



Soziale Verantwortung

Netzwerk mit Wirkung



Voneinander lernen, sich gegenseitig stärken, sichtbar sein – das ist die Idee des Netzwerks „women@L&R“. Drei Kolleginnen im Gespräch:

Isabella Heinzl leitet People & Culture in Österreich und ist eine der Initiatorinnen. **Anita Sereinig**, Divisionsleiterin Mergers and Acquisitions, ist eine der weiblichen Führungskräfte auf Directors-Ebene direkt unter der L&R Geschäftsführung. **Alexandra Moser** ist im Global Portfolio Management tätig und bringt ihre Ideen aktiv in das Netzwerk ein.



Isabella, wie kam es zur Idee, ein Frauennetzwerk bei L&R zu gründen?

Isabella Heinzl: Im Laufe meines Arbeitslebens ist mir aufgefallen, dass Männer untereinander sehr gut vernetzt sind. Sie treffen sich abends, informell, da wachsen Beziehungen. Bei Frauen ist das nicht so. Als ich selbst vor knapp acht Jahren als Führungskraft ins Unternehmen kam, gab es niemanden, mit dem ich mich austauschen konnte. Nun möchte L&R mehr Frauen in Führungspositionen sowie in Expertinnenrollen bringen, 40 Prozent sollen es 2030 sein. Innerhalb des Projekts „Women in Leadership“ haben wir uns dann gefragt, wo wir ansetzen können – und die Antwort war klar: Ein Netzwerk für Frauen könnte wirklich etwas verändern.

Wie habt ihr das Netzwerk gestartet?

Isabella Heinzl: Zur großen Auftaktveranstaltung haben wir alle rund 230 weiblichen Angestellten in Österreich eingeladen – und es kamen mehr als 40. Das Ziel war ganz simpel: Wir wollten uns kennenlernen. Eingestiegen sind wir mit einem Speeddating, zwei Minuten pro Runde, das kam richtig gut an. Wir haben Kärtchen verteilt und jede

„Männer sind immer gut vernetzt – Frauen oft nicht. Das wollen wir ändern.“

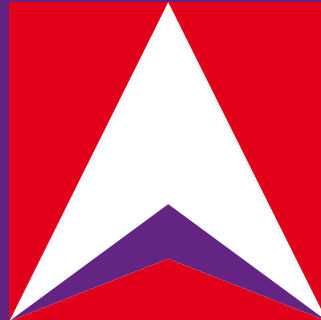
Isabella Heinzl, Head of People and Culture Österreich

Kollegin konnte aufschreiben, welche Themen sie bewegen, was sie sich wünscht und was sie selbst beitragen kann. Aus diesem Pool haben wir die Themen für die nächsten Treffen ausgewählt. Es ist uns wichtig, dass das Netzwerk von den Mitgliedern lebt, denn nach dem ersten Treffen war klar: Das machen wir weiter.

Anita, du warst bei mehreren Treffen dabei und hast auch über deinen Karriereweg gesprochen.

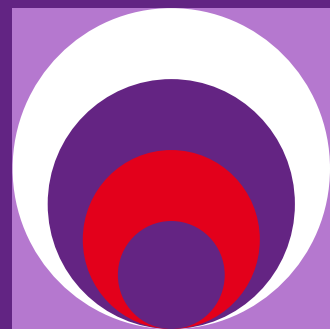
Warum ist dir das wichtig?

Anita Sereinig: Ich bin jetzt seit 18 Jahren bei L&R, habe als Area Managerin im internationalen Vertrieb angefangen und leite heute die Division Mergers and Acquisitions. Über meinen Weg habe ich gerne erzählt, weil ich den Frauen Mut machen will. Einsatz zahlt sich aus – auf der Langstrecke. EIN erfolgreiches Projekt reicht nicht, um gleich befördert zu werden. Man muss schon dranbleiben. Und vor allem: Frauen müssen sichtbar sein, beharrlich sein, die eigenen Wünsche aussprechen: „Ich möchte diese Aufgabe übernehmen, diese Weiterbildung würde mich voranbringen, ich bin bereit, mehr Stunden zu arbeiten.“ Wir wurden zur Bescheidenheit erzogen, aber Führungskräfte sind keine Hellseher, man muss ihnen sagen, was man will. Bei L&R legt man Wert darauf, Führungspositionen intern zu besetzen. Wann immer sich eine Chance bot, habe ich sie ergriffen.



„Im Netzwerk können wir über Themen reden, die man nicht im Büro bespricht.“

Alexandra Moser, Global Portfolio Managerin Bandages and Supports





Alexandra, du bist noch relativ neu im Unternehmen.

Was hat dich motiviert, im Netzwerk mitzumachen?

Alexandra Moser: Ich habe Anfang 2024 bei L&R angefangen. Das Netzwerk war für mich auch eine Möglichkeit, Kontakte außerhalb meines eigenen Arbeitsbereichs zu knüpfen. Ich fand es spannend, dass sich das Unternehmen explizit der Frauenförderung widmet. Und ich war neugierig, wie das hier angegangen wird. Ich wollte Leute kennenlernen, aber auch sehen, welche Themen die Frauen mitbringen.

Vorher war ich in einem großen internationalen Konzern tätig und habe dort am WoMentoring-Programm teilgenommen. Das hat mir gezeigt, wie wertvoll dieser Austausch sein kann – und dass es jetzt bei L&R so ein Netzwerk gibt, finde ich großartig.

Worum geht es bei den Treffen?

Anita Sereinig: Um alles, was uns bewegt. Zum Beispiel die Frage, ob bei L&R Frauen und Männer gleich viel verdienen. Das Thema Diskriminierung und Sexismus am Arbeitsplatz war leider eines der ersten Themen. Das wurde offen angesprochen, und es war klar, dass das nicht im Raum stehen bleiben darf. Ich hatte dann die Möglichkeit, mich mit der Geschäftsführung dazu auszutauschen. Ich habe vorgeschlagen, Vertrauenspersonen zu etablieren – etwas Niederschwelliges, damit Kolleginnen und Kollegen sich melden können, ohne gleich das offizielle Whistleblower-System zu nutzen. Das wurde aufgegriffen und im ersten Step nun in Deutschland und Österreich umgesetzt. Ich bin sehr stolz darauf, dass das aus dem Frauennetzwerk entstanden ist.

Isabella Heinzl: Ja, das war ein wichtiger Moment. Wir haben dann auch ein verpflichtendes Training für Führungskräfte gestartet, das genau diese Themen adressiert: respektvolles Miteinander, übergriffiges Verhalten, sexuelle Belästigung. Manchmal ist man sich nicht bewusst, wie das eigene Verhalten wirkt. Das Training schafft hier Klarheit. Und das alles wäre ohne das Netzwerk, ohne diese Offenheit, nicht passiert.

Alexandra Moser: Es gibt da aber auch noch die ganz praktischen Themen. Eine Personal-Trainerin hat darüber referiert, wie wichtig Krafttraining ist – das war mein Vorschlag, weil ich das Training selbst mache und es unbedingt empfehlen kann. Das kam super an. Für viele war es neu, dass mit zunehmendem Alter neben dem Ausdauersport auch Krafttraining eine riesige Rolle für die allgemeine Gesundheit und auch Leistungsfähigkeit spielt.

Das Netzwerk hat also auch ganz persönliche

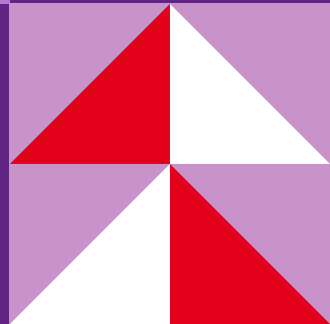
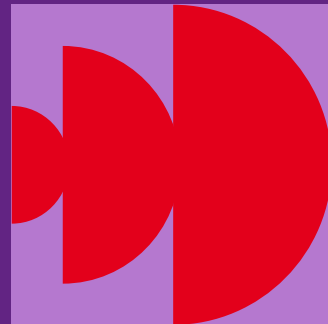
Dimensionen.

Alexandra Moser: Auf jeden Fall. Es bietet einen geschützten Raum. Ich habe generell keine Probleme, Themen anzusprechen, aber im Arbeitsalltag passt es manchmal einfach nicht. Im Frauennetzwerk kann man einen Schritt weitergehen. Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Dauerbrenner, irgendwann kommt dann aber auch die Frage, wie man mit der Situation nach der Elternzeit oder der Menopause umgeht. Das sind so Dinge, die man nicht unbedingt im Büro bespricht.

Isabella Heinzl: Und genau das liegt uns am Herzen. Wir wollen einen Raum schaffen, in dem die Teilnehmerinnen über alles reden können – auch über Dinge, die nicht gut laufen. Das ist für die Unternehmenskultur enorm wichtig, weil wir so Probleme aufdecken und angehen können. Das Netzwerk ist für viele ein „Safe Space“.

Wie erlebt ihr die Mischung der Teilnehmerinnen?

Isabella Heinzl: Wir haben bewusst alle weiblichen Angestellten angesprochen, unabhängig davon, ob sie klassisch Karriere machen wollen oder nicht. Es geht uns um gegenseitige Unterstützung, um Vorbilder, um dieses „Yes, we can!“. Die Gruppe ist bunt gemischt – von Spezialistinnen über Teamleads bis hin zu Führungskräften wie Anita. Nur die Kolleginnen aus der Produktion erreichen wir leider kommunikativ nicht so gut, weil sie keinen PC-Zugang haben. Daran müssen wir noch arbeiten.



„Frauen müssen
ihre Wünsche klar
aussprechen.“

Anita Sereinig, Divisionsleiterin
Mergers and Acquisitions



Anita Sereinig: Diese Vielfalt macht das Netzwerk so spannend. Ich bin Teil des Global Leadership Teams, in dem mittlerweile etwa 50 Personen sind. Der Frauenanteil ist auf gut 20 Prozent gestiegen. Das ist eine positive Entwicklung. Und ich merke, wie wichtig dieser Austausch über Hierarchien hinweg ist. Ich habe über das Netzwerk eine Frau aus der Nachhaltigkeitsdivision kennengelernt. Als ich später Fachwissen brauchte, habe ich sie einfach angerufen – das hat alles beschleunigt.

Alexandra Moser: Für mich sind besonders zwei Dimensionen des Netzwerks wichtig: der geschützte Raum für persönliche Themen – und die verbesserte Zusammenarbeit im beruflichen Alltag, weil man sich auf einer anderen Ebene kennengelernt hat. Das nutze ich regelmäßig.

Wie geht es weiter mit dem Netzwerk?

Isabella Heinzl: Wir planen mindestens drei Treffen pro Jahr, teils face-to-face, teils hybrid. Wir werden auch unseren Kanal auf der Weiterbildungsplattform L&R Engage weiter bespielen. Persönliche Treffen sind toll, brauchen aber eine digitale Fortsetzung. Und wir freuen uns, wenn das Netzwerk voraussichtlich 2027 auch in Deutschland ausgerollt wird.

Was würdet ihr anderen Frauen raten, die ein ähnliches Netzwerk in ihrem Unternehmen aufbauen wollen?

Isabella Heinzl: Das Wichtigste ist, sich Unterstützung von oben zu holen. Man braucht ein Budget und Rückhalt aus der Führungsetage. Und natürlich ein Team, das das Ganze in die Realität umsetzt. Wir waren gut vorbereitet, haben unsere Ziele klar präsentiert – und dann ging es ganz schnell. Mut haben, loslegen, nicht aufgeben. Auch wenn mal kritische Stimmen kommen, gerade von männlicher Seite: einfach machen!

Anita Sereinig: Stark bleiben, auch wenn es am Anfang Gegenwind gibt. Wir haben dargelegt, warum das Netzwerk eine gute Sache ist – auch für das Unternehmen – und die Geschäftsführung hat es befürwortet. Wenn aus den ersten Treffen gleich konkrete Maßnahmen folgen, ist das super. Sonst bleibt es bei den guten Vorsätzen. Man muss bereit sein, das, was man hört, auch nach oben zu tragen und umzusetzen.

Alexandra Moser: Ich würde sagen: Fangt klein an, aber fangt an. Es muss nicht gleich perfekt sein. Wichtig ist, dass ein Ort da ist, in dem man Themen ansprechen kann, die im Arbeitsalltag keinen Platz haben. Und dann sollte man den Teilnehmerinnen genügend Raum geben, sich einzubringen. Nachfragen: Was braucht ihr? Was bewegt euch? Das zahlt sich aus.

Wo seht ihr das Netzwerk in drei, fünf oder zehn Jahren?

Isabella Heinzl: Ich hoffe, dass es weiterwächst. Wir haben zurzeit einen Kern von etwa 20 bis 25 Frauen, die sich wirklich gut kennen. Ich würde mir wünschen, dass wir noch mehr werden und die Teilnehmerinnen sich intensiver einbringen. Vielleicht müssen wir uns als Organisationsteam auch ein bisschen zurücknehmen. Aber eines ist klar: Wir möchten das Netzwerk nicht mehr missen.

Anita Sereinig: Ich sehe es als eine Möglichkeit, Vertrauen zu stärken – das ist ja schließlich auch einer unserer Unternehmenswerte. Und letztendlich geht es darum, Frauen zu motivieren, Führungspositionen zu übernehmen. Das passiert nicht von allein. Solche Netzwerke sind ein wichtiger Baustein.

Alexandra Moser: Quotenregelungen sehe ich kritisch, aber es dauert einfach zu lange, mehr Frauen in Führungspositionen zu bekommen. Dass L&R sagt „Wir kümmern uns, wir sehen das Potenzial“ – das finde ich wirklich wichtig und hoffe, dass dieses Engagement noch intensiver wird.