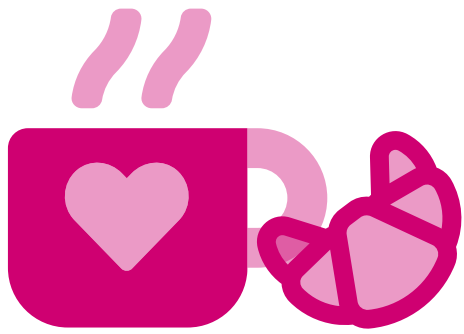




DIVERSITY
THINK TANK



Herzlich Willkommen zum
DIVERSITY BREAKFAST:

Von Pride zu Praxis
Allyship das ganze Jahr lang



DIVERSITY
THINK TANK



Herzlich Willkommen zum **DIVERSITY BREAKFAST:**

Von Pride zu Praxis: Allyship das ganze Jahr lang

Moderation:



Peter Rieder

{diversity/think/tank}

der; pluralistisch vielfältig, all genders, Herkunft: total egal;
hochspezialisierte Unternehmensberatung im Bereich Diversity
Management und Inklusion; klar ergebnisorientiert; **innovative Trainings,
Tools und Events**; interkulturelle Sensibilisierung; gesamtheitliches
Personalmanagement; **Vielfalt als Erfolgsfaktor.**



www.diversitythinktank.at

www.diversitycampus.eu

Diversity Breakfast



Aktuelle Diversitätsthemen aus mehreren Blickwinkeln



Good Practices von Unternehmen



Fragen & Antworten sowie Austauschmöglichkeit



Vier Mal pro Jahr als Online-Event



Immer 90 Minuten



Frühstück an die Tür geliefert und/oder Spende an eine NGO

Die heutige Spende geht an
den Verein:



Vielen Dank unseren Partner:innen!



Diversity Breakfast – Etikette



Alle Teilnehmenden sind leise geschaltet.



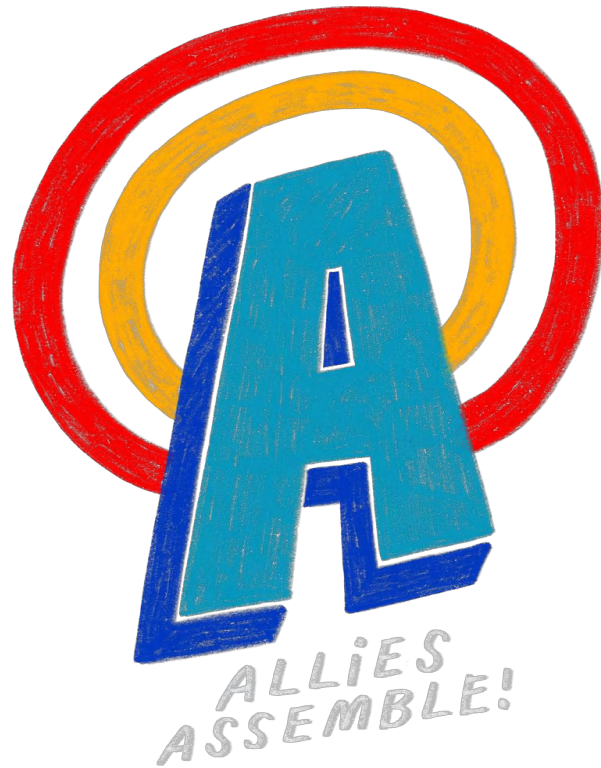
Bitte schreibt Eure Fragen während der Vorträge in den Chat.



Zum Abschluss gehen wir in einen Austausch und beantworten Eure Fragen.



Eine Nachlese zum Event findet Ihr im Laufe einer Woche online.



Von Pride zu Praxis: Allyship das ganze Jahr lang



Rebecca Caric
DIVERSITY THINK TANK

Kleine Befragung



DIVERSITY
CAMPUS

DIVERSITY
THINK TANK

Was versteht ihr unter Allyship?

Woran erkennt ihr glaubwürdiges
Allyship?



Wie kann Allyship aussehen?



Wie „Allyship“ auch aussehen kann

Companies on June 1st:



Companies after changing their logo to rainbow color on the 1st of June:





Falls es noch ein „Warum“ braucht

<https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2026/04/20260429Armut2025.pdf>



Pressemitteilung: 14 163-082/26

18,8 % der Bevölkerung waren 2025 armuts- oder ausgrenzungsgefährdet

Armut nach Europa 2030-Definition um 1,9 Prozentpunkte gestiegen

Selbstbestimmung bei reproduktiven Entscheidungen

25. März 2026

<https://www.behindertenrat.at/aktuelles/news/selbstbestimmung-bei-reproduktiven-entscheidungen/>

Menschen mit Behinderungen können oft nicht frei über ihren Körper entscheiden. Der Behindertenrat fordert seit Jahren Verbesserungen.

DISKRIMINIERUNG

Gleichbehandlungsanwaltschaft: Diskriminierungsfälle stark gestiegen

In den Jahren 2024 und 2025 gab es um 33 Prozent mehr Diskriminierungsfälle. Auch die Gleichbehandlungskommission meldet eine deutliche Steigerung

1. Oktober 2026, 06:39

<https://www.derstandard.at/story/3000000342155/gleichbehandlungsanwaltschaft-diskriminierungsf228lle-stark-gestiegen>

DISKRIMINIERUNG

Dokustelle für antimuslimischen Rassismus registriert Höchstwert

Im Jahr 2025 wurden 1684 Fälle gemeldet. 63 Prozent davon fanden online statt. Zwischen politischen Debatten und gemeldeten Fällen lässt sich ein Zusammenhang erkennen

11. Juni 2026, 12:51

<https://www.derstandard.at/story/3000000326909/dokustelle-antimuslimischer-rassismus-registriert-h246chstwert>

Zählung Femizide 2026

Die folgende Zählung soll einen aktuellen Überblick über die mutmaßlichen Femizide in Österreich geben. Die Zählung orientiert sich dabei an den angeführten Definitionen, basiert aber nur auf einer Medienberichterstattung, da wir als zivilgesellschaftliche Organisation keine laufende Einsicht in die polizeiliche Kriminalstatistik haben.

Stand 07.10.2026: **18 mutmaßliche Femizide**

<https://www.a oef.at/index.php/zahlen-und-daten/femizide-in-oesterreich>

GELEBTE VIELFALT

Queere Menschen im Job: "Wurde gebeten, nicht von 'meinem Mann' zu sprechen"

Nur wenige queere Beschäftigte sind in der Arbeit ganz offen. Erfahrungsberichte und Fachleute zeigen, was Sichtbarkeit kostet – und wie echte Zugehörigkeit gelingt

Melanie Raidl

13. Juni 2026, 14:05

<https://www.derstandard.at/story/3000000323939/queere-menschen-im-job-wurde-gebeten-nicht-von-meinem-mann-zu-sprechen>

Was Allyship ist

- Gemeint sind mit dem Begriff Menschen, die ihre vorteilhafte Position, sei es in der Gesellschaft oder am Arbeitsplatz, nutzen, um unterrepräsentierte oder benachteiligte Gruppen zu unterstützen.
- Diese Menschen sind nicht Teil der Gruppe, die sie unterstützen, und haben deshalb nicht dieselben Diskriminierungserfahrungen gemacht, aber sie nehmen die Erfahrungen der Gruppe ernst und unterstützen das Streben nach mehr Gerechtigkeit.

Was Allyship NICHT ist

- Ein Lippenbekenntnis
- Performativer Aktivismus
- Wokewashing
- Eine Selbstidentifikation
- Rettung marginalisierter Personen
- Selbstzentriert
- Frei von Fehlern
- #allyship

no



Was nach dem Pride Month bleibt



Sichtbarkeit

Statements, Flaggen,
Kampagnen:
Sie zeigen Haltung und
können Zugehörigkeit
signalisieren.

Im Arbeitsalltag

Wer muss sich erklären?
Wer kann etwas sagen, ohne
berufliche Nachteile zu
fürchten?

Verbindlichkeit und Verantwortung

Wer korrigiert Abwertung?
Wer trägt Verantwortung,
stellt Mittel bereit und
überprüft die Wirkung?

Was bleibt von Solidarität, wenn sie etwas kostet?

Allyship heißt auch: Wer entscheidet, was zählt?



Deutungsmacht

Wer definiert
„professionell“, „belastbar“
oder „Führungspotenzial“?
Wer kann Diskriminierung
als solche benennen?

Entscheidungsmacht

Wer bestimmt
Beförderungen, Kriterien,
Budgets, Regeln und die
Konsequenzen von
Grenzüberschreitungen?

Zugangsmacht

Wer erhält Informationen,
Förderungen,
anspruchsvolle Projekte und
Zugang zu informellen
Netzwerken?

Bin ich bereit, neben Einfluss auch Entscheidungsmacht zu teilen?

Taking a LEAP



LOCATING ONESELF

**Eigene Position und
Machtverhältnisse (an)erkennen**

Wem wird Kompetenz zugeschrieben? Welche Regeln begünstigen mich?

ENGAGING IN DISCUSSIONS

**Ungleichbehandlung offen
und verantwortlich besprechen**

Erfahrungen ernst nehmen, nicht für andere sprechen, ins Gespräch gehen.

ASKING PROBING QUESTIONS

Annahmen hinterfragen

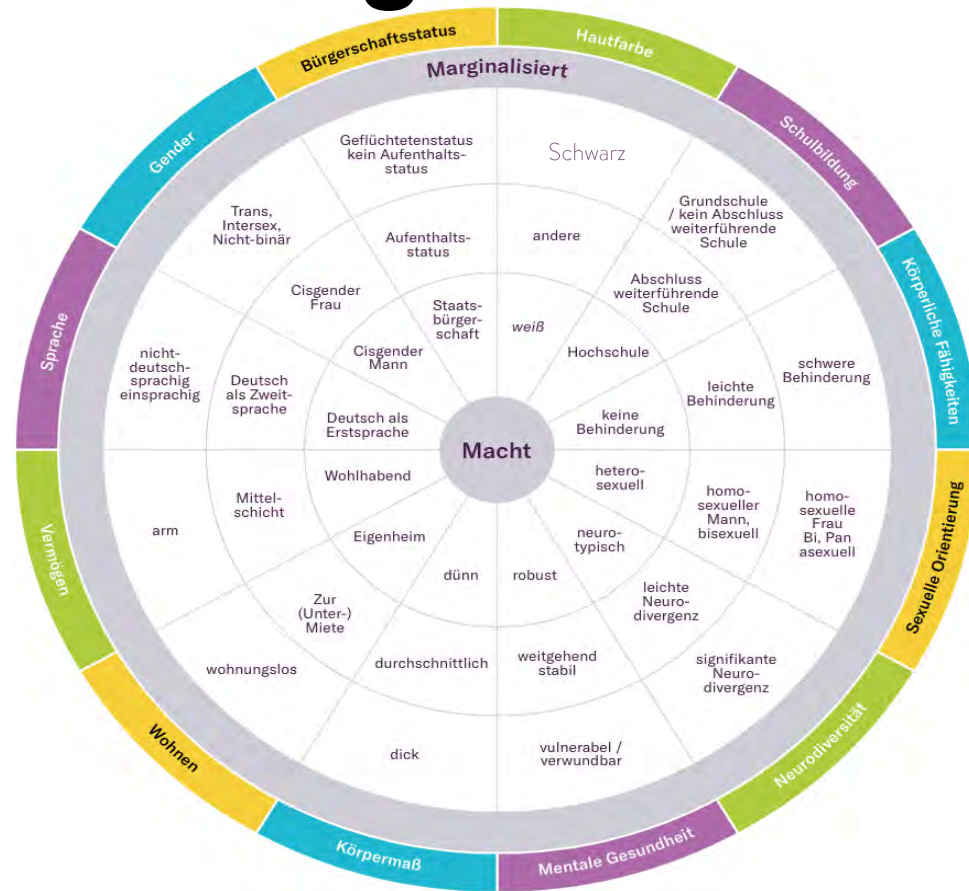
Was bedeutet „nicht flexibel genug“ konkret?

PROVIDING SUPPORT

**Ressourcen, Chancen und
Einfluss verfügbar machen**

Zugang zu Projekten, Mentoring, Zeit und fairer Beurteilung.

L: Die Sache mit den eigenen Privilegien



Quelle: Privilege & Power Wheel, Charta der Vielfalt in
Anlehnung an Sylvia Duckworth

**Je näher Sie dem Zentrum sind,
desto mehr Privilegien haben Sie.**

Gesellschaftliche Position

Welche Hürden begegnen mir im Arbeitsalltag eher
nicht?

Organisationale Position

Zu welchen Informationen, Menschen oder
Entscheidungen habe ich Zugang? Wo bin ich selbst von
anderen abhängig?

E: Ins Gespräch gehen, ohne die Bühne zu übernehmen



„Man muss inzwischen aufpassen, was man überhaupt noch sagen darf.“

Erkunden

„Was genau meinst da damit?
Hast du ein Beispiel?“
„Was darfst du denn nicht mehr sagen?“

Perspektive erweitern

„Was glaubst du wie diese Aussage bei
anderen Kolleg:innen ankommen kann?“
„Vielleicht geht es weniger darum, was man
sagen darf, sondern darum, wie es bei
anderen ankommt?“

Grenzen setzen

„Das sehe ich anders.“
„Ich finde, wir sollten auch dann etwas
ansprechen, wenn eine Aussage abwertend
ist und die betroffene Person gerade nicht
dabei ist.“

A: Bye, bye Bias?

„Samira ist fachlich hervorragend. Sie arbeitet aber nur 30 Stunden, hat zwei kleine Kinder und spricht mit Akzent. Ist sie für Führung geeignet?“

Welche Annahme würdet ihr zuerst überprüfen?

A Führung = ständige Verfügbarkeit

B Akzent = geringere Kompetenz

C Teilzeit = weniger Ambition

D Wer definiert diese Anforderungen überhaupt?

Eine Frage der Selbstverständlichkeit



Was wir für selbstverständlich halten, ist nicht automatisch gerecht. Kritisches Nachfragen macht sichtbar, welche Annahmen und Machtverhältnisse dahinterstehen.

Deutungsmacht

Wer darf entscheiden, ob etwas diskriminierend war: die Person, die es erlebt hat, oder die Person, die es nicht so gemeint hat?

Entscheidungsmacht

Wer hat eigentlich festgelegt, wie eine „ideale Führungskraft“ aussieht, und wem kommt dieses Bild zugute?

Zugangsmacht

Wer muss seine Kompetenz immer wieder beweisen, während anderen Potenzial einfach zugetraut wird?

Manche Regeln benachteiligen Menschen, ohne dass irgendjemand bewusst unfair entscheiden muss.

P: Was hilft Samira jetzt tatsächlich?



Als Kolleg:in

- Leistungen sichtbar machen.
- Nach Kriterien fragen.
- Unterstützung abstimmen.

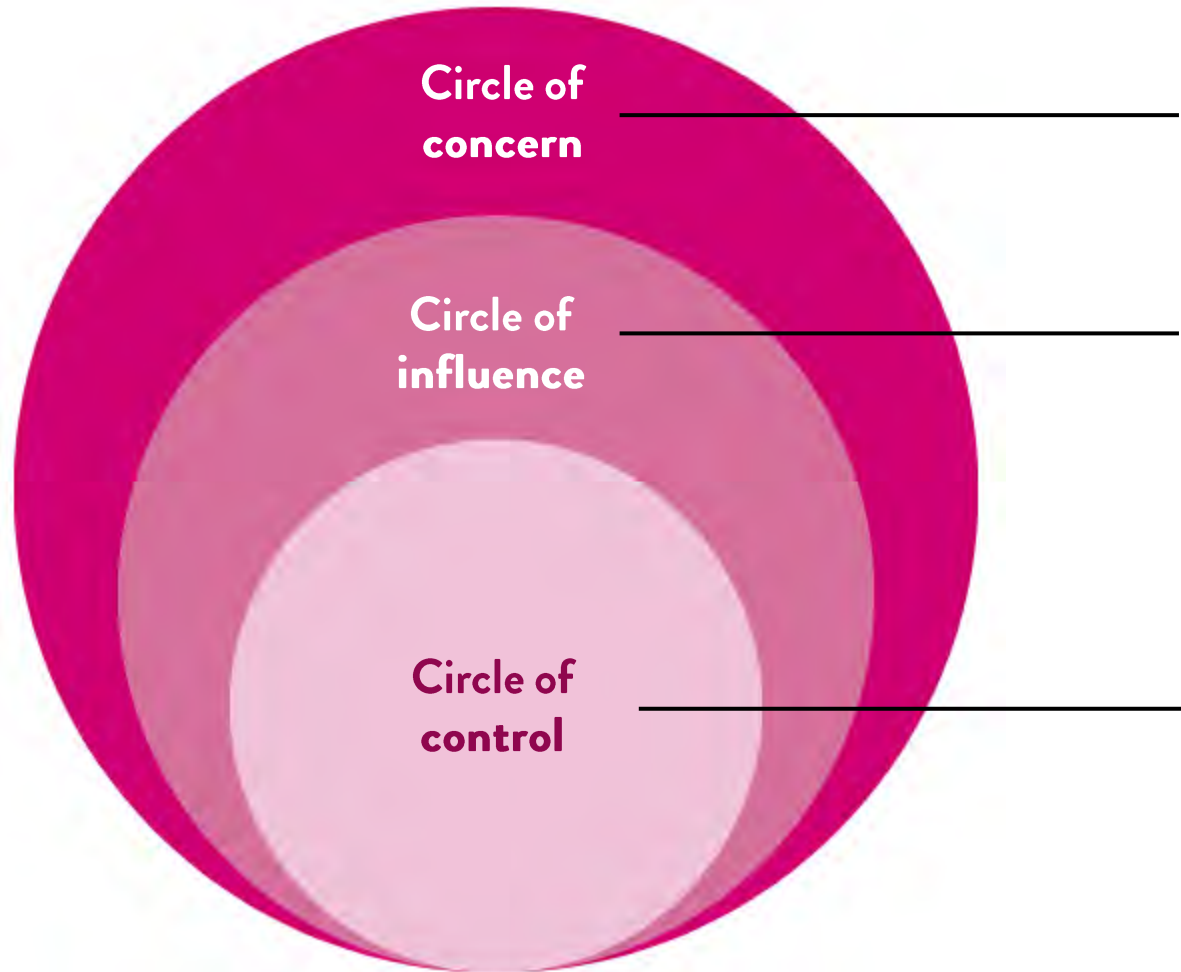
Als Führungskraft

- Annahmen überprüfen.
- Transparente Beurteilung verlangen.
- Entscheidungsbefugnisse nutzen.

Als Organisation

- Beförderungen nachvollziehbar gestalten.
- Verantwortung, Ressourcen und Abhilfe sichern.

Wirksam werden! Realistisch handeln! Verantwortung zuordnen!



Bereich der Sorge

Dinge, die uns betreffen und auf die wir Einfluss haben möchten, welche aber außerhalb unserer Kontrolle liegen.

Kreis des Einflusses

Dinge, gegen die wir etwas tun können. Wir haben keine Kontrolle über das Ergebnis, können es aber mit dem, was wir kontrollieren können, beeinflussen.

Wen kann ich gewinnen? Was kann ich anstoßen?

Kreis der Kontrolle

Was wir durch unsere Gedanken, Worte und Handlungen direkt kontrollieren oder beeinflussen können.

Was sage und tue ich selbst?

Wer hat etwas von „einfach“ gesagt?



Allies müssen viele Zugeständnisse machen, z. B. an Komfort, Ansehen, Energie, Zeit und mehr.

- Es ist unbequem
- Ständig werden Systeme angegriffen, von denen man selbst profitieren.
- Fehler machen tut weh. Wir alle machen Fehler, das ist aber kein Grund nicht zu handeln!
- Physische und psychische Risiken

Diese Anstrengungen sind real und Allies sollten diese Risiken verstehen.

Wenn man sich jedoch mit diesen auseinandersetzen, daran denken: Menschen mit marginalisierten Identitäten sind in einer Gesellschaft, die sie weiterhin unterdrückt, größeren Risiken ausgesetzt. Diese Risiken können im schlimmsten Fall sogar eine Frage von Leben und Tod sein.

Ein:e Verbündete:r zu sein, ist eine bewusste Entscheidung.
Das ist ein Privileg an und für sich!

Nicht jede Form von Allyship verändert Machtverhältnisse



Vorbeugend

Bestehende
Machtverhältnisse
bleiben unberührt.

Reagierend

Bestehende
Machtverhältnisse
werden hinterfragt.

Radikal

Machtstrukturen
werden verändert.

Wie weit reicht meine Solidarität, wenn sie meine eigene Machtposition berührt?

Was passiert, wenn Gleichstellung die eigene Machtposition berührt?



Veränderung unterstützen

„Ich möchte, dass Menschen unabhängig von ihrem Hintergrund die gleichen Chancen bekommen.“

Kontrolle behalten wollen

„Aber über Beförderungen möchte ich weiterhin selbst entscheiden.“

Die Bereitschaft, Machtverhältnisse zu verändern, kann mit der Sorge einhergehen, Einfluss, Kontrolle oder Sicherheit zu verlieren.

Diese Spannung ist für das Verständnis von Allyship wesentlich und für alle anderen Auseinandersetzungen mit Diversität.

***Indirect gestures of solidarity are not action.
So what is an ally?***

Like love, ally is a verb.

Ash Beckham

Good practice: Heublumen

Florian Niederseer

Obperson Verein Heublumen

DIE HEUBLUMEN: INKLUSION DURCH AKTION

Queere Sichtbarkeit und der Aufbau von
nachhaltigen Community Strukturen am Land

Florian Niederseer

Gründer & Obperson

Heublumen - LGBTQIA+ Initiative

Heimaí

DAS WEHEN DER FARBEN



Source: Salzburger Nachrichten/JUSOS Pinzgau, Juni 2021

VON EINER
ANTWORT

ZU EINER
TRADITION



Source: Heublumen - LGBTQIA+ Initiative, July 2024

3 SAULEN DES VEREINS

WORAUF LIEGT DER FOKUS UNSERER BEMÜHUNGEN?

Aufbau von
Gemeinschaft

Schaffen von
Verständnis

Ermöglichen von
Sichtbarkeit



QUEERE KULTUR & TRADITIONSKULTUR



Abo

Karriere

Immobilien

Salzburger Nachrichten

E-Paper

SN-Card

SN.AT > SALZBURG > POLITIK > UNKEN



FOTO: SN/SW/CHRISTA NOTHDURFTER

Auch diese zwölf Meter lange Regenbogenfahne stand am Samstag für Vielfalt, für Akzeptanz und für Toleranz.

Ein gelungenes Zeichen gegen Engstirnigkeit

DER STANDARD

Unterstützung

Abo

Immobilien 50k+

Jobs 3000+

Panorama

International

Inland

Wirtschaft

Web

Sport

Kultur

Etat

Wissenschaft

Lifestyle

Diskurs

Karriere

Immobilien

157 Postings

LGBTIQ

Im Regenbogendirndl auf die Pinzgauer Pride

Unken, Sommer 2021: Der Pfarrer hisst eine Pride-Flagge am Kirchturm, über Nacht wird sie zerstört. Aus Protest entstand eine Pride-Parade, die am Samstag wieder stattfand

Reportage / Lena Schinhärl

22. Juli 2024, 14:16

157 Postings

Später lesen



MeinBezirk

Pongau

Nachrichten

Leben

Fotos & Videos

Veranstaltungen

Jobs

Marktplatz

Commun

Salzburg

Pongau

Lokales

Erste Pride Parade

„Pongau Pride“ feiert im September Premiere in St. Johann

10. Juni 2025, 09:56 Uhr 1

Regionauten-Community

Johannes Brandner

zu Favoriten

1

f

X

SICHTBARKEIT

DU MOCHTEST
VERANDERUNG
SEHEN?

VERSUCHE ETWAS



VIELEN
HEUBLUMIGEN
DANK!

Für weitere Fragen, gerne eine Email an:
florian.niederseer@heublumen.at

Good practice: PrideBiz Austria

John Broger

Partnerships & Communication Manager



Pride Biz Austria: Allyship das ganze Jahr lang

Diversity Breakfast von Diversity Think Tank
13. Oktober 2026

John Broger, MSc

Partnerships & Communication Manager
Pride Biz Austria

Über Pride Biz Austria



Wer wir sind:

- DIE österreichische Anlaufstelle für Unternehmen zur Förderung von **LGBTIQ+ in Wirtschafts- und Arbeitswelt**
- gegründet 2019 als eigenständiger Verein
- Dachverband der [AGPRO](#) (Austrian Gay Professionals) & [QBW*](#) (Queer Business Women*)
- Österreichische Mitgliedsorganisation des [EPBN](#) (European Pride Business Network)



Unsere Projekte & Schwerpunkte



Wir unterstützen Unternehmen auf dem Weg zu mehr LGBTIQ+ Inklusion durch:

- **Auszeichnungen & Sichtbarkeit** (Meritus, Forschungspreis, Pride Biz Pioneers)
- **Unternehmenspartnerschaften** zur Förderung von LGBTIQ+ Inklusion (Pride Biz Allies)
- **Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung** zu DEI-Themen in der Wirtschaft (z. B. LGBTIQ+ Business Forum)
- **Branchenübergreifende Projekte** (z.B. *QUEER* IN TECH*)
- punktuelle **Beratungen** für Unternehmen aus unserem Netzwerk
- **Verbindungen zwischen Wissenschaft und Praxis** – u.a. durch unseren Forschungspreis, Aufbereitung und Verbreitung relevanter Studien





LGBTIQ+ Diversity in Wiener Unternehmen

Status quo, Handlungsfelder und die Rolle von Pride Biz Austria

Diversity Breakfast, 13. Oktober 2026

John Broger, MSc

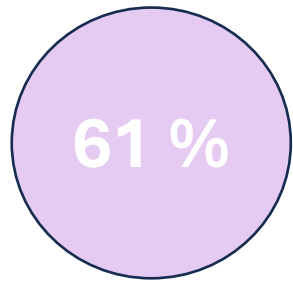
Partnerships & Communication Manager
Pride Biz Austria

Diversity Management in der Dimension LGBTIQ in Wiener Unternehmen

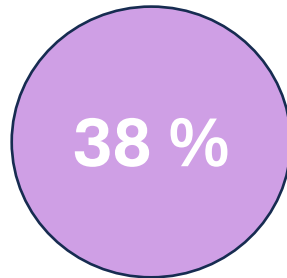
- Studie gemeinsam initiiert von: **WAS**t, **Stadt Wien**, **Wirtschaftskammer Wien** und **Pride Biz Austria**
- Durchführung von **KMU Forschung Austria** (Projektleitung Karin Petzlberger) und **IDA Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung**
- **Ziele:** Erhebung des Status quo von Diversity Management mit Fokus auf LGBTIQ+ in Wiener Unternehmen, Identifikation von Herausforderungen, Ableitung von Handlungsempfehlungen
- Methodische Umsetzung:
 - **Literaturanalyse**
 - Online-Befragung (Nov 24 – Feb 25) von **278 Wiener Unternehmen** mit **mind. 10 Beschäftigten**
 - **10 Qualitative Interviews** mit Unternehmen und **Fokusgruppe mit 5 externen Expert:innen**



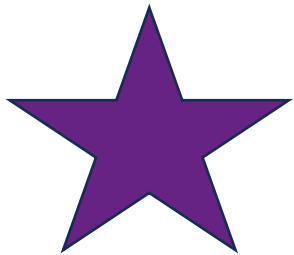
Status Quo: Wo stehen Wiener Unternehmen?



61 % der befragten Wiener Unternehmen **setzten sich aktiv für Chancengleichheit und Vielfalt ein**



38 % der befragten Wiener Unternehmen berücksichtigen **aktiv die Zielgruppe LGBTIQ+**



Vor allem **Großunternehmen** und **Dienstleistungsunternehmen** sind weiter. **KMUs** scheitern häufiger an **Ressourcen- und Wissensmangel**.

Hinweis: Unternehmen mit bestehendem Diversity-Engagement könnten in der Stichprobe überrepräsentiert sein.

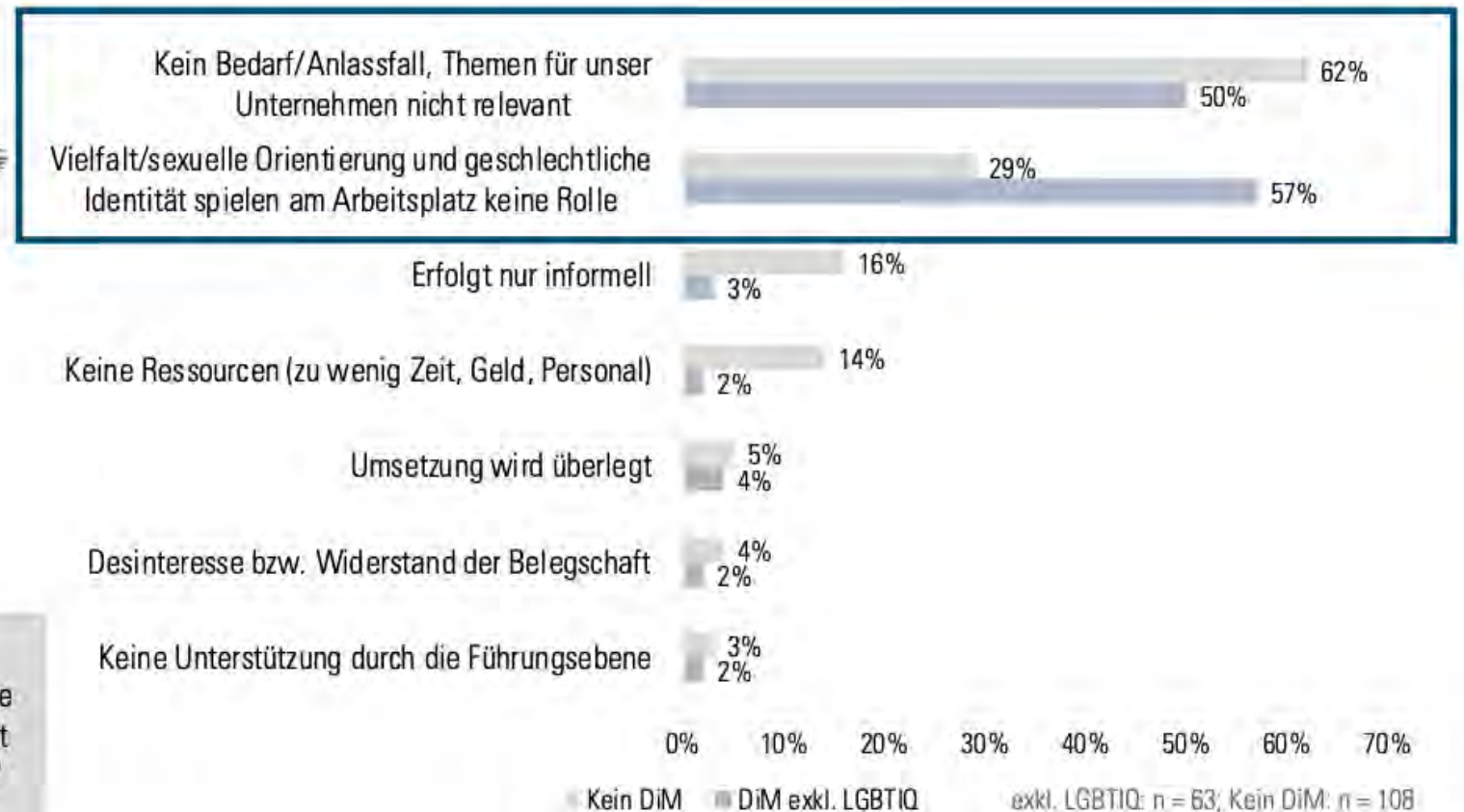
Gründe für kein bestehendes LGBTIQ+ Diversity Management



Häufigste Gründe: Einschätzung, dass keine Notwendigkeit für (LGBTIQ) Diversity Maßnahmen besteht

„Mit dem Thema muss man sich nicht extra auseinandersetzen, wir machen sowieso keine Unterschiede.“

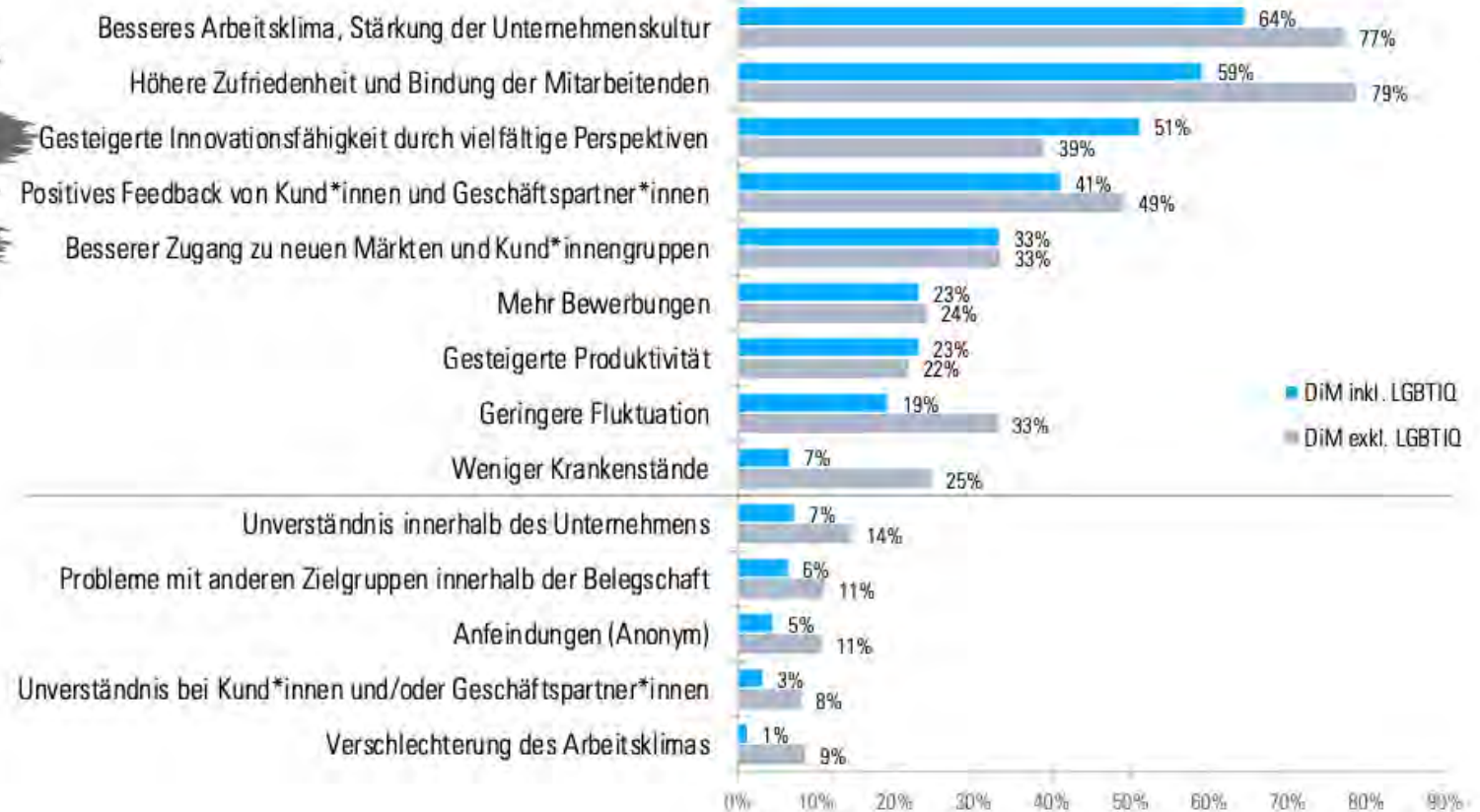
„Wir suchen die besten Mitarbeiter dabei spielt es keine Rolle welches Alter, Geschlecht oder Nationalität diese haben“



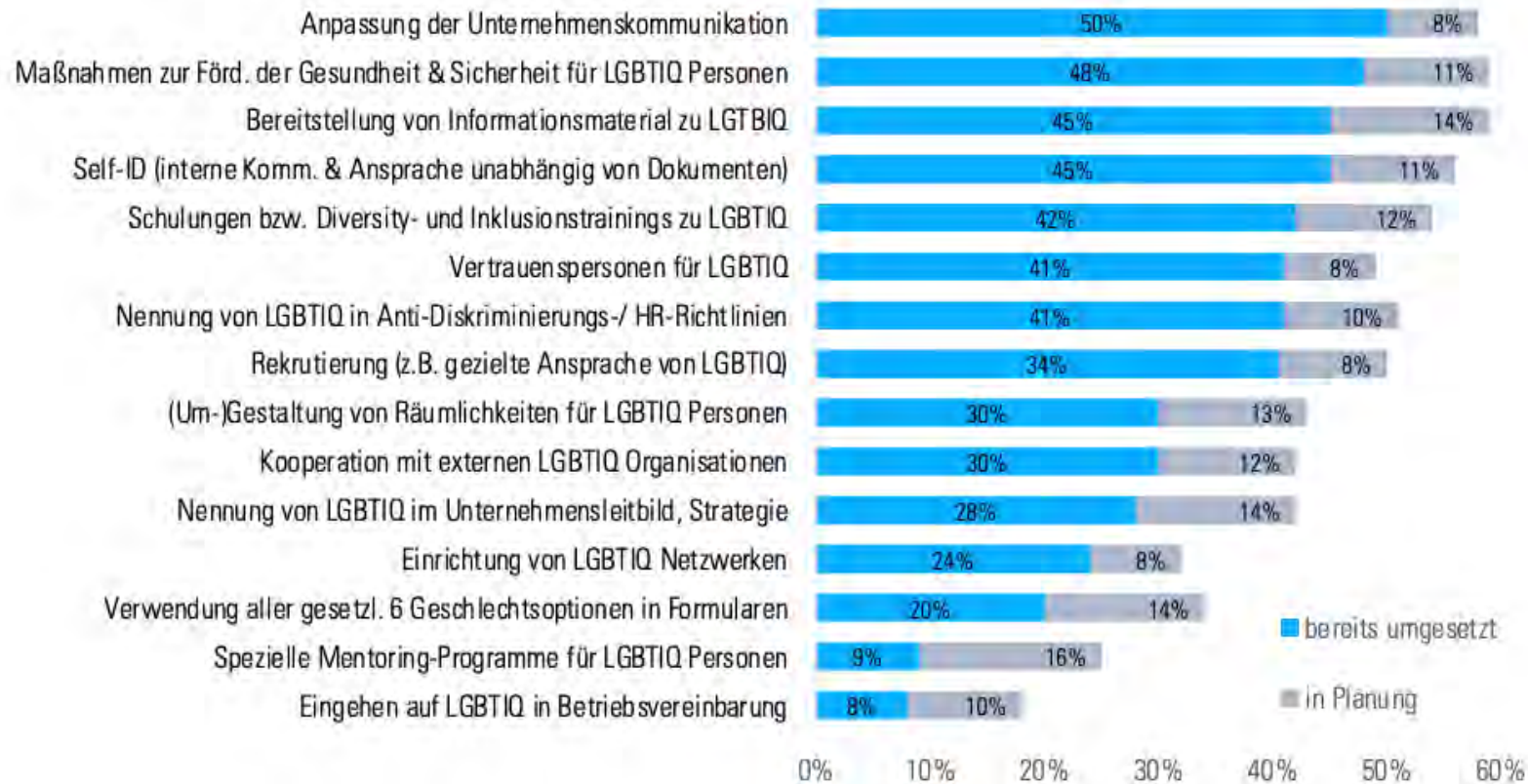
Wirkungen von LGBTQ+ Diversity Maßnahmen



Maßnahmen zeigen hohes Potenzial, Effekte übereinstimmend mit Studienlage (s. z. B. Frohn & Heiligers, 2024); kaum negative Effekte des Diversity Engagements berichtet



Umsetzung von Maßnahmen (in Unternehmen mit LGBTIQ+ Engagement)



Herausforderungen bei der Umsetzung von Diversity Maßnahmen

Ca. ein Drittel der Unternehmen, die DiM Maßnahmen umsetzen, geben keine Herausforderungen an



Handlungsempfehlungen an Unternehmen



- **Wissen und Sensibilisierung stärken** (durch Informationsmaterial, regelmäßige Trainings und Workshops, Führungskräfte zuerst einbinden)
- **Strukturen schaffen statt Einzelmaßnahmen setzen** (Diversity strategisch verankern, klare Verantwortlichkeiten definieren, Ziele und Erfolgsmessung etablieren)
- **Kommunikation inklusiver gestalten** (Inklusive Sprache, Self-ID ermöglichen, Diversity Engagement sichtbar machen)
- **Sicherheit und Unterstützung schaffen** (Vertrauenspersonen und Anlaufstellen benennen, Umgang mit Diskriminierung klar regeln, anonyme Meldewege ermöglichen)
- **Netzwerke und Kooperationen nutzen** (interne Communities fördern, externe Expertise und Partnerschaften nutzen, Austausch mit LGBTTIQ+-Organisationen suchen)

„Entscheidend sind nicht einzelne Maßnahmen – sondern kontinuierliche, strukturell verankerte Schritte.“

Allyship als Person: Was kann ich heute ändern?



1

Listen & Learn: Zuhören, Erfahrungen ernst nehmen und sich Wissen selbst aneignen – statt die Aufklärungssarbeit anderen zu überlassen.

2

Speak up: Bei abwertenden Kommentaren, Witzen oder falschen Annahmen widersprechen – auch wenn gerade keine betroffene Person im Raum ist.

3

Make space: (Queeren) Kolleg:innen zuhören, ihre Beiträge sichtbar machen und darauf achten, wer in Meetings gehört wird – ohne ihnen ungefragt die Bühne zu nehmen.

4

Respect boundaries: Pronomen respektieren, Vertraulichkeit wahren und niemanden outen oder zur Sichtbarkeit drängen.

5

Follow through: Nicht bei Symbolen oder guten Absichten stehen bleiben, sondern konkrete Schritte setzen und dranbleiben.

Fünf Beispiele: Wie funktioniert Allyship als Unternehmen?



1. Leadership that takes a stand

Führungskräfte sprechen sich sichtbar für LGBTIQ+ Inklusion aus – und reagieren auf diskriminierende Kommentare.

Beispiel: Führungskräfte thematisieren Allyship regelmäßig in Teammeetings und übernehmen Verantwortung für konkrete Maßnahmen.



2. Employee networks with real influence

Interne LGBTIQ+ Netzwerke erhalten Ressourcen, Zeit und Zugang zu Entscheidungsträger:innen – und werden bei relevanten Entscheidungen einbezogen.

Beispiel: Das interne Netzwerk gibt Feedback zu HR-Richtlinien, Benefits und interner Kommunikation.



3. Learning beyond Pride Month

Sensibilisierung und Weiterbildung finden regelmäßig statt und sind nicht auf den Juni beschränkt.

Beispiele: Trainings für Führungskräfte, Intranet-Beiträge zur Erklärung von unterschiedlichen Diversity Awareness Days.



4. Inclusion built into everyday processes

Inklusion wird in HR-Prozessen, Richtlinien, Sprache und Benefits mitgedacht – nicht nur in Kampagnen.

Beispiele: Unternehmen prüfen, ob Elternschaftsregelungen, Formulare und Zusatzleistungen unterschiedliche Familienkonstellationen und Geschlechtsidentitäten angemessen berücksichtigen.



5. Collaboration & Knowledge sharing

Austausch mit anderen Unternehmen und queeren Organisationen hilft, Erfahrungen zu teilen, voneinander zu lernen und nicht jedes Rad neu zu erfinden.

Beispiele: Erfolgreiche Maßnahmen dokumentieren, intern verbreiten und mit anderen Organisationen Erfahrungen austauschen.

Pride Biz Allys

Stand:

Oktober 2026

Coca-Cola HBC
Österreich

UNIQA

EY
Shape the future
with confidence

KPMG

Beiersdorf

WIEN IT

austro
CONTROL

WIENER
STADTWERKE

onau
VIENNA INSURANCE GROUP

currycom
COMMUNICATION PARTNERS

AMS

Verbund

ERGO

Bank Austria
Member of UniCredit

Wolf Theiss

Deloitte

ebcont

Takeda

»OBSERVER«

HOCHSCHULE
CAMPUS WIEN
UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES

IKEA

BRZ

Microsoft

REWE
GROUP

Pfizer

FH
Fachhochschule
des BFI Wien
Wirtschaft
Management
Finance

iC

IBM

myAbility

MEDIZINISCHE
UNIVERSITÄT WIEN
Allgemeines Krankenhaus
der Stadt Wien

SANDOZ

BAYER

FRESHFIELDS

TU
WIEN

FH
TECHNIKUM
WIEN

WKO
WIEN
WIRTSCHAFTSKAMMER WIEN

ÖBB

ORBIT

helvetia

Pride Biz Austria Team



Lukas Burian

(er/ihm)

Präsident



Clar Gallistl

(dey/deren)

Vizepräsidium



Anna Geiger

(sie/ihr)

Finanzleitung



Martin Zoglauer

(er/ihm)

Finanzleitung-Stv.



John Broger

(er/ihm)

**Partnerships &
Communication Manager**

Kontakt



Pride Biz Austria

Verein zur Förderung von LGBTIQ+ in
Wirtschafts- und Arbeitswelt



www.pridebiz.at



kontakt@pridebiz.at



+43 664 788 9999



@pridebizaustria

Noch Fragen?

Wir freuen uns auf
Deine Nachricht.

Good practice: ProSiebenSat.1 PULS 4 GmbH

Alexandra Simonic

Partner Marketing Lead / ERG Lead PROUD @ JOYN

PROUD



@ P7S1P4



Alexandra Simonic
Partner Marketing Lead
ERG Lead PROUD

About ...

- **Seit 2017 bei ProSiebenSat.1 PULS 4**
- **Seit 2021 Verantwortung über Kooperationen**
- **Ab 2023 Zusammenarbeit mit Vienna Pride**
- **2025 Gründung PROUD Österreich**

Die Ausgangslage

- Zugang zur Öffentlichkeit
- Reichweiten
- Sichtbarkeit
- Gesellschaftliche Verantwortung

- Größere Awareness
- Generell mehr Offenheit im Unternehmen
- Starker Support aus GF & GL
- PROUD – 1/3 Allies



**1 x pro Monat Afterwork in einem
queeren/queer-freundlichen Lokal**

**PrideHub zum Thema „Sichtbarkeit schafft
Sicherheit – wie Unternehmen und Medien
gemeinsam Arbeitskultur prägen“**

**Pride Basic – ein mini-Workshop zur
queeren Geschichte, Flaggenkunde,
Begrifflichkeiten**

**Intranetauftritt mit Podcast inkl. Stimmen
von Allies**



**Allyship fängt immer bei
einem selbst an**

Fragen & Austausch



Zeit für Eure Fragen und Erfahrungen...



Bitte meldet Euch im Chat.



Wir sammeln und beantworten Eure Fragen.

Ausblick Termine 2026/2027



DIVERSITY
THINK TANK



28. Jänner 2027 – Diversity Breakfast: **Fürsorgepflicht in der Praxis:
Wie Beschäftigte effektiv vor übergriffigem Verhalten geschützt werden**



11. März 2027 – Diversity Lunchbreak:
Männer für DEIB gewinnen



20. Mai 2027 – Diversity Breakfast:
Diversity & Menschenrechte



Anmeldung auf www.diversitythinktank.at/events

Vielen Dank unseren Partner:innen!



Vielen Dank fürs Teilnehmen!

Diversity Think Tank Consulting GmbH

Stolberggasse 34

1050 Wien

www.diversitythinktank.at

hello@diversitythinktank.at

www.diversitycampus.eu

