

Pressespiegel 2023

Berichterstattung
NOVOMATIC

Erstellt von **Group Marketing & Communications**

Datum **03.04.2023 / KW 13**



31.03.2023

Löwen und Admiral: Änderungen an der Spitze

Löwen Entertainment und das Tochterunternehmen Admiral Entertainment nehmen Änderungen an den Geschäftsführungsstrukturen vor. Mit den Maßnahmen soll der Fokus auf unterschiedliche Geschäftsbereiche gestärkt werden, um den zukünftigen Herausforderungen und Ansprüchen des deutschen Glücksspielmarktes gerecht zu werden, betont das in Bingen ansässige Unternehmen in einer Pressemitteilung.

Der langjährige, international erfahrene Novomatic-Manager Jakob Rothwangl (Foto rechts), zuletzt Vertriebsleiter Global Sales bei Novomatic, wird demnach am 3. April 2023 zum Geschäftsführer Konzernangelegenheiten bei Löwen Entertainment bestellt. Zeitgleich zieht auch Dr. Daniel Henzgen (Foto links) als Geschäftsführer Kommunikation & Compliance in die Geschäftsführung des Binger Unternehmens ein. Die Geschäftsführer Martin Restle und Martin Moßbrucker sollen sich künftig auf die Geschäftsführung bei Admiral sowie die Weiterentwicklung der operativen Geschäftstätigkeiten der Unternehmensgruppe in der vorherrschenden dynamischen Marktsituation fokussieren.

Damit setzt sich zum 3. April 2023 die Geschäftsführung von Löwen wie folgt zusammen: Christian Arras (Vorsitzender der Geschäftsführung), Oliver Bagus, Dr. Daniel Henzgen, Jakob Rothwangl sowie Martin Restle und Martin Moßbrucker. Jakob Rothwangl zieht ebenfalls zum 3. April 2023 in die Geschäftsführung von Admiral ein. Er erweitert damit die bisherige Geschäftsführung von Admiral, bestehend aus Martin Restle (Vorsitzender der Geschäftsführung) und Martin Moßbrucker. Admiral ist die Gaming-Marke der Löwen-Gruppe. Unter der Marke betreiben die Löwen 480 staatlich konzessionierte Spielhallen sowie das digitale Sportwettenangebot Admiralbet.

Neue Führungsstruktur bei Löwen Entertainment und Admiral Entertainment

Um den zukünftigen Herausforderungen und Ansprüchen des deutschen Glücksspielmarktes an die Unternehmensgruppe Löwen Entertainment optimal gerecht zu werden, wird der Fokus auf die unterschiedlichen Geschäftsbereiche geschärft und die Geschäftsführungsstruktur bei Löwen Entertainment und Admiral Entertainment entsprechend angepasst.

Verstärkung in der Geschäftsführung

Der langjährige, international erfahrene Novomatic-Manager Jakob Rothwangl, zuletzt Vertriebsleiter Global Sales bei Novomatic AG, wird mit 3. April 2023 zum Geschäftsführer Konzernangelegenheiten bei Löwen Entertainment bestellt. Zeitgleich zieht auch Dr. Daniel Henzgen als Geschäftsführer Kommunikation & Compliance in die Geschäftsführung des Binger Unternehmens ein.



Verstärken die Geschäftsführung:
Jakob Rothwangl (links) und Dr.
Daniel Henzgen.

Die Geschäftsführer Martin Restle und Martin Moßbrucker fokussieren sich auf die Geschäftsführung bei Admiral Entertainment sowie die Weiterentwicklung der operativen Geschäftstätigkeiten der Unternehmensgruppe in der vorherrschenden dynamischen Marktsituation.

Die neue Führungsmannschaft

Zum 3. April 2023 setzt sich die Geschäftsführung von Löwen Entertainment somit wie folgt zusammen: Christian Arras (Vorsitzender der Geschäftsführung), Oliver Bagus, Dr. Daniel Henzgen, Jakob Rothwangl sowie Martin Restle und Martin Moßbrucker.

Jakob Rothwangl zieht ebenfalls zum 3. April 2023 in die Geschäftsführung von Admiral Entertainment ein. Er erweitert damit die bisherige Geschäftsführung, bestehend aus Martin Restle (Vorsitzender der Geschäftsführung) und Martin Moßbrucker.

Über das Unternehmen

Löwen Entertainment mit Sitz in Bingen am Rhein entwickelt, produziert und betreibt Geldspielgeräte. Seit seiner Gründung 1949 steht das Unternehmen für Innovation und Qualität rund um Glücksspiel und Unterhaltung. Heute beschäftigt es circa 4 000 Mitarbeiter und zählt zu den führenden Unternehmen der Branche in Deutschland. Mit der Marke Admiral bietet Löwen Entertainment ein attraktives Spielerlebnis in rund 480 staatlich konzessionierten Spielhallen bundesweit, unter der Marke AdmiralBet Online-Sportwetten und unter Novoline virtuelle Automatenspiele.

isa-guide.de, 30.3.2023

Neue Geschäftsführungsstruktur bei LÖWEN ENTERTAINMENT und ADMIRAL ENTERTAINMENT

Bingen/ Pfullendorf - Um den zukünftigen Herausforderungen und Ansprüchen des deutschen Glücksspielmarktes an die Unternehmensgruppe LÖWEN ENTERTAINMENT optimal gerecht zu werden, wird der Fokus auf die unterschiedlichen Geschäftsbereiche geschärft und die Geschäftsführungsstruktur bei LÖWEN ENTERTAINMENT und ADMIRAL ENTERTAINMENT entsprechend angepasst.



Jakob Rothwangl, neuer Geschäftsführer Konzernangelegenheiten bei LÖWEN ENTERTAINMENT und neues Mitglied der Geschäftsführung bei ADMIRAL ENTERTAINMENT. (Foto: LÖWEN ENTERTAINMENT)

Der langjährige, international erfahrene NOVOMATIC-Manager Jakob Rothwangl, zuletzt Vertriebsleiter Global Sales bei NOVOMATIC AG, wird mit 3. April 2023 zum Geschäftsführer Konzernangelegenheiten bei LÖWEN ENTERTAINMENT bestellt. Zeitgleich zieht auch Dr. Daniel Henzgen als Geschäftsführer Kommunikation & Compliance in die Geschäftsführung des Binger Unternehmens ein. Die Geschäftsführer Martin Restle und Martin Moßbrucker fokussieren sich auf die Geschäftsführung bei ADMIRAL ENTERTAINMENT sowie die Weiterentwicklung der operativen Geschäftstätigkeiten der Unternehmensgruppe in der vorherrschenden dynamischen Marktsituation.

Löwen ziehen positive Bilanz der Roadshow 2023 – mehr als 2 000 Fachbesucher erlebten viele Neuheiten

Vertriebsdirektor Andreas Hingerl freut sich über das "super Feedback".

Mehr als 2 000 Besucherinnen und Besucher kamen zur Roadshow 2023 von Löwen Entertainment. Am vergangenen Dienstag beendeten die Binger ihre Event-Serie im Deutsche Bank Park in Frankfurt.



Vertriebsdirektor Andreas Hingerl freut sich über das "super Feedback".

Das war der letzte von vier Stopps: Zuvor gastierte die Löwen-Roadshow im Olympiastadion Berlin, der Carl Benz Arena in Stuttgart und dem Signal Iduna Park in Dortmund. Im Mittelpunkt standen die Premiere der Software-Generation Novoline 2023 und das neue Geldspielgerät Spirit.

„Die Roadshow 2023 war ein großartiger Erfolg. Wir haben starke Neuheiten vorgestellt und sehr viele gute Gespräche mit unseren Geschäftspartnerinnen und -partnern geführt. Das Feedback war super“, berichtet Andreas Hingerl, Vertriebsdirektor von Löwen Entertainment.

Erstmals alle Spielpakete für sämtliche Geräte verfügbar

Weiter wird betont: „Das Zusammenspiel von Novoline 2023, den myNovo-Lösungen und Casino-net hat auf ganzer Linie überzeugt. Ein entscheidender Vorteil ist, dass mit Novoline 2023 erstmals alle Spielpakete für sämtliche Geräte verfügbar sind. Auch unser neues Gehäuse-Flaggschiff Spirit kam extrem gut an. Ich bin sicher: Unsere Neuheiten werden die Performance-Messlatte im Markt auf das nächste Level heben.“

Das gesamte Portfolio von Löwen Entertainment inklusive aller Roadshow-Neuheiten gibt es zusammengefasst auf über 80 Seiten im Produktkatalog 2023 des Unternehmens. Der Katalog ist auch online bei den Löwen abrufbar.



29.03.2023

Löwen sieht Roadshow als „großartigen Erfolg“

Löwen Entertainment wertet die Roadshow als „großartigen Erfolg“. Mit dem Ende der diesjährigen Eventserie am 28. März begrüßte das Unternehmen insgesamt mehr als 2.000 Besucher, berichten die Binger in einer Pressemitteilung. Bei den vier Stopps gastierte die Roadshow im Olympiastadion Berlin, der Carl Benz Arena in Stuttgart, dem Signal Iduna Park in Dortmund und zuletzt im Deutsche Bank Park in Frankfurt. Im Mittelpunkt standen die Premiere der Software-Generation Novoline 2023 und das neue Geldspielgerät Spirit.

„Die Roadshow 2023 war ein großartiger Erfolg. Wir haben starke Neuheiten vorgestellt und sehr viele gute Gespräche mit unseren Geschäftspartnerinnen und -partnern geführt. Das Feedback war super“, berichtet der Vertriebsdirektor von Löwen Entertainment, Andreas Hingerl (Foto). „Das Zusammenspiel von Novoline 2023, den myNOVO-Lösungen und Casinonet hat auf ganzer Linie überzeugt. Ein entscheidender Vorteil ist, dass mit Novoline 2023 erstmals alle Spiel-Pakete für sämtliche Geräte verfügbar sind. Auch unser neues Gehäuse-Flaggschiff Spirit kam extrem gut an. Ich bin sicher: unsere Neuheiten werden die Performance-Messlatte im Markt auf das nächste Level heben.“ Das Portfolio von Löwen Entertainment inklusive aller Roadshow-Neuheiten gibt es zusammengefasst auf 80 Seiten im neuen Produktkatalog des Unternehmens.

In der April-Ausgabe von games & business lesen Sie alles zum Roadshow-Finale in Frankfurt. Außerdem erhalten Sie im Spezial zum Thema Geldspiel viele Einblicke zu den Neuheiten auch von Löwen Entertainment. Hier geht's zu unserem gratis [Probeabo](#).

Pensionisten zurückholen

Manchmal kommen sie wieder: Wegen des Fachkräftemangels wollen einzelne Unternehmen ihre Ruheständler reaktivieren. Für die muss sich das lohnen.

Warum soll eine pensionierte Lohnverrechnerin nicht wieder stundenweise Personal abrechnen? Das dachte Klaudia Bachinger, als sie 2017 ihre Jobplattform WisR (ausgesprochen: weiser) gründete. Ihre Idee, "motiviert Talente ab 59 plus für Projekte, Teilzeit und Minijobs" zu vermitteln, schlug ein. Bald hatte die heute 36-Jährige 7.000 Arbeitswillige in ihrer Datenbank. Die Medien feierten sie als Lösung gleich dreier Probleme: Fachkräftemangel und Know-how-Verlust bei den Unternehmen sowie Sinnsuche nach der Erwerbskarriere bei den Senioren. 2021 musste Bachinger zusperrten. "Mit der Pandemie waren Ältere von einem Tag zum anderen eine stigmatisierte Risikogruppe." Man hört ihr die Frustration an.

Bis heute, meint sie, könnten es Unternehmen kaum erwarten, ihre treuen und vorgeblich teuren Babyboomer gegen vermeintlich billige und willige Junge auszutauschen. Die fänden sie aber nicht, also schraubten sie die Gehälter der Jungen in lichte Höhen und überboten einander im Wettbewerb um die gefälligsten Arbeitsbedingungen. Auf die per se leistungsorientierten Babyboomer zurückzugreifen - auf diese Idee kämen sie nicht. "Wir haben uns aufgerieben in der Aufklärungsarbeit. Bis wir müde waren."

Immerhin, ein paar Leuchtturmprojekte fallen ihr ein. Typischerweise, ätzt sie, hatten diese Unternehmen männliche Personalchefs: "Die setzen sich durch." Bachinger nennt AVL, Magna, Saubermacher, die Erste Bank und deren Tochter, die Zweite Sparkasse. Alle investierten in einen wertschätzend begleiteten Pensionsübergang, erhielten die Treuegedienten als Markenbotschafter und holten sie bei Bedarf zurück. Bachingers WisR gibt es nicht mehr, auf das Thema ist heute vor allem Leopold Stieger mit seinen Seniors4Success spezialisiert.

Alumniclub für Silberschlafen

Auch Novomatic stand auf Bachingers Liste. Dort war Konzernpersonalmanager Klaus Niedl aufgefallen, dass einige Mitarbeiter stillschweigend übers

Pensionsalter hinaus arbeiteten. "Das war damals ungewöhnlich." Da keine finanziellen Gründe vorlagen, schlussfolgerte er, müsse es wohl an der Unternehmenskultur liegen: "Ein Reifenmonteur sagte, es sei wegen seiner Haberer." Wem es in der Firma gefalle, der bleibe in jedem Alter. Und wer sehe, dass auch Ältere respektiert würden, denke über seine eigene langfristige Zukunft im Unternehmen nach: "Wären wir im Jugendwahn und würden ein Plakat 'Pensionisten willkommen' aufhängen, wäre das nicht glaubwürdig. Wir müssen vorleben, dass hier nicht altersdiskriminiert wird." Im Hauptquartier in Gumpoldskirchen (NÖ) etablierte Niedl seine "Novo Silver Family", "so wie jede Uni einen Alumniclub pflegt". Bei 1.100 Aktiven hat die Family derzeit 120 Mitglieder. Der Aufwand ist überschaubar, vier bis fünf Stammtische im Jahr, aufgewertet durch kleine Fortbildungshäppchen, "etwa den zeitgemäßen Umgang mit dem Handy", 20 bis 50 Alumni kommen immer. Ein Dutzend, von der Assistentin bis zum Softwareentwickler, ist zur Stelle, wenn Verstärkung gebraucht wird. "Man muss nur aufpassen wegen der Halbwertszeit ihres Wissens. Die Leute müssen weiterlernen wollen. Sonst geht das nicht lange."

Wie lange das geht, lebt Andreas Fill seit dem Jahr 2000 vor. Damals wurde dem Chef des gleichnamigen oberösterreichischen Maschinenbauunternehmens klar, dass er sein geplantes Wachstum nur mit entsprechender Personaldecke stemmen würde. Deren Plafond war in der 1.200-Seelen-Gemeinde Gurten bald erreicht. Damit sich Talente jeden Alters in der entlegenen Region ansiedelten, musste Fills Ruf als attraktiver Arbeitgeber über die Grenzen seines Bundeslands hinaus strahlen. Deshalb etablierte er sein "Lebensarbeitskonzept". Es reicht vom Mitarbeiterbaby bis zum Rentner.

Erstere werden noch vor dem Kindergarten mit dem Unternehmen vertraut gemacht und steigen mit 14 Jahren als Lehrlinge ein, Letztere bleiben

lebenslang verbunden und springen bei Bedarf wieder ein. Natürlich ist auch für die Jahrgänge dazwischen einiges in der Pipeline. Die Rechnung ging auf. Fill wächst und wächst: 850 Mitarbeitende hatte er 2019, heute sind es 985. Eine Kunst, wenn man bedenkt, dass die meisten Techniker sind.

Andere Absichten hatte die Kampagne, die Handelsriese Rewe im Jänner schaltete. Mit einer "Pause vom Ruhestand" und geringfügigen Anstellungen lockten Billa und Co. pensionierte Mitarbeiter zurück an Fleischtheke, Kassa oder zum Regalschlichten. Die Geringfügigkeit ist für beide Seiten die umstandsloseste Variante: Bis zu 500,91 Euro monatlich (Geringfügigkeitsgrenze für 2023,14 Mal) dürfen auch jene verdienen, die sich in vorzeitiger Alterspension oder in einer Pension aus Gesundheitsgründen befinden. Jeder Euro mehr bedeutet für sie Abschläge in der laufenden Pension. Menschen in der regulären Alterspension betrifft das nicht.

Zweimal Versicherung zahlen?

Manchen ist die Geringfügigkeit zu wenig. Anfang 2021 ging die Office-Managerin Susanne Zalka in ihre reguläre Alterspension. Bald klopfte ihr alter Arbeitgeber bei ihr an, eine Druckagentur. Es lief nicht so recht ohne sie, meinte ihr Chef. Ob sie geringfügig angestellt wieder für Ordnung sorgen würde? Zalka wollte, doch sukzessive wanderten immer mehr ihrer früheren Aufgaben zurück zu ihr. Bald genügte die Geringfügigkeit nicht mehr. Nun wollen beide Zalkas Stunden aufstocken. Doch lohnt sich das überhaupt, wenn sie dann Pension und Zusatzeinkommen zusammen versteuern und auch wieder mehr Versicherung zahlen muss?

Tatsächlich variieren beide Abgaben je nach Höhe des Zuverdiensts. Für unser Beispiel rechnet der Badener Steuerberater Michael Bubla vor, was sich bei einer Pension von 2.500 Euro brutto ändert, je nachdem, ob man gar nicht, geringfügig oder 1.000 Euro brutto pro Monat dazuverdient (siehe Tabelle, Seite 78). Kurzfassung:

Im ersten Fall bekommt man netto 81,1 Prozent des Bruttos ausgezahlt, im zweiten Fall 79,7 Prozent, im dritten nur mehr 74,9 Prozent, jedoch von deutlich höherem Brutto.

Als Rechtsform empfiehlt Bubla jedenfalls die Anstellung. Werkverträge als Alternative müssten "zeitlich limitiert, nicht am Arbeitsplatz des Auftraggebers und nicht mit seinen Arbeitsmitteln erfüllt werden". Von selbstständiger Tätigkeit rät er wegen der umständlichen Veranlagung ab:

"Da kommen eine neue Steuernummer, viel Verwaltungsaufwand und eventuell eine Gewerbescheinpflicht dazu, während Urlaubs- und Weihnachtsgeld wegfallen." Bei der Versicherungsfrage gehen die Wogen hoch. "Warum soll ich zweimal Krankenversicherung zahlen, wenn ich nur einmal krank werden kann?", fragt Zalka. Die Antwort ist einfach: Weil schon ihr gesamtes Berufsleben die Höhe ihrer Krankenversicherung von ihrer Einkommenshöhe abhing. Wer mehr verdient, trägt mehr bei. Das wiederum kommt Geringverdienern zugute, Stichwort Solidaritätsprinzip. Die nächste Frage ist schwieriger: "Warum soll ich wieder Pensionsversicherung zahlen, wenn ich schon in Pension bin?" Diese Meinung teilt der Seniorenbund, der zum Jahreswechsel vorschlug, die Pensionsversicherungsbeiträge für arbeitende Pensionisten zu streichen. Die machen immerhin 12,55 Prozent der Bemessungsgrundlage für den Dienstgeber und 10,25 Prozent für den Dienstnehmer aus. Steuerberater Bubla ist dagegen: "Die Beiträge sind valorisiert und

erhöhen die Pension. Das bekommt man zurück." Der arbeitswilligen Pensionistin Zalka genügt das nicht. Sie blieb bei acht Wochenstunden - mehr rechnet sich für sie nicht.

Lieber länger arbeiten

Einen anderen Ansatz hat die Arbeitskammer: Nicht zurückholen, sondern länger arbeiten lassen. AK-Direktorin Silvia Hruška-Frank sieht ein Potenzial von 350.000 Menschen zwischen 60 und 65 Jahren, die ihre Erwerbsarbeit vor dem gesetzlichen Pensionsalter beenden. "Mit längerer Erwerbstätigkeit könnten sie ihre künftige Pension ordentlich erhöhen." Sie bedauert auch, dass im Parlament gerade die schrittweise Abschaffung der geblockten Altersteilzeit diskutiert wird.

Diese ist eines von zwei Modellen, mit denen ältere Mitarbeiter ihre Arbeitszeit mit nur geringen finanziellen Einbußen bis zur Pensionierung reduzieren können. Je nach Wunsch erfolgt die Stundenreduktion entweder kontinuierlich oder wird gesammelt im Zuge einer vollständigen Freizeitphase - eben geblockt - in Anspruch genommen. Das wiederum ist in der Praxis einem frühzeitigen Pensionsantritt gleichzusetzen. "Altersteilzeit kommt hauptsächlich Frauen und Arbeitnehmern mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zugute. Jetzt wer-

den viele von ihnen ein paar Jahre vor der Pension auf der Straße stehen", so Hruška-Frank.

Ganz andere Gepflogenheiten herrschen im Management. Hier werden Abschiede aus Altersgründen gern mit

Konsulententätigkeiten hinausgezögert. Die Betroffenen werden dann zu verringerten Konditionen auf der Payroll gehalten, erläutert Arbeitsrechtsanwalt Roland Gerlach: "Wenn sie ohnehin Pension beziehen, sehen sie diese Reduktion meist ein. Aber auch hier gibt es eine Gauß'sche Glocke." Sein Rat: schriftliche Verträge mit der Geschäftsleitung, keine Handschlagsabreden. An die erinnert sich nach einem Geschäftsführerwechsel niemand.

190 solcher rühriger Exmanager trifft man im "Austrian Senior Experts Pool" (ASEP). Die früheren Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene machen heute Beratungen, coachen und lehren. Jedes Jahr steige die Nachfrage nach Senior Consulting um 20 Prozent, freut sich ASEP-Vorständin Brigitta Schwarzer. Besonders stolz ist sie auf die Leitung eines EU-geförderten Erasmus+-Projekts, das alterssensible Arbeitsplätze und -abläufe in Unternehmen optimiert: "Da bewegt sich viel."

Arbeitsrechtsanwalt Gerlach relativiert: International sei man schon deutlich weiter. "Pensionisten wiederzubeschäftigen, hat im Ausland einen Namen: Bumerang-Phänomen." Schon deshalb rät er beiden Seiten, konstruktiv auseinanderzugehen. "Man weiß nie, wann man sich wiedertrifft."

focusgn.com, 28.3.2023

Greentube launches its new slot game “Diamond Tales: The Little Mermaid”



Greentube expands its portfolio.



Michael Bauer, CFO/CGO at Greentube.

This variable volatility 5-reel, 40 payline slot, was created in collaboration with intellectual property owner RoyalCasino Denmark.

Press release.- **Greentube**, the Novomatic Digital Gaming and Entertainment division, is reopening its book of classic tales once more. This time it brings an aquatic favourite to life in Diamond Tales: **The Little Mermaid**.

This variable volatility 5-reel, 40 payline slot, created in collaboration with intellectual property owner **RoyalCasino Denmark**, has players aiming to win a maximum of 50,000x their stake by way of several bonus features, including the Snap Drop and Diamond Tale features.

Players are tasked with collecting Pearl Hearts on a special reel to take with them into the bonus features to progress story chapters, before ultimately reaching the **Ocean Feature**.

See also: [Greentube enhances timeless classic with Book of Ra deluxe: Win Ways](#)

If the Snap Drop symbol lands on the fifth reel, players will be awarded with a re-spin where only Pearl Hearts with multipliers appear, which are then added together. Multipliers are added together, multiplying the player's bet.

The Diamond Tales feature is triggered when three Book Bonus symbols land on reels one, three and five. Three re-spins are awarded which reset every time a new Pearl or Gold Heartlands on the reels. Gold Diamond Heart's values are multiplied by any new Pearl Hearts that land.

See also: [Greentube agrees on deal with Synot Games](#)

When players reach the final chapter of the game, they will automatically unlock the Ocean Feature, giving them the unique opportunity to land five Gold Diamond Hearts.

Michael Bauer, CFO/CGO at Greentube, said: "With the second addition to the game family after The Ugly Duckling, the Diamond Tales franchise continues to go from strength to strength and we are confident that players will enjoy what we have to offer them with Diamond Tales: The Little Mermaid. This aquatic title boasts a real sense of progression as you work through the chapters to reach that final bonus."

GREENTUBE RELEASES LATEST SLOT DIAMOND TALES: THE LITTLE MERMAID

28th March 2023 9:33 am GMT



Novomatic's iGaming division Greentube has released the second title in its Diamond Tales series of slots with the launch of **The Little Mermaid**.

The variable volatility 5-reel, 40 payline slot, has been created in collaboration with IP owner RoyalCasino Denmark, and sees players aiming to win a maximum of 50,000x their stake by way of several bonus features, including the Snap Drop and Diamond Tales features.

Players are tasked with collecting Pearl Hearts on a special reel to take with them into the bonus features to progress story chapters, before ultimately reaching the Ocean Feature.

If the Snap Drop symbol lands on the fifth reel, players will be awarded with a re-spin where only Pearl Hearts with multipliers appear, which are then added together. Multipliers are added together, multiplying the players bet.

The Diamond Tales feature is triggered when three Book Bonus symbols land on reels one, three and five. Three re-spins are awarded which reset every time a new Pearl or Gold Heart lands on the reels. Gold Diamond Heart's values are multiplied by any new Pearl Hearts that land.

When players reach the final chapter of the game, they will automatically unlock the Ocean Feature, giving them the unique opportunity to land five Gold Diamond Hearts.

"With the second addition to the game family after *The Ugly Duckling*, the Diamond Tales franchise continues to go from strength to strength and we are confident that players will enjoy what we have to offer them with *Diamond Tales: The Little Mermaid*," said Greentube chief financial officer and chief games officer Michael Bauer, a recent inductee into the [Gaming Intelligence Hot 50 of 2023](#).

"This aquatic title boasts a real sense of progression as you work through the chapters to reach that final bonus."

weekend.at, 28.3.2023



Das Podium beim Hermes Employer Branding Forum im Congress Casino Baden.

feelimage/Matern

180 Gäste aus Wirtschaft und Politik diskutierten am 22. März beim „Hermes Employer Branding Forum“ im Congress Casino Baden über die Zeitenwende am Arbeitsmarkt. Aber nicht nur das Publikum im Congress Casino Baden, welches seine vormalige Nr. 1-Position im Kongress- und Event-Tourismus im Rush zurückerobert hat, war zahlreich und hochkarätig, auch das Podium beim zweiten diesjährigen Hermes-Event von KR Gerhard Schlögel war ein Who is Who: Wolf R. Kriegler, DEBA-Gründer und CEO, Gerlinde Tröstl, Geschäftsführerin Markas Österreich, Klaus Niedl, Novomatic Personalmanager, Konrad Kobler, Vorstand NÖ Landesgesundheitsagentur, Markus Grießler, Spartenobmann Tourismus WK-Wien, Florian Graßmück, UNIQA Employer Branding und Karl Böntner, Geschäftsführer Spedition Saexinger diskutierten unter der bewährten und fachkundigen Moderation von Sandra Baierl, Job+Business-Leiterin beim Kurier. Die Stadt Baden war – eigentlich wie gewohnt – durch Bürgermeister Stefan Szirucsek und Wirtschaftsstadträtin Carmen Jeitler-Cinelli höchstrangig vertreten. Und alle waren sich einig: Die Herausforderung 2023 ist der enorme Fachkräftemangel und die „Lust an der Arbeit“.



Hochkarätige Gäste beim Hermes Employer Branding Forum.

feellimage / Matern

In seiner Keynote wies der internationale Topexperte und Gründer der Deutschen Employer Branding Akademie Wolf R. Kriegler eingehend darauf hin, dass eine gelebte Employer Brand viele positive Effekte für Unternehmen hat. Sie vereinfacht die Mitarbeitergewinnung und stärkt die Mitarbeiterbindung. Außerdem verbessert sie die Unternehmenskultur und das Image des Unternehmens. Und weil erfolgreiche Employer Brands bessere Geschäftsergebnisse erzielen, haben sie auch einen höheren Wert.

Attraktiver Arbeitgeber ist das Ziel!

Die größten Umwälzungen, die der Arbeitsmarkt bisher erlebt hat, stehen jedoch noch bevor. Unternehmen, die auch morgen noch erfolgreich sein wollen, müssen sich verändern – in eine Zukunft als attraktiver Arbeitgeber.

Seinen Ausklang fand der Abend bei guten Gesprächen mit einer hervorragenden Weinverkostung von der Winzerfamilie Wenzl-Kast aus Gols am Neusiedler See.