

Jetzt Partner für 2026 werden!

Zusammen wachsen: Vielfalt als Chance, Wertschätzung als Haltung

JETZT TEILNEHMEN!



Partner (Auswahl)



Der **Corporate Diversity Summit 2026** bringt erneut führende Köpfe aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft zusammen, um den Diskurs zu Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion auf ein neues Niveau zu heben.

Im Mittelpunkt steht dieses Jahr ein zukunftsweisendes Verständnis von Diversity-Prozessen: weg von oberflächlichen Maßnahmen – hin zu gelebter, wirksamer Veränderung.

Unter dem Motto „**Zusammen wachsen: Vielfalt als Chance, Wertschätzung als Haltung**“ betonen wir die Bedeutung einer Kultur, in der Prozesse der Diversitätsentwicklung nicht nur initiiert, sondern auch achtsam begleitet und wohlwollend anerkannt werden. Es geht nicht um Perfektion, sondern um Fortschritt – um den Mut, Unterschiede sichtbar zu machen, um Reflexion und um die Bereitschaft, neue Wege zu gehen. Der Summit schafft Raum für ehrlichen Austausch über Herausforderungen und Lernkurven. Gleichzeitig rückt er die Wertschätzung für das, was bereits bewegt wurde, ins Zentrum – denn nachhaltiger Wandel braucht Geduld, Perspektivwechsel und ein tiefes Verständnis dafür, dass Vielfalt nicht das Ziel, sondern der Weg ist.

Freuen Sie sich auf inspirierende Keynotes, interaktive Sessions und echte Begegnungen – und gestalten Sie mit uns eine Arbeitswelt, in der Vielfalt nicht nur ein Anspruch bleibt, sondern lebendige Realität wird.

RAHMENDATEN

18. & 19. März 2026

Abendprogramm mit Preisverleihung
DEI Corporate Excellence Award

Tagesveranstaltung 9.00–18.00 Uhr
anschließend Get-together

Ca. 300 hochkarätige Teilnehmende
aus den Bereichen HR, Kommunikation und Marketing

LOCATION

F.A.Z. Tower
Pariser Straße 1, 60486 Frankfurt a.M.

ERFAHREN SIE
MEHR!



THEMENFELDER



Unternehmenskultur & Zusammenarbeit

Wie schaffen wir eine vertrauensvolle, transparente Unternehmenskultur, die Vielfalt in allen Dimensionen nicht nur duldet, sondern aktiv fördert?



Wertschätzung & Anerkennung

Welche Formen der Anerkennung jenseits von Gehalt und Titeln stärken Diversität und Inklusion, und wie können wir sicherstellen, dass alle Mitarbeitende sich gesehen fühlen?



Zukunft der Arbeit & New Work

Wie können flexible Arbeitsmodelle so gestaltet werden, dass sie unterschiedliche Lebensrealitäten und Bedürfnisse (z. B. Elternschaft, Pflege, Behinderung, kulturelle/religiöse Praktiken) berücksichtigen?



Transformation & Change Management

Wie gelingt es, bei großen Transformationen nicht nur zu kommunizieren, sondern auch diverse Stimmen aktiv einzubinden und Veränderung inklusiv zu gestalten?



Führung & Verantwortung

Welche Verantwortung tragen Führungskräfte für inklusive Führung – und wie können sie darin befähigt werden, bewusst mit Unconscious Bias umzugehen?



Repräsentation & Chancengerechtigkeit

Wie stellen wir sicher, dass alle Dimensionen von Diversity in Karrierewegen, Beförderungen und Entscheidungsstrukturen gleichermaßen sichtbar und vertreten sind?



Innovation & Perspektivenvielfalt

Wie können diverse Teams systematisch für mehr Kreativität, Innovation und nachhaltige Unternehmensstrategien genutzt werden?



Daten & Wirkungsmessung

Welche Kennzahlen und Methoden helfen, Fortschritte in Diversity, Equity & Inclusion transparent zu messen, ohne Mitarbeitende auf ihre „Diversitätsmerkmale“ zu reduzieren?

MITVERANSTALTER

Keynote-Präsentation: 30-minütiger Vortrag auf dem Hauptpodium

Crossmediale Promotion: Umfassende, plattformübergreifende Bewerbung der Keynote

Logo-Präsenz: Hervorhebung Ihres Logos in sämtlichen Werbematerialien und vor Ort

Redaktionelle Würdigung: Exklusive Erwähnung in der Sonderbeilage zur Veranstaltung, inklusive eines redaktionellen Beitrags oder Interviews

Preis auf Anfrage

PANEL

Teilnahme an Paneldiskussion: Platzierung in einer hochkarätigen Panelrunde

Crossmediale Promotion: Plattformübergreifende Bewerbung der Paneldiskussion

Logo-Präsenz: Logo-Darstellung in Werbematerialien und vor Ort

Redaktionelle Erwähnung: Besondere Erwähnung in der Sonderbeilage mit einem redaktionellen Beitrag zum Panel

Preis auf Anfrage

WEITERE

Workshop
Leitung eines exklusiven Workshops

Business-Lunch
Gastgeber eines offiziellen Networking-Lunches

One-to-One-Meetings
Organisation von fünf vorab vereinbarten Gesprächen mit Teilnehmern vor Ort

Studenten-Stipendium
Übernahme von Ticketkosten für 10 Studenten nach vorheriger Auswahl

Förderer
Platzierung Ihres Logos in sämtlichen Werbematerialien und vor Ort

UPGRADES

Content Erweiterung

Versand eines Exklusiv-Interviews im Vorfeld des Summits per Newsletter sowie ein Vor-Ort-Interview für das Highlight-Video zur Verbreitung auf LinkedIn

Standfläche vor Ort

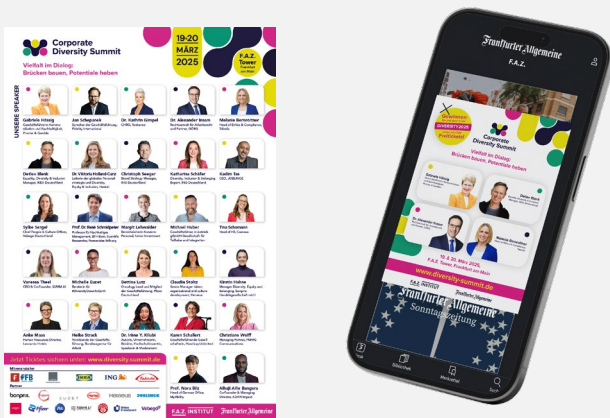
Präsentation Ihres Unternehmens mit einem Stand auf dem Veranstaltungsgelände

Anzeige im Magazin Verantwortung

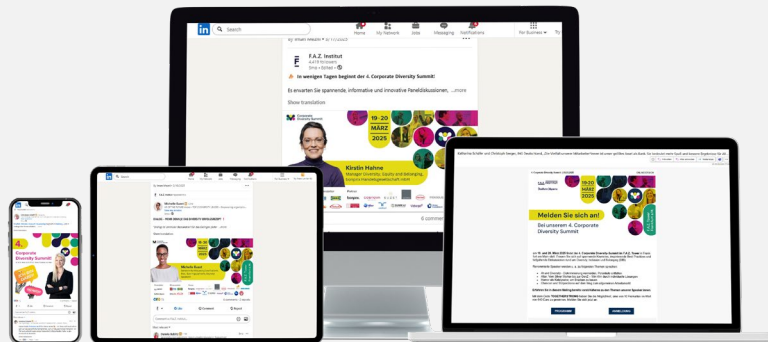
Platzierung einer Anzeige in der Fachzeitschrift im Vorfeld zum Corporate Diversity Summit (statt regulär 5.000 EUR)

VOR DER VERANSTALTUNG

Crossmediale Anzeigenkampagne in den Medien des F.A.Z. Instituts & der F.A.Z.



Social Media Marketing auf LinkedIn & Newsletter-Kampagne zur Teilnehmerakquise

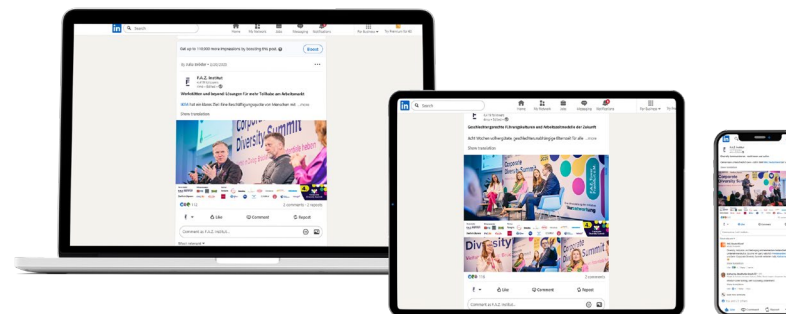


AUF DER VERANSTALTUNG

Speakerpräsentation und Logo-Präsenz auf ausgewählten Präsentationsflächen



Live-Social-Media-Marketing

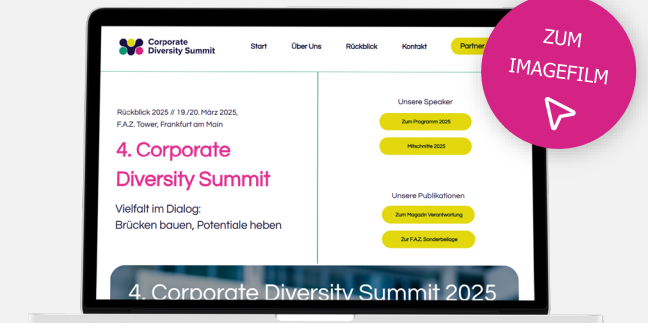


NACH DER VERANSTALTUNG

Veranstaltungs-Special im Rahmen einer Sonderpublikation als Beilage in der F.A.Z.



Imagefilm mit Exklusiv-Statements & Fotomaterial und Mitschnitte auf der Webseite



SONDER PUBLIKATIONEN

Im Nachgang zum Corporate Diversity Summit erscheint eine Sonderpublikation als Beilage in der **Frankfurter Allgemeinen Zeitung**

Thema:

Zusammen wachsen: Vielfalt als Chance, Wertschätzung als Haltung

Inhalt u.a.:

- Exklusive Interviews
- Berichte zu den Keynotes und Paneldiskussionen
- Fachbeiträge und Statements der Speaker
- Aktuelle Trends und Entwicklungen
- Besondere Würdigung der Award-Sieger

853.000 LESER*


Anzeigensonderveröffentlichung | F.A.Z. Institut



4. Corporate Diversity Summit

Vielfalt im Dialog: Brücken bauen, Potentiale heben

Corporate Diversity Summit

Vielfalt im Dialog: Brücken bauen, Potentiale heben



Diversität fordern, fördern und Potentiale nutzen: Jetzt erst recht

In einer Zeit der Generationengrenze diskutieren Experten und Experten auf dem Corporate Diversity Summit über aktuelle Herausforderungen, wirtschaftliche Notwendigkeit zur Förderung von Diversity, Equity, Inclusion & Belonging. Die Frage dabei immer: „Wie, nicht“

Die Antrittsrede unter den Tagessprechern und Moderatoren lautet, dass viele Unternehmen bereits eine gute Basis geschaffen haben und nun die Herausforderung besteht, diese zu vertiefen. Dr. Alexander Insam, Rechtsanwalt und Partner bei GÖRÖ, über die vielfältigen Möglichkeiten der Ausgestaltung von Diversity, Equity, Inclusion & Belonging. Dr. Alexander Insam, Rechtsanwalt und Partner bei GÖRÖ, über die vielfältigen Möglichkeiten der Ausgestaltung von Diversity, Equity, Inclusion & Belonging.

KI und Diversität: Zwischen Chancen und Verzerrung

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) scheint immer wieder an zwei Stellen die Diskriminierung verstärken können. Wie also können vorhandene Chancen genutzt und KI zur Diversität und Inklusion werden?

„KI ist nicht per se ein Meister der Diversität“, stellt Prof. Dr. Sandra Franzen, Professorin für KI und Management, fest. Sie betont, dass KI nur dann Diversität fördern kann, wenn sie auf vielfältigen Daten trainiert wird. Andererseits kann KI auch bestehende Vorurteile verstärken, wenn sie auf unzureichend diversifizierten Daten basiert.

„KI ist nicht per se ein Meister der Diversität“, stellt Prof. Dr. Sandra Franzen, Professorin für KI und Management, fest. Sie betont, dass KI nur dann Diversität fördern kann, wenn sie auf vielfältigen Daten trainiert wird. Andererseits kann KI auch bestehende Vorurteile verstärken, wenn sie auf unzureichend diversifizierten Daten basiert.

„KI ist nicht per se ein Meister der Diversität“, stellt Prof. Dr. Sandra Franzen, Professorin für KI und Management, fest. Sie betont, dass KI nur dann Diversität fördern kann, wenn sie auf vielfältigen Daten trainiert wird. Andererseits kann KI auch bestehende Vorurteile verstärken, wenn sie auf unzureichend diversifizierten Daten basiert.

2. April 2025



„Beide Generationen voneinander profitieren“

Generationsvielfalt in Unternehmen birgt sowohl Herausforderungen als auch Chancen. Was es braucht, sind Planung, Respekt und Partnerschaft. Dr. Alexander Insam, Rechtsanwalt und Partner bei GÖRÖ, über die vielfältigen Möglichkeiten der Ausgestaltung von Diversity, Equity, Inclusion & Belonging.



Diversität fordern, fördern und Potentiale nutzen: Jetzt erst recht

In einer Zeit der Generationengrenze diskutieren Experten und Experten auf dem Corporate Diversity Summit über aktuelle Herausforderungen, wirtschaftliche Notwendigkeit zur Förderung von Diversity, Equity, Inclusion & Belonging. Die Frage dabei immer: „Wie, nicht“

KI und Diversität: Zwischen Chancen und Verzerrung

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) scheint immer wieder an zwei Stellen die Diskriminierung verstärken können. Wie also können vorhandene Chancen genutzt und KI zur Diversität und Inklusion werden?

„KI ist nicht per se ein Meister der Diversität“, stellt Prof. Dr. Sandra Franzen, Professorin für KI und Management, fest. Sie betont, dass KI nur dann Diversität fördern kann, wenn sie auf vielfältigen Daten trainiert wird. Andererseits kann KI auch bestehende Vorurteile verstärken, wenn sie auf unzureichend diversifizierten Daten basiert.

„KI ist nicht per se ein Meister der Diversität“, stellt Prof. Dr. Sandra Franzen, Professorin für KI und Management, fest. Sie betont, dass KI nur dann Diversität fördern kann, wenn sie auf vielfältigen Daten trainiert wird. Andererseits kann KI auch bestehende Vorurteile verstärken, wenn sie auf unzureichend diversifizierten Daten basiert.

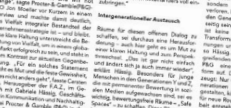
„KI ist nicht per se ein Meister der Diversität“, stellt Prof. Dr. Sandra Franzen, Professorin für KI und Management, fest. Sie betont, dass KI nur dann Diversität fördern kann, wenn sie auf vielfältigen Daten trainiert wird. Andererseits kann KI auch bestehende Vorurteile verstärken, wenn sie auf unzureichend diversifizierten Daten basiert.

2. April 2025



„Beide Generationen voneinander profitieren“

Generationsvielfalt in Unternehmen birgt sowohl Herausforderungen als auch Chancen. Was es braucht, sind Planung, Respekt und Partnerschaft. Dr. Alexander Insam, Rechtsanwalt und Partner bei GÖRÖ, über die vielfältigen Möglichkeiten der Ausgestaltung von Diversity, Equity, Inclusion & Belonging.



Diversität fordern, fördern und Potentiale nutzen: Jetzt erst recht

In einer Zeit der Generationengrenze diskutieren Experten und Experten auf dem Corporate Diversity Summit über aktuelle Herausforderungen, wirtschaftliche Notwendigkeit zur Förderung von Diversity, Equity, Inclusion & Belonging. Die Frage dabei immer: „Wie, nicht“

KI und Diversität: Zwischen Chancen und Verzerrung

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) scheint immer wieder an zwei Stellen die Diskriminierung verstärken können. Wie also können vorhandene Chancen genutzt und KI zur Diversität und Inklusion werden?

„KI ist nicht per se ein Meister der Diversität“, stellt Prof. Dr. Sandra Franzen, Professorin für KI und Management, fest. Sie betont, dass KI nur dann Diversität fördern kann, wenn sie auf vielfältigen Daten trainiert wird. Andererseits kann KI auch bestehende Vorurteile verstärken, wenn sie auf unzureichend diversifizierten Daten basiert.

„KI ist nicht per se ein Meister der Diversität“, stellt Prof. Dr. Sandra Franzen, Professorin für KI und Management, fest. Sie betont, dass KI nur dann Diversität fördern kann, wenn sie auf vielfältigen Daten trainiert wird. Andererseits kann KI auch bestehende Vorurteile verstärken, wenn sie auf unzureichend diversifizierten Daten basiert.

„KI ist nicht per se ein Meister der Diversität“, stellt Prof. Dr. Sandra Franzen, Professorin für KI und Management, fest. Sie betont, dass KI nur dann Diversität fördern kann, wenn sie auf vielfältigen Daten trainiert wird. Andererseits kann KI auch bestehende Vorurteile verstärken, wenn sie auf unzureichend diversifizierten Daten basiert.

2. April 2025



„Beide Generationen voneinander profitieren“

Generationsvielfalt in Unternehmen birgt sowohl Herausforderungen als auch Chancen. Was es braucht, sind Planung, Respekt und Partnerschaft. Dr. Alexander Insam, Rechtsanwalt und Partner bei GÖRÖ, über die vielfältigen Möglichkeiten der Ausgestaltung von Diversity, Equity, Inclusion & Belonging.



Diversität fordern, fördern und Potentiale nutzen: Jetzt erst recht

In einer Zeit der Generationengrenze diskutieren Experten und Experten auf dem Corporate Diversity Summit über aktuelle Herausforderungen, wirtschaftliche Notwendigkeit zur Förderung von Diversity, Equity, Inclusion & Belonging. Die Frage dabei immer: „Wie, nicht“

KI und Diversität: Zwischen Chancen und Verzerrung

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) scheint immer wieder an zwei Stellen die Diskriminierung verstärken können. Wie also können vorhandene Chancen genutzt und KI zur Diversität und Inklusion werden?

„KI ist nicht per se ein Meister der Diversität“, stellt Prof. Dr. Sandra Franzen, Professorin für KI und Management, fest. Sie betont, dass KI nur dann Diversität fördern kann, wenn sie auf vielfältigen Daten trainiert wird. Andererseits kann KI auch bestehende Vorurteile verstärken, wenn sie auf unzureichend diversifizierten Daten basiert.

„KI ist nicht per se ein Meister der Diversität“, stellt Prof. Dr. Sandra Franzen, Professorin für KI und Management, fest. Sie betont, dass KI nur dann Diversität fördern kann, wenn sie auf vielfältigen Daten trainiert wird. Andererseits kann KI auch bestehende Vorurteile verstärken, wenn sie auf unzureichend diversifizierten Daten basiert.

„KI ist nicht per se ein Meister der Diversität“, stellt Prof. Dr. Sandra Franzen, Professorin für KI und Management, fest. Sie betont, dass KI nur dann Diversität fördern kann, wenn sie auf vielfältigen Daten trainiert wird. Andererseits kann KI auch bestehende Vorurteile verstärken, wenn sie auf unzureichend diversifizierten Daten basiert.



STEFANIE WOLF

Leiterin der Initiative Verantwortung

Telefon: (069) 75 91 – 12 42

E-Mail: s.wolf@faz-institut.de



GREGOR VISCHER

Geschäftsführer

Telefon: (069) 75 91 – 27 54

E-Mail: g.vischer@faz-institut.de



F.A.Z. Institut

Pariser Straße 1, 60486 Frankfurt a.M.

Telefon: (069) 75 91 – 30 93

E-Mail: info@faz-institut.de