



ERGEBNISSE

Ergebnisdokumentation
zur Tagung

Lesben am Werk:

Vernetztes Handeln
für mehr Sichtbarkeit und
bessere Erwerbsbedingungen

am 18. Juni 2010

im Adolf-Czettel-Bildungszentrum
der Arbeiterkammer Wien
Theresianumgasse 16 – 18
A-1040 Wien
Österreich

Die Tagung „Lesben am Werk:
Vernetztes Handeln für mehr Sichtbarkeit
und bessere Erwerbsbedingungen“ war
eine gemeinsame Veranstaltung der



und der



Wir danken unseren SponsorInnen!



Inhaltsverzeichnis

Warum diese Tagung?	S 3
Geleitwort der SponsorInnen	S 4 – 5
Tagungsprogramm	S 6 – 7
Panel 1: Eine Frage des Rechts?!	S 8 – 9
Panel 2: Wissenschaftliche Perspektiven – Heteronormativität, Identitäten und Sichtbarkeit	S 10 – 11
Panel 3: Formen der Kooperation – wo entsteht und wie gelingt Vernetzung?	S 12 – 13
Ergebnisse und Handlungsansätze aus den moderierten Vernetzungsräumen	S 14 – 15





Eva Susanne Götz
Präsidentin der
Queer Business Women



Angela Schwarz
Wiener Antidiskrimi-
nierungsstelle

Warum diese Tagung?

In der Öffentlichkeit werden lesbische Frauen als Erwerbstätige kaum wahrgenommen. Eine Studie zum Thema¹⁾ im Auftrag der Queer Business Women zeigte nun erstmals für Österreich, dass viele Frauen Wert darauf legen, sowohl in ihren Lebens- wie auch Arbeitszusammenhängen authentisch als Lesben aufzutreten.

Doch ob geoutet oder nicht – der Alltag vieler lesbischer Frauen ist noch immer stark von Diskriminierungserfahrungen und -befürchtungen geprägt. Deshalb wählen sie im Erwerbszusammenhang ihre Kommunikations- und Verhaltensstrategien immer noch wohlüberlegt, um nicht Gefahr zu laufen, diskriminiert zu werden. Die „Unsicht-

barkeit“ berufstätiger Lesben führt zudem dazu, dass der Umgang mit sexueller Orientierung im Erwerbszusammenhang nach wie vor als persönliches Problem betrachtet wird.

Die Tagung hat dazu beigetragen, lesbische Frauen im Berufsleben sichtbarer zu machen und durch die Betrachtung struktureller Zusammenhänge die Verbesserung der Lebens- und Erwerbsbedingungen voranzutreiben. Der Fokus der Tagung lag daher auf den Gestaltungsmöglichkeiten und der Vernetzung jener AkteurInnen, die zur Verhinderung von Diskriminierung beitragen können.

Durch die gebündelten Aktivitäten vieler werden wir positive Veränderungen für Lesben herbeiführen – sei es die vollständige Gleichstellung vor dem Gesetz, die Eindämmung von Vorurteilen oder der Aufbau einer gut vernetzten lesbischen Community als starke „Basis“ für jede Lesbe im Erwerbsleben.

Eva Susanne Götz
Queer Business Women

Angela Schwarz
Wiener Antidiskriminierungsstelle für
gleichgeschlechtliche Lebensweisen

1) Dr.ⁱⁿ Roswitha Hofmann und Dr.ⁱⁿ Amelie Cserer, WU Wien – Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement: „Lesben am Werk – Explorationsstudie zur Erwerbstätigkeit lesbischer Frauen in Österreich“. Download: www.queer-business-women.at





Sandra Frauenberger
Wiener Stadträtin für
Frauenfragen und Antidiskriminierung

Trotz aller gesetzlichen und gesellschaftspolitischen Fortschritte ist es für Lesben noch immer nicht leicht, sich am Arbeitsplatz zu „outen“ – zu hoch erscheint vielen das Risiko. Denn Lesben werden im Berufsleben oft doppelt diskriminiert: Zum Einen sind sie den „typischen“ Ungleichbehandlungen als Frau ausgesetzt; sie werden also etwa auf Grund ihres Geschlechts schlechter entlohnt oder haben beschränkte Aufstiegschancen. Zum Anderen laufen Lesben auch Gefahr, aus homophoben Gründen diskriminiert zu werden. Für lesbische Frauen ist die „gläserne Decke“ also noch einmal so dick – und sie zu durchbrechen ist ganz besonders schwer. Auf jeden Fall ist es für Lesben daher hilfreich, die gesetzlichen Bestimmungen zum Thema Antidiskriminierung zu kennen. Denn nur wer seine Rechte kennt, kann sich gegen Unrecht wehren.

Als Stadträtin für Antidiskriminierung und Frauenfragen kämpfe ich dafür, dass Frauen am Arbeitsmarkt gleiche Chancen vorfinden und ihre Potenziale gleichberechtigt entfalten können.

Daher freut es mich ganz besonders, dass die erste österreichische Tagung zum Thema „lesbische Frauen im Erwerbsleben“ in Wien stattgefunden hat. Mit dem Fokus dieser Konferenz setzen die Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (WAST) und die Queer Business Women (QBW) einen sehr wichtigen Schritt in Richtung Sichtbarkeit und Gleichstellung von Lesben in der Arbeitswelt.

Sandra Frauenberger
Stadträtin für Frauenfragen und Antidiskriminierung





KommRⁱⁿ Brigitte Jank
Präsidentin der Wirtschaftskammer Wien

Wiens Wirtschaft wird immer weiblicher. 37 Prozent der Wiener Unternehmen sind heute bereits in Frauenhand und tragen dazu bei, dass Wien über ein einzigartiges Angebot an Produkten und Dienstleistungen verfügt. Auch in anderen Führungsebenen übernehmen immer mehr Frauen Verantwortung und gestalten die Zukunft unserer Stadt aktiv mit.

Die Bedeutung der Frauen als erfolgreiche Unternehmerinnen und Managerinnen ist heute unbestritten. Wenn es um gleichgeschlechtliche Beziehungen geht, bestehen hingegen in manchen Gesellschaftskreisen nach wie vor Vorurteile, die in vielen Fällen auf Missverständnissen und überholten Ansichten beruhen. Das liegt sicherlich auch daran, dass beispielsweise lesbische Rollenmodelle im Arbeitsleben nach wie vor relativ unsichtbar sind. Daher ist es den Queer Business Women hoch anzurechnen, dass sie durch ihre Aktivitäten einen wichtigen Beitrag leisten, lesbische Lebensformen in der Arbeitswelt sichtbar zu machen und so deren Akzeptanz zu erhöhen.

Eben weil die Wiener Wirtschaft so bunt und vielfältig wie das Leben selbst ist, sollten wir die Chancen nützen, die sich aus unterschiedlichen Lebensformen, aber auch Herkünften oder Religionsbekenntnissen ergeben.

KommRⁱⁿ Brigitte Jank
Präsidentin der Wirtschaftskammer Wien



DI Andreas Citak
IBM GLBT Business Development Executive
für Europa & CEEMEA

Dank der professionellen Arbeit der Queer Business Women und anderer europäischer Vereine mit ähnlichen Zielsetzungen finden lesbische Frauen im Berufsleben nach und nach mehr Beachtung.

IBM ist es ein großes Anliegen, die Arbeit dieser Frauen-Organisationen zu fördern. Nach der Unterstützung der Studie „Lesben am Werk“, auf deren Erkenntnissen diese Tagung basierte, freuen wir uns, auch dieses Nachfolgeprojekt als Hauptsponsor zu begleiten. Die Vernetzung von relevanten Organisationen und EntscheidungsträgerInnen ist ein wichtiger Schritt, um Diskriminierungen lesbischer Frauen im Erwerbsleben abzubauen und ihnen in Zukunft Gleichbehandlung und Chancengleichheit zu ermöglichen.

Diese Tagung hat dazu beigetragen, dass die lesbische Community verstärkt in das Wirtschaftsleben eingebunden wird. Das ist wichtig, denn Vielfalt ist ein wirtschaftlicher Erfolgsfaktor: Unternehmen, die Diversity-Programme und GLBT-Marketing in ihr Unternehmenskonzept integrieren, verhindern Diskriminierungen, nützen die Talente ihrer homosexuellen MitarbeiterInnen und profitieren von deren großem wirtschaftlichen Potenzial.

DI Andreas Citak
IBM GLBT Business Development Executive
für Europa & CEEMEA

Programm

Moderation: Dr.ⁱⁿ Sabine Steinbacher, Organisations- und Unternehmensberatung, Gender und Diversity Management, Moderation und Coaching, Forschung und Lehrveranstaltungen, www.steinbacher-netzwerk.at

Zeit Inhalt und ReferentInnen

08.30 – 09.30 Registrierung und Kaffee

09.30 – 10.00 Eröffnung

- Eva Götz, Präsidentin, Queer Business Women (QBW)
- Angela Schwarz, Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (WASf)
- Sandra Frauenberger, Stadträtin für Integration, Frauenfragen, KonsumentInnenschutz und Personal

10.00 – 11.15 Panel 1: Eine Frage des Rechts?!

Gesetzliche Entwicklungen und Beratungspraxis
im Bereich Diskriminierungsschutz und Gleichstellung

- Mag.^a Birgit Gutschlhofer, Bundeskanzleramt, Gleichbehandlungsanwaltschaft
- Dr.ⁱⁿ Michaela Tulipan, Rechtsanwältin, QBW
- Angela Schwarz, WASf

11.15 – 11.45 Kaffeepause

**11.45 – 12.45 Panel 2: Wissenschaftliche Perspektiven –
Heteronormativität, Identitäten und Sichtbarkeit**

- Mag.^a Sushila Mesquita, Lehrbeauftragte am Institut für Politikwissenschaft, Universität Wien
- Dr.ⁱⁿ Roswitha Hofmann, Assistenzprofessorin an der Wirtschaftsuniversität Wien



Lesben am Werk:

Vernetztes Handeln für mehr Sichtbarkeit und bessere Erwerbsbedingungen

12.45 – 14.00 **Gemeinsames Mittagessen**

14.00 – 15.30 **Panel 3: Formen von Kooperation –
wo entsteht und wie gelingt Vernetzung?**

Kurzimpulse von:

- Christa Kleiner, Diversity Expertin, QBW
- Mag.^a Ingrid Moritz, Leiterin der Abteilung Frauen und Familie der Arbeiterkammer Wien
- Mag. Edwin Schäffer, Leiter des Diversity Referats der Wirtschaftskammer Wien
- Dr.ⁱⁿ Ewa Dziedzic, Verein zur Integration und Förderung homosexueller Migrant_innen
- Sofia E. Hilgevoord, Boardmember, WyberNet Schweiz

Publikumsdiskussion

15.30 – 16.00 **Kaffeepause**

16.00 – 17.00 **Moderierte Vernetzungsräume** für Tätige aus:

- der Privatwirtschaft
- der Selbständigkeit
- den NGOs
- dem Öffentlichen Dienst sowie für BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen

17.00 – 17.30 **Zusammenfassung der Tagungsergebnisse und Ausblick**

- Angela Schwarz, WAST
- Eva Götz, QBW





Mag.^a Birgit Gutschlhofer, Dr.ⁱⁿ Sabine Steinbacher (Moderatorin),
Dr.ⁱⁿ Michaela Tulipan, Angela Schwarz

Panel 1: Eine Frage des Rechts?!

Mag.^a Birgit Gutschlhofer
Bundeskanzleramt, Gleichbehandlungsanwaltschaft:
Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet derzeit Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung nur im Bereich der Arbeitswelt, nicht aber beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft wäre eine Ausweitung des Diskriminierungsschutzes auch auf diese Bereiche wünschenswert und notwendig.

Weitere Informationen unter:
<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

Dr.ⁱⁿ Michaela Tulipan
Rechtsanwältin, Queer Business Women (QBW):
Diskriminierungsschutz und Gleichstellung

Jede Form von Diskriminierung (unmittelbare und mittelbare) erfordert eine adäquate Möglichkeit, ihr zu begegnen. Die Beratungspraxis von RechtsanwältInnen bezieht sich derzeit u. a. auf das Arbeitsrecht, das Mietrecht, auf Belästigung, Mobbing und Diskriminierung durch die derzeit geltende gesetzliche Regelung der gleichgeschlechtlichen PartnerInnenenschaft.

Weitere Informationen unter: <http://www.tulipan.at>

Angela Schwarz
Wiener Antidiskriminierungsstelle (WAS):
Beratungspraxis der Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen

Aufgrund der Erfahrung der WASt braucht es mehr Aufklärung und Information über die rechtliche Lage. Gesetzliche Grundlagen in diesem tabuisierten Bereich allein genügen nicht, um Lesben, Schwule und Transgenderpersonen ein diskriminierungsfreies Arbeiten zu ermöglichen. Lesbische Frauen haben zusätzlich mit der gesellschaftlichen Marginalisierung ihrer Lebensweise und der Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsplatz zu kämpfen.

Weitere Informationen unter: <http://www.queer.wien.at>



Lesben am Werk:
Vernetztes Handeln für mehr Sichtbarkeit und bessere Erwerbsbedingungen

Ergebnisse und Handlungsansätze Panel 1

- Ausweitung des Diskriminierungsschutzes neben der Arbeitswelt auf die Bereiche Güter und Dienstleistungen (z. B. bei ethnischer Zugehörigkeit);
- Schadenersatzansprüche massiv erhöhen, damit ArbeitgeberInnen vermehrt auf die Vermeidung von Diskriminierung achten;
- Gesetzliche Lage verstärkt bekanntmachen;
- Ideen und Strategien in Institutionen, Organisationen, Unternehmen und politischen Einrichtungen zur Vermeidung von Diskriminierung weiterentwickeln;
- Bestehende Rechte besser ausschöpfen;
- Mut machen, auch an die Öffentlichkeit zu gehen;
- Beratungs- u. Schlichtungsangebote von Institutionen wie WAST, Gleichbehandlungsanwaltschaft etc. nutzen;
- Verbündete suchen, sichtbar sein und damit neue „Wahrheiten“ schaffen.





Mag.ª Sushila Mesquita



Dr.ª Roswitha Hofmann

Panel 2: Wissenschaftliche Perspektiven – Heteronormativität, Identitäten und Sichtbarkeit

Mag.ª Sushila Mesquita
Lehrbeauftragte am Institut
für Politikwissenschaft der Universität Wien
**Ambivalenzen der Sichtbarkeit im Kontext
heteronormativer Verhältnisse**

In diesem Input wurden grundlegende Überlegungen in Zusammenhang mit Fragen der Sichtbarkeit und der (kollektiven) Identität(en) angestellt. Eine bloße Steigerung der Sichtbarkeit von Lesben, Schwulen und Transgender-

Personen an sich stellt demnach noch keinen Gewinn, geschweige denn ein Anzeichen für das Schwinden heteronormativer Strukturen dar.

sushila.mesquita@univie.ac.at

Dr.ª Roswitha Hofmann
Assistenzprofessorin der Abteilung für
Gender und Diversitätsmanagement, WU Wien
**„Un-/Sichtbarkeit“ von Lesben im Erwerbsleben:
Ergebnisse der Studie „Lesben am Werk“**

Die 2009 an der WU Wien im Auftrag der QBW durchgeführte Explorationsstudie zeigt u. a. wie ambivalent das Thema Un-/Sichtbarkeit für viele der im Rahmen der Studie befragten lesbischen Frauen ist. Für den persönlichen Umgang mit Out-Sein/Nicht-Outsein spielen dabei nicht nur biographische Aspekte, gesellschaftspolitische Einstellungen und darauf beruhende Identitätsbezüge eine Rolle, sondern insbesondere auch die Erwerbsarbeitsform und die Branche.

Weitere Informationen unter:

<http://www.wu.ac.at/gender/forschung/abgeschlp/2009/frauen>



Ergebnisse und Handlungsansätze Panel 2:

- Forschung in diesem Themenfeld verstärken und dabei vor allem Theorie-Praxis-Bezüge herstellen;
- Sichtbarkeit ist nicht immer positiv zu werten: Analysen – wer wo und auf welche Art öffentliche Sichtbarkeit erlangen kann – stellen Voraussetzungen für emanzipatorische Politiken der Sichtbarkeit dar;
- Zweifach Sichtbarkeit herstellen: Sichtbarmachen des Individuums und Sichtbarmachen der heteronormativen Strukturen die Diskriminierung ermöglichen;
- Zentrale Frage: Wer ist an Sichtbarkeit interessiert? Sichtbarkeitsanalysen müssen mit Machtanalysen einhergehen;
- Vermittlungsarbeiten zu Themen der vielfältigen Formen von Diskriminierung sind wesentlich. Diesbezügliche Expertisen sollten auch bezahlt werden;
- Zentrale Vernetzung zwischen institutionellen und politischen AkteurInnen/TeilnehmerInnen;
- Unterschiedliche Medien sind nötig, um Bewusstsein zu schaffen: Vorträge, Diskussionen, Aktionismus, Internetplattformen, Printmedien etc.;
- In Kampagnen fehlen oft vielfältige Repräsentationsformen von Lesben: nicht mit Stereotypen und

Zuschreibungen arbeiten;

- Regelmäßiges Networking ist ebenso wichtig wie Veranstaltung einzelner großer Events;
- Institutionen, Organisationen und Unternehmen müssen intern Rahmenbedingungen schaffen, um authentisches Auftreten lesbischer Frauen zu ermöglichen – wichtig für Wohlbefinden, Gesundheit und Arbeitsmotivation.





Christa Kleiner, Dr.ⁱⁿ Ewa Dziedzic, Mag.^a Ingrid Moritz,
Dr.ⁱⁿ Sabine Steinbacher, Mag. Edwin Schäffer, Sofia Hilgevoord

Panel 3: Formen der Kooperation – wo entsteht und wie gelingt Vernetzung?

Christa Kleiner
Diversity Expertin, Queer Business Women (QBW)

Wie in anderen Unternehmen gibt es in sozialen Organisationen in Österreich bisher nur wenige Lesben, die sich outen. Würden innerbetriebliche Vernetzungen daran etwas ändern bzw. würden sie überhaupt genützt werden? Unterstützen sich Lesben und Schwule gegenseitig am gemeinsamen Arbeitsplatz? Diese Fragen stellen sich u. a. die QBW, wenn es um Vernetzung, Kooperation und Sichtbarkeit von lesbischen Frauen geht.

Mag.^a Ingrid Moritz
Leiterin der Abteilung Frauen und Familie der AK Wien

Vernetzung der AK zu lesbischen Frauen besteht vor allem im Kontext der Gleichbehandlung aufgrund der sexuellen Orientierung (Gleichbehandlungsrecht) sowie Anlass bezogen, wie etwa beim Unternehmenspreis „meritus“. Sinnvoll ist der Auf- und Ausbau von Vernetzung, beispielsweise um breite Bündnisse für die Durchsetzung von Zielen zu erreichen oder etwa um für spezifische Anliegen zu sensibilisieren.

Mag. Edwin Schäffer
Leiter des Diversity Referats der WK Wien

Für die Wiener Wirtschaftskammer ist es eine wichtige Aufgabe, dieses Themenfeld aktiv zu bearbeiten, da gerade die sexuelle Identität eines Menschen eine oftmals vernachlässigte Diversitatsdimension darstellt. Im Rahmen ihrer Diversitatsaktivitaten in diesem Bereich greifen die Wiener UnternehmerInnen dieses gesellschaftlich oftmals noch stark tabuisierte Thema auf und übernehmen auch in diesem Bereich bewusst soziale Verantwortung (z. B. Etablierung eines LGBT-Beirates dem auch Vertreterinnen der QBW angehören).

Dr.ⁱⁿ Ewa Dziedzic
Verein zur Integration und Förderung
homosexueller Migrant_innen
Netzwerke haben viele Funktionen: Sie erleichtern den



Kontakt zu Menschen, ermutigen, unterstützen, fördern und ermöglichen die Umsetzung von z. B. Projekten, die im Alleingang mehr Aufwand nach sich ziehen würden. Die unterschiedlichen Arten von Netzwerken kommen je nach Situation zum Einsatz: Mal sind es informelle, mal instrumentelle.

Für neue, innovative bzw. sich erst etablierende Projekte ist es unerlässlich und sinnvoll, mit Vernetzungsaktivitäten die eigenen Handlungsmöglichkeiten zu erweitern.

Sofia E. Hilgevoord

Boardmember, WyberNet Schweiz

WyberNet – das Netzwerk für beruflich engagierte lesbische Frauen – existiert seit fast 10 Jahren. Seit ca. 3 Jahren wächst es stark. Dieses Wachstum basiert auf Regionalgruppen, die intensiven Austausch und Kontakte pflegen. Somit erhält WyberNet eine starke Basis mit kompetenten und engagierten Frauen, die für das Netzwerk auf nationaler oder internationaler Ebene tätig sind.

Ergebnisse und Handlungsansätze Panel 3:

- Lesbische Führungskräfte und Unternehmerinnen als *role models* sichtbar machen;
- Innerbetriebliche und berufsgruppenspezifische Vernetzung initiieren und fördern;
- Aufmerksamkeit auf Doppel- und Dreifachdiskriminierung lenken (sexuelle Orientierung, Geschlecht, Alter etc.);
- Intergenerationale Ansätze in der Vernetzung fördern;
- Sensibilisieren von BetriebsrätInnen und von ArbeitnehmerInnen für Diversität;
- Gemeinsames Vorgehen der SozialpartnerInnen;
- Förderung von politischem Aktionismus (z. B. Regenbogenparade).





Vernetzungsraum Öffentlicher Dienst, BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen

Ergebnisse und Handlungsansätze aus den moderierten Vernetzungsräumen

Gruppe: Öffentlicher Dienst, BetriebsrätInnen, PersonalvertreterInnen

- Veränderungen müssen von oben kommen: Leitung muss sich sensibilisieren und informieren und im Weiteren MitarbeiterInnen vor dem Themenfeld die Angst nehmen, es enttabuisieren;
- Bewusstseinsarbeit: SchulleiterInnen, AbteilungsleiterInnen u. a. in Veranstaltungen (z. B. der Dienstbehörden) über ihre Verantwortung für lesbische Kolleginnen aufklären;

- Heterosexismus problematisieren und erklären;
- Konsequenzen von Unsichtbarmachen und Diskriminierung thematisieren;
- Lesbennetzwerke initiieren und *role models* fördern;
- Lesbenbezogene Themen und Bilder in Lehrpläne, Lehrbücher, LehrerInnenausbildungen, Bibliotheken etc. einbauen.

Gruppe: Privatwirtschaft

- Fragen stellen: Welche rechtlichen Rahmenbedingungen wirken auf die Privatwirtschaft ein? Wo muss in der Organisationskultur angesetzt werden? Wie wird das Thema in eine Organisation gebracht?
- Zusammenspiel (Relationalität) von Homosexualität und Heterosexualität in den Fokus nehmen;
- Leitbilder, *codes of conduct* geben MitarbeiterInnen Rückendeckung (u. a. im KundInnenkontakt);
- Wissen über Bedeutung und Wirkungsweisen von sexueller Orientierung im Erwerbszusammenhang als Fachkompetenz von Leitungspersonal anerkennen;
- Diskriminierung in Institutionen thematisieren (Kammern, Gewerkschaften u. a.);



- Thematisieren der Vielfalt von Lebensformen in Institutionen, Organisationen und Betrieben zu Fragen wie Patchwork-Familien, Work-Life-Balance etc., die Menschen unterschiedlichster sexueller Orientierung betreffen;
- Rechte in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen explizit verankern;
- Bewusst Organisationskulturwandel vorantreiben, um Diskriminierungsverhältnisse aufzulösen.

Gruppe: Selbstständige

- Veranstaltungen wie z. B. Tagung „Lesben am Werk“ sind wichtig, um sich kennenzulernen;
- Kooperationen mit Interessensvertretungen (z. B. Wirtschaftskammer) gehören forciert;
- Informationsfluss zwischen Unternehmen und lesbischen Communities verstärken;
- Medienkontakte verstärken;
- „Rainbow-Messe“ als Plattform für lesbische Frauen und ihre Unternehmen und Unternehmungen;
- Gegenseitige wirtschaftliche Unterstützung ist wichtig.

Gruppe: NGOs

- Unterschiedliche Vernetzungsbedürfnisse von Lesben anerkennen;
- Niedrigschwellige Ansätze zum Thema etablieren;
- Unterschiedliche Altersgruppen in Diskussionen und Arbeit einbeziehen.

Ausblick

Wir werden weiterhin an der Sichtbarkeit lesbischer Frauen in Erwerbszusammenhängen und am Abbau von diskriminierenden Strukturen arbeiten. Die bereits bestehenden Kooperationen zwischen unterschiedlichen Organisationen (Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer, Gewerkschaften) und Unternehmen wollen wir dafür nutzen, die Thematik weiter vertiefend zu bearbeiten. Durch laufenden Informationsaustausch, gemeinsame Veranstaltungen, Forschungsprojekte etc., werden wir Handlungsspielräume identifizieren und uns diese zur Aufgabe machen, um damit faktische Veränderungen in Erwerbszusammenhängen von lesbischen Frauen voranzutreiben.

*Eva Susanne Götz
Queer Business Women*

*Angela Schwarz
Wiener Antidiskriminierungsstelle für
gleichgeschlechtliche Lebensweisen*



Tagung

Lesben am Werk:

Vernetztes Handeln
für mehr Sichtbarkeit und
bessere Erwerbsbedingungen



Veranstalterinnen:

Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (WASf)

Auerspergstraße 15/21, 2. Stock, 1080 Wien
Telefon +43 1 4000-81449
E-Mail: wast@gif.magwien.gv.at

www.queer.wien.at

Queer Business Women (QBW)

Interessengemeinschaft lesbischer Führungskräfte,
Unternehmerinnen, Expertinnen und Selbstständiger

Schlosshoferstraße 11, 1210 Wien
E-Mail: netzwerk@queer-business-women.at

www.queer-business-women.at