

Wienerberger beschäftigt Menschen aus rund 60 Nationen

- › Diversity ist bei Wienerberger kein Fremdwort, Vielfalt steht im Mittelpunkt der Personalentwicklung
- › „Job Grading“ sorgt für objektive Bewertungsgrundlagen und Gehaltsschemata
- › Maßnahmen zur Förderung von Diversity und Inklusion erhöhen auch Anzahl von Frauen in Führungsfunktionen

Wien, 01. September 2022 – Für Wienerberger sind die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der wichtigste Erfolgsfaktor für die Weiterentwicklung des Unternehmens. Dabei sieht sich das Unternehmen nicht nur zu hohen nationalen und internationalen Standards verpflichtet, sondern sieht es auch als besondere Aufgabe und Verantwortung, die eigenen Unternehmenswerte wie „Respekt“ und „Vertrauen“ in die Welt hinauszutragen.

Wienerberger setzt an seinen Standorten in Nordamerika und Europa gezielt auf Integration. Dabei unterstützt das Unternehmen Menschen beim Aufbau einer neuen Existenz, der Integration in den Arbeitsprozess und dank des unternehmenseigenen umfangreichen Fortbildungs- und Schulungsangebot auch bei der steten Weiterentwicklung im Unternehmen. Im Rahmen der Weiterbildungsmaßnahmen können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit intern neue Funktionen und Aufgaben übernehmen und sowohl auf vertikaler als auch auf horizontaler Ebene Karriere im Unternehmen machen.

„Wir sind davon überzeugt, dass unser nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg auf der Vielfalt, den Fähigkeiten und dem Einsatz unserer Mitarbeitenden und unseren entsprechenden Unternehmenswerten bzw. -kultur gründet. Dazu gehört für Wienerberger, Menschen jeglichen Geschlechts und mit unterschiedlichen Talenten, Persönlichkeitsmerkmalen, Werdegang und kulturellem Hintergrund zusammenzubringen. Allein in unserem Headquarter in Wien beschäftigen wir Mitarbeiter aus 31 Nationen. Die daraus folgende Vielseitigkeit der Kompetenzen und die Internationalität unserer Mitarbeitenden spiegelt auch die Vielfalt unserer Kunden, Investoren, Business-Partner und Märkte wider, stärkt unseren Innovationsgeist und macht uns fit für die Herausforderungen eines sich dynamisch entwickelnden Geschäftsumfelds“, so Heimo Scheuch, Vorstandsvorsitzender der Wienerberger AG.

Wienerberger ist es insbesondere durch gezieltes Personalmanagement und die Weiterbildung der eigenen Mitarbeitenden und Führungskräfte gelungen, die Anzahl von Frauen in Angestelltenpositionen und im Top Management kontinuierlich zu steigern, auch auf Vorstandsebene. Zu diesem Zweck hat das Unternehmen ein Einstellungsverfahren eingeführt, bei dem Frauen bei gleichwertigen Qualifikationen und Ausbildungsanforderungen immer gleichberechtigt für eine Stelle berücksichtigt werden. Dabei werden auch Methoden zur objektiven Bewertung einer Stelle und der Entwicklung einer fairen Vergütungsstrategie im Rahmen des Diversity Managements eingesetzt. Im Rahmen des dazu eingeführten „Job Gratings“ werden die Anforderungen einer spezifischen Stelle genau verglichen und gleichzeitig eine ungleiche Bezahlung aufgrund des Geschlechts verhindert. Diversität ist für Wienerberger aber mehr als eine Genderfrage. Ziel ist es vielmehr, im Unternehmen möglichst divers aufgestellt zu sein und verschiedene Nationalitäten in die Entscheidungsprozesse einzubinden. Das betrifft alle Unternehmensebenen, vom Projektteam bis zum Aufsichtsrat.

Wienerberger sieht es auch als Teil der Unternehmensverantwortung, eine Kultur zu fördern, die diese Grundsätze widerspiegelt. Entsprechend der ambitionierten ESG-Strategie hat sich Wienerberger hierzu mit dem unternehmenseigenen Code of Conduct einen verbindlichen Leitfaden für alle Beschäftigten, Partner und Lieferanten,

verschrieben, der festhält, wie sich jede und jeder verhalten und im Geschäftsalltag handeln sollte. Bei Verstößen bietet das Unternehmen auch einen externen, unabhängigen Whistleblowing-Service, um es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Partnern jederzeit zu ermöglichen, ihre Anliegen vertraulich und anonym zum Ausdruck zu bringen.

Die Wienerberger Gruppe plant ihr Diversity-Engagement laufend weiter auszubauen und hat sich dazu einen umfassenden Maßnahmenkatalog zum Ziel gesetzt. Dazu zählen sowohl Mentoring Programme, mit Fokus auf Diversity und Inklusion als auch der Ausbau der Väterkarenz sowie die Einführung von Diversity-Trainings in den Führungskräfte-Programmen. Des Weiteren soll auch eine eigene Diversity-Charta unternehmensweit ausgerollt werden.

Wienerberger Gruppe

Die Wienerberger Gruppe ist ein international führender Anbieter von smarten Lösungen für die gesamte Gebäudehülle und Infrastruktur. Wienerberger ist der größte Ziegelproduzent (Porotherm, Terca) weltweit und Marktführer bei Tondachziegeln (Koramic, Tondach) in Europa sowie bei Betonflächenbefestigungen (Sammelrock) in Osteuropa. Bei Rohrsystemen (Steinzeugrohre der Marke Steinzeug-Keramo und Kunststoffrohre der Marke Pipelife) zählt das Unternehmen zu den führenden Anbietern in Europa. Mit der Akquisition von Meridian Brick hat Wienerberger seine Position als ein führender Anbieter von Fassadenprodukten in Nordamerika weiter ausgebaut. Mit gruppenweit 215 Produktionsstandorten erwirtschaftete Wienerberger im Jahr 2021 einen Umsatz von rund 4,0 Mrd. € und ein bereinigtes EBITDA von 671 Mio. €.

Rückfragehinweis

Claudia Hajdinyak, Head of Corporate Communications Wienerberger AG
t +43 664 828 31 83 | claudia.hajdinyak@wienerberger.com

