

Caléidoscope

Das Magazin der französisch-österreichischen Handelskammer | Le Magazine de la Chambre de Commerce Franco-Autrichienne

Weiblicher Blick in die Zukunft Regard féminin à l'avenir



CCFA ANALYSE:

Mut. Chancen. Führung.
Courage. Opportunités.
Leadership.

IM GROSSEN INTERVIEW / GRAND ENTRETIEN:

Céline de Sousa
TOTAL Energies

BUSINESS CLUB:

Vielfalt, die bewegt
Unis dans la diversité

LANCÔME

PARIS

DIE NEUE MASCARA

LASH IDÔLE

**FLUTTER
EXTENSION**

EXTEND
YOUR LASHES
INTO THEIR
LENGTH ERA.



OLIVIA RODRIGO

*INSTRUMENTELLER TEST MIT 28 FRAUEN.



Céline Garaudy

Editorial | Éditorial

Ihr Geschenk in dieser Ausgabe:
Jubiläums-Poster
20-Jahre-CALÉIDOSCOPE!
Votre cadeau dans ce numéro :
Poster anniversaire des
20 ans de **CALÉIDOSCOPE!**



1 | 25

www.ccfa.at

Liebe Leserinnen und Leser,

Das CALEIDOSCOPE feiert sein 20 jähriges Bestehen. Zwei Jahrzehnte, in denen sich dieses Magazin als essenzielle Brücke zwischen unseren Mitgliedern, institutionellen Partnern – der Französischen Botschaft in Österreich, Business France, WKÖ – und anderen Akteuren etabliert hat, die die wirtschaftlichen und kulturellen Beziehungen zwischen unseren beiden Ländern beleben.

In einer zunehmend digitalen Welt, in der soziale Bindungen manchmal verblassen, beansprucht das CALEIDOSCOPE mehr denn je seine Rolle als greifbares Mittel, als gedruckte Publikation, als Objekt, das man durchblättert, teilt und bewahrt – ein Dialograum, der über Bildschirme hinausgeht und es Unternehmen und Institutionen ermöglicht, sich mit Tiefe und Weitblick auszudrücken.

Diese Ausgabe widmet sich dem wichtigen Thema der Gleichstellung von Männern und Frauen in Unternehmen. Mit inspirierenden und aufschlussreichen Analysen beleuchten wir Fortschritte und Herausforderungen sowie bewährte Praktiken, die eine positive und nachhaltige Entwicklung fördern – nicht nur als moralische Verpflichtung, sondern auch als Hebel für Leistung und Innovation.

In einem komplexen geopolitischen Kontext, in dem Unsicherheit wirtschaftliche und strategische Entscheidungen beeinflusst, bleibt das CALEIDOSCOPE eine Stimme, die gehört wird, ein Raum, in dem Verbindungen geknüpft werden. Mehr als nur ein Magazin ist es ein Echo der Ambitionen und Erfolge unserer französisch-österreichischen Wirtschaftsgemeinschaft. Danke an unsere Leser, Partner, Werbepartner und all jene, die seit 20 Jahren diese einzigartige Verbindung lebendig halten. Gemeinsam gestalten wir die Zukunft weiter! 

Chères lectrices, chers lecteurs,

CALEIDOSCOPE fête son 20 anniversaire. Deux décennies au cours desquelles ce magazine s'est imposé comme un pont essentiel entre nos membres, nos partenaires institutionnels – l'Ambassade de France en Autriche, Business France, la WKÖ – et tous les acteurs qui dynamisent les relations économiques et culturelles entre nos deux pays.

Dans un monde de plus en plus digitalisé, où les liens sociaux tendent parfois à s'effacer, CALEIDOSCOPE revendique plus que jamais son rôle de support tangible : une publication imprimée, un objet que l'on feuillette, que l'on partage et que l'on conserve – un espace de dialogue qui dépasse les écrans et permet aux entreprises et institutions de s'exprimer avec profondeur et vision.

Ce numéro est consacré à un sujet crucial : l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. À travers des analyses inspirantes et éclairantes, nous mettons en lumière les avancées, les défis ainsi que les bonnes pratiques qui favorisent un développement positif et durable – non seulement comme un impératif moral, mais aussi comme un levier de performance et d'innovation.

Dans un contexte géopolitique complexe, où l'incertitude influence les décisions économiques et stratégiques, CALEIDOSCOPE demeure une voix qui porte, un espace où se tissent des liens. Bien plus qu'un simple magazine, il est l'écho des ambitions et des réussites de notre communauté économique franco-autrichienne. Merci à nos lecteurs, partenaires, annonceurs et à tous ceux qui, depuis 20 ans, font vivre ce lien unique. Ensemble, continuons à façonner l'avenir! 

Céline Garaudy

Céline Garaudy, *Direktorin | Directrice*

Inhalt Sommaire

4 Panorama | Panorama

- Business France: Programme V.I.E
- L'Oréal - For Women in Science
- ABA - equaliTA & INVEST in AUSTRIA
- Brigitte Bierlein Frauenpreis

8 Expertentipps | Regards d'experts

- Servithink
- Grant Thornton
- Manuela Lindlbauer (Lindlpower)
- Carine Nsiona & Avocats

14 CCFA-Analyse | Analyse de la CCFA

Mut. Chancen. Führung.
Courage. Opportunités. Leadership.

17 Aktuell | Actus

- Hotel am Konzerthaus/Mgallery Vienna



- LEASYS
- COFACE
- Forvis Mazars
- EVIDEN
- designcircle

24 Kurzportrait | Portrait

- Hotel Daniel
- Glorit
- Ariane Petrini
- Schlumberger
- La Gacilly Baden
- Brasserie de la Marie

29 Großes Interview | Grand interview

Céline de Sousa, TotalEnergies

31 Business Club

CCFA-Event-Highlights

36 Neue Mitglieder, VIP News & Karriere |

Nouveaux membres, VIP news & carrière



Sandrine Bariot

Sophie Ghibaudo

V.I.E EN AUTRICHE :

Solution gagnante pour entreprises & talents Erfolgsstrategie für Unternehmen & Talente

Depuis plus de 20 ans, 153 entreprises et filiales françaises implantées en Autriche nous ont fait confiance en faisant appel à des V.I.E dans le cadre de leur internationalisation. Depuis la création du programme V.I.E en 2000, ces entreprises ont ainsi été le tremplin de carrière de plus de 780 jeunes talents.

Seit mehr als 20 Jahren haben 153 französische Unternehmen und Tochtergesellschaften in Österreich junge V.I.E aus aller Welt im Rahmen ihrer Internationalisierung eingesetzt – mit großem Erfolg. Seit der Einführung des V.I.E.-Programms im Jahr 2000 haben diese Unternehmen somit mehr als 780 junge Talente auf ihrem Karriereweg unterstützt.



© Business France

ouvert ses portes en décembre dernier, offrant une immersion exclusive dans la fabrication des tramways et mettant en avant le savoir-faire de ses V.I.E.

Pas de structure en Autriche ?

La CCFA a la solution !

La CCFA joue un rôle clé en proposant des solutions d'hébergement de V.I.E dans son Business Center, constituant un cadre professionnel structurant, en plein centre de Vienne. Elle propose aussi des prestations de coaching directement assurées par la Directrice générale de la CCFA.

Merci à la CCFA pour son soutien constant lors de nos événements

Nos événements de promotion du programme V.I.E sont toujours organisés en partenariat avec le comité Autriche des CCEF, mais surtout avec la CCFA. Ainsi en novembre dernier, à l'occasion des 10 ans du Club V.I.E (association des anciens V.I.E), la CCFA a invité ses membres à un « Cercle RH » en présence de l'Ambassadeur de France, Son Excellence Monsieur Matthieu Peyraud, renforçant les synergies entre les entreprises.

Envie d'en savoir plus ? Rejoignez nos événements et célébrez avec nous la réussite du programme V.I.E ! 🇫🇷 🇦🇹

Kontakt | Contact:

Sophie Ghibaudo,
Leiterin des V.I.E-Programs in Österreich
& Slowenien / Responsable du programme
V.I.E Autriche & Slovaquie

☎ +43 6 99 167 77 454

✉ vie.autriche-slovaquie@businessfrance.fr
www.mon-vie-via.businessfrance.fr

Le programme du Volontariat International en Entreprise (V.I.E) est géré par Business France et permet aux entreprises françaises et aux entrepreneurs français à l'étranger de faire appel à des jeunes européens, entre 18 et 28 ans, pour leur confier une mission professionnelle de 6 à 24 mois. Ce programme est d'ampleur puisque 12500 V.I.E sont actuellement en mission, répartis dans 110 pays. Il offre à ces jeunes talents une opportunité d'expérience professionnelle enrichissante tout en soutenant le développement international des entreprises. Sandrine et Sophie, en charge de la promotion et de la gestion du programme V.I.E en Autriche et en Slovaquie, le confirment : « Le V.I.E permet aux entreprises de renforcer leur présence à l'étranger en intégrant de jeunes professionnels motivés et qualifiés dans leurs équipes. La prise en charge de la gestion administrative du V.I.E par Business France simplifie grandement le processus. Les V.I.E sont souvent des jeunes

diplômés ou des professionnels en début de carrière, apportant des compétences récentes et une perspective nouvelle. »

Le processus est simple

Les entreprises ont accès à un **vivier en ligne de 65 000 CV de jeunes talents**, et Business France peut les aider à présélectionner des candidats en fonction de leurs critères de mission. **Business France s'occupe des formalités administratives**, des assurances et des aspects contractuels. Un suivi régulier de la mission est assuré pour garantir son bon déroulement.

Le réseau franco-autrichien est actif et engagé

De nombreux acteurs locaux soutiennent le programme V.I.E à travers des événements. Stellantis a ainsi accueilli dans son usine d'Aspern les V.I.E en poste en Autriche, ainsi que leurs managers, permettant des rencontres avec des représentants de filiales françaises. L'usine viennoise d'Alstom a également

FOR WOMEN IN SCIENCE :

Starke Frauen prägen die Wissenschaft Des femmes fortes qui façonnent la science

Die CCFA hatte erneut die Ehre, an der Preisverleihung des „For Women in Science“-Programms teilzunehmen und beeindruckende Wissenschaftlerinnen sowie ihre bahnbrechenden Leistungen hautnah zu erleben. Ein inspirierender Abend für Female Empowerment und Chancengleichheit in der Forschung.

La CCFA a de nouveau eu l'honneur d'assister à la cérémonie de remise des prix du programme « For Women in Science » et de découvrir de près des scientifiques remarquables ainsi que leurs réalisations révolutionnaires. Une soirée inspirante placée sous le signe de l'empowerment féminin et de l'égalité des chances dans la recherche.

Am 20. November 2024 zeichnete das „For Women in Science“-Stipendienprogramm, eine globale Partnerschaft, die von der L'Oréal Stiftung und UNESCO ins Leben gerufen wurde, vier herausragende Wissenschaftlerinnen aus. Im Beisein hochrangiger Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Diplomatie, Medien, Politik und natürlich Forschung wurden die Preisträgerinnen in der Österreichischen Akademie der Wissenschaften geehrt. Die CCFA durfte dieser Veranstaltung erneut beiwohnen – und war damit bei weitem nicht die einzige französisch-österreichische Institution, die ihren Support für diese wichtige Initiative zeigte: Seine Exzellenz Matthieu Peyraud, Botschafter Frankreichs in Österreich, ehrte die Preisverleihung mit seiner Präsenz ebenso wie Philippe Sutter, Direktor des Institut Français de Vienne.

Das Programm „For Women in Science“ fördert nicht nur wissenschaftliche Exzellenz, sondern setzt sich für die Sichtbarkeit und Chancengleichheit von Frauen in der Forschung ein indem es Jahr für Jahr junge Forscherinnen und ihre faszinierenden Projekte vor den Vorhang holt und sie nicht nur mit Worten, sondern auch Taten und finanzieller Unterstützung ehrt: Die vier Preisträgerinnen erhielten jeweils 25.000 Euro und Zugang zu einem internationalen Netzwerk, das ihre Karrieren unterstützt. Die Preisverleihung, moderiert von Arabella Kiesbauer, wurde von der österreichischen Pianistin Dorothy Khadem-Missagh musikalisch begleitet und bot den Gästen einen abwechslungsreichen Abend mit Keynotes und einer Podiumsdiskussion, gefolgt von einem Flying Dinner und Netzwerken im eleganten Rahmen der ehrwürdigen Hallen der Akademie der Wissenschaften im Herzen von Wien. 



DIE PREISTRÄGERINNEN 2024:

DI Dr.in Catarina Czibula (Technische Universität Graz)
Forschung zu den mechanischen Eigenschaften menschlicher Haare bei verschiedenen Temperaturen.

Valentina Sladky, PhD (Medizinische Universität Innsbruck)
Untersuchung der Polyploidie in Säugetiergeweben und neue therapeutische Ansätze für Krebs.

Dr.in Magdalena Boch, MSc (Universität Wien)
Analyse der neuronalen Mechanismen, mit denen Hunde und Menschen soziale Reize verarbeiten.

Lisa Seekircher, PhD (Medizinische Universität Innsbruck)
Forschung zum Zusammenhang zwischen Schlafverhalten und Herz-Kreislauf-Erkrankungen sowie geschlechtsspezifische Ansätze zur Prävention.

„For Women in Science“ Wien (v. l. n. r.): Sarah Seekircher (nahm den Preis stellvertretend für ihre Schwester Lisa Seekircher entgegen), Arabella Kiesbauer, Mag.a Barbara Weitgruber, Edzard Meenen, Mag.a Dorothy Khadem-Missagh, Valentina Sladky PhD, Jean-Christophe Letellier, DI Dr.in Catarina Czibula, Seine Exzellenz, Matthieu Peyraud, Dr.in Magdalena Boch, MSc Dr.in Barbara Haberl, Univ.-Prof.in Dlin Dr.in techn. Ulrike Diebold, Dr.in Sabine Haag

Contact | Kontakt:

L'Oréal Österreich | Deutschland GmbH
Wiedner Gürtel 9, 1100 Wien
Edzard Meenen
Market Director Consumer Products Division
✉ edzard.meenen@loreal.com
www.loreal.at

AUSTRIAN BUSINESS AGENCY :

Frauen fördern, Unternehmen stärken Valoriser les femmes, booster l'entreprise

Österreich ist und bleibt ein attraktiver Wirtschaftsstandort im Herzen Europas. Mit der Initiative equalitA und mit INVEST in AUSTRIA fördern die Austrian Business Agency und das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft Chancengleichheit und nachhaltiges Wachstum – für Unternehmen mit Standort in Österreich und alle, die hier investieren möchten.

L'Autriche est et restera un site économique attractif au cœur de l'Europe. Avec l'initiative equalitA et avec INVEST in AUSTRIA, l'Austrian Business Agency et le ministère fédéral du Travail et de l'Économie encouragent l'égalité des chances et une croissance durable – pour les entreprises établies en Autriche et celles qui souhaitent s'y implanter.

INVEST in AUSTRIA:

Kostenlose Unterstützung für internationale Unternehmen

Sie möchten Ihr Unternehmen in Österreich ansiedeln? Oder einen Betrieb gründen? INVEST in AUSTRIA hilft Ihnen dabei, sich in Österreich zu vernetzen und liefert Ihnen das richtige Know-how für einen erfolgreichen Start.

Unsere Expert:innen unterstützen Sie bei Themen wie Standortsuche, beantworten Ihre Fragen zu steuerlichen Aspekten und Regularien und beraten Sie rund um Förderung und Finanzierung. Schließlich können Unternehmensansiedlung, Startup-Gründung aber auch die Erweiterung von bestehenden Unternehmen in Österreich durch maßgeschneiderte Förderprogramme unterstützt werden. Forschung und Innovation werden in Österreich großgeschrieben. Jährlich wird ein Förderbudget von mehr als 1,6 Mrd. Euro an Unternehmen vergeben. Die Förderarten sind unterschiedlich – von Zuschüssen über staatliche Kredite, Übernahme von Garantien bis hin zur Forschungsprämie von 14%. Für manche Projekte ist sogar ein Gender-Bonus vorgesehen. Nicht zufällig hat Österreich mit mehr als 33% den EU-weit höchsten Anteil an Startups, die von Frauen (mit-)gegründet werden.

Erfahren Sie mehr über die Austrian Business Agency – INVEST in AUSTRIA und melden Sie sich bei uns. Wir beraten Sie gerne: www.investinaustria.at



ABA INVEST
WORK
FILM
Your easy access to Austria



Frauenförderung soll der Benachteiligung von Frauen entgegenwirken.

equalitA macht innerbetriebliche Frauenförderung sichtbar: Reichen Sie für Gütesiegel und Auszeichnung ein.

Frauen sind so gut ausgebildet und qualifiziert wie nie zuvor. Trotzdem sind sie in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Um Frauenkarrieren zu fördern, braucht es überlegte Konzepte und Maßnahmen. Kennzeichen dafür ist das Gütesiegel equalitA, das vom Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft an Arbeitgeber:innen vergeben wird, die sich besonders für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben einsetzen.

Sobald ein Unternehmen das Gütesiegel erhalten hat, kann es sich mit herausragenden Projekten im Bereich Frauenförderung für

die gleichnamige Auszeichnung bewerben. Die Einreichmöglichkeiten und weitere Informationen finden Sie auf:

www.equalita.aba.gv.at



equalitA
DAS GÜTESIEGEL FÜR
INNERBETRIEBLICHE FRAUENFÖRDERUNG

Contact | Kontakt:

Austrian Business Agency

Opernring 3, 1010 Wien, www.aba.gv.at

equalitA: Elisabeth Palfner

✉ e.palfner@aba.gv.at

INVEST in AUSTRIA: Verena Gruber

✉ v.gruber@aba.gv.at

BRIGITTE BIERLEIN FRAUENPREIS :

Eine Ehrung für weibliche Exzellenz Un hommage à l'excellence féminine



Maria Rauch-Kallat, ehemalige Bundesministerin und engagierte Verfechterin der Gleichstellung, spricht über die Bedeutung des neu ins Leben gerufenen Brigitte Bierlein Frauenpreises. Die Auszeichnung ehrt herausragende Frauen, die mit ihrer Leistung und ihrem Engagement neue Maßstäbe setzen. Im Interview erklärt Rauch-Kallat, warum dieser Preis ein wichtiges Signal für die Gesellschaft ist und welche Impulse er für die Zukunft setzen soll.

CCFA: Sie sind seit Jahrzehnten eine unermüdliche Kämpferin für Frauenförderung. Was hat Ihren Einsatz für dieses Thema ursprünglich geprägt?

Maria Rauch-Kallat: Die Überzeugung und die Erfahrung, dass Frauen speziell in Führungspositionen die Kultur eines Unternehmens positiv verändern können, wenn sie nur in ausreichender Zahl vertreten sind!

CCFA: Sie waren in vielen politischen und gesellschaftlichen Funktionen aktiv – was waren für Sie die prägendsten Momente in Ihrer Karriere?

M. R. K.: Die Niederlagen! Aus jeder habe ich wichtige Erfahrungen und die Kraft, weiterzumachen, mitgenommen!

CCFA: Wo stehen wir heute und was sind für Sie die größten Meilensteine, die bislang erreicht wurden?

M. R. K.: Frauen in Führungspositionen sind in der Zwischenzeit keine Exotinnen mehr und die Lohnschere ist ein wenig kleiner geworden, aber es geht viel zu langsam! Und positive Entwicklungen müssen permanent verteidigt werden! Aber was bisher erreicht wurde, ist nicht in Stein gemeißelt. Wir müssen wachsam bleiben!

CCFA: Wie ist die Idee zum Brigitte Bierlein Frauenpreis entstanden?

M. R. K.: Die Idee selbst hatten der Bundesminister Martin Kocher und die Generalsekretärin des BMAW Eva Landrichtinger. Es ging darum, eine Initiative für junge Leistungsträgerinnen zu schaffen – ähnlich zu Forbes 30 under 30. In unserem Fall werden es die Top 35 under 35 sein.

CCFA: Was macht Brigitte Bierlein zur idealen Namensgeberin für diese Auszeichnung?

M. R. K.: Brigitte Bierlein war eine beeindruckende Persönlichkeit. Als erste Bundes-

kanzlerin Österreichs hat sie Geschichte geschrieben und gezeigt, dass Frauen in höchsten Führungspositionen erfolgreich sein können. Sie steht für Mut, Integrität und den Willen, Dinge zu verändern. Sie hat nicht nur eine Vorbildfunktion, sondern auch bewiesen, wie wichtig es ist, Verantwortung zu übernehmen – selbst in schwierigen Zeiten. Mit diesem Preis möchten wir ihren Pioniergeist würdigen und an kommende Generationen weitergeben.

CCFA: An wen richtet sich der Preis konkret?

M. R. K.: Er richtet sich an Frauen unter 35 Jahren, die im unternehmerischen und wissenschaftlichen Bereich herausragende Leistungen erbracht haben. Die Kandidatinnen sollten Führungsverantwortung haben. Auf bestimmte Branchen schränken wir den Preis nicht ein. Wir wollen absichtlich sehr breit bei der Zielgruppe bleiben, um Frauen aus möglichst verschiedenen Themenfeldern die Teilnahme zu ermöglichen.

CCFA: Welche Kriterien müssen die Kandidatinnen erfüllen, um für den Preis nominiert zu werden?

M. R. K.: Abgesehen von der Altersgrenze, ist die Einschränkung nur, dass die Leistungen der Kandidatinnen einen Österreichbezug aufweisen.

CCFA: Wie wird die Auswahl der Preisträgerinnen getroffen wie werden sie bewertet?

M. R. K.: Die Bewerbungen werden zunächst vom Team im Ministerium durchgesehen. Die besten 35 Kandidatinnen werden dann von einer hochkarätig besetzten Jury bewertet. Die Jury besteht aus Expertinnen und Experten verschiedener Bereiche, um eine möglichst faire und umfassende Auswahl zu gewährleisten. Den Vorsitz übernehmen der Bundesminister und ich.



EINREICHUNGEN BIS ENDE APRIL 2025:
bbfrauenpreis@wirtschaftsministerium.at

CCFA: Welche Signalwirkung soll der Brigitte Bierlein Frauenpreis haben?

M. R. K.: Wir möchten mit dem Preis die Sichtbarkeit von jungen Frauen erhöhen, gegenüber der Gesellschaft und insbesondere gegenüber Mädchen. Damit eine Vorbildrolle entstehen kann, so wie sie Brigitte Bierlein hatte.

CCFA: Was müsste sich Ihrer Meinung nach in den nächsten fünf bis zehn Jahren ändern?

M. R. K.: Echte Lohntransparenz und dann viele mutige Frauen, die gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit einfordern!

CCFA: Welchen Rat würden Sie jungen Frauen geben, die heute ihre Karriere starten?

M. R. K.: Nie zu früh aufgeben und den langen Atem üben!

Contact | Kontakt:

Nicole Geischläger
BM für Arbeit und Wirtschaft (BMAW)
✉ nicole.Geischlaeger@bmaw.gv.at

SERVITHINK :

Künstliche Intelligenz und Arbeitsmarkt Intelligence artificielle et marché du travail

KI ist kein Job-Killer, sondern ein Treiber des Wandels. Unternehmen, die diese Entwicklung aktiv gestalten, steigern nicht nur ihre Effizienz, sondern stärken auch ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Gleichzeitig sind Fachkräfte gefordert, ihre Zukunft durch Eigenverantwortung und kontinuierliche Weiterbildung selbst zu sichern.

L'IA n'est pas un destructeur d'emplois, mais un moteur du changement. Les entreprises qui accompagnent activement cette évolution augmentent non seulement leur efficacité, mais renforcent également leur attractivité en tant qu'employeurs. Parallèlement, les professionnels doivent prendre leurs responsabilités et continuer à se former.



© privat

Franck Runge

Künstliche Intelligenz ist längst nicht mehr nur ein Trend, sondern eine treibende Kraft der digitalen Transformation. Sie verändert Geschäftsmodelle, Arbeitsprozesse und erfordert eine Neuausrichtung von Qualifikationen. Doch wie genau wirkt sich diese Entwicklung auf den Arbeitsmarkt aus? Und was bedeutet das für Unternehmen und HR-Abteilungen?

Automatisierung und Jobveränderung

KI-gesteuerte Systeme und KI-Agents übernehmen zunehmend repetitive und regelbasierte Tätigkeiten. Doch Automatisierung bedeutet nicht zwangsläufig Jobverlust. Vielmehr verändert sich die Natur der Arbeit: Routinetätigkeiten entfallen, während analytische, kreative und soziale Kompetenzen an Bedeutung gewinnen.

Dieser rasante Fortschritt erfordert von Unternehmen ein proaktives Vorgehen: Sie müssen sich intensiv mit den Auswirkungen dieser Entwicklungen befassen, um ihre Prozesse anzupassen und frühzeitig Strategien zur Umschulung und Weiterbildung ihrer Belegschaft zu entwickeln.

Eigenverantwortung stärken

Neben der Verantwortung der Unternehmen spielt auch die Eigeninitiative der einzelnen Arbeitnehmer eine entscheidende Rolle. Wer sich gezielt weiterbildet, bleibt nicht nur konkurrenzfähig, sondern kann diese Technologien auch als Chance für die eigene Karriere nutzen. Die Aufgabe von HR und Führungskräften besteht darin, den Wandel aktiv zu begleiten, eine Lernkultur zu etablieren und Mitarbeiter auf die Arbeitswelt von morgen vorzubereiten. Mit Inkrafttreten des EU AI Acts im Februar 2025 müssen Unternehmen, die KI-Systeme nutzen oder entwickeln, ihre Mitarbeiter im Umgang mit KI schulen. Ein entscheidender Faktor ist hierbei die transparente Kommunikation über den Einsatz künstlicher Intelligenz, um Akzeptanz und Motivation innerhalb der Belegschaft zu fördern. 

L'intelligence artificielle n'est pas une simple tendance, mais une force motrice de la transformation digitale. Elle modifie les modèles économiques, les processus de travail et impose une redéfinition des compétences. Mais quel est l'impact réel de cette évolution sur le marché du travail ? Et quelles en sont les implications pour les entreprises et les départements RH ?

Automatisation et évolution des emplois

Les systèmes et agents basés sur l'IA prennent

de plus en plus en charge des tâches répétitives et basées sur des règles. Cependant, automatisation ne signifie pas nécessairement suppression d'emplois. En réalité, la nature du travail évolue : les tâches routinières disparaissent au profit de compétences analytiques, créatives et sociales, qui gagnent en importance.

Cette avancée rapide impose aux entreprises une approche proactive : elles doivent anticiper les impacts de ces changements, adapter leurs processus et développer dès aujourd'hui des stratégies de reconversion et de formation continue pour leurs employés.

Renforcer la responsabilité individuelle

Au-delà de la responsabilité des entreprises, l'initiative individuelle des travailleurs joue un rôle clé. Se former activement permet non seulement de rester compétitif, mais aussi de saisir ces nouvelles technologies comme une opportunité de développement professionnel. Le rôle des RH et des dirigeants est plus que jamais d'accompagner activement cette transformation, d'instaurer une culture de l'apprentissage et de préparer les collaborateurs au monde du travail de demain.

Un facteur clé de succès réside dans une communication transparente sur l'utilisation de l'intelligence artificielle, afin de favoriser l'acceptation et la motivation au sein des équipes. 

Kontakt | Contact :

Servithink Unternehmensberatung GmbH
Franck Runge, Geschäftsführer

☎ +43 1 533 77 07

✉ f.runge@servithink.at

www.servithink.at

GRANT THORNTON „WOMEN IN BUSINESS“-STUDIE :

Gleichstellung erst in 25 Jahren Égalité en entreprise : encore 25 ans d'attente

Die mittlerweile 21. „Women in Business“-Studie von Grant Thornton zeigt, dass der Frauenanteil in Führungspositionen in mittelständischen Unternehmen weltweit nur langsam ansteigt. Aktuell sind 34 % dieser Positionen von Frauen besetzt, was einem minimalen Anstieg von nur 0,5 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr entspricht.

La 21^e étude « Women in Business » de Grant Thornton révèle que les femmes occupent aujourd'hui 34 % des postes de direction dans les entreprises de taille moyenne, avec une progression minime de 0,5 point en un an. À ce rythme, la parité ne sera atteinte qu'en 2051, soulignant l'urgence d'actions concrètes pour accélérer le changement.

Basierend auf den aktuellen Trends wird eine Geschlechterparität erst für das Jahr 2051 erwartet. Dies bedeutet, dass es noch ein Vierteljahrhundert dauern wird, bis echte Gleichstellung erreicht ist.

Wichtige Entwicklungen

Claudia Modarressy, Partnerin bei Grant Thornton Austria, ist überzeugt: „Indem wir Gleichstellung fördern, schaffen wir eine innovativere, widerstandsfähigere und dynamischere Unternehmenslandschaft für kommende Generationen.“

- 4,1 % der mittelständischen Unternehmen global haben keine Frauen in leitenden Positionen, im Vergleich zu 6,7 % im Vorjahr. Diese Entwicklung verdeutlicht, wie wichtig der Ruf nach mehr Gleichstellung in Führungsetagen ist.
- Der Anteil weiblicher CEOs in mittelständischen Unternehmen ist auf 21,7 % gestiegen, liegt jedoch weiterhin unter dem Höchstwert von 28,4 % aus dem Jahr 2023.
- 77,6 % der Unternehmen spüren in Bezug auf Gleichstellung externen Druck, der von Investor:innen, Kund:innen und externen Berater:innen kommt.

Messbare Ziele zeigen Wirkung

Nur 36,1 % der mittelständischen Unternehmen haben konkrete Zielvorgaben für Frauen in Führungspositionen. Dabei haben sich Maßnahmen wie Mentoring-, Networking- und Mitarbeiter:innenbindungsprogramme als besonders wirkungsvoll erwiesen, werden jedoch nur selten umgesetzt. Unternehmen mit klaren Networking-Zielen etwa, konnten den Frauenanteil in Führungspositionen signifikant erhöhen. Katharina Koller, Senior Managerin bei Grant Thornton Austria, bringt es auf den Punkt: „Unternehmen mit größerer Geschlechter-



Der Frauenanteil in Führungspositionen steigt nur langsam.

vielfalt in der Führungsebene erzielen nachweislich bessere Ergebnisse.“

Die Studie zeigt erneut, dass es zwar Fortschritte in Sachen Gleichstellung gibt, aber noch viel Arbeit notwendig ist, um echte Chancengleichheit zu erreichen. Der vollständige Bericht kann auf [grantthornton.at](https://www.grantthornton.at) heruntergeladen werden.

Grant Thornton Austria zählt in Österreich mit über 250 Mitarbeiter:innen zu den führenden Unternehmen in den Bereichen Tax, Audit und Advisory und ist Teil des globalen Grant Thornton-Netzwerks mit 76.000 Beschäftigten in 150 Ländern. 

Katharina Koller (l.),
Senior Managerin bei
Grant Thornton Austria und
Claudia Modarressy (r.), Partnerin
bei Grant Thornton Austria



© Grant Thornton

Kontakt | Contact :

Grant Thornton Austria

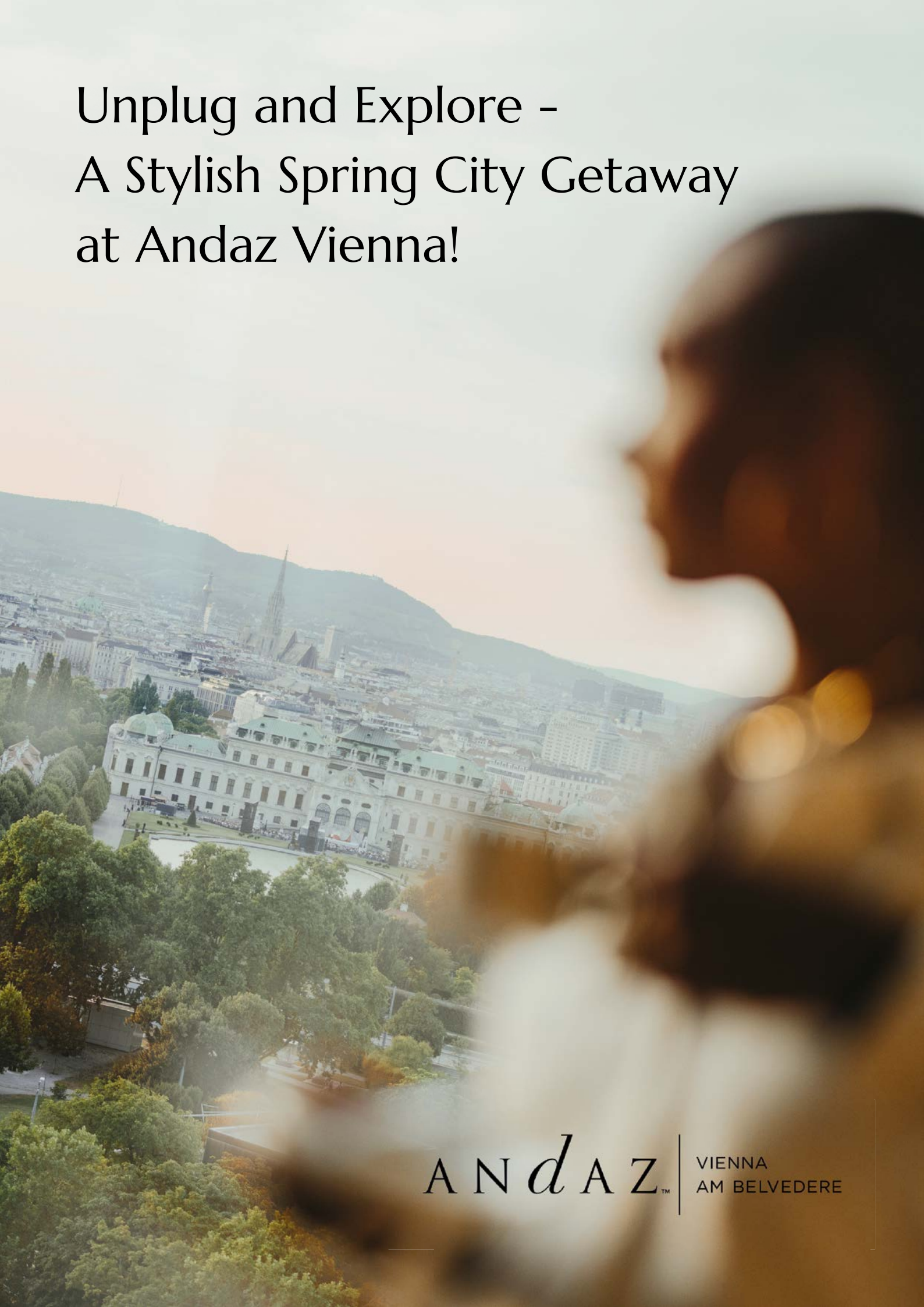
**Gertrude-Fröhlich-Sandner-Straße 1 / Top 13,
1100 Wien**

**Ihre Ansprechpartnerin: Julia DiFranco,
Head of Marketing & Communications**

 **+43 664 88236309**

 **difrancojulia@at.gt.com**

www.grantthornton.at



Unplug and Explore - A Stylish Spring City Getaway at Andaz Vienna!

AN*d*AZ™

VIENNA
AM BELVEDERE

LINDLPOWER GROUP :

Female Leadership & die Zukunft von HR Leadership au féminin & l'avenir des RH

Wie sieht moderne Führung aus? Welche Trends prägen das Recruiting der Zukunft? Und welche Herausforderungen müssen Frauen in Führungspositionen meistern? Manuela Lindlbauer, Unternehmerin (Lindlpower Group) und Expertin für HR & Recruiting, gibt in diesem Wordrap prägnante Einblicke in die Arbeitswelt von morgen.

Qu'est-ce qu'un leadership moderne ? Quels sont les défis et tendances qui façonneront le recrutement de demain ? Et comment les femmes peuvent-elles s'imposer dans des postes de direction ? Manuela Lindlbauer, entrepreneure et experte en RH et recrutement, partage ses perspectives sous forme de Wordrap.

Female Leadership bedeutet die gesamte Fülle zwischen Frau und Mann in die Führung zu integrieren. Frauen bereichern Leadership mit Empathie, Kommunikation und sozialer Kompetenz – Eigenschaften, die auch viele Männer haben, aber oft nicht zeigen.

Die wichtigste Eigenschaft einer Führungskraft ist, Klartext zu reden, Zielstrebigkeit zu zeigen und auf Mitarbeiter einzugehen. Eine gute Führungskraft gibt eine Vision vor, hat Zugkraft und kombiniert das mit Soft Skills.

Frauen in Führungspositionen sollten – ganz provokant gesagt – „ihren Mann stehen“: mutig in die erste Reihe treten, aufzeigen und keine Angst vor Macht oder Geld haben. Der Anspruch auf Führung ist legitim.

Diversität im Unternehmen ist essenziell und geht über Geschlecht, Alter oder Herkunft hinaus. Doch bestimmte Positionen erfordern bestimmte Persönlichkeiten – hier sind Verstand und Vernunft gefragt.

Der größte Wandel im HR-Bereich: Mitarbeiter kommen wegen der Marke, bleiben wegen der Aufgabe, gehen wegen der Führungskraft. Recruiting muss sich auf Werte und Team-Fit konzentrieren – Fachkenntnisse kann man vermitteln.

Recruiting der Zukunft wird von KI geprägt. Automatisierung übernimmt administrative Aufgaben, während emotionale Intelligenz entscheidender wird.

Fachkräftemangel? Ein ewiges Gejammer. Seit 25 Jahren höre ich davon – anpassen statt klagen!

Die Arbeitswelt der Zukunft sollte sich auf Leistung und ein verändertes Mindset konzentrieren. Arbeit wird oft negativ besetzt – das muss sich bereits in der Ausbildung ändern.

Ein Vorbild in meiner Karriere sind Menschen, die gestalten und Spuren hinterlassen. Ich



Manuela Lindlbauer und ihr Power-Team

© Patrick Haberler

bin eine Gestalterin und will etwas bewegen. Sinnvolle Arbeit treibt mich an.

Ein häufiger Fehler von Frauen in Führungspositionen ist, nicht aufzuzeigen. Heute ist das Zeitalter der Frauen – das Leaderboard muss divers sein. Aber bitte nicht auf das Frausein reduzieren.

Die größte Herausforderung für weibliche Führungskräfte ist das eigene Mindset – etwa die Sorge, als Mutter nicht genug da zu sein. Es geht darum, sich nicht in Schubladen stecken zu lassen.

Meine persönliche Führungsphilosophie: Klarheit vor Harmonie. Menschen können mit der Wahrheit umgehen. Je klarer und authentischer man ist, desto eher folgt das Team.

Mein beruflicher Gamechanger war der Schritt in die Selbstständigkeit. Ich wollte gestalten, bewegen und Spuren hinterlassen – das treibt mich bis heute an.

Drei Eigenschaften, die mich als Führungskraft ausmachen: Klartext, Energie, Vision.

Mein wichtigster Karriereratschlag für Frauen: Man wächst mit der Aufgabe. Erst Ja sagen, dann nachdenken – Frauen sollten sich mehr trauen!

Mein Erfolgs-Motto: Tun! Erfolg entsteht durch Handeln. Inspiration holen, konsequent umsetzen. „Wenn du hinfällst: aufstehen, Krone richten, weitergehen!“ Jeder scheitert mal – genau das macht stärker und resilienter. 🚀

Vous trouverez une version française de ce wordrap sur www.ccfa.at/news

Kontakt | Contact :

Lindlpower Group
Goldschmiedgasse 6, 1010 Wien

Manuela Lindlbauer
Unternehmerin - Eigentümerin & Gründerin der Lindlpower Group

☎ +43 1 513 88 22

✉ manuela.lindlbauer@lindlpower.com
www.lindlpower.group

CARINE NSIONA & AVOCATS :

Leadership ist keine Frage des Geschlechts Le leadership n'est pas une question de genre

Die Wirtschaftsanwältin Carine Nsiona gründete 2021 die Kanzlei „Carine Nsiona & Avocats“ mit einer klaren Vision: Top-Wirtschaftsrecht in einer schlanken Struktur. In diesem Interview spricht sie über ihren Werdegang, Herausforderungen und Chancen für Frauen in der Wirtschaft.

L'avocate d'affaires Carine Nsiona a fondé en 2021 le cabinet boutique « Carine Nsiona & Avocats » avec une vision claire : offrir un droit des affaires de haut niveau dans une structure agile. Dans cette interview, elle évoque son parcours, les défis qu'elle a rencontrés et les opportunités pour les femmes dans le monde des affaires.



Carine Nsiona, Avocate à Vienne

CCFA: Können Sie uns Ihren Werdegang beschreiben?

Carine Nsiona: Mein beruflicher Werdegang sollte heute selbstverständlich sein, gilt aber noch als unkonventionell. Nach dem Gymnasium studierte ich zunächst Angewandte Fremdsprachen (LEA) in Paris, reiste regelmäßig nach Deutschland und Österreich und entschied mich für ein Jus-Studium in Wien. Die Stadt gefiel mir und die offenen Grenzen Europas erleichtern solche Entscheidungen. Nach dem Abschluss folgte der klassische Weg für Wirtschaftsanwälte in Österreich: Gerichtspraxis, Wirtschaftskanzleien, Anwaltsprüfung und schließlich die Gründung meiner eigenen Kanzlei.

CCFA: Warum haben Sie Ihre eigene Kanzlei gegründet?

C. N.: Diese Frage ist interessant – ich bekomme

sie auffallend oft von Männern gestellt. Irgendwann fragte ich meine Anwaltskollegen, ob sie diese Frage ebenfalls oft bekämen. Ihre Antwort war eindeutig: „Nein, warum?“. Natürlich hätte ich auch in einer bestehenden Kanzlei weiterarbeiten können, aber ich wollte ein neues berufliches Umfeld und vor allem eine neue Unternehmenskultur schaffen, die meine Werte und meine Persönlichkeit widerspiegeln. Der Blick richtet sich oft auf Unsicherheiten, aber Selbstständigkeit bringt viele Vorteile: Zeit- und Ortsunabhängigkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und kreative Freiheit. Man lernt täglich dazu – nicht nur fachlich.

CCFA: Mit welchen Schwierigkeiten waren Sie konfrontiert?

C. N.: Ich habe schon früh erkannt, dass Frauen sich oft doppelt beweisen müssen. Doch dieser Druck kann dazu führen, dass man sich zu sehr an anderen orientiert, anstatt seinen eigenen Weg zu gehen. Man versucht, Erwartungen zu erfüllen, verliert dabei aber einen Teil seiner Authentizität. Bei der Gründung meiner Kanzlei war es mir daher besonders wichtig, Mandanten zu gewinnen, die nicht nur meine Fachkompetenz, sondern auch meine Authentizität und Empathie wertschätzen.

CCFA: Welche Ratschläge haben Sie für Gründerinnen?

C. N.: Man muss an sich glauben und einfach starten. Geduld und Hartnäckigkeit in der Vision und Flexibilität in der Umsetzung sind entscheidend. Der Austausch mit erfahrenen Unternehmern ist ebenso wertvoll.

CCFA: Wer sind Ihre Vorbilder?

C. N.: Verschiedene Frauen haben mich inspiriert, sei es durch ihren Karriereweg oder ihre Persönlichkeit. Wenn man mich fragt, warum ich Rechtswissenschaften in Österreich und nicht in Frankreich studiert habe, denke ich zum Bei-

spiel an Eva Joly – eine bekannte französische Richterin und ehemalige Präsidentschaftskandidatin, die als Au-Pair aus Norwegen nach Paris kam. Sie entschied sich früh für ein Studium in einem anderen Land – lange vor Erasmus. Solche Vorbilder zeigen: Man ist nie allein.

CCFA: Welche Barrieren gibt es für Unternehmerinnen in Österreich?

C. N.: Besonders erstaunlich ist, dass in Branchen, die für Innovation und Modernität stehen – etwa Start-ups und Risikokapital –, Frauen besonders stark unterrepräsentiert sind. Gerade dort, wo man offenes und progressives Denken erwarten würde, sind die Strukturen oft sehr konservativ. Ein Beispiel: Laut einer aktuellen Analyse von Ernst & Young gehen in Österreich 9 von 10 investierten Euros an rein männliche Gründungsteams – Tendenz steigend. Diese Daten zeigen also, dass Investitionen von Venture Capital vor allem rein männlichen Gründerteams zugute kommen. Die Ursachen für diesen „Gender Funding Gap“ sind vielfältig und resultieren oft aus unbewussten Stereotypen bei Anlageentscheidungen, was oft bereits bei den Fragen, die den Gründerteams vor der Investitionsentscheidung gestellt werden, erkennbar wird. Während Fragen, die sich an Männer richten, eher ermutigender Natur sind, werden Frauen viel häufiger in die Defensive gedrängt. Verstärkt wird dieser Effekt durch die starke männliche Dominanz in der Venture-Capital-Branche. Fast 80 % der Risikokapitalfonds in Europa werden von rein männlichen Teams geleitet, und 87 % der europäischen Business Angels und 95 % der österreichischen Business Angels sind Männer.

CCFA: Welche Faktoren beeinflussen Investitionsentscheidungen?

C. N.: Neben Marktgröße, Wachstumspotenzial



© Pexels

und Teamqualifikation spielen persönliche Netzwerke und unbewusste Vorurteile eine Rolle. Frauen wird oft weniger Risikobereitschaft zugetraut, insbesondere in männerdominierten Branchen.

CCFA: Haben Sie auch Gründerinnen in Krisen beraten?

C. N.: Ja, insbesondere Frauen, die kurz vor dem Lockdown 2020 gründeten. Finanzielle Mittel zu beschaffen, ist bereits eine Herausforderung, die Pandemie hat das verstärkt. In solchen Momenten braucht es nicht nur juristische, sondern auch emotionale Unterstützung.

CCFA: Was zeichnet Ihre Beratung aus?

C. N.: Ich biete pragmatische, individuelle – und ja, auch auf die Bedürfnisse von Frauen zugeschnittene Rechtsberatung. Frauen begegnen besonderen Hürden, sei es in Sachen Finanzierung oder rechtlicher Absicherung. Mein Ansatz: klare Analyse, gezielte Strukturierung und rechtliche Absicherung ohne unnötige Bürokratie. Ich mache juristische Themen verständlich und praxisnah, damit sich Gründerinnen auf ihr Geschäft konzentrieren können.

CCFA: Welche Best Practices gibt es für Inklusion in Unternehmen?

C. N.: Compliance bedeutet nicht nur Gesetzestreue, sondern auch eine ethische Unternehmenskultur. Dazu gehören transparente Entscheidungsstrukturen, klare Verhaltenskodizes und effektive Whistleblowing-Systeme. Unternehmen mit diversen Führungsebenen haben oft ein besseres Compliance-Bewusstsein.

CCFA: Welche Maßnahmen fördern Karrieren von Frauen?

C. N.: Gesetze sind wichtig, aber ein echter Wandel erfordert auch ein gesellschaftliches Umdenken. Aufklärung und Schulungen zur Inklusion sind essenziell.

CCFA: Wie steht es um die Frauenquote?

C. N.: Seit 2018 müssen Aufsichtsräte in Österreich zu 30 % mit Frauen besetzt sein, was den Frauenanteil in den Aufsichtsräten von 16 % (2017) auf 36 % (2024) gesteigert hat. Die Situation hat sich offenbar verbessert, aber das strukturelle Problem hier ist, dass dies nur große Unternehmen betrifft und die überwältigende Mehrheit der Unternehmen in Österreich, insbesondere der Mittelstand, von diesen Verpflichtungen komplett befreit sind. Weiters beschränkt sich die Frauenquote auf den Aufsichtsrat und gilt nicht für andere Organe, wie z. B. den Vorstand als Leitungsorgan der Gesellschaft. Die EU-Richtlinie 2022/2381 sieht vor, dass bis 2026 mindestens 40 % der nicht-geschäftsführenden Posten von Frauen besetzt sein müssen. Wie Österreich dies umsetzt, bleibt abzuwarten.

CCFA: Ihre Meinung zur Frauenquote?

C. N.: Die Quote als Mittel zur Schaffung von Gleichheit ist an sich positiv, aber sie steht hier in einem Spannungsverhältnis zur Meritokratie. Nur, weil man als Frau in einer Führungsposition ist, heißt das nicht, dass man aufgrund seines Geschlechts befördert wurde. Wir dürfen Frauen nicht stigmatisieren, weil sie in einer Führungsposition sind.

CCFA: Was würden Sie jungen Frauen raten, die eine Führungsposition in der Wirtschaft oder die Gründung eines Unternehmens anstreben?

C. N.: Mutig und selbstbewusst zu sein. Es ist sehr wichtig, früh Netzwerke aufzubauen, Mentorinnen und Mentoren zu suchen, und sich zu trauen, Chancen zu ergreifen. Vor allem darf man sich nicht von Stereotypen oder Vorurteilen entmutigen lassen – Leadership ist keine Frage des Geschlechts, sondern der Kompetenz und der Haltung. ➡

Résumé:

Carine Nsiona retrace son parcours qui l'a menée à la création de son propre cabinet d'avocats, motivée par le désir d'instaurer une nouvelle culture d'entreprise alignée sur ses valeurs. Elle évoque les défis auxquels les femmes font face dans l'entrepreneuriat, notamment la nécessité de prouver constamment leur légitimité et les stéréotypes qui influencent les décisions d'investissement. Elle insiste sur l'importance du mentorat, des réseaux professionnels et de l'audace pour celles qui aspirent à des postes de direction. Concernant l'inclusion en entreprise, elle souligne que la diversité ne se limite pas aux obligations légales mais doit s'accompagner d'un véritable changement de mentalité. Enfin, elle met en lumière les limites des quotas actuels et appelle à des mesures plus larges pour assurer une égalité des chances. 🇫🇷 🇧🇪

Eine Langversion dieses Interviews finden Sie auf / Une version longue et une version française de cette interview sont disponibles sur www.ccfa.at

Kontakt | Contact :

Carine Nsiona & Avocats
Leopold-Ungar-Platz 2/2
[SQUARE ONE, SPACES], 1190 Wien

Carine Nsiona

☎ **+664 530 87 67**

✉ **cn@cnavocats.com**

www.cnavocats.com

STELLANTIS BANK :

Mut. Chancen. Führung. Courage. Opportunités. Leadership.

Laura Viktoria Ressler ist eine der jungen Führungspersönlichkeiten, die den Wandel in der Finanz- und Automobilbranche aktiv mitgestalten. Als Geschäftsführerin der Stellantis Bank in Österreich hat sie einen beeindruckenden Karriereweg hinter sich, der von Offenheit für neue Herausforderungen und dem Mut zur Veränderung geprägt ist. In ihrer Analyse beleuchtet sie die aktuellen Entwicklungen im Bereich Female Leadership, die Bedeutung von Diversität und Inklusion sowie die Chancen, die sich für Frauen in Führungspositionen bieten. Dabei zeigt sie auf, warum moderne Führung heute mehr denn je auf Vertrauen, Kooperation und Weitblick setzt.

Laura Viktoria Ressler fait partie de ces jeunes leaders qui façonnent activement le changement dans les secteurs de la finance et de l'automobile. En tant que Directrice générale de la Stellantis Bank en Autriche, elle a parcouru un chemin de carrière impressionnant, marqué par une ouverture aux nouveaux défis et le courage du changement. Dans son analyse, elle met en lumière les évolutions actuelles du leadership au féminin, l'importance de la diversité et de l'inclusion, ainsi que les opportunités qui s'offrent aux femmes dans des postes de direction. Elle démontre ainsi pourquoi le leadership moderne repose aujourd'hui plus que jamais sur la confiance, la coopération et une vision stratégique.

Trotz erheblichem Fortschritt in den letzten Jahren bleibt die Zahl der Frauen in Führungspositionen in vielen Sektoren noch immer unterrepräsentiert. Diese Entwicklung ist nicht nur ein gesellschaftlicher Imperativ, sondern hat auch tiefgreifende Auswirkungen auf die Effizienz und Innovationskraft von Unternehmen. Die zunehmende Forderung nach Gleichberechtigung und Diversität, zusammen mit der wachsenden Bedeutung von Inklusion, macht eine fortlaufende Diskussion über Frauen in Führungspositionen unerlässlich. In vielen Sektoren, vor allem in den traditionell männlich dominierten Bereichen wie Finanzwesen und Automobilindustrie, stellen Frauen immer noch eine Minderheit dar. Das muss aber kein Nachteil sein, wie meine Geschichte zeigt.

Vom V.I.E zur Geschäftsführerin

Mein Weg in die Automobilbranche und später zur herstellereigenen Bank war nicht vorgeebnet, sondern vielmehr von Zufällen geprägt.

Während des Studiums hatte ich die Vision eine diplomatische Karriere bei der UN einzuschlagen, aber bald wurde mir klar, dass die Realität dieses Berufsbildes nicht meinen beruflichen Vorstellungen entsprach. 2017 hatte ich die Möglichkeit, ein V.I.E. in Wien bei der Groupe PSA anzutreten, jenem Konzern, der seit 2019 Stellantis heißt. Ab 2019 fand der Wechsel zur Bank statt, wo ich innerhalb weniger Jahre mehrere Abteilungen durchlief. Rückblickend war es für meine Entwicklung entscheidend offen für Veränderung zu sein und möglichst viel durch neue Themenbereiche, neue Vorgesetzte und KollegInnen zu lernen.

Herausforderungen und Chancen auf dem Weg in die Führungsetage

Der Weg an die Spitze in traditionell männlich dominierten Bereichen kann für Frauen oft mit besonderen Herausforderungen verbunden sein. Frauen sehen sich in diesen Branchen mit strukturellen Barrieren konfrontiert, die sie nicht nur als Minderheit in den Führungspositionen marginalisieren, sondern auch mit spezifischen Erwartungen und Vorurteilen konfrontieren. Diese Herausforderungen waren allerdings nicht Teil meiner Erfahrung. Ich hatte stets ein forderndes und förderndes Team an meiner Seite, die mich bei meinen Entscheidungen tatkräftig unterstützt haben. Im Grunde geht es um das Voranbringen des Unternehmens und nicht um das Geschlecht an der Spitze. Meine größten persönlichen Herausforderungen lagen weniger im äußeren Umfeld, sondern vielmehr im inneren Spannungsfeld zwischen meinem eigenen Leistungsanspruch und den externen Erwartungshaltungen. Letztendlich haben mich auch Frauen in meinem privaten Leben motiviert, diese Herausforderung anzunehmen.

„Im Berufsleben kommt es darauf an, Chancen zu ergreifen, auch wenn man sich nicht hundertprozentig bereit fühlt.“

„Die Mutigen gestalten die Zukunft.“ Dies gilt für alle Geschlechter gleichermaßen. Aus eigener Erfahrung kann ich bestätigen, dass besonders Frauen dazu neigen, alle denkbaren Szenarien gedanklich durchzuspielen, bevor sie eine Entscheidung treffen. In der Zwischenzeit prescht eine andere Person

vor und die Chance ist vergeben. In vielen Lebenssituationen fühlt man sich nicht bereit den nächsten Schritt zu gehen und wagt es dennoch. Es gibt schließlich unzählige erste Male, warum sollte das im beruflichen anders sein? Man wächst in die Rolle hinein, und genau das sorgt dafür, dass die persönliche Lernkurve am größten ist.

Im Berufsleben kommt es darauf an, Chancen zu ergreifen, auch wenn man sich nicht hundertprozentig bereit fühlt. In meinen eigenen beruflichen Erfahrungen habe ich festgestellt, dass der Erfolg oft jenen gehört, die bereit sind, zu handeln, selbst wenn nicht jedes Detail absehbar ist. Der Kopf ist bei der Sache, aber letztendlich sollte das Bauchgefühl entscheiden. Auch als Frau muss man lernen, diese Unsicherheit zuzulassen, um weiterzukommen. Die weiteren Rollen einer Frau außerhalb des beruflichen Kontextes, lassen sich im Nachgang eingliedern. Man findet immer eine Lösung, auch wenn während des Entscheidungsprozesses die geistige Vorstellungskraft dabei nicht immer mitzieht. Ein entscheidender Faktor auf dem Weg in Führungspositionen ist die Rolle von Mentoring und Netzwerken. Besonders in männerdominierten Bereichen ist es für Frauen essenziell, auf bestehende Netzwerke zurückzugreifen oder selbst Netzwerke zu schaffen, die den Austausch und die gegenseitige Unterstützung fördern.

Wandel des Führungsstils: vom autoritären zum empathischen, kooperativen Ansatz

Der „ideale“ Führungsstil hat sich in den letzten Jahren fundamental gewandelt. Wo früher oft autoritäre und hierarchische Modelle vorherrschten, gibt es heute einen



Die fortschreitende Digitalisierung bringt neue Arbeitsmodelle hervor und damit mehr Flexibilität und neue Möglichkeiten für Frauen.



Autor & Kontakt | Autor & Contact :
Stellantis Financial Services AT
Laura Viktoria Ressler, Geschäftsführerin
 ☎ +43 676 5577 652
 ✉ lauraviktoria.ressl@stellantis-finance.com
www.stellantis-financial-services.at

klaren Trend hin zu einem empathischen und kooperativen Ansatz. Führungskräfte werden zunehmend als Mentoren, Unterstützer und Problemlöser wahrgenommen, die ihre Teams dazu anregen, ihre eigenen Lösungen zu finden und die richtigen Rahmenbedingungen für den Erfolg zu schaffen. Dieser Wandel zeigt sich in der zunehmenden Bedeutung von emotionaler Intelligenz und einem Führungsstil, der auf Vertrauen, Zusammenarbeit und Empowerment setzt.

„Der Führungsstil hat sich in den letzten Jahren fundamental gewandelt.“

„Geht es dem Team gut, geht es dem Unternehmen gut.“ – Diese Weisheit fasst für mich einen wichtigen Aspekt von Führung zusammen. In meiner eigenen Führungspraxis habe ich immer wieder festgestellt, wie wichtig es ist, eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen, die das Team dazu beflügelt, eigenverantwortlich und proaktiv zu handeln. Eine positive Teamdynamik ist ausschlaggebend für den Gesamterfolg einer Abteilung. Wenn die Stimmung im Team kippt, hat dies direkte Auswirkungen auf die Ergebnisse. Wenn ich als Führungskraft für mein Team da bin und ihre Bedürfnisse und Sorgen ernst nehme, steigt die Motivation und Produktivität automatisch.

Bedeutung von Diversität und Inklusion in der Unternehmensführung

Die Bedeutung von Diversität in Führungsetagen wird zunehmend anerkannt. Studien belegen, dass Unternehmen, die eine vielfältige Führungsebene haben, erfolgreicher

sind – nicht nur in Bezug auf ihre finanziellen Ergebnisse, sondern auch hinsichtlich Innovation und Anpassungsfähigkeit. Eine vielfältige Führungsebene, die nicht nur Geschlechter, sondern auch kulturelle, ethnische und ideologische Unterschiede umfasst, kann unterschiedliche Perspektiven in die Entscheidungsprozesse einbringen, was zu kreativeren Lösungen und einer besseren Marktposition führt.

Unternehmen, die Diversität in ihrer Führungsstruktur fördern, profitieren von einer 360° Perspektive auf Probleme, was langfristig den Unternehmenserfolg steigern kann. Es ist entscheidend, dass Führungskräfte nicht nur Diversität fördern, sondern auch eine inklusive Kultur etablieren, in der alle Teammitglieder ihre Ideen und Vorschläge einbringen können.

Female Leadership

Eine oft gestellte Frage ist, ob es einen spezifischen „weiblichen“ Führungsstil gibt. Die Antwort darauf ist komplex, aber es lässt sich sagen, dass Frauen in Führungsrollen häufig eine integrativere, kollaborativere Haltung einnehmen. Viele Frauen neigen dazu, nicht nur als Führungspersönlichkeiten zu agieren, sondern auch als Mentoren und Unterstützerinnen, die ihre Teams ermutigen, kreativ und unabhängig zu denken. Gleichzeitig ist es wichtig zu betonen, dass es keinen universellen „weiblichen“ Führungsstil gibt – genauso wenig wie es einen monolithischen „männlichen“ Führungsstil gibt. Vielmehr zeichnet sich moderne Führung durch eine Balance zwischen verschiedenen Führungsansätzen aus, bei denen sowohl emotionale Intelligenz als auch Fachkompetenz gefragt sind.

Zukunftsaussichten für Frauen in Führungspositionen

Die nächsten Jahre bieten zahlreiche Chancen für Frauen, verstärkt Führungsrollen zu übernehmen. Die fortschreitende Digitalisierung und die damit verbundenen neuen Arbeitsmodelle bieten vor allem Frauen neue Flexibilität und Möglichkeiten, Karriere und Privatleben besser zu vereinbaren.

Darüber hinaus wird der Trend hin zu mehr Diversität in der Führungsetage weiter an Bedeutung gewinnen, da Unternehmen zunehmend erkennen, dass vielfältige Perspektiven entscheidend für die Innovationskraft und langfristige Stabilität sind. Unternehmen müssen hier aktive Maßnahmen ergreifen, um mehr Frauen in Führungspositionen zu fördern. Aber – „von nichts kommt nichts“: auch Frauen müssen über ihren Schatten springen und sich selbst zutrauen, zu führen. Ich appelliere an Unternehmen und Frauen gleichermaßen, (Selbst-)verantwortung zu übernehmen. Nachhaltiger Wandel geschieht nicht nur mit einem Shift im kollektiven Mindset und dem Schaffen von Chancen – sondern auch einer gehörigen Portion Mut. 🚀

Une version française de cette analyse est disponible sur www.ccfa.at/news



Für Ihre perfekte Geschäftsreise

Bluebiz setzt den Standard in Sachen Unternehmenstreue.
Wir bringen Geschäftsreisen einen Schritt weiter.
Es ist ganz einfach. Sammeln Sie blue credits und geben
Sie diese für Prämienflüge und mehr aus.

Jetzt gleich anmelden



HOTEL AM KONZERTHAUS :

Die Zukunft der Hotellerie ist weiblich L'avenir de l'hôtellerie est féminin

Jasmin Zimmermann, Direktionsassistentin und Lehrlingsausbilderin im Hotel am Konzerthaus MGallery, über die „neue Weiblichkeit“ in der Hospitality Branche: Verantwortung & Stärken, das Schaffen von Safe Spaces und soziales Engagement.

CCFA: Was hat Sie dazu bewegt, eine Karriere in der Hotellerie einzuschlagen?

Jasmin Zimmermann: Ein Hotel vereint Erholung und Lebendigkeit. Es begeistert mich, diesem Raum eine Seele zu verleihen. Meine Intention ist es, Menschen mit Herzlichkeit zu begegnen, ihre Bedürfnisse zu verstehen und ihnen unvergessliche Momente zu schenken.

CCFA: Welche Herausforderungen begegnen Frauen in der Hotellerie besonders häufig?

J. Z.: Oft braucht es zusätzliches Durchsetzungsvermögen, um ernst genommen zu werden. Doch meine Stärken – Empathie, Perfektionismus und Liebe zum Detail – machen mich zu einer authentischen Führungskraft. Wahre Stärke bedeutet für mich, sich selbst treu zu bleiben und nach eigenen Werten zu handeln.

CCFA: Wie hat sich die Rolle von Frauen in der Branche in den letzten Jahren verändert?

J. Z.: Führungspositionen werden zunehmend von Frauen übernommen, was die Diversität in der Unternehmensführung bereichert und neue Perspektiven einbringt. Frauen tragen zu einer offenen Unternehmenskultur bei, indem sie ihre emotionale Intelligenz und Kommunikationsstärke einbringen.

CCFA: Gibt es einen Moment in Ihrer Karriere, auf den Sie besonders stolz sind?

J. Z.: Viele! Jede Phase war geprägt von wertvollen Erfahrungen und persönlichem Wachstum. Besonders stolz bin ich auf meinen Aufstieg in die Führungsebene – Mut und Eigeninitiative lohnen sich immer.

CCFA: Welche Kompetenzen sind für führende Frauen in der Hotellerie besonders wichtig?

J. Z.: Intuition, Bauchgefühl und zwischenmenschliche Kommunikation sind von großer Bedeutung. Männer hingegen bringen oft ein

© Hotel am Konzerthaus MGallery



Das MGallery Luxushotel Wien befindet sich im Herzen von Wien umgeben von den wichtigsten Sehenswürdigkeiten.

starkes analytisches Denken mit. Die optimale Balance entsteht, wenn beide Perspektiven zusammenkommen und sich gegenseitig bereichern.

CCFA: Was braucht es, damit mehr Frauen in leitende Positionen in der Hotellerie aufsteigen?

J. Z.: Gezielte Förderung, Mentoring und Netzwerke, die Frauen Sichtbarkeit verschaffen.

CCFA: Haben Sie selbst Vorbilder oder Mentorinnen, die Sie inspiriert haben?

J. Z.: Ja, viele! Besonders beeindruckt bin ich von den Frauen in meinem Umfeld, die beruflich und privat für ihre Träume eintreten, ihre Weiblichkeit leben und sich keinerlei Grenzen setzen. Frauen, die sich ermutigen und unterstützen, formen eine unbändige Kraft und können Großes erreichen. Maud Bailly, CEO der MGallery Hotel Collection, ist in diesem Bereich ein wahres Vorbild.

CCFA: Das Hotel am Konzerthaus – MGallery Vienna zeichnet sich besonders durch sein soziales Engagement aus – auch hier mit starker weiblicher Note. Können Sie uns mehr darüber erzählen?

J. Z.: Mit Leidenschaft setzen wir uns für soziale Projekte ein und unterstützen NGOs, Frauenhäuser sowie das Kosmos-Theater.

Eines meiner Herzensprojekte ist die Organisation einer Vernissage in Zusammenarbeit mit der Lebenshilfe, um Inklusion zu fördern. Unser Ziel ist es, einen Ort der Wertschätzung zu schaffen, der Menschen miteinander verbindet und positive Veränderungen bewirken kann. ➡

Kontakt | Contact:

**Hotel am Konzerthaus MGallery
Am Heumarkt 35-37,
1030 Vienna, Austria**

**Jasmin Zimmermann
Direktionsassistentin &
Lehrlingsausbilderin**

☎ + 43 (0)1 716 16 819

✉ jasmin.zimmermann@accor.com

www.hotelamkonzerthaus.com



© Hotel am Konzerthaus MGallery

LEASYS AUSTRIA :

Frauen prägen die Mobilität der Zukunft L'impact des femmes sur la mobilité future



Pamela Dela Cruz,
Geschäftsführerin von
Leasys Austria

Pamela Dela Cruz, Geschäftsführerin von Leasys Austria, über nachhaltige Mobilität, wie Leasys seine Pole-Position in Europa nutzt, um mit Innovation, Flexibilität und Diversität neue Maßstäbe zu setzen und warum die Zukunft talentierten Frauen gehört.

CCFA: Welche Kernangebote und strategische Ausrichtung verfolgt Leasys Austria und wie reagieren Sie auf die Transformation in der Mobilitätsbranche?

Pamela Dela Cruz: Leasys ist führend in Europa und bietet Unternehmen sowie Privatkunden flexible Mobilitätslösungen. Neben Fahrzeugleasing umfassen unsere Services Wartung, Versicherung, Reifenmanagement und Energiekarten. Wir setzen auf Nachhaltigkeit und treiben die Integration von E-Mobilität voran – das erfordert kontinuierliche Anpassung. Stichwörter sind: neue Geschäftsmodelle, nachhaltiges Flottenmanagement und umweltfreundliche Mobilitätslösungen.

CCFA: Was bedeutet Nachhaltigkeit für Leasys?

P. d. C.: Nachhaltigkeit ist für uns ein Wettbewerbsvorteil und gleichzeitig eine gesellschaftliche Verantwortung. Neben der Elektrifizierung von Fuhrparks investieren wir in digitale Transformation und Fahrertrainings, um Emissionen weiter zu reduzieren.

CCFA: Was unterscheidet Leasys Austria von anderen Leasinganbietern?

P. d. C.: Wir bieten mehr als nur Finanzierung: Unsere Kunden profitieren von einer flexiblen

Vertragsgestaltung, inklusive der Möglichkeit, Fahrzeuge frühzeitig zurückzugeben. Besonders KMUs profitieren von ausgelagertem Flottenmanagement mit reduzierten Risiken und höherer Effizienz.

CCFA: Wie steht es bei Leasys Austria um Diversität?

P. d. C.: Unser Team ist zu etwa 50 % weiblich – eine natürliche Entwicklung, da wir Talente nach Kompetenz und Qualifikation auswählen. Wir bieten Mentoring, flexible Arbeitsmodelle und Weiterbildungen zur gezielten Förderung unserer MitarbeiterInnen.

CCFA: Was hat Sie an der Position als Geschäftsführerin von Leasys Austria gereizt?

P. d. C.: Die Herausforderung, ein Unternehmen von Grund auf aufzubauen, Prozesse zu definieren und ein Top-Team wortwörtlich „in Fahrt“ zu bringen. Ich hatte die großartige Chance, die Unternehmenskultur und die strategische Ausrichtung von Leasys Austria aktiv zu gestalten. Mit meiner Erfahrung in der Automobilbranche, insbesondere im Fuhrparkmanagement, möchte ich Leasys Austria langfristig als Top-Player im Markt etablieren.

CCFA: Was bedeutet für Sie weibliche Führung und welche Führungsprinzipien verfolgen Sie?

P. d. C.: Weibliche Führung bedeutet für mich vor allem ein reflektiertes Selbstbild, das auf Empathie, Respekt und strategische Weitsicht baut. Transparenz, Vertrauen und Teamarbeit sind die Basis einer positiven Unternehmenskultur und nachhaltigen Wachstums. Weibliche Führungskräfte legen oft Wert

auf eine kooperative und werteorientierte Arbeitsweise, was in der heutigen Geschäftswelt von großer Bedeutung ist. So gesehen hat jede Frau die mit Weitsicht, Integrität und einem kollaborativen Ansatz führt, eine Vorbildfunktion für mich.

CCFA: Welche Kompetenzen brauchen Führungskräfte der Zukunft?

P. d. C.: Flexibilität, Innovationskraft und emotionale Intelligenz sind entscheidend. Die Zukunft erfordert eine Balance zwischen strategischer Entschlossenheit und Teamorientierung.

CCFA: Welche Herausforderungen haben Sie als weibliche Führungskraft erlebt?

P. d. C.: Auch ich musste mich beweisen und lernen, mich durchzusetzen. Mein Rat an junge Frauen: Konzentriert euch auf eure Stärken, seid mutig und tretet selbstbewusst auf. Die Zukunft gehört talentierten Frauen, die bereit sind, Verantwortung zu übernehmen.

CCFA: Wie sollten Mobilitätslösungen aus weiblicher Perspektive gestaltet sein?

P. d. C.: Frauen legen erfahrungsgemäß oft mehr Wert auf Sicherheit, Komfort und Nachhaltigkeit. Diese Aspekte sollten in die Entwicklung neuer Mobilitätskonzepte einfließen.

CCFA: Welche strukturellen Veränderungen braucht es für mehr Frauen in Top-Positionen?

P. d. C.: Flexible Arbeitsmodelle, gezielte Karriereförderung und ein gesellschaftlicher Wandel hin zu mehr Chancengleichheit sind essenziell. Unternehmen müssen Diversität nicht nur auf dem Papier fördern.

CCFA: Wo sehen Sie Leasys in Zukunft – und welchen Beitrag können Frauen dazu leisten?

P. d. C.: In fünf bis zehn Jahren sehe ich Leasys Austria als einen der Top 3 Anbieter für nachhaltige Mobilitätslösungen im österreichischen Markt. Frauen können dabei eine entscheidende Rolle spielen, indem sie ihre Empathie, Kommunikationsstärke und Kollaborationsfähigkeiten einbringen. Ihre Perspektiven und Ideen sind bei Leasys herzlich willkommen, damit eine zukunftsorientierte Entwicklung möglich wird. 

Kontakt | Contact :

Pamela Dela Cruz, Leasys Austria GmbH
Grünbergstraße 15/3/6, 1120 Wien

☎ +43 664 8876 8339

✉ pamela.delacruz@leasys.com

www.leasys.com/at

COFACE :

Die Zauberformel: Agilität x Resilienz

La formule magique: l'agilité x la résilience

Im Gespräch mit Coface Österreich-Geschäftsführerin Dagmar Koch über Wirtschaftslage, Möglichkeiten und Strategien in und aus der Krise.

CCFA: Seit dem zweiten Weltkrieg gab es noch keine Wirtschaftskrise, die so lange andauert hat. Die Zahl der Insolvenzen holt uns Tag für Tag ein. Unsere Unternehmen und unsere Manager brauchen einen langen Atem. Wie schätzt Coface die aktuelle Wirtschaftslage ein, gibt es ein Licht am Ende des Tunnels?

Dagmar Koch: Es gibt immer ein Licht – momentan leuchtet es nur sehr schwach. Zweifellos sind es herausfordernde Zeiten. Die Rezession und die Wirtschaftskrise halten uns seit über zwei Jahren in Atem, ein einfaches Durchtauchen reicht nicht aus. Coface prognostiziert in ihrer jüngsten Branchen- und Länderanalyse ein begrenztes globales Wachstum, welches auf die unerwartete Widerstandsfähigkeit der US-Wirtschaft zurückzuführen ist, die die anhaltende Schwäche der Eurozone kompensiert. 2025 dürfe die Divergenz zwischen der US-Wirtschaft und dem Euroraum bestätigen. Hinzu kommt die Ungewissheit, welche Zölle Präsident Trump für Europa verhängen wird und wie sich die US-Politik auf einzelne Volkswirtschaften auswirkt. Wir haben noch immer viele Unbekannte. Strategische Planung ist für die Entscheider in den Chefetagen hochkomplex. Die Zauberformel heißt Agilität mal Resilienz. Die Unternehmen müssen sich flexibel auf die möglichen Entwicklungen einstellen und robust sein, wenn ihnen ein kalter Wind entgegenbläst.

CCFA: Sind die Entwicklungen in allen europäischen Ländern gleich zu sehen? Gibt es welche, die es besser und welche die es weniger gut machen?

D. K.: Europa muss sehr differenziert betrachtet werden. In unserer jüngsten Länderbewertung haben wir Upgrades für Luxemburg und das Vereinigte Königreich vorgenommen. UK liegt damit auf einer Bewertungsnote mit Deutschland und Österreich. Im Gegensatz zu den beiden Ländern wirken sich in UK die höheren Löhne und die langsam sinkenden Zinsen positiv auf das Konsum- und Investitionsverhalten aus. Die Zahl der

monatlichen Unternehmensinsolvenzen geht langsam wieder zurück. Ein weitere Heraufstufung betrifft Luxemburg, das nun zusammen mit Norwegen, Dänemark und der Schweiz, die Top-Benotung A1 erhält. Die Wirtschaft Luxemburgs ist hauptsächlich auf der Entwicklung der heimischen Banken aufgebaut. Nach den rapiden Zinsanstiegen der Zentralbanken und daraus entstehenden Verwerfungen hat sich die Situation der Banken in Europa wieder normalisiert.

CCFA: Wie sieht es mit Österreich und Deutschland aus? Unsere Ökonomie ist von unserem Nachbarn sehr abhängig?

D. K.: Diese Abhängigkeit war über Jahrzehnte unser Erfolgskonzept. Jetzt ist es vor allem die europäische Automobilindustrie, die die deutsche – und die österreichische Wirtschaft – prägt, im Wanken. 2024 hat sie einen starken Abschwung erlebt. Die Nachfrage nach Personenkraftwagen stagnierte und die Branchenindikatoren deuten darauf hin, dass die Produktion in den meisten Ländern der Region die Dynamik verliert. Die Neuzulassungen verzeichneten 2024 in Europa ein schwaches Wachstum von + 0,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr und gingen in der zweiten Jahreshälfte gar um 3 Prozent zurück.

CCFA: Was heißt das konkret für unsere Wirtschaft? Sehen wir 2025 wieder ein Plus für unsere Volkswirtschaft?

D. K.: Es sieht für 2025 nicht mehr so trübe aus wie zuletzt. Nach den zwei Jahren Rezession dürfte sich die österreichische Wirtschaft im Jahr 2025 nun doch langsam erholen. Dennoch wird am Ende nur ein Plus von 0,2 Prozent zum Vorjahr erwartet. Das ist eine leichte Erholung, die wir alle sehr dringend brauchen – nicht nur für die Bücher, sondern auch emotional – als Motivation. 

Résumé :

Dagmar Koch, „Directrice générale“ de Coface Autriche, analyse la situation économique actuelle marquée par une récession prolongée et une hausse constante des faillites. Selon elle, la résilience et l'agilité sont essentielles pour les entreprises afin de naviguer dans un environnement économique incertain. Elle souligne les divergences économiques entre l'Europe et les États-Unis, où la croissance américaine compense la faiblesse

persistante de la zone euro. L'évolution des politiques commerciales, notamment d'éventuels nouveaux droits de douane imposés par Donald Trump, ajoute à l'incertitude. En Europe, certaines économies, comme le Royaume-Uni et le Luxembourg, montrent des signes d'amélioration, tandis que l'industrie automobile allemande – et par extension autrichienne – reste en difficulté. Malgré deux années de récession, l'Autriche devrait enregistrer une légère reprise en 2025, avec une croissance attendue de 0,2 %, insuffisante mais porteuse d'espoir pour le moral des entreprises. 

Une version française de cet article est disponible sur www.ccfa.at



Dagmar Koch,
Coface Österreich-Geschäftsführerin

Kontakt | Contact :

Coface Österreich
Invalidenstraße 2, 1030 Wien

Dagmar Koch
Country Managerin

 +43 1 515 540

 dagmar.koch@coface.com

www.coface.at

FORVIS MAZARS :

Diversität ist kein Selbstzweck

La diversité n'est pas une fin en soi



Birgit Würth, Geschäftsführerin
Forvis Mazars Austria

Für Birgit Würth, Geschäftsführerin von Forvis Mazars Austria, ist Vielfalt der Schlüssel zu guter Führung. Statt gezielter Frauenförderung plädiert sie für eine Unternehmenskultur, in der Diversität selbstverständlich gelebt wird – und setzt dabei auf Impulse für nachhaltiges soziales Engagement.

CCFA: Welche Rolle spielt Diversität in der Unternehmenskultur von Forvis Mazars Austria, und wie wird sie im Recruiting-Prozess berücksichtigt?

Birgit Würth: Menschen sind von Natur aus divers, und es macht mich traurig, dass es heute immer noch notwendig ist, etwas so Selbstverständliches ständig zu thematisieren. Tatsächlich profitieren Unternehmen von unterschiedlichen Eigenschaften, Haltungen und Perspektiven. Gleichzeitig ist aber auch jede und jeder von uns mit Vorurteilen belastet. Unser Bestreben im Recruiting liegt daher darin, sich dieser Vorurteile bewusst zu werden und deren Einfluss auf Entscheidungen möglichst gering zu halten.

Gibt es spezielle Programme oder Initiativen, um Diversität in Führungspositionen zu fördern?

B. W.: Diversität ist kein Selbstzweck – die Vielfalt an unterschiedlichen Persönlichkeiten macht den Unterschied. Leider wird Diversität in Führungspositionen häufig auf den Frauenanteil reduziert. Ich nehme an, weil

es einfacher zu messen ist. Eigene Förderprogramme für Frauen in Führungspositionen empfinde ich persönlich als diskriminierend, weil sie implizit unterstellen, dass Frauen bei Managementthemen speziellen Förderbedarf haben, den Männer nicht haben. Dabei ist das Thema Führung selbst so vielfältig, dass jede und jeder in bestimmten Bereichen Unterstützung brauchen kann. Daher bieten wir eine Palette von Seminaren für alle (künftigen) Führungskräfte an, aus der die gewünschten Themenbereiche gewählt werden können.

CCFA: Wie unterstützt Forvis Mazars Austria die berufliche und persönliche Entwicklung von Frauen im Unternehmen?

B. W.: Wir sind schon lange sehr flexibel, was die Einteilung der Arbeitszeit betrifft – übrigens nicht nur bei unseren weiblichen Mitarbeitenden. Die technischen Möglichkeiten sowie die fortschreitende Digitalisierung unserer Dienstleistungen haben uns in den letzten Jahren zudem neue Optionen hinsichtlich des Arbeitsorts eröffnet. Unser Bemühen besteht darin, jedem und jeder die persönliche Balance zwischen Beruf und Privatleben – egal ob in Bezug auf Familie, Hobby, Studium oder andere private Gründe – zu ermöglichen. Diese Flexibilität gewähren wir gerne, um im Gegenzug motivierte Mitarbeitende zu beschäftigen, die während ihrer wie auch immer gelagerten Arbeitszeit konzentriert großartige Arbeit leisten.

CCFA: Warum ist gesellschaftliche Verantwortung für Forvis Mazars Austria wichtig, und wie zeigt sich dieses Engagement?

B. W.: Ich sehe das aus zwei verschiedenen Perspektiven, die sich glücklicherweise nicht widersprechen. Zum einen begleitet mich persönlich immer ein Zitat von Mahatma Gandhi: „Sei du selbst die Veränderung, die du dir wünschst für diese Welt.“ Dazu ist einfach nichts hinzuzufügen. Zum anderen wissen wir, dass die demographische Entwicklung dazu führen wird, dass der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte in den nächsten Jahren und Jahrzehnten zunehmen wird. Dementsprechend ist es in unser aller Interesse, die Anzahl gut ausgebildeter Frauen – und natürlich auch Männer – zu erhöhen. Nicht zuletzt aus diesem Grund ist uns ein Engagement über die Grenzen unseres Unternehmens hinaus, mit einem Mehrwert für uns als Gesellschaft ein Herzensanliegen – wie beispielsweise mit dem Projekt PowerLEO des Samariterbundes, für das wir uns aus Überzeugung engagieren.

CCFA: Können Sie uns etwas mehr über PowerLEO erzählen? Wie gestaltet sich die Unterstützung dieses Projekts durch Forvis Mazars Austria?

B. W.: PowerLEO unterstützt Mädchen und junge Frauen aus sozioökonomisch schwächeren Familien dabei, Bereiche kennenzulernen, die außerhalb ihrer angestammten Lebenswelten liegen – sei es in der Bildung, im Sport oder in der Berufswahl. Dadurch eröffnen sich ihnen neue Perspektiven. Wir sind stolz darauf, dieses Projekt nicht nur finanziell zu unterstützen, sondern uns auch persönlich einzubringen – etwa durch Kanzleibesuche oder den Austausch mit inspirierenden Role Models. Unser Engagement für PowerLEO ist eine Investition in die Zukunft dieser jungen Frauen und damit auch in die Zukunft unserer Gesellschaft. 

Kontakt | Contact :

Forvis Mazars Austria
Ringstraßengalerien, Kärntner Ring 5,
1010 Wien

Sewan Mossessian-Takvorian

 +43 664 883 69 405

 sewan.mossessian@forvismazars.com

www.forvismazars.com/at

EVIDEN, ein Unternehmen der Atos Gruppe :

Cybersicherheit bleibt geschäftskritisch

La cybersécurité: un enjeu crucial

Die Qualität von Cyberangriffen hat sich drastisch verändert. Durch den KI-Einsatz werden Angriffe auf IT-Systeme und vor allem auf die schwächsten Glieder im System, die Nutzer:innen, immer kritischer. Als Berater und Technologieleader bietet Eviden und die Atos Gruppe wirkungsvolle Maßnahmen, um die Cybersicherheit und vor allem auch die Resilienz von Unternehmen zu erhöhen.

La qualité des cyberattaques a radicalement évolué. Grâce à l'utilisation de l'IA, les attaques contre les systèmes informatiques – et en particulier contre le maillon le plus faible, les utilisateurs – deviennent de plus en plus critiques. En tant que conseiller et leader technologique, Eviden et le groupe Atos proposent des mesures efficaces pour renforcer la cybersécurité et, surtout, la résilience des entreprises.

Worauf müssen sich Unternehmen aktuell im Cybersicherheitsbereich einstellen?

Betriebe stehen vor vielen ernstzunehmenden Herausforderungen. Die Qualität von Phishing- oder Deepfake-Angriffen, bei denen mithilfe von KI versucht wird, Menschen zu täuschen und dadurch in die Systeme einzudringen, hat sich deutlich schneller gesteigert, als viele Expertinnen und Experten erwartet haben. Kombiniert mit anfälligen Lieferketten und der wachsenden Komplexität der Systeme, entsteht für Unternehmen eine besondere Risikolage. Aber auch bekannte Angriffe werden zunehmen, wie etwa durch Ransomware.

Wie bereiten sich Unternehmen am besten auf diese neue Bedrohungslage vor?

Jetzt sollte vorausschauend in Cyber-Resilienz investiert werden. Das bedeutet mit laufendem Training und einer auf dem „Zero Trust“-Ansatz basierten IT-Architektur, sollten Organisationen strukturiert die größten Risiken mitigieren. Darüber hinaus ist ein laufendes Monitoring unter Einsatz von modernen Technologien zur Erkennung von Anomalien unumgänglich. Entscheidend ist dabei der

Blickwinkel – konzentrieren sich Unternehmen auf seine spezifischen Cyber-Risiken, kann das Gefährdungspotenzial schneller eingeschätzt und die Ressourcen auf die richtigen Themen und Schwachstellen konzentriert werden.

Wie unterstützt die Atos Gruppe Unternehmen bei dieser Herausforderung?

Als eines der führenden Unternehmen im Bereich der Cyber Security Services, konnten wir unsere Expertise in einer Vielzahl an Projekten unter Beweis stellen. Zum Beispiel bei den Olympischen Sommerspielen in Paris. 55 Milliarden Cybersicherheitsrelevante Events wurden von unseren Expertinnen mit Hilfe eigener Technologie und Technologie von Partnern analysiert. Mehr als 1.000 hochkritische Security-Vorfälle wurden im Detail analysiert, abgearbeitet und mitigiert. Das Ergebnis kann sich sehen lassen. Die Spiele wurden von keinem einzigen Cybersecurity-Vorfall beeinflusst. Gerade bei einem international so sensiblen Ereignis sind wir auf dieses Resultat sehr stolz. In Österreich haben wir uns mit unserem Tochterunternehmen, der SEC Consult, zudem führende Positionen in den Bereichen Cybersecurity-Consulting und Testing erarbeitet. Wir sind als Gruppe sehr gut auf die Anforderungen vorbereitet und stehen unseren Kunden damit zur Seite. 

Kontakt | Contact :

Eviden Austria

**Wagramer Straße 19, IZD Tower 16. Stock
1220 Wien**

✉ austria@eviden.com

www.eviden.com/at-de

Zur Person: Günter Koinegg ist seit heuer Global Head of Cybersecurity Services der gesamten Atos Gruppe. Der Österreicher ist damit für ein Team von 3.500 Expertinnen und Experten zuständig.



Eviden und die Atos Gruppe schützen vor Angriffen auf IT-Systeme, die durch den Einsatz qualitativ hochwertiger KI immer kritischer werden.

opening soon

architecture . interior design . lifestyle . concept



DESIGNCIRCLE : Architektur, Lifestyle & Conceptdesign im Herzen Wiens – au cœur de Vienne



Mehr als ein Showroom: innovative Konzepte und lebendiges Interieur

© Signatur Kitchen Suite

Mit DESIGNCIRCLE entsteht im Herzen Wiens ein einzigartiger Raum für Architektur, Innenarchitektur und Lifestyle.

Avec DESIGNCIRCLE, un espace unique dédié à l'architecture, au design d'intérieur et à l'art de vivre voit le jour au cœur de Vienne.

Auf einer Ausstellungsfläche von rund 600m² auf drei Etagen entstehen hier inspirierende Wohn- und Designkonzepte, die Tradition und Moderne vereinen. Doch DESIGNCIRCLE ist mehr als nur ein Showroom – es ist ein Ort, an dem Design erlebbar wird und der mit vielseitigen Partnern die Individualität, Funktionalität und den ästhetischen Anspruch in den Mittelpunkt stellt. Der Standort wurde bewusst gewählt: Ein historisches Gebäude, das 1896 als Residenz Hof erbaut wurde, vereint heute im ehemaligen Offizierscasino den Charme vergangener Tage mit modernem Design. Die beeindruckende Architektur wird durch innovative Konzepte und modernes Interieur lebendig gemacht und bildet einen perfekten Rahmen für die einzigartige Gestaltung, die bei DESIGNCIRCLE zu finden ist.

Doch DESIGNCIRCLE geht weit über das eines klassischen Showrooms hinaus. Der Raum ist auch ein Ort des Austauschs und der Inspiration. Neben hochkarätigen Ein-

richtungskonzepten gibt es eine stilvolle Tagesbar, der als sozialer Treffpunkt dient. Hier können Besucher nicht nur verweilen, sondern auch in einer angenehmen Atmosphäre Gespräche führen und sich inspirieren lassen. Zusätzlich finden regelmäßig Events, Vorträge und Ausstellungen statt, die den kreativen Austausch fördern und neue Perspektiven eröffnen.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung des Konzepts ist Teil des Angebots, welches stetig erweitert wird und mit wechselnden Designausstellungen, spannenden Kooperationen und innovativen Veranstaltungen bleibt ein Besuch immer abwechslungsreich. Der Showroom bietet zudem kreative Projektlösungen, die den Austausch fördern und den Raum für innovative Ideen bieten. In enger Zusammenarbeit mit Architekten, Designern und Handwerkern unterstützt DESIGNCIRCLE nicht nur den kreativen Prozess, sondern begleitet auch die Umsetzung individueller Bau- und Einrichtungskonzepte.

DESIGNCIRCLE steht für Kreativität, Exklusivität und eine neue Art, Design zu erleben. Besuchen Sie bald den neuen Schauraum, lassen Sie sich inspirieren und entdecken Sie, wie Geschichte, Kunst, Kreativität und Innovation bei DESIGNCIRCLE miteinander verbunden werden.

Das Eröffnungsdatum wird online auf der Website und bei Social Media bekannt gegeben. 

Résumé:

Avec DESIGNCIRCLE, un espace unique dédié à l'architecture, au design d'intérieur et à l'art de vivre voit le jour au cœur de Vienne. Sur trois étages et 600m², des concepts inspirants alliant tradition et modernité prennent vie. Plus qu'un simple showroom, DESIGNCIRCLE est un lieu où le design devient une expérience, mettant en avant l'individualité, la fonctionnalité et l'esthétique grâce à des collaborations variées.

Situé à la Seilerstätte 16, 1010 Vienne, dans un bâtiment historique de 1896, il associe le charme du passé à un design contemporain. En plus d'espaces d'exposition exclusifs, DESIGNCIRCLE propose un bar élégant, un point de rencontre convivial où échanges et inspiration sont au rendez-vous. Des événements, conférences et expositions enrichissent régulièrement l'expérience.

Toujours en évolution, DESIGNCIRCLE offre des solutions créatives et des collaborations innovantes avec architectes, designers et artisans, accompagnant la concrétisation de projets uniques. Venez découvrir cette nouvelle façon de vivre le design et laissez-vous inspirer !  

Kontakt | Contact :

DESIGNCIRCLE
Seilerstätte 16, 1010 Vienne
Petre Ognjanovski
 **+43 664 333 7 333**
 **info@designcircle.at**
www.designcircle.at



© Harlequin

Die Daniel Bakery im Erdgeschoss begeistert Hotelgäste und Locals gleichermaßen.



© Dain Cytuz Photography

Hotel Daniel Vienna: Viel mehr als bloß ein guter Ort zum Übernachten

Schon die loftähnliche Daniel Bakery im Erdgeschoss versprüht jenes urbane Lebensgefühl, das Florian Weitzers Hotel am Landstraßer Gürtel bekannt gemacht hat.

Hier kann man nicht nur ausschließlich gut übernachten, sondern auch beim Daniel-Frühstück – oder dem allseits beliebten Soul Brunch an Wochenenden und Feiertagen – zugreifen, sich durch die Mehlspeisen kosten oder kühle Drinks auf der Terrasse mit anschließendem Dinner genießen – egal, ob als Hotelgast oder Local!

Darüber hinaus bereichern spannende Extras die Daniel-Welt: Ein Trailer im Vorgarten wird zum voll ausgestatteten Hotelzimmer, Fahrrad- und E-Vespa-Verleih boomen und das E-Auto lässt sich bequem an den Ladestationen in der Parkgarage aufladen. Nachhaltigkeit wird auch durch die PV-Anlage gefördert, die maßgeblich zur Steigerung der Energieeffizienz beiträgt und im vergangenen Jahr direkt neben dem weithin sichtbaren „Wahrzeichen“ des Hotels, dem Erwin Wurm-Boot am Dach, installiert wurde. Hier oben sind übrigens auch die Daniel-Bienen zuhause, deren Honig nach „bester Nachbarschaft“ schmeckt – also nach Schlosspark Belvedere, Schweizer- und Botanischem Garten! Apropos „beste Nachbarschaft“: Genau dies möchte das Daniel für seine Gäste sein – lässig, entspannt und voller Leben. Dass die Anreise zum Daniel Vienna dank der Nähe zum Hauptbahnhof beziehungsweise zum Autobahnzubringer ebenso unkompliziert ist wie die

Stadterkundung mit den öffentlichen Verkehrsmitteln direkt vom Hotel aus, spricht außerdem für einen baldigen Besuch. 

Le Daniel Vienna est bien plus qu'un simple hôtel. Situé près du Landstraßer Gürtel, il offre une expérience urbaine unique, avec un Daniel Bakery au rez-de-chaussée où l'on peut savourer un petit-déjeuner ou brunch, ainsi qu'une terrasse pour déguster des boissons fraîches et un dîner. Des services innovants, comme une caravane transformée en chambre d'hôtel et la location de vélos et d'e-Vespas, enrichissent l'expérience. L'hôtel s'engage également pour la durabilité avec une installation photovoltaïque et des bornes de recharge pour véhicules électriques. Il met en avant un esprit de « bon voisinage » où ses clients peuvent se détendre et profiter d'une atmosphère dynamique, tout en étant facilement accessible grâce à sa proximité avec les transports publics et la gare centrale.



Kontakt | Contact :

Hotel Daniel Vienna
Landstraßer Gürtel 5, 1030 Wien
 **+43 1 90 131-0**
hellovienna@hoteldaniel.com

© Florian Weitzer Hotels & Restaurants



Vom Single-Hit über das Einfamilienhaus bis hin zum Dachgeschoss-Traum bietet Glorit für jeden Geschmack etwas.

Glorit: Wohnen mit Wow-Effekt

Sie träumen vom neuen Zuhause fernab vom Trubel des Alltags, möchten aber auf eine gute City-Anbindung nicht verzichten? Vielleicht sogar in Wassernähe, wo sich das Leben jeden Tag wie Urlaub anfühlt? Willkommen bei Glorit – Ihrem 1. Haus am Platz.

Der vielfach ausgezeichnete Premium-Bauträger setzt seit über 50 Jahren Maßstäbe in der Errichtung von exklusivem Wohnraum in den grünen Top-Lagen Wiens und Umgebung. Mehr als 200 Eigentumswohnungen und Häuser befinden sich laufend im Angebot, vom 2-Zimmer-Singlehit über das Luxus-Penthouse an der Alten Donau bis zur prachtvollen und individuell geplanten Villa. Was alle Projekte verbindet: eine wertbeständige Bauweise nach Niedrigenergiestandard sowie eine hochwertige Markenausstattung. Sämtliche Häuser werden im eigenen Werk in Groß-Enzersdorf gefertigt und in aller Regel voll unterkellert. Die Wohnungen wiederum überzeugen mit weitläufigen Terrassen oder komfortabler Deckenkühlung. Wärmepumpen und Fußbodenheizung sind hier wie dort mittlerwei-

Glorit steht für hohe Qualität und beste Lagen. So wie etwa direkt an der oberen Alten Donau mit herrlichem Blick aufs Wasser.





© Glorit

Mag. Ariane Petrini mit ihrem Team

le Standard. Weitere Highlights: Echtholzparkett von Scheucher, Feinsteinzeugfliesen von Casalgrande, Holz-Alu-Fenster mit 3-fach Isolierverglasung von Hrachowina oder stilvolle Sanitärkeramik von Villeroy & Boch.

Glorit baut bewusst – auch und besonders, was die Lage angeht. Spezialgebiete sind die verkehrsberuhigten Grätzl am Wasser, beim Wein oder am Rande des Nationalparks Donau-Auen. Das ermöglicht entschleunigtes Wohnen, ohne auf die Annehmlichkeiten urbaner Infrastruktur verzichten zu müssen.

Doch das Beste: Damit Glorit-Kund:innen auch wirklich mit Sicherheit die beste Entscheidung treffen, wird vom Erstkontakt bis zur schlüsselfertigen Übergabe ein Rundum-sorglos-Paket geboten. Dieses umfasst die individuelle Finanzierungsberatung durch unabhängige Expert:innen ebenso wie etwa die Verkaufsabwicklung von bestehenden Liegenschaften. Und dank der obendrein sehr guten Bonität und dem Verzicht auf Projektgesellschaften steht einem unbekümmerten Einzug ins neue Eigenheim nichts mehr im Wege. 

Kontakt | Contact :

verkauf@glorit.at

 +43 0810 311 900

www.glorit.at



© Glorit

© Aleksandar Rasovic



Innovative Unternehmerin mit französischem Charme im Herzen von Wien

Mag. Ariane Petrini ist Expertin für Rechnungswesen und Immobilienvermittlung.

Mit ihrem dynamischen Team kümmert sie sich seit 15 Jahren um sämtliche steuerliche Angelegenheiten ihrer Klienten. So betreut sie kompetent KMUs, Finanzdienstleister, international tätige Unternehmen wie auch Privatpersonen.

Darüber hinaus ist Frau Mag. Petrini seit vielen Jahren als konzessionierte Immobilienmaklerin tätig, und berät ihre Kunden mit hohem Sachverstand und Augenmaß auf deren individuelle Anforderung.

Immer auf der Suche nach neuen Herausforderungen, hält sie Unternehmensbeteiligungen – wie am CCFA-Mitglied Werbewand OOH GmbH. Die Entrepreneurin beschäftigt sich ebenso mit der strategischen Entwicklung lukrativer Geschäftsmodelle im internationalen Immobilienbereich.

Ihr Engagement führt sie aktuell als Vorstandsmitglied zum Wiener Cottage Verein. In der Sektion UBIT der WKO gestaltet sie die Dienstleistungen für die Mitglieder aktiv mit und als Gastlektorin an der Akademie der bildenden Künste fördert sie den Nachwuchs.

Die geborene Austro-Französin besuchte das Lycée Français de Vienne und ist Magistra der Betriebswirtschaft (WU Wien). Hoch motiviert, arbeitete sie schon früh in Handel und Gastronomie, um dann die Familienkanzlei (Steuerberatung) mit Durchquerung aller Abteilungen zu verstärken. Nach einem spannenden Stopp in einem Konzern, beschloss sie schließlich ihre eigene Kanzlei im 9. Bezirk zu eröffnen. 

Résumé: Mag. Ariane Petrini, experte en comptabilité et en immobilier, dirige son cabinet à Vienne depuis 15 ans. Elle accompagne PME, entreprises internationales et particuliers dans leurs affaires fiscales et immobilières. Investisseuse et stratège, elle développe des modèles d'affaires dans l'immobilier. Engagée, elle siège au conseil du Wiener Cottage Verein et soutient la WKO et la formation des jeunes talents. Franco-autrichienne diplômée de la WU Wien, elle a évolué entre commerce, gastronomie et gestion avant de fonder son cabinet.



Kontakt | Contact :

Mag. Ariane Petrini
Rotenlöweng. 22 Top 10
1090 Wien

 +43 664 11 246 27

 ariane@petrini.at

www.petrini.at



© Aleksandar Rasovic



© Philipp Lipiarski

Frühling in der Flasche

Schlumberger Spring Edition: Frühlingszauber in Rosé

Die neue Spring Edition von Schlumberger verspricht den Frühling in jeder Flasche!

Verspielte Marienkäfer und liebeliche Schmetterlinge tummeln sich zwischen ausladenden Mohnblumen und zarten Narzissen, die das Frühlingserwachen in malerischen Weiß-, Rosa- und Goldtönen zelebrieren. Der Jahrgang 2023 ist ein Fest für alle Sinne: Intensive Himbeer-Noten verleihen fruchtige Frische, während eine feine Perlage und dezente Hefe-Nuancen das Geschmackserlebnis perfekt abrunden. Ein eleganter Rosé, der nicht nur den Frühling feiert, sondern auch unvergessliche Genussmomente verspricht – ideal als Aperitif oder als Begleiter zu Fisch, Huhn und süßen Naschereien. Erhältlich ist die Spring Edition ab dem 20. März im gut sortierten österreichischen Lebensmittelhandel, im Schlumberger Online-Shop sowie im Store der Schlumberger Kellerwelten in Wien Heiligenstadt zu einem UVP von € 14,99*.

La nouvelle édition printanière de Schlumberger promet le printemps dans chaque bouteille ! Des cochenilles enjouées et de charmants papillons s'ébattent entre des coquelicots expansifs et de délicates jonquilles qui célèbrent l'éveil du printemps dans des tons blancs, roses et dorés pittoresques. Le millésime 2023 est une fête pour tous les sens : des notes intenses de framboise confèrent une fraîcheur fruitée, tandis qu'un perlage fin et des nuances de levure discrètes complètent parfaitement l'expérience gustative. Un rosé élégant qui ne célèbre pas seulement le printemps, mais promet aussi des moments de plaisir inoubliables - idéal en apéritif ou pour accompagner le poisson, le poulet et les friandises sucrées. La Spring Edition sera disponible à partir du 20 mars dans les magasins d'alimentation autrichiens bien achalandés, dans la boutique en ligne Schlumberger ainsi que dans le magasin Schlumberger Kellerwelten à Vienne Heiligenstadt, au prix de vente conseillé de 14,99 €*.



**Bitte verantwortungsvoll genießen / Enjoy responsibly.*

Kontakt | Contact :

Schlumberger Kellerwelten
Heiligenstädter Straße 39, 1190 Wien
Öffnungszeiten: Do.: 16:00 – 20:00 Uhr, Fr. & Sa.: 12:00 – 20:00 Uhr

✉ kellerwelten@schlumberger.at
www.schlumberger.at



© Philipp Lipiarski



© Philipp Lipiarski



© Tamara Dean

La Gacilly-Baden Photo 2025: Eine visuelle Reise durch Australien & die Neue Welt

Von 13. Juni bis 12. Oktober verwandelt sich Baden erneut in eine spektakuläre Open-Air-Galerie. Unter dem Motto „Australien & die Neue Welt“ präsentiert das Festival La Gacilly-Baden Photo großformatige Fotografien entlang einer 7 km langen Route – eingebettet in Gärten und historische Plätze.

Australiens Fotograf:innen zeigen mit beeindruckender Bildsprache die Schönheit ihres Kontinents, hinterfragen mit Poesie und Kreativität die Folgen menschlichen Handelns. Werke von Matthew Abbot, Narelle Autio, Tamara Dean, Adam Ferguson und weiteren Künstler:innen beleuchten Themen wie Umwelt, Identität und Klimawandel. In der Neuen Welt treffen wir auf die Arbeiten von Joel Meyerowitz, Mitch Dobrowner und George Steinmetz, die sich mit Wetterextremen, Ernährungssicherheit und Landschaften auseinandersetzen. Ein besonderes Augenmerk liegt auf gesellschaftlichen Herausforderungen: So dokumentiert Brent Stirton das unsichtbare Leiden von ME/CFS-Kranken in Österreich. Sonderausstellungen widmen sich den Wäldern Österreichs (100 Jahre Bundesforste), der Unterwasserwelt von UNESCOs Global Water Summit und der Forschung am CERN. Zudem hinterfragt das bilaterale Fotoprojekt „Der Geist des Sports“, ob das olympische Motto noch zeitgemäß ist. Ein Festival, das berührt, bewegt und zum Nachdenken anregt.



Australiens Fotograf:innen zeigen Berührendes und Unvergessliches.



Du 13 juin au 12 octobre 2025, la ville de Baden se transforme en une immense galerie à ciel ouvert. Le festival La Gacilly-Baden Photo invite à une immersion photographique unique avec 1 500 œuvres grand format exposées sur un parcours de 7 km. L'Australie, vaste continent aux paysages spectaculaires, est mise à l'honneur à travers les regards d'artistes tels que Matthew Abbot, Narelle Autio, Tamara Dean et Adam Ferguson. Leurs images explorent les thèmes de l'environnement, de l'identité et des enjeux écologiques avec une approche mêlant poésie et engagement. Le Nouveau Monde, des États-Unis aux Andes, dévoile des clichés saisissants de Joel Meyerowitz, Mitch Dobrowner et George Steinmetz, capturant les défis climatiques, la sécurité alimentaire et les changements sociétaux. Brent Stirton met en lumière les souffrances invisibles des patients atteints du ME/CFS en Autriche. Des expositions spéciales célèbrent les forêts autrichiennes (100 ans des Forêts fédérales), l'univers sous-marin du UNESCO Global Water Summit, ainsi que la recherche scientifique du CERN. Enfin, le projet « L'Esprit du sport » interroge la pertinence de la devise olympique à l'ère contemporaine. Un festival captivant qui célèbre la photographie comme un miroir du monde. 🇺🇸 🇫🇷

DAS FESTIVAL IN KÜRZE | LE FESTIVAL EN BREF:

Öffnung/Ouverture: 13.06. - 12.10.2025

Ort/Lieu: Baden bei Wien

Der Eintritt ist frei. / L'entrée est gratuite.



Brasserie de la Marie: Charmantes Bistro mit Wohnzimmerflair

Wen(n) das Frankreich-Fernweh plagt, liegt die Lösung oft näher als der Flughafen: In der Brasserie de la Marie, nur einen Katzensprung von „Mahü“ und Neubaugasse entfernt, sind französischer Charme und genussvolles Savoir-vivre zuhause. Ein kulinarischer Kurzurlaub mitten in Wien!

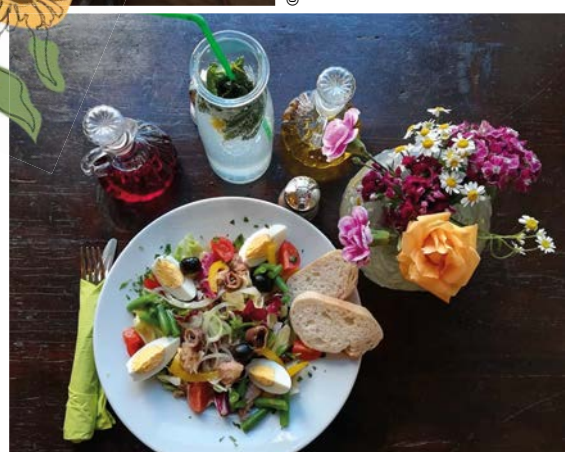
In der malerischen Amerlingstraße 15, nur wenige Schritte von der belebten Neubaugasse, der Mariahilferstraße und dem Haus des Meeres entfernt, entführt die Brasserie de la Marie ihre Gäste auf eine kulinarische Reise nach Frankreich. Wer das charmante Lokal betritt, fühlt sich sofort in ein französisches Wohnzimmer versetzt – warmes Licht, liebevolle Details, handverlesen sowie selbst gestaltet von Besitzerin Carmen Mihalcea, sowie der verführerische Duft köstlicher Speisen laden zum Verweilen ein.

Französischer Genuss mit besonderen Highlights

Die Speisekarte der Brasserie vereint klassische französische Küche mit kreativen, modernen Akzenten. Neben beliebten Bistro-Spezialitäten wie Quiche, Ratatouille oder Zwiebelsuppe gibt es auch ganz besondere Geschmackserlebnisse zu entdecken, die man woanders nicht findet: Ein besonderes Highlight ist das Lavendel-Zimt-Huhn – eine harmonische Kombination aus würziger Wärme und feiner Süße und dem Flair der Provence, die Frankreichs Esskultur spürbar macht.

Perfekt für gemütliche Abende und besondere Anlässe

Die Brasserie de la Marie ist nicht nur ein Ort für genussvolle Stunden zu zweit oder mit



In der Brasserie de la Marie ist Frankreichs wunderbare Esskultur bei jedem Bissen spürbar.

Freunden, sondern auch eine ideale Location für Firmenfeiern und private Events. In stilvoller Atmosphäre können bis zu 40 Gäste vor Ort feiern, während das hauseigene Catering-Service für Veranstaltungen mit bis zu 100 Personen zur Verfügung steht – mit dem perfekten Mix aus authentisch französischen Speisen und internationalen „Crowd Pleasern“, die jede Feier zu etwas Besonderem machen.

Ein kleines Stück Frankreich in Wien

Ob für ein entspanntes Dinner, einen Aperitif mit Freunden oder ein exklusives Event – die Brasserie de la Marie bringt das französische Savoir-vivre nach Wien und sorgt für unvergessliche Genussmomente. Wer die Liebe zur französischen Küche und Gastfreundschaft spüren möchte, ist hier genau richtig. 🍷

Une version de ce portrait en français est disponible sur www.ccfa.at/news

Kontakt | Contact :

Elena-Carmen Mihalcea
Amerlingstraße 15, 1060 Wien

☎ **+43 664 154 77 37**

✉ **office@brasserieidelamairie.at**

www.brasserieidelamairie.at



Lubrifiants

Audits HACCP

Packaging dédiés

Sécurité

Graisses

NSF H1

A base de PAO, PAG et Ester

Gamme complète
Kosher & Halal

Performance

1925

Réseau mondial

NSF ISO 21469



2025

Sans OGM

Sans allergènes



TotalEnergies

Nevastane

Ensemble, célébrons
100 ans d'expertise



Nonfood Compounds
Program Listed
150426



ISO 21469 Certified



lubricants.totalenergies.com/business



TOTALENERGIES :

Authentizität als Schlüssel zum Erfolg L'authenticité comme clé du succès

Céline de Sousa, Geschäftsführerin AT & CH bei TotalEnergies Marketing Austria, über erfolgreiche & wertebasierte Unternehmensführung sowie Herausforderungen, Chancen und Vorbilder für weibliche Karrieren. Sie spricht über die Bedeutung von Authentizität als Führungskraft und wie Diversität Unternehmen nachhaltig stärkt.

Céline de Sousa, Directrice générale pour AT & CH chez TotalEnergies Marketing Austria, parle d'une gestion d'entreprise réussie et basée sur des valeurs ainsi que des défis, opportunités et des modèles pour les carrières féminines. Elle souligne l'importance de l'authenticité en leadership et comment la diversité renforce durablement les entreprises.

CCFA: Können Sie uns etwas über Ihre persönliche Laufbahn erzählen und wie Sie zur Geschäftsführerin für Österreich und die Schweiz bei TotalEnergies wurden?

Céline de Sousa: Schon in jungen Jahren prägte mich eine tiefe Verbindung zu Österreich. Bereits nach meinem ersten Schüleraustausch mit 14 Jahren wusste ich, dass ich in Österreich leben würde, ohne es erklären zu können. Nach meinem Studium in Frankreich zog ich nach Graz und arbeitete vorerst als Übersetzerin. Meine berufliche Laufbahn nahm eine bedeutende Wendung, als ich mich auf internationalen Vertrieb spezialisierte und in die Automobilbranche wechselte. 16 Jahre später führten mich persönliche Umstände nach Stuttgart, wo ich bei TotalEnergies startete. Ich baute ein Distributorennetzwerk für den Vertrieb von Gas und Stromprodukten deutschlandweit auf und übernahm anschließend den Vertrieb der Automotive Schmierstoffe für die TotalEnergies Deutschland. Als sich die Gelegenheit ergab, Geschäftsführerin der österreichischen Filiale zu werden, war es die perfekte Gelegenheit meine Erfahrung im Schmierstoffbereich mit meinem Wissen über das Land und die Sprache zu kombinieren – eine Rückkehr zu meinen Wurzeln!

CCFA: Was bedeutet Führung für Sie, und wie würden Sie Ihren eigenen Führungsstil beschreiben?

C. d. S.: Führung bedeutet für mich, ein Team zu motivieren und gemeinsam die gesetzten Ziele zu erreichen. Wichtig sind eine klare Vision, eine transparente Kommunikation sowie das Erkennen und Nutzen der Stärken der Mitarbeiter.

„TotalEnergies steht für Innovation, Verantwortung und Nachhaltigkeit.“

Mein Führungsstil ist kooperativ und auf Teamarbeit sowie Eigenverantwortung ausgerichtet. Ich beziehe mein Team aktiv in Entscheidungen ein, da die Mitarbeiter oft besser über Prozesse und Marktgeschehnisse informiert sind. Zudem bin ich eine Verfechterin des situativen Führungsstils: Jeder Mensch ist anders, daher muss auch die Führung individuell angepasst werden. Manche brauchen mehr Unterstützung, andere sind vollkommen selbstständig.

CCFA: Wie wichtig sind weibliche Führungskräfte und Diversität für den Erfolg eines Unternehmens wie TotalEnergies?

C. d. S.: Diversität umfasst Geschlechtervielfalt, Internationalität und unterschiedliche Perspektiven. Das ist entscheidend für unseren Erfolg. Die weltweite Gemeinschaft von TotalEnergies ist von Natur aus multikulturell und setzt sich aus fast 170 Nationalitäten in etwa 120 Ländern zusammen. Technische Bereiche erschweren es, genügend Frauen zu gewinnen, daher fördern spezielle Programme wie das „Young Women Leadership Program“ Frauen in Führungspositionen durch Coaching und Mentoring. Wir haben uns 2021 das Ziel gesetzt, bis 2025 30 % weibliche Führungskräfte zu haben, dieses Ziel werden wir erreichen.

CCFA: Welche Herausforderungen haben Sie persönlich als Frau in einer Führungsposition erlebt?

C. d. S.: In den Branchen, in denen ich gearbeitet habe (Energie und Automotive), war es oft eine Herausforderung, ernst genommen zu werden. Bei Kundenterminen wurde ich manchmal übersehen oder als Assistentin



Céline de Sousa, Geschäftsführerin von TotalEnergies Österreich & Schweiz

Céline de Sousa privat:

Geburtsort: Paris

Familienstand: ledig, Mutter eines Sohnes

Studium: Rechtswissenschaften

Hobbies / Interessen: Reisen, Genuss & Kultur, Lesen, Tanzen: Klassisch & Salsa

Lebensmotto: „Falling down is an accident, staying down is a choice.“

meiner männlichen Kollegen betrachtet. In solchen Fällen warte ich geduldig auf die Gelegenheit, mein Fachwissen unter Beweis zu stellen. Die Akzeptanz von Frauen in Führungspositionen nimmt allmählich zu, aber es gibt weiterhin Verbesserungsbedarf.

CCFA: Welche Rolle spielen die Werte von TotalEnergies bei der Bewältigung von Veränderungsprozessen?

C. d. S.: TotalEnergies steht für Innovation, Verantwortung und Nachhaltigkeit. Diese



Céline de Sousa (2 v.l.) mit TotalEnergies CFO Nailya Mazgarova (2.v.r.) und einem Teil ihres Finanzteams bei der 100 Jahr Feier von TE im März 2024

Prinzipien spiegeln sich in unseren fünf Kernwerten wider, die unser Handeln und unsere Unternehmenskultur leiten. Unsere fünf Kernwerte sind Sicherheit, Respekt, Pioniergeist, Zusammenhalt und Leistungsorientierung. Diese Prinzipien unterstützen uns dabei, Veränderungen aktiv zu gestalten und neue Herausforderungen zu bewältigen.

CCFA: TotalEnergies hat sein 100-jähriges Jubiläum gefeiert. Wie sehen Sie die Rolle des Unternehmens in der Zukunft?

C. d. S.: TotalEnergies hat sich verpflichtet, eine führende Rolle im globalen Übergang zu nachhaltiger Energie zu spielen. Bis 2050 haben wir uns das Ziel gesetzt, Netto-Null-Emissionen zu erreichen. Unser Energiemix wird dann zu einem großen Teil aus kohlenstoffarmen Energien bestehen: 25 % Öl, LNG und Gas, 25 % neue kohlenstoffarme Energien (Biokraftstoffe, Biogas, Wasserstoff und E-Fuels/E-Gas) und 50 % Elektrizität und erneuerbare Energien. Wir wollen zu den Top 5 der Produzenten von erneuerbarer Elektrizität (Wind und Solar) gehören und bis 2030 eine Produktion von 100 TWh erreichen, unsere Position unter den Top 3 im LNG-Bereich festigen und eine Vorreiterrolle bei der Reduzierung der Emissionen in den Öl-Lieferketten einnehmen.

CCFA: Wie motivieren Sie Ihr Team?

C. d. S.: Durch regelmäßiges Feedback und Vertrauen. Ich übertrage Verantwortung bei erkennbarem Potenzial und begleite gerne die Entwicklung der Mitarbeiter.

CCFA: Welche Bedeutung hat das VIE-Programm für TotalEnergies?

C. d. S.: Auf die Zukunft ausgerichtet, setzt TotalEnergies auf Studierende, junge

Absolventen und Berufseinsteiger, um an der Spitze der Innovation zu bleiben, sich zu transformieren und Veränderungen voranzutreiben. Das Programm ist äußerst erfolgreich: Über 2.400 junge Talente haben es seit 2002 bei TotalEnergies absolviert, und viele verfolgen anschließend eine erfolgreiche Karriere innerhalb des Unternehmens. Als langjährige Befürworterin des Programms habe ich in meiner Laufbahn etwa 20 VIEs betreut und bin stets von ihrem Potenzial beeindruckt.

CCFA: Wenn Sie auf Ihre bisherige Karriere bei TotalEnergies zurückblicken, worauf sind Sie besonders stolz?

C. d. S.: Ich bin stolz darauf, mutig genug gewesen zu sein, stets neue Herausforderungen anzunehmen, sei es in einer anderen Branche oder einem anderen Land, und dabei immer meinen Werten treu geblieben zu sein. Ich bin besonders stolz darauf, zur Karriereentwicklung vieler Mitarbeiter bei TE oder in weiteren großen Unternehmen beigetragen zu haben.

CCFA: Welche Werte sind Ihnen in Ihrer Arbeit am wichtigsten?

C. d. S.: Authentizität, Vertrauen, Verlässlichkeit, Offenheit und Teamgeist.

CCFA: Welche Eigenschaften zeichnen weibliche Führungskräfte besonders aus?

C. d. S.: Empathie, Inklusivität und Intuition im Umgang mit Menschen: diese Eigenschaften fördern den Zusammenhalt und steigern die Loyalität.

CCFA: Haben Sie persönlich im Laufe Ihrer Karriere Vorbilder gehabt und sehen Sie sich selbst als Vorbild für die nächste Generation?

C. d. S.: Meine Mutter ist in meinem persönlichen Umfeld mein größtes Vorbild. Trotz ihres Alters von 89 Jahren bleibt sie aktiv und interessiert an modernen Technologien. Sie nutzt eigenständig einen Computer und reist gerne allein. Sie lässt sich nicht von ihrem Alter einschränken und zeigt eine kontinuierliche Anpassungsfähigkeit an die heutige Welt.

In meinem beruflichen Umfeld dient meine aktuelle Vorgesetzte als Beispiel für eine effektive Führungskraft, die Vertrauen, Respekt, Kommunikation und Unterstützung bietet, während sie gleichzeitig klare Ziele und Vorgaben setzt.

Ich selbst sehe mich jedoch nicht als Vorbild, sondern möchte andere dazu ermutigen, ihren eigenen Weg zu finden. Ich stehe gerne als Coach zur Verfügung, möchte aber keine klassische Vorbildrolle einnehmen.

CCFA: Welche Rolle spielen Coaches, Mentoring und Netzwerke für den Erfolg von Frauen und wie können Unternehmen Frauen aktiv in ihrer Karriere unterstützen?

C. d. S.: Mentoring und Netzwerke, wie auch die CCFA, spielen eine bedeutende Rolle. Frauen erleben häufig stärkere Selbstzweifel im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen. Um sichtbar zu bleiben, sind Unterstützung und Netzwerke von entscheidender Bedeutung. Unternehmen können ihre Mitarbeiterinnen am effektivsten durch gezielte Förderprogramme, Mentoring und eine Unternehmenskultur, die Vielfalt als Bereicherung ansieht, unterstützen.

CCFA: Welche Botschaft möchten Sie jungen Frauen mit auf den (Karriere-)Weg geben?

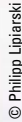
C. d. S.: Seien Sie mutig, glauben Sie an Ihre Stärken und bleiben Sie authentisch. Weibliche Eigenschaften wie Empathie sind in der Mitarbeiterführung wertvoll. 

Une version française de cet article est disponible sur www.ccfa.at

Kontakt | Contact :

TotalEnergies Marketing Austria GmbH
Vorgartenstraße 206 C, 1020 Wien

Céline de Sousa,
Geschäftsführerin / Directrice générale
✉ celine.de-sousa@totalenergies.com
www.totalenergies.at



Raffaella Bartik

Der weibliche Blick in die Zukunft sieht Veränderung in der Business-Welt. Erfolg bringen Empathie, Kommunikation, Kooperation, Vision – und Mut. Werte, mit denen auch Céline Garaudy die CCFA schon seit Jahren erfolgreich führt & die auch ich gemeinsam mit Amandine täglich (er-)leben und in meiner neuen Position als Leiterin Events & Communication hoch halten darf, denn was andere als zukunftsweisend sehen, wird im Netzwerk der CCFA schon lange gelebt: die Nähe zum Menschen hinter dem Unternehmen, Businesspeople „zum Anfassen“ mit Charme und Professionalität – all das gehört zur CCFA-DNA ebenso wie Diversität und Vielfalt, ob in den Teilnehmern oder der Gestaltung unserer Events. Unser Netzwerk lebt durch und mit seinen Mitgliedern, denn es geht immer um Menschen – unabhängig von Geschlecht, Alter oder Branche. Der Fokus liegt auf dem, was uns verbindet. Ein Blick auf vergangene Event-Highlights bestätigt das: Ob unser Expatabend bei der Wirtschaftsagentur Wien, ein magischer Musicalabend mit Peugeot und den VWB beim „Phantom der Oper“, ein festlicher Film-Noir-Abend beim Salon Beaujolais bei der BDO oder der große Neujahrsempfang bei der RBI – all diese Erlebnisse steigern nur die Vorfreude auf das, was kommt!

Das Team der CCFA plant gemeinsam mit unseren Mitgliedern, Partnern sowie unseren VIPs den perfekten Mix aus bewährten und neuen Events. Unser erklärtes Ziel: Sie weiterhin zu inspirieren, zu vernetzen und die französisch-österreichischen Wirtschaftsbeziehungen mit Freude und Erfolg zu zelebrieren!

Expat-Abend /
Soirée Expat
@ Expat Center
der Wirtschaftsagentur
Wien, 24.09.2024

© CCFA / Gabor Mayerhofer

caléidoscope 31

**Das Phantom der Oper – Musical & Netzwerkabend
mit Peugeot & VBW / Le Fantôme de l'Opéra –
Soirée musicale et de réseautage avec PEUGEOT & VBW
@ Raimund Theater, 08.10.2024**

© CCFA / Gabor Mayerhofer

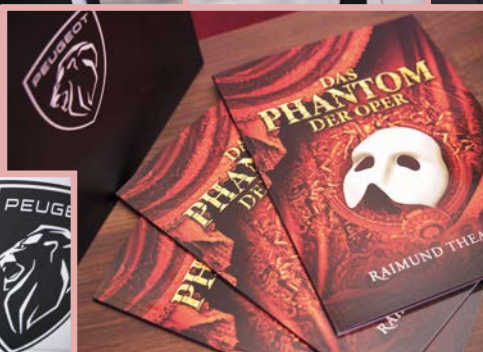
Chers membres,

Le regard féminin à l'avenir voit un changement dans le monde des affaires. Le succès repose sur davantage d'empathie, de communication, de coopération, de leadership visionnaire – et de courage. Ce sont des valeurs que Céline Garaudy incarne avec succès à la CCFA depuis des années, et que j'ai le privilège de vivre quotidiennement avec notre Amandine Kotliar, tout en les portant haut dans ma nouvelle fonction de Directrice Events & Communication. Ce que d'autres considèrent comme un modèle d'avenir, est déjà une réalité dans le réseau de la CCFA : la proximité avec la personne derrière l'entreprise, des businesspeople « à portée de main » alliant charme et professionnalisme – tout cela fait partie de l'ADN du CCFA Business Club, tout comme la diversité et l'inclusivité – que ce soit dans l'organisation de nos événements ou dans la composition de leurs participants. Notre réseau vit grâce à et avec ses membres, et au fond, il est toujours question de personnes – indépendamment du genre, de l'âge ou du secteur. L'accent est toujours mis sur ce qui nous unit, tout en célébrant nos différences comme une force.

Un regard sur les moments forts des événements passés le confirme : que ce soit notre Expatabend à l'Agence économique de Vienne, une soirée magique de comédie musicale avec Peugeot et les VBW au « Fantôme de l'Opéra », une soirée élégante Film-Noir lors du Salon Beaujolais à la BDO ou la grande réception du Nouvel An à la RBI – toutes ces expériences ne font qu'augmenter l'enthousiasme pour ce qui nous attend !

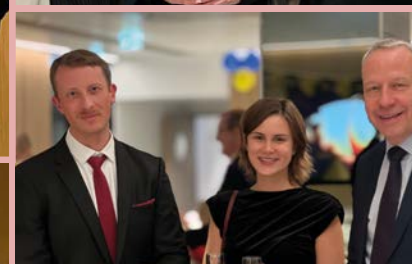
L'équipe de la CCFA a – en étroite collaboration avec nos précieux membres et partenaires ainsi que grâce à nos VIP fidèles et nouveaux – le plaisir d'accueillir ici Sopra Steria, CPI Europe & designcircle ! – un mélange parfait d'événements éprouvés et nouveaux à venir pour vous. Notre objectif déclaré : continuer à vous inspirer, à vous connecter et à célébrer avec joie et succès les relations économiques franco-autrichiennes! 🇫🇷🇦🇹

Raffaela Bartik,
Directrice Events &
Communication



Salon Beaujolais
@ BDO Austria, 21.11.2024
© CCFA / Hasret Güler

> business club | business club







Neujahrsempfang der CCFA 2025 /
Soirée des Voeux de la CCFA 2025
@ RBI am Stadtpark, 21.01.2025

© CCFA / Sabine Klimpt



Die gesamten Fotos und unseren aktuellen Veranstaltungskalender
finden Sie auf unserer Homepage unter www.ccfa.at!

Veillez trouver toutes les photos ainsi que le calendrier de
nos événements sur www.ccfa.at !



Herzlich willkommen Bienvenue

> Neue Mitglieder | Nouveaux membres

■ ADITFINA

60 Rue Francois 1er, 75 008 Paris
Ansprechperson & Geschäftsführer /
Contact & Dirigeant : Bruno Balagourou
✉ bruno.balagourou@ponts.org
☎ +33 6 13 60 81 74
Branche: Beratung in Controlling, KI-gestützte
Automatisierung und Immobilienmanagement /
Conseil en contrôle de gestion, automatisation
par IA et gestion immobilière



© Bruno Balagourou

■ AGNÈS STÖGERER PARTNER GMBH

Robert-Graf-Platz 2, Top 26, 7000 Eisenstadt
Ansprechperson / contact : Jean-Baptiste Agnès
✉ jb.agnes@bhst.at
☎ +43 6642119240
Branche: Versicherungsmakler /
Courtier en assurances
www.bhst.at/partner/agnesstoegererpartner/



© Jean-Baptiste Agnès

■ A. M. Y. INTERNATIONAL

Max-Poosch-Gasse 12, 3400 Klosterneuburg
Ansprechperson & Geschäftsführerin /
contact & dirigeante : Andrea Fuhrmann
✉ andrea.fuhrmann@amy-international.com
☎ +43 664 8487 000
Branche: Außenhandel und internationale
Entwicklung / Commerce extérieur et
développement international



© Andrea Fuhrmann

■ ANDAZ VIENNA AM BELVEDERE

Arsenalstraße 10, 1100 Wien
Geschäftsführer / Dirigeant: Wolfgang Paczulla
Ansprechperson / contact : Anna-Lena Schichterich
✉ anna-lena.schichterich@andaz.com
☎ +43 1 205 7744 4123
Branche : Tourismus, Reisebüros,
Luxury Lifestyle Hotel Vienna /
Tourisme, agences de voyage
www.andazviennaambelvedere.com



© Wolfgang Andaz

■ BRASSERIE DE LA MARIE

Amerlingstraße 15, 1060 Wien
Ansprechperson & Geschäftsführerin /
Contact & Dirigeante : Elena-Carmen Mihalcea
✉ office@brasserieidelamairie.at
☎ +43 664 154 77 37
Branche : Gastronomie, Café & Catering
www.brasserieidelamairie.at



© Brasserie de la Marie

■ COMGEST AUSTRIA

Am Belvedere 10, 1100 Wien
Ansprechpersonen / Contact :
Gerald Pistracher, Branch Manager Austria
Sofia Schrötter, Investor Services &
Communications Manager
✉ gpistracher@comgest.com
✉ sschroetter@comgest.com
☎ +43 664 223 68 93
Branche : Fondsboutique / boutique de fonds
www.comgest.com/de/at



© Thomas Unterberger



© Linse1

■ DLA PIPER WEISS-TESSBACH RECHTSANWÄLTE GMBH

Schottenring 2-6, 1010 Wien
Ansprechperson / contact : Dr. Birgit Kraml, LL. M.
✉ birgit.kraml@dlapiper.com
☎ +43 1 531 781 750
Branche: Rechtsanwälte / Avocats
www.dlapiper.com/de-at



© Birgit Kraml

■ ELECTRA CHARGING AUT GMBH

Absberggasse 29 / 2, 1100 Wien
Ansprechperson / Contact :
Sébastien Aldegué, Country Manager Austria
✉ sebastien.a@go-electra.com
☎ +43 664 22 34 519
Branche: Energie / Énergie
www.go-electra.com/de/



© Sébastien Aldegué

■ EVELINE HASELSTEINER E. U.

Neulinggasse 6/3/19, 1030 Wien
Ansprechperson & Geschäftsführerin /
Contact & Dirigeante : Eveline Haselsteiner
✉ eveline@ehaselsteiner.com
☎ +43 699 164 58 588
Branche: Sprachdienstleistungen /
Services linguistiques



© Eveline Haselsteiner

■ Frequentis AG

Innovationsstraße 1, 1100 Wien
Geschäftsführer / Dirigeant :
Norbert Haslacher, CEO (Foto o.)
Ansprechperson / Contact : Mag. Christoph Götze,
Director Sales Europe Central (Foto u.)
✉ christoph.goetze@frequentis.com
☎ +43 1 811 50 0
☎ +43 664 60850 4722
Branche: Telekommunikation /
Télécommunications
www.frequentis.com



© Norbert Haslacher



© Christoph Götze

■ GLORIT BAUSYSTEME GMBH

Gloritstraße 2, 2301 Groß-Enzersdorf
Geschäftsführer/Dirigeant : Lukas Sattlegger
Ansprechperson / Contact : Judith Jandrasits
✉ lukas.sattlegger@glorit.at
✉ judith.jandrasits@glorit.at
☎ +43 2249 7090
Branche: Immobilien / Immobilier
www.glorit.at

© Lukas Sattlegger



© Judith Jandrasits

■ ITEXPERTS

WINDISCH EDV DIENSTLEISTUNGEN GMBH
Belvederegasse 26, 1040 Wien
Ansprechperson / Contact :
Harald Windisch (Foto)
✉ office@itexperts.at
☎ +43 1 375 01 07
Branche: EDV-Dienstleistungen /
Services informatiques
www.itexperts.at



© Harald Windisch

■ MAXL & MÖTZ RECHTSANWÄLTE

Ebendorfer Straße 6,
1010 Wien
Geschäftsführer / Dirigeant :
Dr. Martin Maxl (li.)
Dr. Burkhard Georg Mötz (r.)
Ansprechperson / contact :
Dr. Burkhard Georg Mötz (r.)
✉ wien@maxl-moetz.at
☎ +43 1 336 5555
Branche: Rechtsanwälte / Avocats
www.maxl-moetz.at



© Robert Staudinger

■ MOTRADA HANDELS GMBH

Salesianergasse 31/11, 1030 Wien
Ansprechperson & Geschäftsführer /
Contact & Dirigeant : Guillaume Hebrard
✉ g.hebrard@motrada.net
☎ +43 1 890 24 08
Branche : IT & Automobil / Informatique &
Automobile
www.motrada.com



© Guillaume Hebrard

■ EVA PAIJENS

Liniengasse 29, 1060 Wien
Ansprechperson / contact : Eva Paijens
✉ evapaijens@gmail.com
☎ +43 664 10 49931
Branche: Fotografie & Film (Portrait, Event,
Corporate) / Photographie & film
(portrait, événement, corporate)
www.evapaijens.com



© Eva Paijens

■ SCHLUMBERGER KELLERWELTEN

Heiligenstädter Straße 39, 1190 Wien
Ansprechperson / contact : Manuel Gebetshammer
✉ manuel.gebetshammer@schlumberger.at
☎ +43 1 368 22 58 375



© Schlumberger

■ SCHLUMBERGER WEIN- & SEKTKELLEREI GMBH

Heiligenstädter Straße 41-43, 1190 Wien
Ansprechpersonen / contact :
Markus Graser (r.), Alexander Ludwig (li.)
✉ markus.graser@schlumberger.at
✉ alexander.ludwig@schlumberger.at
☎ +43 664 814 59 19
Branche: Herstellung & Vertrieb von Premium-Schaumwein & Sekt /
fabricant et distributeur des vins et mousseux premium
www.schlumberger.at



■ SYLVIE T.

Zollergasse 28, 1070 Wien
Ansprechperson & Geschäftsführerin /
Contact & Dirigeante : Sylvie Trenous
✉ lestyle@sylvie-t.at
☎ +43 664 391 74 33
Branche: Handel, Modedesign /
Commerce, créatrice de mode
www.sylvie-t.at



© Fotografie bewegt

■ WLENERGY SAS

Landstraßer Hauptstraße 65/30, 1030 Wien
Geschäftsführer / Dirigeant : François Hussenot
Ansprechperson / contact : Isabella Salburg
✉ isabella.salburg@wlenenergy.fr
☎ +33 665 908054
Branche: Energie / secteur énergie
www.wlenenergy.fr



© Isabella Salburg

■ YONI ATTLAN

Favoritenstrasse 25/2/14-15, 1040 Wien
Ansprechperson & Geschäftsführer /
Contact & Dirigeant : Yoni Attlan
✉ yoni@heyiastudio.com
☎ +43 660 7416008
Branche : Kreativität & Design, KI Spezialisierung /
Créativité & design, spécialisation IA
www.heyiastudio.com



© Yoni Attlan

Herzlich willkommen Bienvenue

> VIP-News | VIP-news

Die CCFA freut sich, seit 01. Jänner 2025 folgende Unternehmen in der Reihe ihrer VIP Mitglieder begrüßen zu dürfen:

Depuis le 1er janvier 2025, la CCFA a le plaisir d'accueillir les entreprises suivantes parmi ses membres VIP :

■ DESIGNCIRCLE HANDELS GMBH

Seilerstätte 16, 1010 Wien
Geschäftsführer / Dirigeant : Petre Ognjanovski
Interior Designerin : Louise Gauger
✉ info@designcircle.at
✉ gauger@designcircle.at
☎ +43 664 333 7 333
Branche: Architektur & Interior Design /
Architecture & Design intérieur
www.designcircle.at



© designcircle

■ CPI EUROPE AG

Wienerbergstraße 9, 1100
Geschäftsführerin / Dirigeante:
Radka Doehring
Ansprechpartnerinnen / Interlocutrices:
Katrin Gögele-Celeda, Country Manager
Austria & Adriatic (Foto o.)
Pamela Vario, Senior Marketing Manager
Austria & Adriatic (Foto u.)
✉ pamela.vario@cpi-europe.com
☎ +43 669 168 57 241
Branche: Immobilien, Büro- und
Einzelhandel / Immobilier
www.cpi-europe.com



© CPI Europe

Ursprünglich als IMMOFINANZ AG als VIP neu in das Netzwerk der CCFA eingetreten, wurde das börsennotierte Unternehmen zu Jahresbeginn in CPI Europe AG umbenannt.

Die offizielle Umfirmierung erfolgte mit 11. März 2025.

Initialement entrée dans le réseau de la CCFA en tant que VIP sous le nom IMMOFINANZ AG, l'entreprise cotée en bourse a été renommée CPI Europe AG en début d'année.

La restructuration officielle a eu lieu le 11 mars 2025.

■ SOPRA STERIA GMBH

Obere Donaustraße 95, 1020 Wien
Geschäftsführer / Dirigeant :
Wilhelm Doupnik (Foto)
Ansprechperson / contact : Leonard Lücke
✉ leonard.luecke@soprasteria.com
☎ +43 676 720 15 37
Branche: IT-Consulting, Digitale Transformation /
IT- Consulting, Transformation digitale
www.soprasteria.at



© Wilhelm Doupnik

> Neue Gesichter & Karriere | Nouvelles têtes & Carrière

■ ACCOR

Seit November 2024 hat Accor in Österreich zwei neue Geschäftsführer: **Anne Wahl-Pozeg** und **Arndt Writzel**.

Anne Wahl-Pozeg ist Kommunikationsexpertin und arbeitet seit mehr als sieben Jahren für Accor. Als Senior Vice President Communications Europe & North Africa ist sie für eine vielfältige Region mit knapp 50 Ländern zuständig.

Arndt Writzel kam 2023 zu Accor als Vice President Operations Manager Hotels DACH und trat mit seiner Berufung als zweiter Geschäftsführer für Österreich die Nachfolge von Hannes Lechner an, der sich nach mehr als 40 Jahren bei Accor neuen Aufgaben widmet. Die CCFA gratuliert herzlich! *



© Accor



© Accor

■ ATOS GROUP

Markus Schaffhauser, CEO von Eviden Austria und SVP der Atos Group, hat mit März 2025 zusätzlich die weltweite P&L-Verantwortung für die Siemens Group übernommen. Mit der Führung über ein Team von über 4.500 Experten vertritt er die Atos Group nun global gegenüber Siemens. Die CCFA gratuliert herzlich! *



© Atos Group

■ TIMAC AGRO

Mit 01. Jänner 2025 hat **Yohann Malaquin**, bisher Geschäftsführer von TIMAC AGRO Österreich und verantwortlich für die Region Österreich, Schweiz und Ungarn, eine erweiterte Rolle innerhalb der TIMAC AGRO Gruppe übernommen. In seiner neuen Funktion als Vice President & Managing Director Alpine & Central Europe trägt Herr Malaquin seitdem die Gesamtverantwortung für die Märkte Österreich, Schweiz, Ungarn, Slowakei und Tschechien. Die CCFA gratuliert herzlich! *



© Timac Agro

■ SANOFI

Mit dem 1. März 2025 hat **Michael Kubischik** interimistisch die Leitung des Bereichs Specialty Care sowie die Rolle des Geschäftsführers bei Sanofi in Österreich und der Schweiz übernommen. Zuvor leitete er die Schweizer Niederlassung von Sanofi und hatte verschiedene Führungspositionen in Neurologie, Immunologie und Onkologie. „Ich freue mich, das österreichische Team zu unterstützen und weiterzuentwickeln“, so Kubischik. Die CCFA gratuliert und wünscht viel Erfolg in seiner neuen Rolle! *



© Sanofi

* Une version française de ces annonces de carrière est disponible sur www.ccfa.at.

NOUVELLE CITROËN ë-C3

**LIBERTÉ
ÉGALITÉ
ÉLECTRICITÉ**



AB
22.500 €*

AUCH ALS BENZINER ERHÄLTlich

*Stand: 03/2025. Verbrauch kombiniert: 17,1 – 17,4 kWh/100km; CO₂-Emission kombiniert: 0 g/km. Aktionspreis € 22.500,- für den ë-C3 YOU Elektromotor 113; beinhaltet € 2.400,- brutto E-Mobilitätsbonus/Importeursanteil. Gültig für Konsumenten bei Kauf eines Neuwagens bis 31.03.2025. Verbrauchs- und Emissionswerte wurden gemäß der WLTP ermittelt und sind nur als Richtwerte zu verstehen. Weitere Details bei Ihrem Citroën Partner. Symbolfoto. Druck- und Satzfehler vorbehalten.



CITROËN

N°5

