Diversity-Report 2026







presented by

ACCSO

Inhaltverzeichnis

Das ist Accso 2

Warum wir uns für Vielfalt einsetzen 3

Unsere Verpflichtung - Die Charta der Vielfalt 4

Strukturen, die Vielfalt begünstigen 5

Recruiting 9

Diversity Netzwerk 11

Unsere Mission 11

Umsetzung 11

Besonderer Fokus - Frauenförderung 18

Unsere Mission 19

Umsetzung 19

Zukunftsaussichten 28

Abbildungsverzeichnis 29

Das ist Accso

Accso - Accelerated Solutions GmbH ist ein innovatives IT-Dienstleistungsunternehmen. Unsere Kernkompetenzen liegen in der Entwicklung von Individualsoftware und hochkarätiger Technologie- und Architekturberatung. Wir verstehen uns als Digitalpartner:innen und möchten unsere Kundschaft auf dem Weg ihrer digitalen Transformation begleiten. Als Softwareingenieur:innen und Berater:innen begeistern wir uns für anspruchsvollen Aufgaben, die die Welt ein Stück besser machen. So orientieren sich unsere Projekte an den **17 SDG** (Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen. Accso ist ein an den Menschen orientiertes Unternehmen, denn Erfolg hängt – gerade auch im Beratungs- **und Projektgeschäft – von den handelnden Menschen ab.**

Vielfalt ist ein zentraler Bestandteil unseres Unternehmens und unserer täglichen Arbeit. Wir setzen uns für Vielfalt ein, weil wir fest davon überzeugt sind, dass unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Hintergründe zu innovativeren Lösungen führen. In einer immer stärker vernetzten und globalisierten Welt ist es unerlässlich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich jede:r Mitarbeiter:in **respektiert, wertgeschätzt und unterstützt fühlt**. Unsere Verpflichtung zu Vielfalt und Inklusion spiegelt sich in unseren internen Prozessen, unseren Projektteams und unserer Unternehmenskultur wider. Wir fördern eine Atmosphäre, in der Ideenreichtum und Kreativität gedeihen können, weil wir wissen, dass dies letztlich nicht nur unseren Mitarbeiter:innen, sondern auch unserer Kundschaft und der Gesellschaft insgesamt zugutekommt.
Diese **Werte** haben unsere Gründer Jürgen Artmann und Markus Voß 2014 in unserem Leitbild festgelegt:

Werte (Wie gehen wir miteinander und mit unseren Kunden um?) Accso

Team	Respekt & Wertschätzung	Wir respektieren die Einstellungen und das Handeln anderer und gehen stets mit Wertschätzung miteinander um.
	Zusammenhalt & Zugehörigkeit	Wir sehen uns als Accso-Team und unterstützen einander in unserem Tun und Handeln bestmöglich. Wir stehen füreinander ein und sind jederzeit als Ansprechpartner füreinander da.
	Vertrauen & Verlässlichkeit	Wir bringen uns gegenseitig Vertrauen entgegen und können uns aufeinander verlassen. Wir gehen offen und ohne Vorbehalte miteinander um. Wir sind ehrlich und kommunizieren transparent.
Kunde	Zuverlässigkeit & Sicherheit	Unsere Kunden können sich auf unsere Produkte, unseren Service und auf jeden einzelnen Mitarbeiter verlassen. Wir halten Zusagen ein und informieren rechtzeitig, auch bei möglichen Schwierigkeiten.
	Unkompliziertheit & Offenheit	Wir stellen uns flexibel auf unsere Kunden ein, haben ein offenes Ohr für deren Wünsche und Anliegen und pflegen eine ehrliche und offene Kommunikation.
	Effizienz & Fortschrittlichkeit	Unsere Kunden beraten wir stets so, dass sie eine effiziente und gleichzeitig zukunftsorientierte Lösung erhalten.

Abbildung 1: Unsere Werte

Wir nehmen jede:n so, wie er:sie ist. Diversität und Inklusion sind bei uns gelebte Selbstverständlichkeit. Faktoren wie Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Herkunft, Religion und Behinderung etc. spielen keine Rolle. Ganz im Gegenteil: Wir mögen Vielfalt und sind der Ansicht, dass uns Diversität in allen Ausprägungen bereichert.

Durch die Förderung von Vielfalt tragen wir dazu bei, Barrieren abzubauen und Chancengleichheit zu schaffen. Dies steht im Einklang mit unseren Werten und den SDGs, zu denen wir uns verpflichtet haben. Im speziellen SDG 5, 8 und 10 sind für uns hierbei ausschlaggebend.



Abbildung 2: SDG 5, 8 & 10

Unsere Projekte sind ein **Spiegelbild** unserer **Überzeugung**, dass Vielfalt ein wesentlicher Faktor für nachhaltigen, wirtschaftlichen Erfolg und gesellschaftlichen Fortschritt ist.

Wir bei Accso sind stolz darauf, ein Umfeld zu schaffen, das die Stärken und Talente jedes:r Einzelnen fördert und damit die Grundlage für unseren gemeinsamen Erfolg legt. Den Erfolg dieser Bestrebung überprüfen wir schon seit sechs Jahren durch **GPTW** (Great Place to Work).



Abbildung 3: Die Werte unserer Accsonaut:innen in der GPTW Umfrage

Wir sind stolz darauf, dass wir zum 6. Mal in Folge ausgezeichnet werden. Die Analyse von GPTW beinhaltet auch Aspekte des Diversity Managements. Dadurch können wir Verbesserungen oder Nachholbereiche erkennen, sowie unsere Maßnahmen evaluieren.

Warum wir uns für Vielfalt einsetzen

Diversität in der IT-Branche ist nicht nur ein Trend, sondern eine zentrale Voraussetzung für den Erfolg in einer zunehmend digitalisierten Welt. Hier sind drei wesentliche Gründe, warum Diversity Management in der IT so entscheidend ist:

1. **Erhöhte Innovationskraft:**

Vielfalt in Teams bedeutet eine Fülle an unterschiedlichen Perspektiven und Ideen, die zu einer **gesteigerten Innovationskraft** führen. Eine Studie von Page (2007) verdeutlicht, dass diverse Teams komplexe Probleme effektiver lösen und innovativere Ansätze entwickeln. Unterschiedliche Hintergründe und Erfahrungen bringen frische Impulse, die oft den entscheidenden Unterschied in der Technologieentwicklung ausmachen.[1]

[1] https://shop.elsevier.com/books/ensuring-digital-accessibility-through-process-and-policy/lazar/978-0-12-800646-7

2. **Verbesserte Benutzerfreundlichkeit und Zugänglichkeit:**

Vielfalt in der IT trägt dazu bei, Produkte und Dienstleistungen zu gestalten, die für eine breite und **diverse Nutzerschaft** zugänglich sind. Forschung von Lazar et al. (2017) zeigt, dass diverse Teams bei der Entwicklung barrierefreier Technologien erfolgreicher sind, da sie die Bedürfnisse verschiedener Nutzergruppen besser verstehen und berücksichtigen können. So entstehen Anwendungen, die inklusiver und benutzerfreundlicher sind.[2]

3. **Reduzierung von Vorurteilen in Algorithmen:**

Diversität in der IT ist entscheidend, um Vorurteile und Diskriminierung in Algorithmen zu minimieren. Die Studie von Buolamwini und Gebru (2018) zeigt, dass Gesichtserkennungssysteme, die von vielfältigen Teams entwickelt wurden, weniger anfällig für rassistische und geschlechtsspezifische Verzerrungen sind. Vielfalt in der Entwicklung trägt dazu bei, **gerechtere und ausgewogenere technologische Lösungen** zu schaffen.[3]

Diese Gründe machen deutlich: Mit Diversität sichern wir nicht nur den Erfolg der IT-Branche, sondern auch ihren positiven gesellschaftlichen Einfluss.

Unsere Verpflichtung - Die Charta der Vielfalt

Die **Charta der Vielfalt** ist ein freiwilliges Versprechen für Unternehmen und Organisationen in Deutschland, um Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz zu fördern.

Seit 2006 setzen sich mehr als 5.000 Unterzeichner:innen[4] dafür ein, dass alle Mitarbeitenden – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, Alter oder sexueller Orientierung – wertgeschätzt werden.

Die Kerninhalte der Charta der Vielfalt:

- Förderung von Vielfalt
- Inklusives Arbeitsumfeld
- Prävention von Diskriminierung
- Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung
- Öffentliches Engagement

Kurz gesagt: Es geht darum, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jede:r willkommen ist und seine:ihre Fähigkeiten einbringen kann.



Abbildung 4: Tim Bölsche (Geschäftsführer) präsentiert die unterschriebene Charta der Vielfalt

Wir haben die Charta der Vielfalt am 11.Mai 2023 unterschrieben und verpflichten uns damit offiziell einen Beitrag zur Diversität in unserem Unternehmen beizutragen und aktiv an Aktionen der Charta teilzunehmen. Wir möchten innerhalb des Teams und nach außen Bewusstsein für das Thema schaffen.

[2] https://www.jstor.org/stable/j.ctt7sp9c
[3] https://proceedings.mlr.press/v81/buolamwini18a/buolamwini18a.pdf
[4] https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/

Strukturen, die Vielfalt begünstigen

Unsere Strukturen fördern und berücksichtigen Vielfalt, was sich besonders in unseren **modernen Arbeitsmodellen** widerspiegelt. Dazu gehören flexible Arbeitsorte und Arbeitszeiten, eine Regelung für Überstunden sowie die Möglichkeit, die Wochenarbeitszeit nach Bedarf aufzustocken oder zu reduzieren. An einigen Standorten bieten wir sogar die Möglichkeit, Kinder mit ins Büro zu bringen. Zudem gibt es bei uns keinen Dresscode – jede:r kann kommen, wie er:sie möchte. Während der Elternzeit bleibt die Vernetzung mit dem Unternehmen bestehen, und wir unterstützen auch das Führen in Teilzeit.

Es ist uns wichtig zu betonen, dass diese Angebote nicht nur existieren, sondern auch **aktiv gelebt** werden. Sowohl weibliche als auch männliche Kolleg:innen nutzen die Elternzeit, und die **Work-Life-Balance** wird von unseren Personalverantwortlichen besonders berücksichtigt. Uns ist bewusst, dass Herausforderungen wie die Betreuung während der Sommerferien oder die Pflege von Angehörigen ebenfalls Teil der Realität sind.

Auch unsere Benefits tragen dazu bei, Vielfalt und Familienfreundlichkeit zu fördern. Dazu gehören u.a. Kinderbetreuungszuschuss, Altersvorsorge, psychische und physische Gesundheitsprogramme, Sabbatical, Workation, Sommerfeste für die ganze Familie, individuelles Coaching…

Unsere Standorte - Internationalität



Abbildung 5: Gruppenfoto vom Team Cape Town

Wir haben im Jahr 2022 unseren neuen Standort in Kapstadt eröffnet, ein bedeutender Meilenstein für uns. Dieser Schritt ermöglichte es uns nicht nur, unser globales Netzwerk zu erweitern, sondern auch den Zugang zu einer Vielzahl hervorragend ausgebildeter Fachkräfte zu erschließen, die unser Team mit ihrer Expertise und ihren Perspektiven bereichern. Diese **kulturelle Vielfalt** ist ein Motor für Kreativität. Ein zentraler Bestandteil unseres Engagements für **Interkulturalität** ist die Schulung unserer Mitarbeiter:innen in interkultureller Kommunikation. Diese fördert ein tieferes Verständnis und einen respektvollen Umgang miteinander, was unsere

Arbeitskultur noch inklusiver und produktiver macht. Unsere Präsenz in Kapstadt ist ein lebendiges Beispiel dafür, wie Diversität in all ihren Facetten – sei es in Bezug auf Herkunft, Kultur oder Perspektive – Accso stärkt. Wir sind überzeugt, dass diese Vielfalt der Schlüssel zu unserem langfristigen Erfolg ist.

Team aus Teams

Accso besteht aus einem Team von Teams. Die **Verbindungen zwischen den Abteilungen** und somit zwischen den Akteur:innen untereinander sorgen für vielfältige Austauschmöglichkeiten. Mitarbeitende können sich sowohl an ihre Projektleitung, Accso-Teamleitung als auch ihren persönlichen PV wenden. Unsere Accso-Teams vernetzen sich gegenseitig und setzen auf die speziellen Fähigkeiten unserer Mitarbeiter:innen. Somit kann jede:r seine Expertise einbringen, ob im Projekt, Team, Community, Netzwerk oder Accso-übergreifend.

Karriereperspektiven für alle: Transparenz und Wachstum

Unsere Kultur der **Gleichberechtigung und Wertschätzung**, spiegelt sich in all unseren Abteilungen wider. Dies betrifft nicht nur unsere Entwickler:innen, sondern auch die Mitarbeiter:innen, die in den sogenannten Querschnittsfunktionen tätig sind. Diese Kolleg:innen kümmern sich um Finanzen, Infrastruktur, Marketing, Organisation, Vertrieb und Personal. Um Transparenz und Chancengleichheit in der beruflichen Entwicklung zu gewährleisten, haben wir die für die Entwickler:innen etablierten **Laufbahnstufen auch für die Querschnittsbereiche** definiert. Dies ermöglicht es allen Mitarbeiter:innen, klare Karriereperspektiven zu erkennen und sich entsprechend weiterzuentwickeln. So stellen wir sicher, dass jede:r Einzelne die Möglichkeit hat zu wachsen und erfolgreich zu sein.

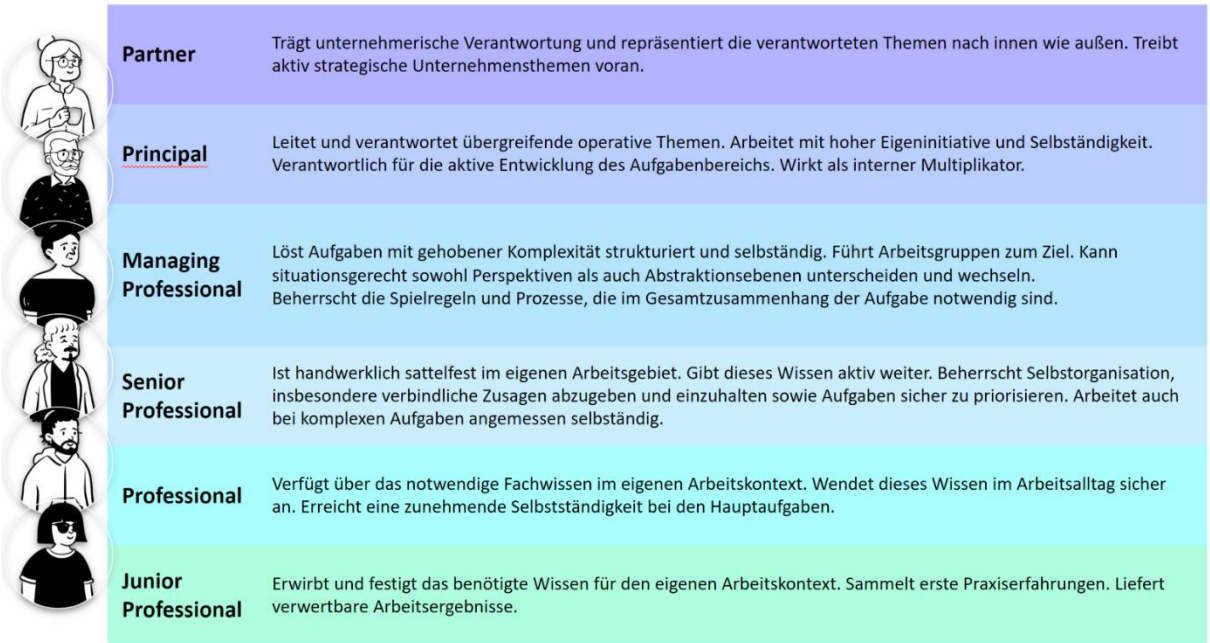

Abbildung 6: Laufbahnstufen des Querschnitts

Wir achten darauf, dass die spezifischen Bedürfnisse und Anforderungen der Querschnittsfunktionen in besonderem Maße **berücksichtigt** werden. Bspw. gab es 2024 auf der AccsoCon[5] einen Vortrag von Thomas Jäger (Geschäftsführung) zu „ChatGPT und Co. für non-Techies“. 2025 gab es eine IT-Time zum Thema „Lernen mit AI – ein untechnischer Erfahrungsbericht“. Somit haben auch unsere nicht technischen Abteilungen einen Überblick über aktuelle Entwicklung in der IT und werden in Entscheidungen miteinbezogen.



Abbildung 7: Thomas Jäger (Geschäftsführer) beim Vortrag " ChatGPT und Co. für non-Techies "

Vielfältige Projekte

Mittlerweile haben wir schon über 2000 Projekte für unsere Kundschaft durchgeführt. Unsere Projekte sind dabei so vielfältig wie wir. Ein Beispiel dafür ist unsere Zusammenarbeit mit IT.NRW, bei der wir maßgeblich an der Entwicklung eines anwendungsübergreifenden Styleguides für die statistischen Ämter des Bundes und der Länder beteiligt waren. Dieser Styleguide legt besonderen Wert auf **Barrierefreiheit**, um sicherzustellen, dass die Webanwendungen für alle Nutzergruppen, unabhängig von individuellen Einschränkungen, zugänglich und nutzbar sind. Durch solche Projekte zeigen wir unser Engagement, digitale Lösungen zu schaffen, die inklusiv und zukunftsorientiert sind.

Die Barrierefreiheit nimmt in der Softwareentwicklung eine zentrale Rolle ein. Um unser Wissen sowohl **intern als auch extern** weiterzugeben, haben wir verschiedene Initiativen umgesetzt. So haben wir bereits zweimal einen internen Austausch dazu veranstaltet. Die Themen lauteten:

- The Intersection of Technology and Accessibility for the Visually Impaired
- Barrierefreiheit – Ein Komfortgewinn für alle

Darüber hinaus haben wir einen Leitfaden zum Thema Barrierefreiheit auf unserer Webseite veröffentlicht.

[5] Die AccsoCon ist unsere eigene jährliche interne Messe. An zwei Tagen gibt es die Möglichkeit, sich mit Kolleg:innen auszutauschen, an spannenden Keynotes teilzunehmen und mehr über die Arbeit der einzelnen Expert:innengruppen zu erfahren.

Verhaltenskodex und Fairnessbeauftragte

> *„Aus langjähriger Erfahrung wissen wir, dass es in aller erster Linie die Menschen sind, die uns erfolgreich machen und dass es die gelebte und erlebte Arbeitsplatzkultur ist, die diese Menschen motiviert und davon überzeugt, in einem menschenorientierten Unternehmen zu arbeiten. Es ist damit unsere Aufgabe als Unternehmensleitung, unsere Kultur zu wahren, wo sie bereits exzellent ist, aber auch kontinuierlich weiterzuentwickeln, um aktuellen Veränderungen in der Gesellschaft und unserem Geschäft Rechnung zu tragen.“* - Markus Voß

Unser Code of Conduct beschreibt, wie wir bei Accso zusammenarbeiten und welche Werte uns wichtig sind. Wir setzen auf Effizienz, Offenheit, Respekt und Zusammenhalt und möchten eine Arbeitsumgebung schaffen, in der sich alle wohlfühlen und ihr Bestes geben können. Ehrlichkeit und Verlässlichkeit stehen für uns genauso im Mittelpunkt wie die Verantwortung für unser Handeln. Diskriminierung oder Belästigung haben bei uns keinen Platz: Wir achten auf Fairness, fördern Vielfalt und treffen Entscheidungen ohne Vorurteile.

Wir legen Wert darauf, dass jede und jeder sich mit ihren Leistungen gesehen und wertgeschätzt fühlt. Offene Kommunikation ist uns wichtig - Fragen, Feedback oder auch Kritik dürfen jederzeit angesprochen werden. Im Team ziehen wir an einem Strang und unterstützen uns gegenseitig. Gleichzeitig achten wir darauf, effizient und innovativ zu arbeiten und nachhaltige Lösungen zu finden.

Wenn mal etwas schiefläuft oder ein Accsonaut:in das Gefühl hat, unfair behandelt zu werden, gibt es verschiedene Möglichkeiten, sich zu melden. Man kann sich jederzeit an die eigene Führungskraft oder die Geschäftsleitung wenden. Außerdem steht unsere Fairnessbeauftragte aus dem Personalbereich vertraulich zur Seite – sie ist dafür ausgebildet und hat Weiterbildungen im Mediationsbereich erhalten, um die Mitarbeiter:innen bestmöglich zu unterstützen und gemeinsam Lösungen zu finden. Wer lieber anonym bleiben möchte, kann sich auch an eine externe Meldestelle wenden. Uns ist wichtig, dass niemand mit Problemen allein bleibt und jedes Anliegen ernst genommen wird.

Neu: Softskill Schulungspfad

Mit dem Softskills Schulungspfad haben wir unsere Schulungsportfolio erweitert, weil soziale und kommunikative Fähigkeiten im KI-Zeitalter immer wichtiger werden. Je stärker uns KI bei Aufgaben unterstützt, desto wichtiger wird, wie wir zusammenarbeiten, kommunizieren und Vertrauen aufbauen.

In den praxisnahen Schulungen geht es deshalb um Themen wie Feedback, verständliche Kommunikation und den Umgang mit herausfordernden Situationen. Wenn wir offen und respektvoll miteinander sprechen, können unterschiedliche Perspektiven besser gehört und eingebracht werden. Der gemeinsame Austausch hilft uns außerdem, unsere eigenen Kommunikationsmuster zu hinterfragen und Missverständnisse frühzeitig anzusprechen. Mit konkreten Übungen lernen unsere Accsonaut:innen, Inhalte verständlich zu vermitteln und andere Sichtweisen stärker einzubeziehen. Unsere internen Peer Coaches unterstützen uns dabei, das Gelernte in den Arbeitsalltag zu übertragen und Erfahrungen auf Augenhöhe auszutauschen. So bauen wir Barrieren ab und stärken ein Umfeld, in dem Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen und Perspektiven ihren Platz finden und sich einbringen können.

Recruiting

Bis 2030 möchten wir auf 500 Accsonaut:innen wachsen. Das Recruiting spielt in diesem Kontext eine zentrale strategische Rolle. Besonders wichtig ist uns dabei die Berücksichtigung von Diversität, da wir der Überzeugung sind, dass vielfältige Teams die Basis für Innovation und Erfolg bilden.

Um diese Ziele zu erreichen, setzen wir auf eine Vielzahl von Maßnahmen:

Vielfalt im Außenauftritt

Unser visueller Auftritt wird bewusst vielfältig gestaltet, mit einer breiten Farbpalette und Bildern, die Frauen und diverse Teams in den Fokus rücken, um unsere **Werte** auch **visuell** zu **unterstreichen**. Wir nutzen Social Media gezielt, um auf Diversity-Themen und spezielle Anlässe wie den **Pride Month** aufmerksam zu machen. Darüber hinaus veröffentlichen wir frauenspezifische Inhalte, die unsere Unterstützung und Förderung von Frauen im IT-Bereich hervorheben. So haben wir auch die Kampagne Women@Accso eingeführt, worin wir unsere Accsonautinnen vorstellen.

All unsere Stellenanzeigen beinhalten einen Abschnitt zu Diversität.

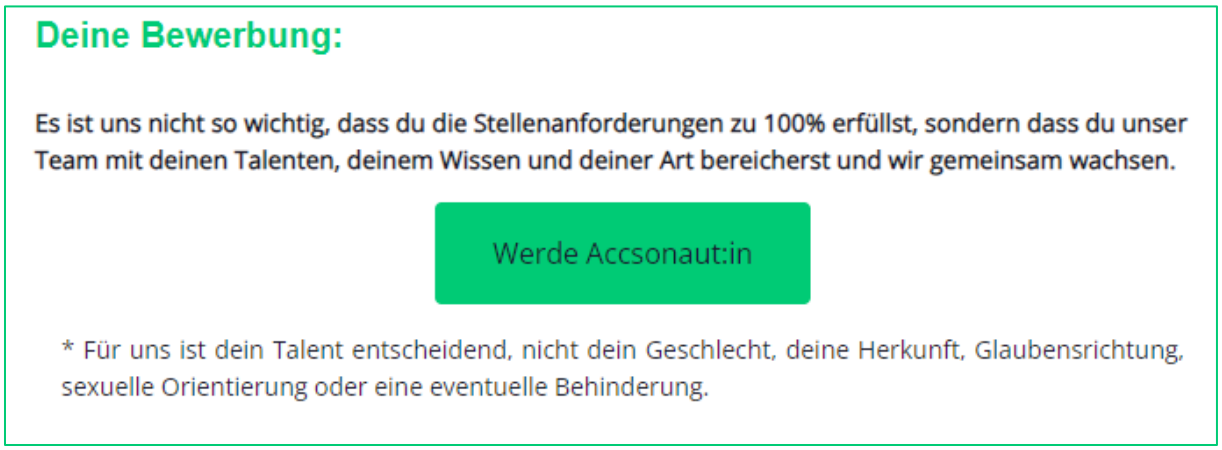

Abbildung 8: Diversity Statment in den Stellenanzeigen

Gendergerechte Sprache und Ansprache

Sowohl in unserem Außenauftritt als auch in unseren Stellenanzeigen verwenden wir durchgängig gendergerechte Sprache. Dies ist ein essenzieller Schritt, um alle potenzielle Kandidat:innen anzusprechen und niemanden auszuschließen. Zu diesem Zweck haben wir auch einen AI Agenten gebaut der unsere Mitarbeiter:innen dabei unterstützt gendergerecht zu kommunizieren. Unsere Stellenanzeigen werden so formuliert, dass sie **geschlechtergerecht** sind und keine unnötig abschreckenden Anforderungen enthalten. Unser Ziel ist es, Talente aufgrund ihrer Fähigkeiten und Potenziale zu gewinnen. Wir betonen in unseren Stellenanzeigen und auf unserer Webseite besonders jene Benefits, die für Frauen oft von großer Bedeutung sind, wie z.B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible Arbeitszeiten und eine inklusive Arbeitskultur.

Darüber hinaus stellen wir sicher, dass bei uns kein **Gender Pay Gap** besteht, um Chancengleichheit auf allen Ebenen zu gewährleisten. Wir sind überzeugt, dass diese

Maßnahmen Schlüssel sind, um auch in Zukunft erfolgreich zu wachsen und unsere Werte und Kultur beizubehalten.

Bewerbungstraining speziell für Frauen

Wir bieten das Bewerbungstraining für Studentinnen an, weil sie es im Bewerbungsprozess oft schwerer haben als Männer. Viele Stellenanzeigen sind eher männlich formuliert und die Anforderungen wirken oft so hoch, dass sich viele Frauen gar nicht erst trauen, sich zu bewerben - selbst wenn sie eigentlich bestens geeignet wären. Frauen sind oft selbstkritischer, nehmen sich die Anforderungen sehr zu Herzen und verkaufen sich im Gespräch manchmal unter Wert. Außerdem werden ihre Lebensläufe leider immer noch strenger bewertet und sie sind in Vorstellungsgesprächen oft zurückhaltender. Mit unserem Training wollen wir Studentinnen **Mut machen**, sich nicht abschrecken zu lassen, ihre Stärken zu zeigen und einfach mal den ersten Schritt zu wagen – auch wenn nicht jedes Kriterium perfekt passt.

Diversity Netzwerk

Als gesellschaftsrelevantes Thema kam Diversität in unseren Alltagsgesprächen immer wieder auf. Daher hat sich die Arbeitsgruppe „Diversity“ gegründet, welche anfangs aus fünf Mitarbeitenden bestand. Daraus bildete sich im Jahr 2020 das Netzwerk „Diversity“ als fest etablierte Interessensgruppe, welche dauerhaft Bestand hat. Mittlerweile engagieren sich zehn Aktive im Netzwerk, um das Thema intern wie extern sichtbarer zu machen und eine Anlaufstelle für alle Belange rund um Diversität zu sein.

Unsere Mission

Als Netzwerk haben wir uns folgender Mission verpflichtet:

Wir sind der Meinung, dass Vielfalt unser Unternehmen und unsere Teamarbeit bereichert. Deswegen machen wir Diversität bei Accso **erlebbar**. Wir möchten dazu beitragen, dass sich jede:r bei Accso wohlfühlt. Deshalb **sensibilisieren** wir alle Accsonaut:innen für Diversität. Jede:r sollte seine Potenziale voll entfalten können, unabhängig von Alter, Geschlechtsidentität, Ethnizität, Herkunft, sexueller Orientierung und physischer/psychischer Verfassung. Wir möchten Diversität **fördern**, weil dadurch eine integrative Arbeitskultur entsteht und alle sich wohlfühlen.

Wir fokussieren uns somit auf drei Ziele:

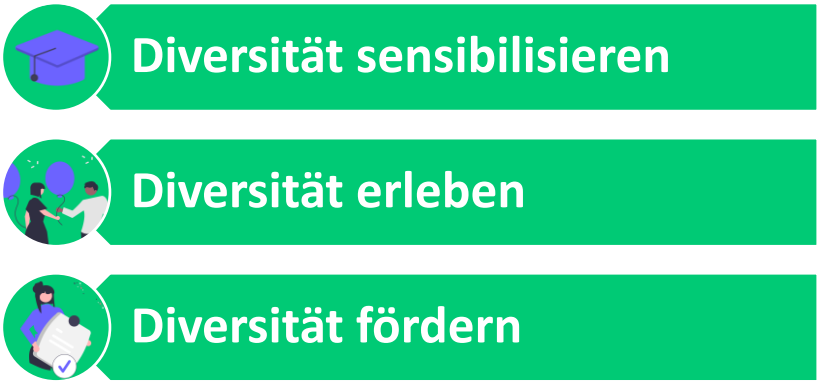

Abbildung 9: Ziele des Diversity Netzwerk

Umsetzung

Diversität sensibilisieren

- **Diversity Netzwerk Vorstellung:** Das Netzwerk hat sich bei allen Accso-Teams vorgestellt. Dabei haben wir auch die Gelegenheit genutzt und erläutert, **was Diversität ist** und wie man auch mit kleinen Dingen dazu beitragen kann, dass sich jede:r bei uns wohlfühlt.
- **Diversity-Glossar:** Unser Diversity-Netzwerk hat ein umfassendes Diversity-Glossar erstellt, um alle Accsonaut:innen über zentrale Begriffe und Konzepte der Diversität aufzuklären. Das Glossar dient als hilfreiches **Nachschlagewerk** und fördert das Verständnis für die vielfältigen Dimensionen von Diversität.
- **Sammlung von Literatur + Videos:** Zur Vertiefung des Wissens haben wir eine umfangreiche Sammlung von Literatur und Videos zusammengestellt, die sich mit

verschiedenen Aspekten von Diversität auseinandersetzen. Diese Ressourcen stehen allen zur Verfügung und dienen der kontinuierlichen Weiterbildung und Sensibilisierung.

- **Blogbeiträge zum Diversity Kalender:** Auf unserem internen Blog veröffentlichen wir regelmäßig Beiträge zu Themen rund um Diversität, die sich an unserem Diversity Kalender orientieren. Diese Artikel bieten Einblicke, aktuelle Themen und praktische Tipps zur Förderung einer inklusiven Kultur.
- **KI und Diversity:** Der Aufschwung von KI-Tools bringt viele Chancen, aber auch Risiken mit sich. Deswegen haben wir ein Interview-Video veröffentlicht. Darin zeigen wir auf, was beim Einsatz von KI zu bedenken ist und wie man bspw. Stereotypenbildung vermeidet.
- **Diversity Movies:** Um Vielfalt wirklich zu verstehen, ist es wichtig, unterschiedliche Sichtweisen kennenzulernen. Deshalb haben wir auf unserer internen Wikiseite eine Sammlung von Filmen zusammengestellt, die verschiedene Dimensionen von Diversität beleuchten. So kann jede:r gezielt Filme auswählen, um sich besser in andere Menschen hineinzuversetzen und die Welt aus neuen Blickwinkeln zu sehen.
- **Führungskräfteschulung - Diversity-Awareness:** Unsere Führungskräfte erhielten wertvolle Einblicke in das Thema Diversität und lernten, wie sie psychologische Sicherheit in ihren Teams fördern können. Mit praxisnahen Übungen wurden gemeinsam Lösungen für mögliche Herausforderungen entwickelt und die passenden Werkzeuge an die Hand gegeben.



Abbildung 10: Präsentation der Führungskräfteschulung zu Diversity-Awareness

Diversität erleben

- **Diversity Day:** Wir beteiligen uns am Deutschen Diversity-Tag der Charta der Vielfalt.
  - **2023 „Diversity-Filmabend“:** Zum Auftakt der Aktion führten wir mit den Teilnehmenden ein Diversity Quiz durch. Danach gingen wir über in die Vorstellung des

Films. Dieser befasst sich mit dem Leben dreier afroamerikanischen Naturwissenschaftlerinnen, die in den USA der 1960er-Jahren für NASA am Raumfahrtprogramm arbeiteten.

- **2024 „Accso-Vielfalt erleben: Workshop und Genuss“:** Neben einigen interaktiven Einstiegsübungen mit Zitronen und einem **Privilege Walk** gab es einen Vortrag über **unbewusste Vorurteile**, wie uns diese in der täglichen Arbeit begegnen und was wir alle aktiv dagegen tun können. Zum Abschluss haben wir außerdem ein **kulturelles Abendessen** veranstaltet, welches die typischen kulinarischen Besonderheiten aller unserer Standorte vereinte. Dementsprechend gab es neben Braai (dem südafrikanischen Barbecue), die hessische Spezialität grüne Soße, typisch bayrische Brezen und auch Kölsch zu trinken.
- **2025 „Neurodivergenz - Einblick in ADHS“:** Neurodivergenz beschreibt die natürliche Vielfalt neurologischer Funktionen und umfasst Menschen, deren Gehirne anders arbeiten als der Durchschnitt. Auch in unserem Team gibt es Personen mit unterschiedlichen Ausprägungen. Deshalb war es uns wichtig, darauf gezielt einzugehen und einen Einblick in das Leben einer Person mit ADHS zu ermöglichen. Wir hatten einen spannenden und inspirierenden Austausch an unseren Standorten in Köln, Kapstadt, Frankfurt und München.
- **Neu: 2026 „Ai und Diversity“:** KI-Systeme treffen täglich Entscheidungen, aber wie fair sind sie wirklich? Wir gingen der Frage nach, wo in Modellen blinde Flecken und Vorurteile lauern, die auf den ersten Blick oft unsichtbar bleiben. Dabei schauten wir uns an, wie KI in immer sensibleren Lebensbereichen zum Einsatz kommt und welche Chancen, aber auch welche Risiken das mit sich bringt. Denn ob im Recruiting, in der Medizin, im Militär oder vor Gericht: Algorithmen haben Konsequenzen für echte Menschen. Wir warfen einen kritischen Blick darauf, was die Technologie bereits kann, wo sie scheitert und was Gesellschaft, Unternehmen und Gesetzgeber weltweit daraus machen. Ebenso diskutierten wir darüber, wie eine KI aussehen könnte, die Diversity nicht als Nachgedanken behandelt, sondern von Anfang an mitdenkt.



Abbildung 11: Eindrücke der Diversity Days 20224/25/26

- **IT-Time:** Interne Vortrags- und Diskussionsreihe über aktuelle IT-Themen und Arbeitskontext.
    - **Unconcious Bias:** Lisa Hanstein von der EAF Berlin beleuchtete in ihrem Vortrag die Entstehung und Auswirkungen von Unconscious Biases, insbesondere in der IT-Branche, und zeigte auf, wie diese unbewussten Denkmuster die Teamarbeit, Personalentscheidungen und Produktentwicklung beeinflussen. Sie gab zudem praktische Beispiele und Anregungen, wie man sich dieser Biases bewusstwerden und ihnen aktiv entgegenwirken kann.
    - **Intersektionalität:** Nadja Scherr (Mitglied im Netzwerk) erläuterte das Konzept der Intersektionalität, das die Überschneidung verschiedener Identitäten wie bspw. Geschlecht, Ethnie, Nationalität und Religion berücksichtigt. Außerdem wurde die Thematik im IT-Bereich beleuchtet und wie dies den Arbeitsalltag beeinflusst.
    - **Eine Reise durch VR und Game-based Learning:** Hanna Algedri (Mitglied im Netzwerk) hielt einen Vortrag über ihre Masterarbeit, in der sie untersuchte, wie Diversity Training in Virtual Reality durch Game-based Learning effektiv umgesetzt werden kann. Sie entwickelte ein Serious Game, das diskriminierungsfreie Sprache thematisiert und zeigte, wie diese Verbindung von Technologie und gesellschaftlicher Relevanz das Lernen und die Sensibilisierung in der Zukunft fördern kann.
- **Equality-Stand auf der AccsoCon:** „AccsoCon“ ist unsere interne Messe, um uns weiterzuentwickeln und Erfolge zu feiern. Seit 2023 gibt es beim zweiten Tag der Communities nun auch einen Equality Stand.
    - **2023:** Einrichtung einer **Anlaufstelle** zum Thema Diversity. An einem speziellen Stand hatten die Accsonaut:innen die Möglichkeit, ihre Anliegen entweder im persönlichen Gespräch oder über einen **anonymen Briefkasten** einzubringen. Zusätzlich stand Literatur zum Thema bereit, und unsere Netzwerk-Kolleg:innen waren für Gespräche verfügbar. Ziel war es, die Bedeutung von Diversity innerhalb des Teams sowie die Arbeit der Netzwerke außerhalb der Communities[6] hervorzuheben.
    - **2024:** Ähnlich wie im Jahr zuvor standen wir für Gespräche bereit und hatten viele weitere Anschaumaterialen dabei. Das Format hat sich jedoch auch weiterentwickelt. Ergänzend zum Stand lief eine **freiwillige und anonyme Onlineumfrage** zum Thema „Wie vielfältig ist Accso“. Die Ergebnisse haben aufgezeigt das unter unseren Accsonaut:innen Personen neurodivers sind oder zur LGBTQIA+ gehören. Ebenso gab es eine rege Teilnahme an der Umfrage, was aufzeigt, dass auch unseren Mitarbeitenden Diversität am Herzen liegt. Bemerkenswert war auch das äußerst positive Feedback zum Umgang mit dem Thema. Besonderes Highlight war unsere **Fishbowl Session** zum Thema „How much diversity do we need at Accso?“. Dieses Diskussionsformat war stark besucht aus allen Abteilungen, sowie Senioritäten. Dabei zeigte sich auch die Vorbildfunktion unserer Personalverantwortlichen, welche sich schon Vorfeld Gedanken darüber gemacht haben.
    - **2025:** Auch in diesem Jahr waren wir wieder mit einem eigenen Stand vertreten und haben die anonyme Umfrage erneut durchgeführt. Statt einer Fishbowl-Session gab es

[6] Eine Accso-Community ist ein Netzwerk von Mitarbeitenden, die sich für denselben technischen Themenbereich interessieren und diese Themen bei Accso vorantreiben wollen. Ein Accso-Netzwerk wiederrum beschäftigt sich mit nicht-technischen Themen.

diesmal einen **spielerischen Workshop**. In einer interaktiven Gruppenaktivität reflektierten die Teilnehmenden, was uns als Individuen prägt - unsere Erfahrungen, Eigenschaften und Geschichten. Durch den offenen Austausch und gezieltes Fragenstellen entstanden neue Perspektiven. Im Anschluss wurden die Eindrücke gemeinsam ausgewertet. Dank der offenen und unvoreingenommenen Atmosphäre konnten alle überraschende und wertvolle Einblicke gewinnen, die das Bewusstsein für Vielfalt weiter stärken. Außerdem lief während der gesamten Messe unser Format **„Accso-Connect“**. Teilnehmende wurden mit einer Markierung an der Kleidung (z. B. Button mit QR-Code) als offen für Erfahrungsaustausch gekennzeichnet. Der QR-Code lieferte zufällige Fragen, die als Gesprächsanstoß dienten. Die Fragen sind bewusst ungewöhnlich für den Berufsalltag und laden dazu ein, über den Tellerrand hinauszublicken. Sie fördern einen tieferen Einblick in die Persönlichkeit des Gegenübers und schaffen Raum für authentischen Austausch jenseits der üblichen Fachthemen.

  - **Neu: 2026:** Wir waren wieder mit einem Stand auf der Accso Con vertreten und standen neuen aber auch bestehenden Accsonaut:innen für Fragen, Anliegen und Wünschen bereit. Wie die letzten Jahre haben wir auch unsere Diversity Umfrage erneut durchgeführt. Besonders war dieses Mal unser Session-Anteil. Wir haben uns mit dem Netzwerk Frauenförderung, CSR (Corporate Social Responsibility) und Gesundheit zusammengeschlossen unter dem Thema „Mental Health“. Psychische Gesundheit, geht uns alle etwas an und jedes Netzwerk hat seine eigene Perspektive auf das Thema eingebracht. So berichtete Julia Brechtel als Vertreterin des Frauennetzwerks über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und fokussierte sich dabei auf Mental Load, welcher wiederrum im Kontext von Mental Health zu betrachten ist. Nicole Heinze und Oscar Bertin referierten über „Masking“ als Vertreter:in vom Diversity Netzwerk. Jeder Mensch setzt in verschieden Kontexten „Masken“ auf, besonders relevant ist das bei neurodiversen Personen oder bei Menschen mit psychischen Krankheiten. Wie man mehr zu seinem „wahren ich“ stehen kann und authentisch auftreten kann, wurde mit Tipps und Beispielen vermitteln. Den Schluss bildete Martin Fritz vom CSR Netzwerk. Er brachte die Perspektive einer Führungskraft auf das Thema Mental Health ein. Was können Führungskräfte tun und wie sind sie selbst auch betroffen. Uns war wichtig nicht nur Vorträge und Wissen zu vermitteln, sondern auch zum Austausch anzuregen. Deswegen haben wir dieses Jahr eine zweiten Session Slot genutzt und eine Fishbowl zu dem Thema „Was kann Accso/ich zu meiner Mental Health beitragen?“. Der Dialog war sehr wertvoll und hat uns einen guten Einblick darüber gegeben was unsere Accsonaut:innen zurzeit beschäftigt und was wir als Firma beitragen können, damit sie weiterhin gesund bleiben und sich bei uns wohlfühlen.

- **Aktionen zum Pride Month:** Während des Pride Months führten wir mehrere **Social Media Kampagnen** durch. Außerdem machten wir auf den **CSD** in der Nähe unserer Standorte aufmerksam und alle teilnehmenden Accsonaut:innen erhielten ein **T-Shirt**. Im Büro wurde für die spezielle CSD-Woche eine **Flagge** gehisst.

Diversität fördern:

- **Neu: CSD Sponsoring Darmstadt:** 2026 haben wir den CSD in Darmstadt gesponsort. Wir haben uns gezielt für diesen CSD entschieden, da wir schon öfters mit **vielbunt e.V.** in Kontakt standen und den Verein sehr gut kennen. Einige unserer Accsonaut:innen sind auch Mitglied und engagieren sich dort ehrenamtlich. Außerdem waren wir mit einer großen Laufgruppe an der Demonstration beteiligt.



Abbildung 12: Accsonaut:innen auf dem CSD in Darmstadt 2026

- **Best Friends Austausch:** Unsere Best Friends sind andere Unternehmen, mit denen wir gemeinsam Projekte durchführen. Diese Firmen teilen unsere Werte und haben ähnliche Ansprüche an ihre Unternehmenskultur wie wir. Vertreter:innen aus dem HR-Bereich trafen sich zu einem virtuellen Workshop, der sich dem Thema "Diversität" widmete. Zu Beginn haben wir uns mit typischen Diversity Vorurteilen beschäftigt. Dadurch kam ein reger Austausch von **Erfahrungen** und **Best Practices** zustande. Nahezu alle teilnehmenden Unternehmen haben mit ähnlichen Herausforderungen zu kämpfen. Nach diesem groben Überblick sind wir noch einmal konkreter geworden. Insgesamt wurde jeder Parameter von Diversität kurz besprochen. Wir konnten **voneinander lernen** und gemeinsam neue Ideen sammeln.

- **Benennung von Vertrauenspersonen:** Wir haben Vertrauenspersonen benannt, die als Ansprechpartner:innen für Diversitäts- und Inklusionsthemen zur Verfügung stehen. Diese Personen bieten Unterstützung, beraten und setzen sich für die Belange unserer Mitarbeiter:innen ein.

- **Leitfaden zum Gendern:** Unser Leitfaden zum Gendern bietet klare Richtlinien und Beispiele für **geschlechtergerechte Sprache**. Ziel ist es, die Kommunikation in unserer Organisation inklusiver und respektvoller zu gestalten.

- **Zuwendungen an soziale Vereine:** Wir haben zweimal an den Verein **vielbunt e.V.** gespendet, um Projekte zur Förderung der Diversität und Inklusion in unserer Gesellschaft zu unterstützen. Ebenso haben wir an das **Frauenhaus Darmstadt** und an den **Angelman**

e.V. gespendet. Diese Spenden helfen dabei, wichtige Initiativen zur Gleichstellung voranzutreiben.

- **Auszeichnung FAZ:** 2023 wurden wir vom F.A.Z.-Institut als „Vorbild in Vielfalt und Diversity 2023“ ausgezeichnet. Im Ranking der IT-Berater belegt Accso den dritten Platz. 2024 führten wir die Studie erneut durch und machten dieses Mal den ersten Platz. Darauf sind wir besonders stolz.

Besonderer Fokus - Frauenförderung

Die Förderung von Frauen im Kontext des Diversitätsmanagements ist für uns aus mehreren Gründen besonders wichtig:

1. **Historische Benachteiligung**

Frauen wurden in vielen Bereichen der Gesellschaft, einschließlich der IT-Branche, historisch benachteiligt und diese Benachteiligung besteht weiterhin. Für uns ist es daher wichtig, gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um diese Ungleichheiten auszugleichen und sicherzustellen, dass Frauen bei Accso die gleichen Chancen und Zugänge wie Männer erhalten.

2. **Ausgewogenheit**

Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis sorgt dafür, dass Frauen auf allen Ebenen des Unternehmens, insbesondere in Führungspositionen, vertreten sind. Damit möchten wir zu einem inklusiveren Arbeitsumfeld beitragen.

3. **Überwindung von Geschlechterstereotypen**

Die Förderung von Frauen in der IT hilft, traditionelle Stereotype zu durchbrechen, die Frauen als weniger technisch begabt darstellen. Dadurch können wir ein Umfeld fördern, in dem junge Mädchen und Frauen ermutigt werden, Karrieren in der IT anzustreben.

4. **Vorbildfunktion**

Frauen in der IT fungieren als Vorbilder für die folgende Generationen und zeigen, dass Erfolg in der Branche für alle möglich ist. Dadurch können wiederum mehr Frauen inspiriert werden, in die Tech-Branche einzusteigen.

5. **Besondere Rahmenbedingungen**

Durch neue Arbeitsplatzmodelle und durch zunehmend gerechtere Aufgabenverteilungen in Punkto Kindererziehung/-betreuung und Betreuung pflegebedürftiger Personen, gibt es schon erste Fortschritte in Bezug auf die Gleichstellung von Männern und Frauen. Die Tatsache, dass Frauen die Kinder austragen, gebären und stillen, wird sich allerdings nicht ändern. Aus diesem Grund beschäftigen wir uns auch damit, wie wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, für alle, aber insbesondere für unsere weiblichen Accsonautinnen noch verbessern können.

6. **Inklusive Unternehmenskultur**

Durch die gezielte Frauenförderung schaffen wir ein inklusiveres Arbeitsumfeld, in dem sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertgeschätzt und respektiert fühlen. Dies führt zu einer positiveren Arbeitsatmosphäre und motiviert uns zu Höchstleistungen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Förderung von Frauen im IT-Umfeld nicht nur zur Geschlechtergerechtigkeit beiträgt, sondern auch zu besseren Geschäftsergebnissen, innovativeren Lösungen und einer stärkeren, vielfältigeren Belegschaft führt. Aus diesem Grund gibt es neben dem Diversity Netzwerk bei Accso das Netzwerk „Frauenförderung/ Women Empowerment“. Ursprünglich ist das Netzwerk als eine „Arbeitsgruppe“ im Jahr 2020 gestartet. Je mehr wir uns mit den dazugehörigen Themen beschäftigten, desto klarer wurde uns, dass es für diese Themen kein „Enddatum“ geben kann. Aus diesem Grund ist die Arbeitsgruppe im Jahr 2022 in ein festes Netzwerk übergegangen.[7]

[7] Eine Arbeitsgruppe ist zeitlich befristet. Ein Netzwerk hingegen ist langfristig angelegt und zielt auf die nachhaltige Gleichstellung im Unternehmen ab.

Unsere Mission

Durch unser Netzwerk Frauenförderung möchten wir eine unterstützende und inspirierende Plattform schaffen, um Accsonaut:innen in ihrer beruflichen Entwicklung zu stärken und ihre Sichtbarkeit zu erhöhen. Unser Ziel ist es durch verschiedene Aktivitäten und Projekte, durch Weiterbildungsmöglichkeiten und den Erfahrungsaustausch eine Kultur der Inklusion und Chancengleichheit zu fördern. Wir möchten Frauen in ihrer persönlichen und fachlichen Laufbahn unterstützen, sie motivieren und in verschiedenen Belangen fördern, z.B. in Bezug auf die Entwicklung zur Führungskraft. Durch die Förderung von weiblichen Vorbildern und die Stärkung eines empowernden Umfelds trägt unser Netzwerk zur Steigerung der Diversität und Innovationskraft bei Accso bei. Neben der internen Frauenförderung setzen wir gezielt Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen mit Interesse an der Informatik ein, um noch mehr Frauen zu ermutigen, ihren Weg in der IT zu starten bzw. fortzusetzen.



Abbildung 13: Übersicht der Ziele und Aktivitäten im Netzwerk Frauenförderung

Umsetzung

Zu Beginn haben wir eine Ist-Analyse durchgeführt, um daraus zielgerichtete Maßnahmen abzuleiten. Eine der ersten Erkenntnisse aus der Ist-Analyse war, dass wir erfreulicherweise **keine Gender Pay Gap** bei Accso haben und noch nie hatten. Accso hat von Anfang an Wert auf eine faire und gerechte Vergütung gelegt, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft oder sonstiger Faktoren.[8] Deshalb gibt es auch einige Frauen, die im gleichen Karrierelevel mehr verdienen als ihre männlichen Kollegen.

Aus der Ist-Analyse haben sich darüber hinaus folgende **Maßnahmenpakete** ergeben:

- Networking & Austausch fördern

[8] Durch unser einzigartiges Bewertungssystem („Ranking“) wird sichergestellt, dass jede:r basierend auf ihren:seinen Leistungen im Vergleich zur Peergroup bewertet wird.

- Frauenanteil insgesamt anheben (Recruiting & Personalmarketing)
- Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen
- Weiterentwicklung unterstützen
- Vereinbarkeit Familie & Beruf fördern
- Mädchen und Frauen außerhalb von Accso inspirieren und motivieren

Networking & Austausch

Relativ schnell haben wir verschiedene Formate eingeführt, um den Austausch unter Frauen bei Accso zu fördern. Ziele waren und sind:

- **Unterstützung und Empowerment**: Accsonautinnen können sich gegenseitig bei persönlichen und beruflichen Herausforderungen unterstützen und ein Gefühl von Gemeinschaft und Zugehörigkeit schaffen. Es gibt einen sicheren Raum, um über persönliche Themen zu sprechen und sich mit Gleichgesinnten auszutauschen
- **Erfahrungsaustausch:** Der Austausch über persönliche und berufliche Erfahrungen kann anderen Frauen helfen, ähnliche Situationen besser zu meistern. Accsonautinnen können von den Erfahrungen anderer profitieren, sich über Ratschläge und Tipps zur beruflichen Weiterentwicklung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder anderen relevanten Themen austauschen.
- **Netzwerken**: Austauschformate für Frauen bieten die Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen, die für die berufliche oder persönliche Entwicklung nützlich sein können. Daraus können Ideen für berufliche oder persönliche Projekte entstehen.
- **Persönliche Weiterentwicklung**: Durch den Austausch von Gedanken und Meinungen zu verschiedenen Themen, können Frauen ihre eigene Sichtweise reflektieren und erweitern. Über Herausforderungen zu sprechen kann zur mentalen Gesundheit und Wohlbefinden beitragen und Stress reduzieren.

Zum Beispiel haben wir eine geschlossene Chat-Gruppe, eine **Frauen-Chat-Gruppe**, für Accsonautinnen eingerichtet, die komplett themenoffen ist und einen sicheren Raum für Frauen bietet, sich auszutauschen und zu vernetzen. Ebenso wurde ein **Frauen-E-Mail-Verteiler** erstellt, um Frauen zu besonderen Ereignissen und Events für Frauen einzuladen oder auf interessante Themen hinzuweisen.

Es wurde ein regelmäßig stattfindendes **After-Work-Meeting** initiiert, das Accsonautinnen die Möglichkeit bietet, sich standortübergreifend zu vernetzen und auszutauschen.

Um konkrete Herausforderungen und spezifische Fragestellungen bearbeiten zu können, haben wir auch ein sogenanntes **Women Exchange** Format eingeführt. Hier wird im Vorfeld ein konkretes Thema von einer Accsonautin in einem Kurz-Vortrag vorgestellt und im Anschluss wird im Rahmen einer Fish-Bowl-Diskussion oder in Gruppenarbeiten über das Thema diskutiert.

Neben den internen Austauschformaten treten wir auch gerne und regelmäßig in den **Austausch mit anderen Unternehmen** oder anderen **Frauennetzwerken**. Dadurch können wir neue Kontakte knüpfen, es entstehen Synergieeffekte und wir erhalten neue Impulse und Feedback zu unseren bisherigen Aktivitäten.

Neu: 2026 nahm unsere Accsonautin Nadja Groß an einer Podiumsdiskussion der Schader-Stiftung zum Thema **„KI & Gender – Wie Kuństliche Intelligenz mit Geschlechtergerechtigkeit zusammenhaṅgt“** teil. Unsere Head of HR und Netzwerkleitung Irina Kurbatov hat in diesem Jahr

bei der Initiative „Women go digital“ mitgewirkt, bei der es unter anderem um den Einfluss von Frauenförderung auf die Unternehmenskultur ging.

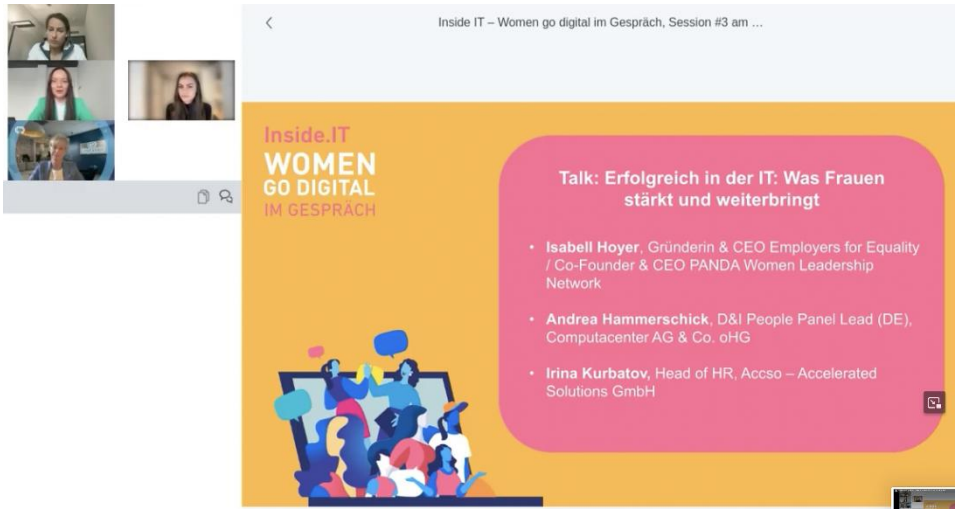

Abbildung 14: Inititative "Women go digital"

Der öffentliche Diskurs zum Thema Frauenförderung kommt bei uns nicht zu kurz. Wir vertreten unsere Unternehmenswerte klar nach außen.

Kontinuierlich setzten wir uns dafür ein das Bewusstsein für Frauenförderung zu stärken. Im Jahr 2025 haben wir uns in allen Teammeetings aktiv als Netzwerk für Frauenförderung vorgestellt. Dabei konnten wir nicht nur unsere Maßnahmen, sondern auch unsere bisherigen Erfolge präsentieren. Besonders freut es uns, dass inzwischen auch ein männliches Mitglied Teil unseres Netzwerks ist – damit haben wir eines unserer Ziele für 2024 bereits erreicht.

Frauenanteil anheben

Mit einem Frauenanteil von 20% lagen wir bereits im Jahr 2020 über dem Branchendurchschnitt (17%) in der IT-Branche. Theoretisch hätten wir daran nichts ändern müssen. Da wird jedoch immer bestrebt sind, uns weiterzuentwickeln und zu verbessern, haben wir auch hierfür verschiedene Maßnahmen umgesetzt, die im Kapitel Recruiting auf Seite 9 näher beschrieben sind. Anbei nochmal zur Übersicht:

- Optimierung des **Außenauftritts** durch
  - Anpassung der Website und Social Media Posts (mehr Bilder von Frauen, freundlichere Farben, **Erfahrungsberichte** von Frauen, Frauen im Fokus durch weibliche **Rolemodels** usw.)
  - **Gendergerechte Sprache**
  - Anpassung der Stellenenzeigen: **geschlechtergerechte Formulierung**, keine abschreckenden Anforderungen, Diversity Statement
  - Herausstellen von **Benefits**, die insbesondere für Frauen wichtig sind (Vereinbarkeit Familie & Beruf, flexible Arbeitszeiten, Arbeitskultur usw.)
- **Recruiting-Events** für Frauen in der IT (standortübergreifend)
- **Bewerbungstraining** für Studentinnen

Unter anderem durch diese Aktivitäten konnten wir den Anteil der weiblichen Bewerberinnen auf 31% steigern. Insgesamt hat sich der Frauenanteil bei Accso dadurch im Jahr 2024 auf 25% erhöht. 2025 betrug der Frauenanteil sogar **29%**. 2026 beträgt der Frauenanteil 28%.

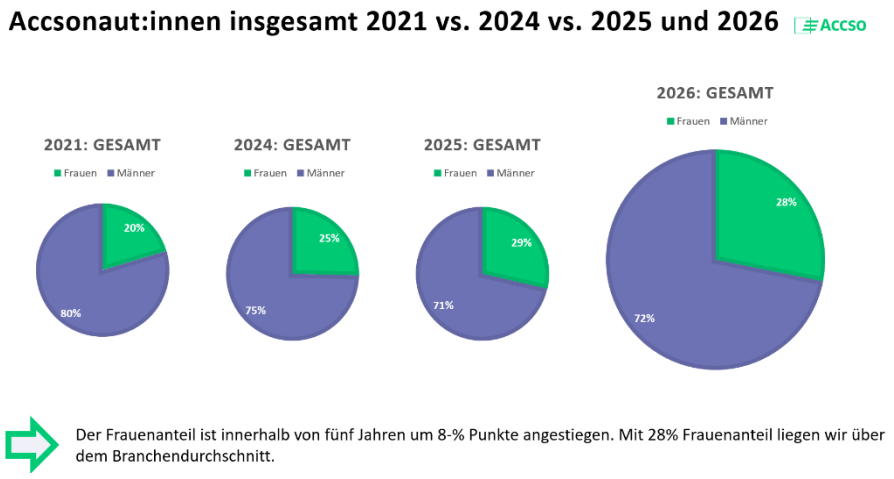

Abbildung 15: Frauenanteil 2026 im Vergleich zu 2021, 2024 und 2025

Frauen in Führungspositionen

Eine weitere Erkenntnis aus der Ist-Analyse war, dass trotz des vergleichsweise hohen Frauenanteils nur wenige Frauen eine Führungsposition innehatten. Aus diesem Grund haben wir mit dem Top Management gesprochen, um hier eine **Sensibilisierung** herbeizuführen. Die Führungskräfte wurden unter anderem darauf aufmerksam gemacht, dass Frauen oft eher zurückhaltend sind, wenn es um ihre eigene Weiterentwicklung geht und sich oft schlechter einschätzen, als sie eigentlich sind. In regelmäßig stattfindenden **Führungskräfte-Schulungen** (interne „PV-Schulung“[9]) wird daher explizit auf die Thematik eingegangen, wie unsere Führungskräfte ihre weiblichen Mitarbeiterinnen noch stärker fördern und motivieren können, eine Führungslaufbahn einzuschlagen.

Des Weiteren haben wir in unser **Schulungsportfolio** über fünf verschiedene Schulungen aufgenommen, die sich speziell an Frauen richten (siehe nächster Abschnitt). In unserem Portfolio an Coaches gibt es eine hinreichende Auswahl an **weiblichen Coaches**, die unter anderem auch weibliche Nachwuchsführungskräfte im Fokus haben. Aktuell ist auch ein internes **Mentoring-Programm** in Planung, damit angehende weibliche Führungskräfte noch mehr von der Erfahrung und dem Wissen vorangegangener weiblicher PVs profitieren können.

Durch familienfreundliche Rahmenbedingungen, wie flexiblen Arbeitszeiten und flexiblen Arbeitsorten, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (siehe Abschnitt unten), sowie der Möglichkeit auch in **Teilzeit** eine Führungsposition auszuüben, wird die Hemmschwelle reduziert und mehr Raum geschaffen, unabhängig von der privaten Situation eine Führungsrolle anzunehmen. Durch unser **Nachwuchsführungskräfte-Modell**, erhalten auch junge bzw. noch nicht ganz so erfahrene Mitarbeitenden die Möglichkeit, bereits erste Führungserfahrung zu sammeln, z.B. durch das Führen von Student:innen oder Absolventen. Unabhängig von dem

[9] PV steht für Personalvorgesetzte bei Accso. Damit sind die disziplinarischen Führungskräfte gemeint.

Karrierelevel, kann man zum Beispiel auch als Student:in eine Community leiten oder andere Führungsaufgaben übernehmen, die nicht mit der disziplinarischen Führung verbunden sind.

Durch die verschiedenen Maßnahmen konnten wir den Anteil an Frauen in Führungspositionen bereits in wenigen Jahren erhöhen.

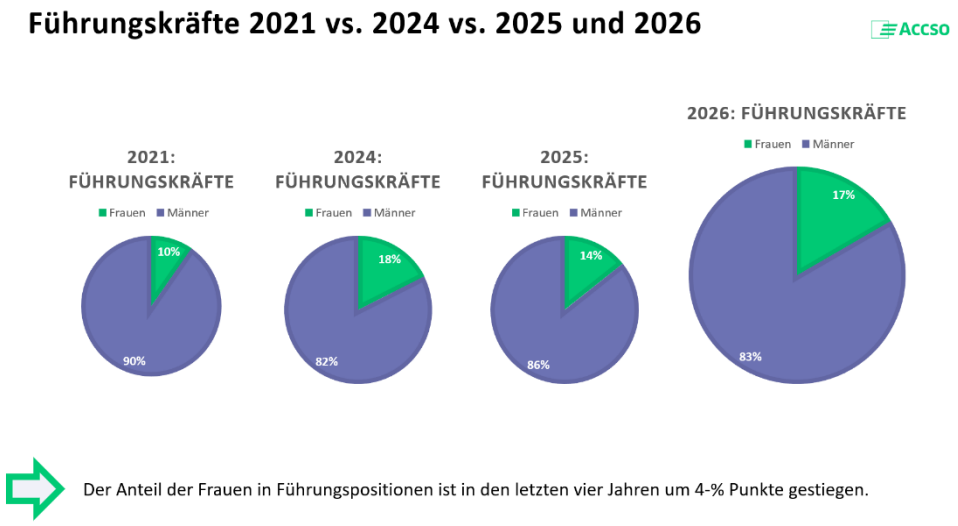

Abbildung 16: Anteil der Frauen in Führungspositionen 2026 im Vergleich zu 2021, 2024 und 2025

Neu: Weibliche Geschäftsführerin ab Januar 2027!

Wir sind besonders stolz und froh verkünden zu dürfen, dass ab Januar 2027 mit Isabell Horst, bisher Head of Sales, erstmals eine Frau Teil der Geschäftsführung wird. Sie löst Accso-Gründer Jürgen Artmann in der Geschäftsleitung ab. Damit ist ein weiteres wichtiges Ziel erreicht: mindestens eine Frau in der Geschäftsführung zu haben.

Weiterentwicklung

Zur Förderung der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung unserer Accsonautinnen, haben wir Schulungen und **Weiterbildungsmöglichkeiten explizit für Frauen** eingeführt. Folgende Trainings gibt es seither fest in unserem Portfolio:

- Netzwerken leicht gemacht! Sponsoren gewinnen – unterstützt, bekannt, einflussreich
- Die Marke „ICH“ – ein strategischer Erfolgsplan
- Souveränitätstraining für Frauen
- Meine Wirkung auf andere – das Feedbackseminar
- Female Finance Forum[10]

[10] Das Besondere am Female Finance Forum ist, dass es dabei um ein komplett privates Thema handelt. Es geht in dieser Schulung darum, Frauen darauf aufmerksam zu machen, sich frühzeitig mit der Altersvorsorge zu beschäftigen und verschiedene Wege aufzuzeigen, wie man z.B. trotz Teilzeit-Arbeit und Auszeiten eine ausreichende Altersvorsorge erzielen kann. Accso übernimmt die Kosten für diese Schulung, weil wir sehen, dass das Thema für viele Frauen relevant ist.

Durch das Austauschformat **„Women Exchange“** gibt es darüber hinaus in regelmäßigen Abständen Impulse zu verschiedenen berufsbezogenen Themen von unseren Accsonautinnen für Accsonautinnen:

- How to make your weakness your strength
- Conflict styles and transactional analysis
- How to make your weakness your strength
- Vereinbarkeit Beruf und Familie
- Zyklusbasiertes Arbeiten
- Dein Beitrag beim Ranking und im MAG
- Aus dem Werden und Leben einer Software-Architektin bei Accso

Es gibt auch **interne Vorträge** (sogenannte „iT-time“), die sich an alle Geschlechter richten, um auf verschiedene Aspekte aufmerksam zu machen, zum Beispiel auf das Frauenbild in den Medien.

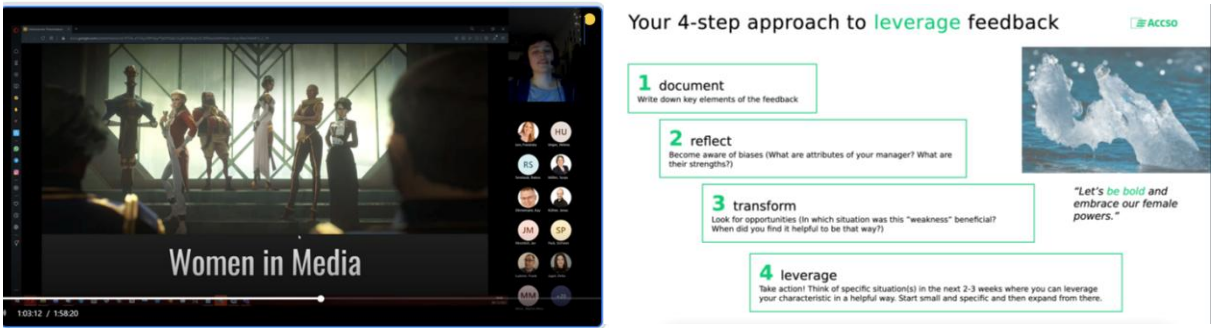

Abbildung 17: Ausschnitte aus internen Wissensvermittlungs-Formaten

In regelmäßigen Abständen berichten wir an die gesamte Belegschaft im **übergreifenden Accso-Meeting** über die Aktivitäten im Netzwerk Frauenförderung und machen auf die Entwicklung aufmerksam.

Neu: NewWork@Accso und Womens Month

Wenn man sich mit der Förderung von Frauen beschäftigt, passiert es oft, dass man unter Frauen bleibt. Diese Grenzen wollten wir mit NewWork@Accso bewusst durchbrechen. Es handelt sich hierbei um einen bewusst geschlechterübergreifenden Austausch, in dem Impulse gesetzt werden - in diesem Jahr „Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Mental Loaf“– sowie einem anschließenden Austausch im geschützten Raum.

Um Frauen nicht nur an einem Tag im Jahr zu feiern und sichtbar zu machen, haben wir den Womens Month bei Accso eingeführt. Der Womens Month findet im März statt und ist gekennzeichnet durch wöchentliche Impulse rund um das Thema Frauenförderung sowie die Vorstellung unerer weiblichen Acccsonautinnen und ihrer beeindruckenden Werdegänge und Tätigkeiten. Zum Abschluss findet der NewWork@Accso-Austausch statt.

Vereinbarkeit Familie und Beruf

Das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ spielt nicht nur für weibliche Accsonautinnen eine große Rolle. Für alle Menschen, unabhängig vom Geschlecht, wird es zunehmend wichtiger, ihren Beruf mit dem Privatleben in Einklang zu bringen. **Flexibilität** ist hierbei ein essenzieller Faktor. Bei Accso war es schon immer möglich, seine **Arbeitszeit** flexibel zu gestalten und nahezu

selbst zu bestimmen, ob man von zu Hause arbeitet oder lieber ins Büro geht. Darüber hinaus leben wir ein unkompliziertes und flexibles Arbeitszeitmodell, welches unseren Accsonaut:innen ermöglicht, die Wochenarbeitszeit einfach zu **reduzieren oder aufzustocken**. Wir planen von vornherein nicht mit Überstunden. Sollten sie dennoch mal anfallen, kann man sie abfeiern oder sich auszahlen lassen. Es ist sogar möglich Minusstunden aufzubauen, wodurch noch mehr Flexibilität geschaffen wird, wenn zum Beispiel die Kita zu hat oder Angehörige gepflegt werden müssen. Es gibt keine geschlechterspezifischen Lohnunterschiede bei Accso. Bei uns wird sehr viel Wert auf Gerechtigkeit gelegt und darauf, dass sich alle wohl fühlen. Deshalb sind zu unseren standortübergreifenden **Sommerfesten** auch alle Accsonaut:innen samt Partnern und Kindern herzlich eingeladen. Für die Accsonaut:innen Kinder sind die Sommerfeste echte Highlights, weil es jede Menge aufregender Aktivitäten für Kinder gibt und reichlich Abwechslung und Spaß. Auch in unseren Büros sind Kinder, aber auch Hunde und andere Haustiere, herzlich willkommen. Mit unseren **Elternzeitlern** stehen wir in engem Kontakt und kümmern uns um einen möglichst einfachen Wiedereinstieg. Ihre bisherige Position bleibt erhalten und sie entscheiden selbst, in welchem Umfang sie nach der Elternzeit wieder einsteigen.

Durch das **hybride** Arbeiten kann man selbst entscheiden, ob man, wenn zum Beispiel die Kita mal wieder geschlossen ist, lieber von zu Hause arbeitet oder sein Kind mit ins Büro nimmt. Natürlich gibt es auch einen **Kinderbetreuungszuschuss** und andere Benefits für Accsonaut:innen mit Kindern. Aktuell eruieren wir noch weitere Möglichkeiten, beispielsweise bei der Unterstützung der Ferienbetreuung, die für viele Eltern wichtig ist.

Dass mittlerweile auch immer **mehr Männer in Teilzeit** arbeiten, zeigt, wie gut das flexible Modell von unseren Accsonaut:innen angenommen wird. Aktuell ist sogar der Anteil an Männern, die in Teilzeit arbeiten, höher als der Anteil Frauen, die in Teilzeit arbeiten.

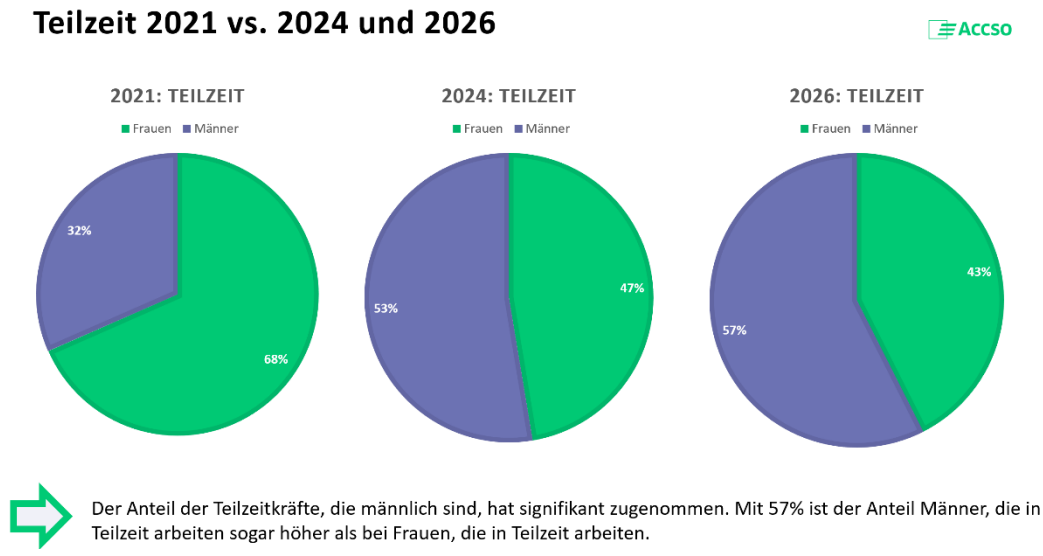

Abbildung 18: Signifikante Zunahme des Anteils an Männern, die in Teilzeit arbeiten im Vergleich zu 2021

Inspiration und Empowerment

Nahezu jede Frau, die ihren Weg in der IT eingeschlagen hat, weiß, wie herausfordernd es sein kann, diesen Weg beizubehalten. Noch immer liegt die Quote der Frauen, die ein Informatik-

Studium anfangen bei ca. 10-20%, je nach Universität.[11] Die Abbruchquote liegt mit knapp 19% bei den weiblichen Studierenden ebenso im signifikanten Bereich.[12] Mädchen und junge Frauen sind leider nach wie vor vielen Vorurteilen in Bezug auf ihre Intelligenz als Frau ausgesetzt und bekommen bereits zu Schulzeiten oft gesagt, dass sie sich lieber für ein anderes Fach entscheiden sollten. Oft fehlt es in der Praxis an weiblichen Vorbildern, welche die Mädchen und Frauen motivieren, ihren Weg – trotz oder gerade wegen der noch vorherrschenden klischee-behafteten Vorstellungen – fortzusetzen. Genau aus diesem Grund haben wir einige unserer Netzwerkaktivitäten auf die **Inspiration und Motivation von Schülerinnen und Studentinnen** ausgelegt.

Zum Beispiel führen wir regelmäßig, und mittlerweile an allen Accso Standorten, die sogenannte **„WomenPowerIT@Accso“** durch. Das ist eine Veranstaltung, die sich an Informatik(nahe) Studentinnen richtet. Hierbei geht es darum, den Austausch unter den Studentinnen zu fördern, damit sie sehen, dass sie nicht alleine sind, aber auch darum, durch verschiedene weibliche Vorbilder aufzuzeigen, wie vielfältig die Möglichkeiten in der IT-Praxis aussehen können.

Für Schüler:innen haben wir 2024 Jahr erstmalig einen **GirlsDay@Accso** in Darmstadt durchgeführt. Dabei konnten die Schüler:innen spielerisch an die Softwareentwicklung herangeführt werden und bereits einige wichtige Dinge lernen, die für die Softwarepraxis relevant sind. Auch 2025 haben wir den GirlsDay@Accso in München durchgeführt. Aktuell ist auch ein weiteres Projekt für Schulen „Workshop am Gymnasium“ in Planung.

Damit wir neben Schülerinnen und Studentinnen, auch noch mehr berufserfahrene Frauen erreichen, sind wir gerade in der Planung einer Veranstaltung für einen Austausch unter berufserfahrenen IT'lerinnen. An unserem Standort in Kapstadt wurde ein ähnliches Format bereits zum zweiten Mal in Folge erfolgreich durchgeführt, welches immer am nationalen Frauentag Südafrikas, dem 8.8. stattfindet. Beim sogenannten **Accso's National Women's Day Event** werden verschiedene Speakerinnen aus der IT in unser Kapstädter Büro eingeladen. Dabei werden verschiedene Themen beleuchtet, Erfahrungen ausgetauscht und natürlich tatkräftig genetzwerkt. Den gesamten Women's Month über postet Accso zusätzlich verschiedene Accsonautinnen und ihre Erfahrungen in der IT-Branche, sodass auch über die Social Media Kanäle verstärkt darauf aufmerksam gemacht wird.

Zur Inspiration anderer Frauen und Mädchen sind unsere Accsonautinnen auch als Speakerinnen, Vortragende auf verschiedenen **Konferenzen und Messen** unterwegs, wodurch ebenfalls die Vorbildfunktion bekräftigt wird. In naher Zukunft möchten wir außerdem ein Mentoring-Programm von Accsonautinnen für Accsonautinnen auf die Beine stellen.

Unsere Accsonautinnen Lea und Nadja haben im Podcast „**mitgemeint**“ über das Thema Diversität in der Informatik gesprochen. Sie räumen mit gängigen Vorurteilen auf und unterstreichen, dass mathematisches Verständnis und Interesse an IT unabhängig vom Geschlecht sind. Im Gespräch zeigen sie, wie wichtig ein unterstützendes Umfeld für alle ist und stellen verschiedene Fördermöglichkeiten für mehr Vielfalt in der Branche vor. Nadja und Lea teilen dabei auch persönliche Erfahrungen aus ihrem Berufsalltag bei Accso. Ihre zentrale Botschaft: Jeder kann Informatik lernen.

---

[11] Frauen in die IT: Warum wir sie brauchen und wie wir sie bekommen (it-talents.de)

[12] Studierende der Informatik nach Geschlecht bis 2022/2023 | Statista und Vergleich der Abbruchquoten von Frauen und Männern in der Informatik | gFFZ

Wir sind sehr stolz, dass unsere Accsonautinnen Dr. Xenija Neufeld und Isabell Horst für den **Femtech Award 2024** nominiert wurden – und freuen uns besonders, dass Xenija in der Kategorie „Digital Transformation“ den zweiten Platz belegt hat. Xenija ist unsere Head of AI, die mit ihrer Expertise in KI und Data Science innovative Lösungen für unsere Kunden entwickelt – aktuell etwa für die ZDFmediathek. Ihr Weg führte sie von der Forschung und Promotion im Bereich Künstliche Intelligenz über die Spieleindustrie zu Accso. Neben ihrer technischen Exzellenz engagiert sie sich als Mentorin und setzt sich leidenschaftlich für mehr Frauen in der IT ein.



Abbildung 19: Unsere Accsonautinnen bei der Awardverleihung von Femtec

Zukunftsaussichten

Diversität ist im Quellcode von Accso hartkodiert und das schon von Anfang an. Unsere bisherigen Bemühungen haben bereits beeindruckende Fortschritte gebracht, aber wir wissen, dass unser Engagement noch lange nicht abgeschlossen ist. Das Thema Diversität bleibt von **zentraler Bedeutung** und erfordert fortlaufende Aufmerksamkeit und Anpassung.

Ein Blick auf zukünftige Aktionen und Bestrebungen...

Sensibilisierung für Diskriminierung:
Auch wenn wir bislang keine bekannten Fälle von Diskriminierung hatten, wissen wir, dass schon kleine Gesten oder Worte verletzen können. Deshalb möchten wir das Bewusstsein für einen respektvollen Umgang und die richtige Wortwahl schärfen, um unbeabsichtigte Diskriminierung zu vermeiden und gegenseitige Rücksichtnahme zu fördern.

Mentoring-Programm ausbauen:
Wir sind stolz auf die vielfältige Erfahrung unserer Accsonaut:innen und möchten dieses Wissen noch stärker nutzen. Daher erweitern wir aktuell unser Mentoring-Programm, um gezielt den Austausch und die Unterstützung innerhalb unseres Teams zu fördern.

Diversity Exchange:
Ähnlich wie beim Women Exchange möchten wir Raum und Zeit für weitere vielfältige Perspektiven schaffen. Beim Diversity Day zum Thema ADHS und Neurodivergenz stieß insbesondere der persönliche Einblick in den Alltag einer betroffenen Person auf großes Interesse. Die persönlichen Erfahrungen und Erzählungen kamen sehr gut an. Diesen Effekt würden wir gerne weitertreiben.

Austauschformat für berufserfahrene Frauen in der IT:
Unsere WomenPowerIT ist seit vielen Jahren ein erfolgreiches Format, das sich bislang vor allem an Studentinnen richtet. Wiederholt gab es den Wunsch aus unserem Netzwerk nach einem eigenen Austauschformat für berufserfahrene Frauen in der IT. Ein solches Angebot könnte den fachlichen und persönlichen Austausch stärken und zugleich eine wertvolle Möglichkeit bieten, die Zusammenarbeit mit anderen Frauennetzwerken auszubauen.

Obwohl niemand genau vorhersagen kann, wie sich unsere Branche in den nächsten 20 Jahren entwickeln wird, sind wir entschlossen, unsere Stärken und Werte zu bewahren. Wir werden auch in Zukunft eine treibende Kraft im technologischen Wandel sein und unseren Mitarbeiter:innen ein Umfeld bieten, in dem sie sich wohlfühlen, erfolgreich arbeiten und kontinuierlich weiterentwickeln können.

Unsere Verpflichtung zu Diversität wird uns dabei weiterhin leiten und stärken.

Abbildungsverzeichnis

Unsere Werte 2
SDG 5, 8 & 10 3
Die Werte unserer Accsonaut:innen in der GPTW Umfrage 3
Tim Bölsche (Geschäftsführer) präsentiert die unterschriebene Charta der Vielfalt 4
Gruppenfoto vom Team Cape Town 5
Laufbahnstufen des Querschnitts 6
Thomas Jäger (Geschäftsführer) beim Vortrag " ChatGPT und Co. für non-Techies " 7
Diversity Statment in den Stellenanzeigen 9
Ziele des Diversity Netzwerk 11
Präsentation der Führungskräfteschulung zu Diversity-Awareness 12
Eindrücke der Diversity Days 20224/25/26 13
Accsonaut:innen auf dem CSD in Darmstadt 2026 16
Übersicht der Ziele und Aktivitäten im Netzwerk Frauenförderung 19
Inititative "Women go digital" 21
Frauenanteil 2026 im Vergleich zu 2021, 2024 und 2025 22
Anteil der Frauen in Führungspositionen 2026 im Vergleich zu 2021, 2024 und 2025 23
Ausschnitte aus internen Wissensvermittlungs-Formaten 24
Signifikante Zunahme des Anteils an Männern, die in Teilzeit arbeiten im Vergleich zu 2021 25
Unsere Accsonautinnen bei der Awardverleihung von Femtec 27