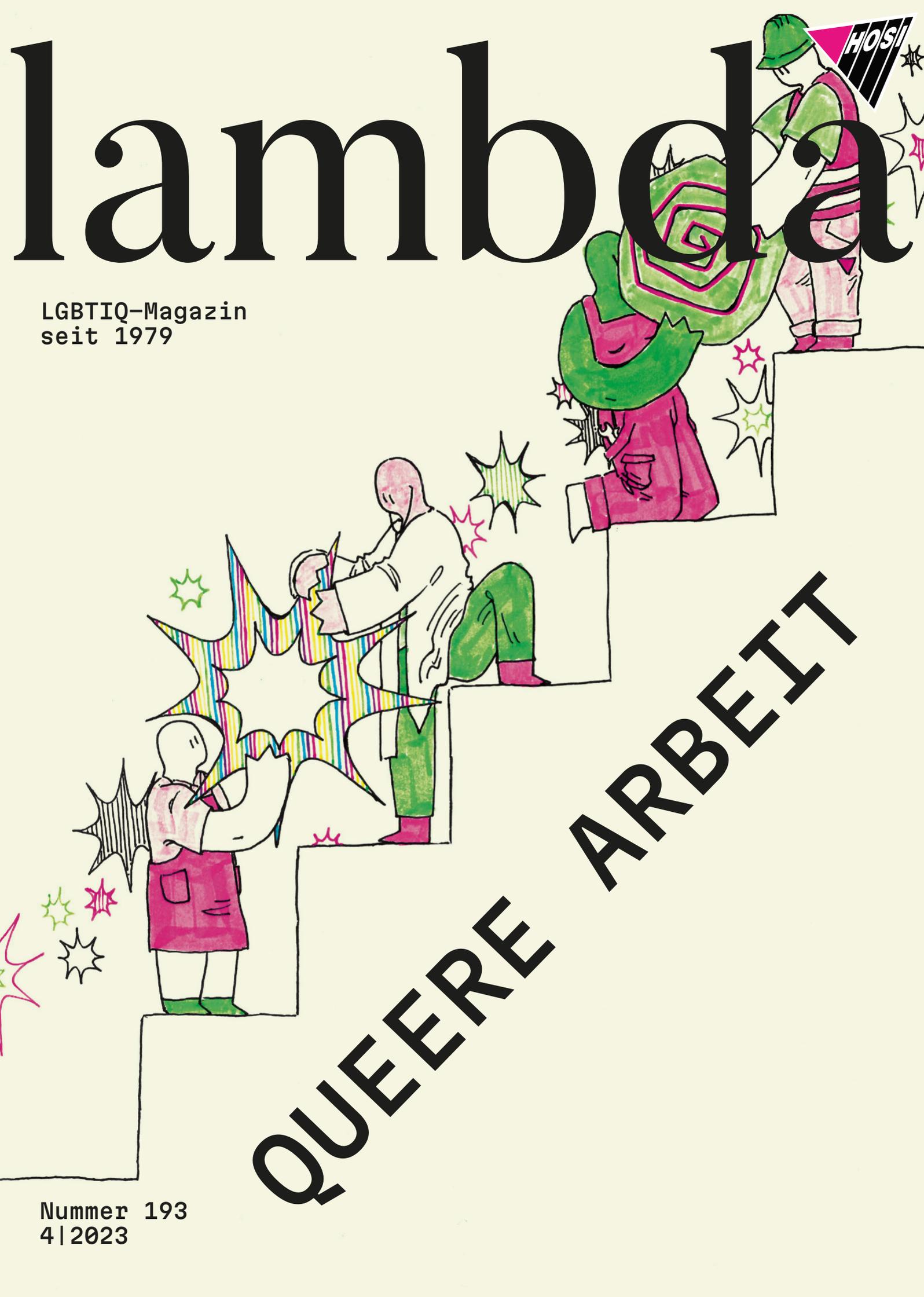


# lamboda

LGBTIQ-Magazin  
seit 1979



QUEERE ARBEIT

Nummer 193  
4 | 2023

# IMPRESSUM

45. Jahrgang, 4. Nummer  
Laufende Nummer: 193

Erscheinungsdatum: 01.12.2023

Herausgeberin, Medieninhaberin:  
Homosexuelle Initiative (HOSI) Wien

1. Lesben- und Schwulenverband  
Österreichs  
(ZVR-Zahl 524 534 408)

Mitgliedsorganisation der  
International Lesbian, Gay, Bisexual,  
Trans and Intersex Association (ILGA),  
der International Lesbian, Gay,  
Bisexual, Transgender and Queer  
Youth and Student Organisation  
(IGLYO) und der European Pride  
Organisers Association (EPOA)

Redakteur\*innen dieses Heftes:  
Christoph Aigner, Andreas Amon, Mo  
Blau, Flow, Alexander Friedrich, Peter  
Funk, Theresa Hammer, Lisa  
Hermanns, Christian Höller, Vera  
Huber, Birgit Leichsenring, Günther  
Menacher, Sven Mostböck, Dieter  
Schmutzer, Katharina Schöll, Petra M.  
Springer, Michael Stromenger, Anette  
Stührmann, Mia Mara Willuhn,  
Moritz Yvon

Cover Illustration:  
Milo Liksarević @cottonfroggo

Grafik Design:  
Peter Medek

Illustrationen:  
Ruby Morrissette @local\_goblin

Besonderer Dank für die Verteilung an  
Zoltán Török

Chefredaktion:  
Peter Funk (mit Sven Mostböck)

Lektorat:  
Lui Fidelsberger

Hersteller:  
Print Alliance HAV  
Produktions GmbH  
Druckhausstraße 1  
2540 Bad Vöslau

Redaktionsanschrift:  
HOSI Wien  
Heumühlgasse 14/1  
1040 Wien  
Tel. (01) 216 66 04  
LAMBDA@hosiwien.at

## BILDNACHWEIS

Seiten 4, 24, 35, 37: Peter Funk Credits: Marie Dvorzak  
Seite 5: Lisa Hermanns Credits: Marie Dvorzak  
Seiten 7, 9, 19: HOSI Wien  
Seite 15: Moritz Yvon Credits: Matt Observe  
Seite 19: Petra M. Springer Credits: Lisa Leutner  
Seite 20: Credits Freepik.com  
Seite 25: Günther Menacher Credits: Jansenberger Fotografie  
Seite 35: Theresa Bielowski, zur Verfügung gestellt von: Presse-  
und Öffentlichkeitsarbeit, SPÖ-Delegation im Europaparlament  
Seite 36: zur Verfügung gestellt von: Wiener Linien  
Seiten 38, 39: Flow  
Seite 47: Dieter Schmutzer Credits: Fotostudio Schreiner

**Gugg**

Das Community-Zentrum und  
Café im queeren Herzen Wiens!

**Di** 19:00 Uhr **Offener Abend**

**Mi** 19:00 Uhr **LesBiFem-Abend**

**Do** 17:30 Uhr **Jugend-Abend**

**Fr** 19:00 Uhr **Bar-Abend**

Heumühlgasse 14, 1040 Wien [www.hosiwien.at](http://www.hosiwien.at)  
[Instagram](https://www.instagram.com/hosiwien) [Facebook](https://www.facebook.com/hosiwien) [TikTok](https://www.tiktok.com/@hosiwien) @hosiwien

Diese Ausgabe der Lambda wird gefördert von:



 **Bundesministerium**  
Europäische und internationale  
Angelegenheiten

Abonnement: Jahresversandgebühr € 15,-

Bankverbindung: AT92 1400 0100 1014 3980  
BAWAATWW (BAW AG-PSK)

Leser\*innenbriefe und Beiträge sowie  
Bestellungen früherer Ausgaben der  
Lambda an [lambda@hosiwien.at](mailto:lambda@hosiwien.at).

Erscheinungstermin der  
nächsten Nummer: 01.03.2024

Offenlegung nach §25 Mediengesetz:  
[www.hosiwien.at/offenlegung-lambda](http://www.hosiwien.at/offenlegung-lambda)

# – INHALT –

Impressum.....	2
----------------	---

## Editorial



Nicht nur Liebe ist Arbeit, Arbeit, Arbeit! .....	4
Wann beginnt eigentlich ein Vereinsjahr? .....	5

## Community & Politik



Ehrenamtliche queere Jugendarbeit .....	6
Das LesBiFem-Team stellt sich vor.....	7
Es gibt noch viel zu tun!.....	8
HOSI Wien im Herbst.....	9
Queer am Arbeitsplatz .....	10
Buntes Montenegro .....	11
Gänse für Martini.....	14
Verfolgung nicht-gendernormativer Identitäten .....	16
„Die Tage sind heller, wenn man liebt“ .....	19

## Queere Arbeit



Schutz vor HIV im medizinischen und pflegerischen Setting .....	20
Was ist ein guter Arbeitsplatz für queere Menschen?.....	22
Queeres Ehrenamt und seine Grenzen .....	24
Schutz queerer Identität am Arbeitsplatz.....	25
Das Recht auf Gleichbehandlung gerichtlich durchsetzen?.....	26
Wir sind viel mehr als unsere Arbeit .....	28
Wenn das Begehren pfuscht .....	30
Regenbogenkompetent beraten und arbeiten .....	33
Forderung nach EU-Kommissar*in für LGBTIQ .....	34
Das LGBTIQ+ Netzwerk der Wiener Linien .....	36
„Bestimmt ist am Stammtisch gelacht worden“ .....	38

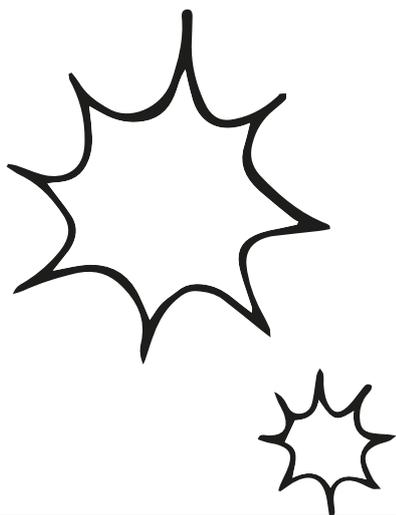
## Kultur



Viennale 2023: So nah und doch so fern.....	41
Buchbesprechungen .....	44
So a Hetz!.....	46

# NICHT NUR LIEBE IST ARBEIT ARBEIT ARBEIT!

Text von  
Peter Funk



Peter Funk  
Generalsekretär  
HOSI Wien

Queer sein ist anstrengend. Arbeiten ist anstrengend. Ist queere Arbeit also ein anstrengendes Thema? Sicher nicht. Queer sein und arbeiten, können eine große Quelle der Freude, des Selbstbewusstseins, des Stolzes sein und Identität stiften. Man kann Freund\*innen fürs Leben finden negative sowie positive Erfahrungen teilen, und Teil einer Gemeinschaft sein. „Was machst du eigentlich beruflich?“ ist neben „Wie heißt du?“ oder „Wo kommst du her?“ wohl eine der häufigsten Smalltalk-Fragen.

Im Schnitt verbringen wir fünfeinhalb Stunden am Tag mit bezahlter Lohnarbeit. Hinzu kommen noch andere Arbeitsformen, über die in progressiven Kreisen zunehmend geredet wird. Frei nach Hape Kerkeling „Liebe ist Arbeit, Arbeit, Arbeit“, leisten viele von uns Care-Arbeit wie Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, emotionale Unterstützung, oder die schlichte Führung des Haushalts. Die Lambda in Ihrer Hand entsteht durch eine besondere Art der Arbeit: Das Ehrenamt, auf das sich neben Sportvereinen und dem Rettungswesen auch die LGBTIQ Community verlässt. Dutzende Ehrenamtliche haben an dieser Ausgabe mitgewirkt: Fotografie, Layout, Lektorat, Auslieferung und Redaktion. Alles um uns herum ist durch Arbeit entstanden, genau genommen auch wir selbst, im Grunde sind wir alle das Produkt der Care-Arbeit unserer Eltern, Freund\*innen und Verwandten plus der bezahlten Arbeit von Pädagog\*innen.

Unser Beruf, also die Arbeit, die wir werktätlich verrichten, stiftet für viele Menschen einen wichtigen Teil der Identität, eines der Lieblingsthemen der Lambda. Früher, als man lebenslang den gleichen Beruf ausübte, noch viel mehr: Mein Urgroßvater hätte sich noch, lange vor allen anderen Aspekten seiner Identität wie Vater, Ehemann und Katholik, zunächst vor allem als Bauer vorgestellt. Die Arbeiter\*innenbewegung ist eine der wichtigsten politischen Bewegungen der letzten zwei Jahrhunderte, das gemeinsame Merkmal: die Arbeit.

Aber natürlich hat ein derart bedeutendes Thema auch Schattenseiten. Arbeit kann krank und unglücklich machen. Die starke Bindung der eigenen Persönlichkeit zur Arbeit sorgt zum Beispiel bei Arbeitsverlust für starke Belastungen, und natürlich ist sie Grundlage für Klassismus. Ein Herr Doktor oder die Frau Anwältin werden oft zu Unrecht besser behandelt als der Friseur oder die Handwerkerin. Etwa zwei Drittel der Arbeitnehmer\*innen fühlen sich überlastet, während ein Drittel in ihrer Arbeit keinen Sinn sehen. Entsprechend steigen die Zahlen bei Depressionen und anderen Erkrankungen im Zusammenhang mit Arbeit.

Das Thema Arbeit ist also viel komplexer als die augenscheinliche Assoziation mit Lohnarbeit zunächst ahnen lässt. Eine simplere Antwort bietet die Naturwissenschaft: Für Physiker\*innen ist Arbeit schlicht Kraft mal Weg. Da muss ich mangels Fachkenntnis zustimmen. Arbeit, egal ob Lohnarbeit, Care-Arbeit oder Ehrenamt, ist geprägt durch die Kraft, die wir aufbringen auf dem Weg zu etwas Besserem. So verrichten wir in der HOSI Wien mit Freude viel Arbeit für eine inklusivere Welt für LGBTIQ-Personen in Wien und Österreich. Ich wünsche viel Vergnügen bei dieser Ausgabe der Lambda (einem Produkt unserer Arbeit).



# WANN BEGINNT EIGENTLICH EIN VEREINSJAHR?

Text von  
Lisa Hermanns

Beim Schreiben dieses Vorworts fällt auf, dass es mindestens zwei Startpunkte gibt: Der Beginn des Kalenderjahres, welches für die Berichtslegung und Budgeterstellung maßgeblich ist, und das „Pride-Jahr“, welches im Herbst mit den Vorbereitungen der nächsten Pride beginnt und im Juni des darauffolgenden Jahres seinen Höhepunkt erreicht. Von Juli bis August macht das Vereinsjahr Pause, weil alle Aktivist\*innen erschöpft sind.

In letzter Zeit fallen unsere Generalversammlungen immer wieder mit dem Start des „Pride-Jahres“ zusammen, so auch in diesem Jahr: Die diesjährige Generalversammlung der HOSI Wien ging am 30. September erfolgreich über die Bühne und brachte einen in neuer Konstellation gewählten geschäftsführenden Vorstand ins Amt: Ann-Sophie Otte (Obfrau), Markus Steup (Kassier) und Barbara Fröhlich (Schriftführerin) treten mit sehr großer Unterstützung im Rücken ihre nächste Amtszeit an. Neu begrüßen dürfen wir Patricia Stromitzki (Schriftführerin) und Barbara Prähauser (Kassierin), die Lui Fidelsberger und Peter Funk ablösten. Zwei Tage später wurde unser insgesamt 17-köpfiger Vorstand kooperiert, der sich auch gleich im November ein ganzes Wochenende auf gemeinsame Planungsklausur begab, sodass wir nun mit voller Kraft in das nächste „Pride-Jahr“ starten.

Neben den Vereinsformalitäten wie Wahlen und Berichten stand auch ein besonderer Antrag auf der Tagesordnung der Generalversammlung: Ein unter meiner Federführung vom Vorstand erarbeitetes Präventionskonzept gegen Gewalt und Diskriminierung. Ich bin stolz darauf, dass die Generalversammlung das Konzept nach Vorstellung und Fragerunde einstimmig verabschiedet hat – denn leider ist das keine Selbstverständlichkeit.

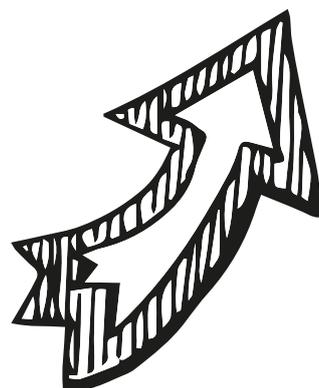
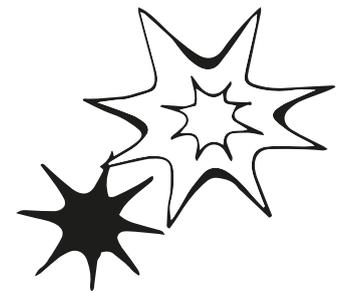
Abgesehen von dem aus historischen Gründen verständlichen Argwohn vieler (schwuler Männer) gegen alles, was den Anschein eines Generalverdachts in Richtung Pädophilie trägt, wird oft davon ausgegangen, dass Präventionskonzepte aufgrund von Verdachtsfällen erstellt werden. Im Sinne des Wortstammes „prä“ (vor) soll Prävention aber bewirken, dass es im besten Fall erst gar nicht zu Vorfällen von Gewalt und Diskriminierung kommt und dass die Hürden für potenzielle Täter\*innen erhöht werden.

Sowohl Gewalt als auch Diskriminierung kommen überall in unserer Gesellschaft vor und betreffen die unterschiedlichsten Menschen. Nicht nur, dass wir davon ausgehen müssen, dass unsere Aktivist\*innen, Mitglieder und Gäst\*innen Diskriminierung aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität erleben, es ist auch sehr wahrscheinlich, dass sie andere intersektionale Formen von Diskriminierung und Gewalt erfahren. Allein aufgrund der anzunehmenden (großen!) Präsenz von Gewalt und Diskriminierung ist es für uns als Verein erforderlich, uns mit diesen Themen, aber vor allem mit unserer Umgangsweise mit Übertretungen und Übergriffen zu beschäftigen. Denn nur so können wir klar kommunizieren, welches Verhalten wir von den Menschen in unseren Räumlichkeiten erwarten und was die Konsequenzen bei Übertretungen sind. Mit dem Auftrag der Generalversammlung, das Konzept umzusetzen, nehmen wir nicht nur eine Vorreiterinnen-Rolle in der Community ein, sondern sind in der Lage, unseren Verein als safer space zu verbessern.



Lisa Hermanns

LesBiFem\*referentin  
HOSI Wien



# EHRENAMTLICHE QUEERE JUGENDARBEIT

Jugendstil

Text von  
Vera Huber

Die ehrenamtliche Arbeit war schon immer ein Grundpfeiler der LGBTIQ-Bewegung und spielt auch jetzt noch eine entscheidende Rolle bei der Förderung von Akzeptanz und Inklusion. Menschen, die sich ehrenamtlich für queere Angelegenheiten engagieren, tragen maßgeblich dazu bei, die Rechte und das Wohlbefinden von queeren Personen zu stärken. Vor allem für Jugendliche ist es besonders wichtig einen Raum zu haben, in dem sie sich mit Gleichgesinnten austauschen können und die Möglichkeit haben, über ihre sexuelle Orientierung bzw. queere Identität zu sprechen. Ebenso brauchen sie queere Vorbilder, die sie in ihrer Entwicklung positiv beeinflussen können. In ein paar Monaten wird es endlich soweit sein: Das erste queere Jugendzentrum wird in Wien eröffnet. Dadurch wird eine professionalisierte Anlaufstelle für Jugendliche aus der LGBTIQ-Community geschaffen. Bis dahin ist die ehrenamtlich organisierte Queer Youth Vienna der HOSI Wien (die es bereits seit 40 Jahren gibt) mit ihrem wöchentlichen Jugendaabend ein wichtiger Treffpunkt für junge Queers.

Als ehrenamtliche queere Aktivist\*innen setzen wir uns dafür ein, dass queere Jugendliche einen Raum haben, der zur Entfaltung dient und an dem sie beraten werden können. Die Beratungsgespräche zeichnen sich dadurch aus, dass sie auf einem Peer-to-Peer Konzept beruhen, bei dem allerdings einige Mitglieder des Jugendteams keine professionalisierte Ausbildung haben. Dies ist von besonderer Bedeutung, da viele dieser Gespräche Identitätsfragen, Familienkonflikte oder finanzielle Krisen betreffen, die uns oft an persönliche Grenzen stoßen lassen. Durch monatliche Supervisionen können wir eine professionellere Herangehensweise erreichen, dennoch müssen wir uns bewusst sein, dass wir diese Arbeit ehrenamtlich machen und es nicht schaffen, an die Ebene der Professionalität heranzukommen. Daher ist es für uns als Aktivist\*innen eine Erleichterung, dass es durch eine professionalisierte Anlaufstelle einen Austausch und auch eine Entlastung für uns geben wird.

Die ehrenamtliche queere Arbeit ist ein unverzichtbarer Bestandteil des Kampfes für Akzeptanz in unserer Gesellschaft. Diejenigen, die sich freiwillig für queere Angelegenheiten engagieren, verdienen Anerkennung und Unterstützung, da sie einen positiven Einfluss auf die Welt und das Leben von vielen Menschen haben. Bis das queere Jugendzentrum eröffnet wird, ist es also unsere

Aufgabe, die Jugendlichen so gut wie möglich auf ihrem Weg zu begleiten und unterstützen. Aber auch danach bleibt der Jugendaabend natürlich bestehen.



Vera Huber  
Jugendreferentin



# DAS LESBIFEM-TEAM STELLT SICH VOR

Aus lesbischer Sicht



Ehrenamt ist immer auch Arbeit – darum teilt sich das LesBiFem-Team die Arbeit seit Anfang dieses Jahres. Im queeren Bereich ehrenamtlich zu arbeiten, ist oft eine besondere Verpflichtung, weil die allermeisten, die in ihrer Freizeit für die Rechte von LGBTIQ-Personen eintreten, Räume für Austausch und Sicherheit schaffen und sich mit der Gestaltung immer neuer Angebote, Inhalte und Kampagnen beschäftigen, selbst Teil der Community sind. Heute stellen wir euch die Mitglieder des LesBiFem-Teams mit ihren persönlichen Motivationen für queere ehrenamtliche Arbeit vor:



## KARO (1.V.L.)

Ehrenamtlich aktiv zu sein und queerfeministische aktivistische Community-Arbeit zu leisten, gibt mir Motivation für Veränderungen und Hoffnung auf eine tolerantere Gesellschaft. Queers aus vergangenen Jahrzehnten haben für uns das Jetzt gestaltet und ich hoffe, durch meinen Aktivismus das Morgen für uns und die nächsten Generationen mitgestalten zu können.



## BABSI (2.V.L.)

Mich ehrenamtlich in der HOSI einzubringen, bedeutet für mich Teil einer Community zu sein, die gemeinsam für unsere Rechte und vor allem für die Rechte derer einsteht, die immer noch bedroht sind. Teil des LesBiFem-Teams bin ich besonders gerne, da wir gemeinsam wöchentlich einen Raum für queerfeministische Themen und ein Zusammenkommen ermöglichen.

## PATTY (1.V.R.)

Bei der HOSI Wien ehrenamtlich aktiv zu sein, heißt für mich daran mitzuwirken, dass es uns allen besser geht. Bei manchen Themen kommt im Alltag Hilf- und Mutlosigkeit auf. Durch das Ehrenamt habe ich das Gefühl, etwas dagegen zu tun. Das wird bestätigt durch die Sicherheit, die Gäst\*innen in der HOSI erleben können.

## LISA (2V.R.)

Für mich bedeutet mein Engagement bei der HOSI, mich selbst verwirklichen zu können und das gemeinsam mit vielen Gleichgesinnten, die oft Freund\*innen werden. Es kann belastend sein, ständig an der Realisierung der eigenen Rechte zu arbeiten, aber die Gemeinschaft, die durch die gemeinsame Arbeit und durch das Verständnis untereinander entsteht, gibt viel zurück.

# ES GIBT NOCH VIEL ZU TUN!

Text von  
Alexander Friedrich  
und Andreas Amon

**Am 6. Juni 2023 fand in Wien ein internationales Symposium statt, das anlässlich des 30. Jubiläums der Weltkonferenz für Menschenrechte von 1993 abgehalten wurde.**

Die historische Weltkonferenz vor drei Jahrzehnten war mit über 10.000 Teilnehmer\*innen aus 171 Staaten eine der größten je in Wien abgehaltenen Konferenzen und wurde von der UNO einberufen, um den Schutz der Menschenrechte in einer Post-Kalten-Krieg-Ära voranzutreiben. Das Hauptziel bestand darin, die Universalität der Menschenrechte zu bekräftigen und den Schutz durch die internationale Gemeinschaft zu stärken. NGOs und Organisationen wie auch die HOSI Wien bewerteten die Ergebnisse der Konferenz von 1993 mehrheitlich positiv und waren erheblich an den Meinungsbildungsprozessen beteiligt.

In den letzten Jahrzehnten wurden Konferenzen wie diese und UN-Gremien dazu genutzt, die Rechte von LGBTIQ-Personen zu fördern und zu schützen. Dies beinhaltet die Arbeit des UN-Menschenrechtsrats und anderer UN-Ausschüsse, die sich mit Fragen der Diskriminierung und Gewalt gegen die Community befassen.

Die im Juni 2023 abgehaltene Jubiläumskonferenz fand als Symposium unter dem Titel "Vienna World Conference 30 Years On: Our Rights –

Our Future" statt. Expert\*innen und Menschenrechtsaktivist\*innen, darunter UNO-Hochkommissar Volker Türk, die iranische Friedensnobelpreisträgerin Shirin Ebadi und die belarussische Oppositionsführerin Swetlana Tichanowskaja, diskutierten über die aktuellen Herausforderungen und wie man ihnen begegnen kann. Auch Regierungsvertreter\*innen, darunter die Minister\*innen Alexander Schallenberg, Karoline Edtstadler und Alma Zadić waren bei der Veranstaltung vertreten. Dabei wurde auch der 75. Jahrestag der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte vorgefeiert, der am 10. Dezember 2023 stattfindet. Diese Erklärung gilt für viele Menschenrechtsaktivist\*innen als wichtige Grundlage für die (Weiter-)Entwicklung der Rechte von LGBTIQ-Personen.

Die Konferenz wurde von einer Menschenrechtsmesse im Museumsquartier und einer Ausstellung zum Thema Menschenrechte im Leopold Museum begleitet. Parallel zu dieser Veranstaltungsreihe fand im Vienna International Centre eine Konferenz zum 25-jährigen Jubiläum der Verabschiedung der UN-Erklärung zu den Menschenrechtsverteidigern statt, bei der rund 40 junge Men-

schensrechtsverteidiger\*innen über Themen wie Klimawandel und LGBTIQ diskutierten. In weiterer Folge wurde auch im September 2023 eine Konferenz unter dem Titel "UN - World Conference on Human Rights in Vienna 1993 – Strengthening Imperatives 30 Years After" veranstaltet, die nochmals Gelegenheit gab, um über die Entwicklungen sowie über Lösungsstrategien zu diskutieren.

Trotz zahlreicher Erfolge in den letzten Jahrzehnten sind die aktuellen weltweiten Herausforderungen im Bereich der Menschenrechte ernüchternd. Vor allem die LGBTIQ-Community sieht sich in vielen Ländern nach wie vor Diskriminierung oder sogar Verfolgung ausgesetzt. Brandaktuelle Beispiele dafür sind das im Juli 2023 erlassene Verbot von Geschlechtsanpassungen bei transidenten Personen in Russland oder das „Anti-Homosexualitäts-Gesetz“ in Uganda. Selbst in der EU fallen Länder wie die Slowakei oder Polen mit seinen „LGBTIQ-freien Zonen“ sehr negativ auf. Aus dieser Perspektive ist der 75. Jahrestag der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte am 10. Dezember 2023 zwar ein wichtiger Feiertag für die langjährigen Bestrebungen. Zugleich ist er aber auch eine Erinnerung daran, dass noch viel getan werden muss, um die vollständige Gleichstellung aller Menschen zu erreichen, indem wir gemeinsam mit starker Stimme gegen Diskriminierung und für die weltweite Stärkung der Menschenrechte eintreten.



Alexander Friedrich  
Politologe



Andreas Amon  
Soziologe

# HOSI WIEN IM HERBST

## Ein unvollständiger Rückblick

**1** Am 5. September veranstalteten wir einen weiteren Kennenlern-Abend im Gugg, an dem sich Interessierte mit Vertreter\*innen der HOSI Wien Projektteams austauschen konnten. Es freut uns, dass wir so wieder neue ehrenamtliche Mitwirkende gewinnen konnten – die große Bedeutung des Ehrenamts für uns und allgemein in der Community wird ja auch in mehreren Artikeln dieser Ausgabe hervorgehoben.

**3** Unsere diesjährige Generalversammlung fand am 30. September im Gugg statt, mit der Wahl eines neuen Vorstands und Verabschiedung eines Präventionskonzepts gegen Gewalt und Diskriminierung. Mehr dazu im Grußwort von Generalsekretärin Lisa Hermanns.



**5** Und natürlich haben wir gefeiert. Zum einen gab es wieder einen fulminanten Regenbogenbogen. Auch dem Wetter scheint es gefallen zu haben, und wir konnten einen ausgesprochen lauen 20. Oktober außen vor dem Bogen genießen. Im Gugg ging es weiter: am 21. Oktober war der ESC Live im Gugg mit Gewinnerin Linda Martin und den heurigen österreichischen Teilnehmerinnen Teya und Salena. Dann kam Halloween, angefangen mit einem gemeinsamen Schauen des Filmklassikers "Hocus Pocus" am 28. Oktober, abgerundet mit einer Performance der Wiener Sanderson Sisters, Safeara DeVil, Fräulein Bürgerschreck und Lady Phoenix. Noch schauriger, zumindest bei manchen Liedern, war dann unser Halloween-Karaoke im Gugg am 31. Oktober. Ach ja, es gab im Herbst auch wieder einen Spieleabend und ein Pubquiz im Gugg.

**6** Am 7. November fand eine Vorführung von „Hör auf zu lügen“ im Votiv Kino statt. 50 HOSI Wien Mitglieder erhielten an diesem Abend das Kinoticket gratis.

**7** Das gesamte Wochenende vom 10. - 12. November traf sich der erweiterte Vorstand zur jährlichen Vorstandsklausur, bei der Konzepte und Planungen für das kommende Vereinsjahr ausgearbeitet wurden. Ja, wieder eine unbezahlte ehrenamtliche Tätigkeit.



**2** Inzwischen fast schon Tradition: Mo Blau organisierte wieder ein Lambda Release Event, diesmal für unsere September-Ausgabe „trans“. Neben Fotoausstellung und einer Videokollage gab es eine Podiumsdiskussion und einer Valerie Lenk, Steffi Stanković, Niko, moderiert von Mo Blau.

**4** Zum Thema der Verfolgung LGBTQI-Personen in der NS-Zeit hatten wir eine Reihe von Veranstaltungen in diesem Herbst. Am Dienstag, den 10. Oktober 2023, haben wir zu einer Lesung von „Dorothea – Queere Heldin unterm Hakenkreuz“ mit Autor Jürgen Pettinger ein, mit anschließender Diskussion moderiert von Frau Blau. Dann ging es weiter mit Veranstaltungen zum Gedenken an Ruth Maier – zu diesen haben wir einen separaten Nachbericht.

# QUEER AM ARBEITSPLATZ

## WIE GEHT DAS?

Text von  
Katharina Schöll  
für den **Lesben\**Rat***

**Sexuelle Orientierung und Identität leben am Arbeitsplatz, geht das? Was können Arbeitgeber\*innen tun, um Vielfalt in ihrem Unternehmen zu fördern und wo bekommst du Hilfe, falls es nicht klappt?**

**A**ls ich damals angefangen habe im Sozialbereich zu arbeiten, war für mich klar: Hier kann jede\*r sein, wie er\*sie ist und wird akzeptiert. Schnell stellte ich fest, dass dem nicht so ist. Meine sexuelle Orientierung bzw. meine Identität verstecken zu müssen, war für mich keine Option, ich outete mich. Einige Jahre und unzählige sensibilisierende Gespräche später blicke ich nun voller Stolz auf meine Organisation, denn sie hat es geschafft, sich aktiv mit dem Thema gelebte Vielfalt und Inklusion auseinander zu setzen. Heute macht es tatsächlich keinen Unterschied mehr in unseren Betriebsstellen, welches Geschlecht du liebst oder welchem du dich zugehörig fühlst (oder auch nicht), denn wir sind jetzt divers und das ist gut so.

**Was zeichnet eigentlich einen inklusiven Arbeitgeber aus, woran kann man diesen erkennen?**

Es beginnt bereits bei der Stellenausschreibung, wie wird nach neuen Leuten gesucht? Werden bei den Kontaktdaten der Recruiter\*innen Pronomen angegeben oder fehlen

diese? All das sind kleine, aber feine Merkmale, an denen man unterstützende und inklusive Arbeitgeber\*innen bereits erkennen kann.

Eine der zentralsten Aufgaben eines LGBTIQ+ freundlichen Unternehmens ist es, sensibilisierende und bewussteinbildende Formate wie z.B. Vorträge oder Workshops in Bezug auf queere Lebensrealitäten anzubieten. Die Belegschaft wird geschult und erfährt u.a. Dinge wie die Wichtigkeit von Pronomen, ebenso können Vorurteile abgebaut und das verbindende Miteinander und Verständnis untereinander forciert werden.

**Was soll/kann man tun, wenn einem dennoch Diskriminierung widerfährt?**

Die Leitung des Unternehmens ist grundsätzlich gesetzlich dazu verpflichtet, seine Arbeitnehmer\*innen zu schützen, doch permanent überprüfen kann sie dies selbstverständlich nicht. Laut Gesetz darfst du am Arbeitsplatz auf Grund von: Herkunft, Geschlecht inkl. Geschlechtsidentität, Alter, Religion oder sexuel-

ler Orientierung nicht diskriminiert werden. Sollte dies trotzdem passieren, bekommst du u.a. Hilfe bei der Arbeiterkammer. Diskriminierung kann vor Gericht geltend gemacht werden.

### Fazit

Die Verantwortung liegt bei den Arbeitgeber\*innen, dennoch kann es von Vorteil sein, sich selbst aktiv für einen inklusiven Arbeitsplatz einzusetzen, indem Missstände aufgezeigt und Verbesserungen angeregt werden.



**Lesbenrat**

### TIPPS FÜR ARBEITGEBER- UND NEHMER\*INNEN

SENSIBILISIERUNG UND SCHULUNG BZGL. SPEZIFISCHEN QUEEREN THEMEN

FORMATE UND EVENTS ETABLIEREN, BEI DENEN GELEBTE VIelfALT IM FOKUS STEHEN UND AWARENESSARBEIT GELEISTET WIRD

FACHEXPERT\*INNEN IN DEN BETRIEB HOLEN UND BERATEN LASSEN BZGL. ANPASSUNG / ENTWICKLUNGSPOTENTIALEN INNERHALB DES BETRIEBES

KONKRETE KONZEPTE, RICHTLINIEN UND VERFAHREN ERARBEITEN, UM DISKRIMINIERUNGEN ZU VERMEIDEN

GESCHLECHTSNEUTRALE KOMMUNIKATION (INTERN & EXTERN)

AKTIV BARRIEREN ABBAUEN

# BUNTES MONTENEGRO

Text und Interview  
von Michael Stromenger

In der vorletzten Oktoberwoche verwandelte sich Podgorica, die Hauptstadt des kleinen südeuropäischen Küstenstaates Montenegro, in eine bunte Stadt. Gleichzeitig fand nicht nur die Regenbogenparade, sondern auch die internationale IGLYO Konferenz statt. IGLYO steht für „International Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer & Intersex Youth and Student Organisation“ und beschäftigt sich mit dem Empowerment und Schutz junger queerer Personen. Darüber hinaus macht IGLYO u.a. auch politische Arbeit, wie z.B. das Erheben von wichtigen Studien zur Lebenssituation queerer Schüler\*innen. Die jährlich stattfindende IGLYO-Konferenz stellt die weltweit größte Vernetzungsmöglichkeit für queere Jugendarbeit dar. Über 70 queere Aktivist\*innen aus verschiedenen (hauptsächlich europäischen) Ländern konnten sich heuer in Montenegro vernetzen. Ich hatte die Ehre, die HOSI Wien bei der Konferenz vertreten zu dürfen und viele internationale Aktivist\*innen kennenzulernen. Am Samstag, dem 21.10., gingen wir – die Konferenz-Teilnehmenden – dann gemeinsam zur Montenegro Pride



## Ablauf der Montenegro Pride

Es war ein nahezu durchwegs verregneter Tag, allerdings machte der Regen genau während der Pride eine Pause und zwischendurch kämpfte sich sogar ein bisschen Sonne durch. Es fehlte wenig für einen echten Regenbogen. Immerhin konnten die Montenegriner\*innen dennoch viele Regenbogen auf den Transparenten sowie auf den Gesichtern der Menschen sehen.

Die Teilnehmenden versammelten sich auf einem großen Platz in der Innenstadt. Aktivist\*innen von Queer Montenegro (Pride-Veranstalterin) sowie Asocijacija Spektra (die einzige Organisation für die Rechte von Trans\* und Inter\* Personen in Montenegro) haben mehrere Reden gehalten. Danach marschierten etwa 1000 Teilnehmer\*innen, begleitet von Musik und guter Laune, in und durch die Straßen von Podgorica.

Der Paradenzug verlief erstaunlich friedlich und ohne Gegendemo. Die Gesichtsausdrücke fremder Menschen waren gemischt: Teilweise irritiert, aber auch solidarisch lächelnd. Nach einer knappen Stunde endete die Pride wieder am Ausgangsplatz. Dort wurde noch kurz getanzt, ehe sich die Menschenmenge wieder recht schnell auflöste.

## 10 Jahre Pride: Neue Errungenschaften und Herausforderungen

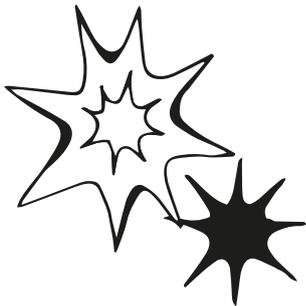
Heuer feierte die Montenegro Pride ihr 10-jähriges Jubiläum. Die aller-

erste Pride mit etwa 120 Teilnehmenden fand 2013 in der Küstenstadt Budva statt. 400 Polizist\*innen mussten damals die wenigen Teilnehmenden vor vielen Hooligans schützen. Im selben Jahr fand auch die erste Pride in der Hauptstadt Podgorica statt: Mit 150 Teilnehmenden, zehnmal so vielen Gegendemonstrierenden und 60 Verletzten. Heute trauen sich wesentlich mehr Menschen zur Montenegro Pride. Die gesellschaftliche Toleranz dürfte sich seither verbessert haben. Es gibt heute keine großen Gegendemos mehr und in der Nacht des Pride-Tages wurde sogar eine große Autobrücke über den Fluss Morača in Regenbogenfarben beleuchtet. Auch die rechtliche Situation hat sich stark verbessert: Vor zwei Jahren wurde im Parlament ein Gesetz zugunsten gleichgeschlechtlicher Partnerschaften beschlossen und die Hauptstadt hat mit Marica Vlahović sogar so etwas wie eine LGBTIQ\* Stadträtin.

Mit solchen starken Zeichen positioniert sich das kleine Montenegro definitiv als eines der queer-freundlichsten Länder im konservativen Südosteuropa. Das liegt aber an keinem Wunder, sondern ist hauptsächlich ein Verdienst der beeindruckend engagierten montenegrinischen Aktivist\*innen, denn die allermeisten Errungenschaften sind erst auf deren Druck passiert. Nichtsdestotrotz wäre es illusorisch zu behaupten, dass die Situation in Montenegro rosig ist. Laut Umfragen findet schließlich jede\*r zweite Bewohner\*in, dass Homosexualität eine Gefahr für die Gesellschaft darstellt und der Staat Homosexuelle unterdrücken sollte. Obwohl die Legislatur in Montenegro erstaunlich progressiv ist, darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die montenegrinische Gesellschaft noch immer sehr von konservativen, queer-feindlichen Meinungen geprägt ist. Viele queere Personen trauen sich daher nicht, zur Pride oder anderen LGBTIQ\*-Angeboten zu kommen. Und viele, die den Mut dazu finden, versuchen dann eher „unsichtbar“ zu sein. So ist es früher auch dem Aktivisten Aleksa



Teilnehmende marschieren durch die Innenstadt von Podgorica



Aleksas Rede während der Montenegro Pride 2023

Radonjić gegangen, der seit mehreren Jahren an der Organisation der Pride mitbeteiligt ist. Bei seiner ersten Pride war er noch bemüht, möglichst nicht aufzufallen. Heuer aber hielt er furchtlos und souverän eine Rede am Podium.

---

**INTERVIEW MIT DEM  
AKTIVISTEN ALEKSA  
VON DER ASOSACIJA  
SPEKTRA**

---

**MS: Kannst du mir etwas über deine Geschichte als queerer Aktivist erzählen?**

**AR:** Als ich 17 war, schloss ich mich der queeren Community in Montenegro an. Ich suchte nach Menschen, die sich so fühlten wie ich. Zu derselben Zeit wurde die Asosacija Spektra ins Leben gerufen – dort wurden Selbsthilfegruppen für intersex, trans\* und genderdiverse Personen angeboten. So habe ich auch zum ersten Mal trans\* Personen und meine jetzigen Kolleg\*innen kennengelernt. Schnell wurde ich zu einem Aktivist\*in und begann Workshops zu organisieren sowie mich an der Organisation der Montenegro Pride zu beteiligen. Seit 2018 bin ich im Organisationsvorstand unserer Pride. Aktuell lebe ich in Ljubljana, da ich in Slowenien studiere, aber ich kämpfe nach wie vor für Menschenrechte in Montenegro.

**MS: Wie würdest du die diesjährige Pride mit deiner ersten Pride 2018 vergleichen?**

**AR:** Damals versuchte ich noch unsichtbar zu sein. Dieses Jahr war ich hingegen sehr sichtbar, als ich am Podium sprach. Die Pride war dieses Jahr ähnlich gut besucht wie damals. Und es sind viele Menschen da, wenn wir die Größe von Montenegro bedenken. Ich sehe auch viele „straight allies“ und nicht-queere Organisationen, die bei der Pride mitmarschieren. Die Menschen

*“I think working for Spektra and activism, is something that came with my identity. We have to work for our rights because no one else will.”*



beginnen zu verstehen, dass die Pride wirklich für alle da ist.

**MS: Was sind die zentralen Forderungen der montenegrinischen Aktivist\*innen von der Regierung?**

**AR:** Erstens soll das Gesetz für gleichgeschlechtliche Partnerschaften umgesetzt werden. Das Gesetz wurde zwar schon beschlossen, in der Praxis jedoch nicht ausreichend umgesetzt. Zweitens sollen marginalisierte queere Personen vor Hass und Gewalt besser geschützt werden. Hasskriminalität wird hierzulande nicht ausreichend strafrechtlich verfolgt. Und drittens fordern wir ein Selbstbestimmungsrecht für trans\* Personen.

**MS: Wie lange dauert es, bis beschlossene Gesetze tatsächlich umgesetzt werden?**

**AR:** Montenegro hat zwar im Vergleich progressive Gesetze, aber sie werden oft nicht implementiert. Also müssen wir dafür kämpfen. Es fühlt sich für mich wie ein niemals-endender Kampf an, denn unsere Regierung ist sehr passiv. Wir machen schließlich alles für sie... Wir formulieren sogar die konkreten Gesetzesbeschlüsse und sie müssten eigentlich nur unterschreiben. Wir stellen also nicht nur Forderungen, sondern versuchen, den Parlamentarier\*innen die besten Vorschläge und Lösungen zu präsentieren.

**MS: Danke für das Gespräch!**



Michael Stromenger  
Sozialarbeiter in  
Wien

# GÄNSE FÜR MARTINI

Wenn man auf einer Demo eine Fahne sieht, die eine Mischung aus der palästinensischen und der Regenbogenfahne ist, könnte einen das im ersten Moment freuen: Gibt es da eine wachsende LGBTIQ-Emanzipationsbewegung unter den Palästinenser:innen? Doch fand diese Demo nicht etwa in Ramallah statt, der Hauptstadt der Palästinensergebiete, sondern in New York. Und es ging bei der Demo nicht um die Rechte palästinensischer LGBTIQ-Menschen, sondern um die aktuelle Eskalation in Israel und dem Gaza-Streifen.

„Queers for Palestine“ ist das Motto, unter dem sich derzeit von New York über Berlin bis ins australische Melbourne Aktivist:innen pro-palästinensischen Demonstrationen anschließen. Natürlich ist das nichts Neues, schon in der Vergangenheit wurde auf verschiedensten LGBTIQ-Demonstrationen auch für Palästina demonstriert, z. B. beim Internationalist Queer Pride Berlin. Diese Solidarität ist bei weitem nicht nur auf LGBTIQ-Kontexte beschränkt: Als etwa der indigene amerikanische Künstler Nicholas Galanin den Instagram-Account des großen New Yorker „Public Art Fund“ am 9. Oktober übernehmen durfte, empfahl er, „Dekolonisiert diesen Ort“. Dazu schrieb er: „Unsere Aufstände sind queer, trans, schwarz, braun, indigen, migrantisch, palästinensisch und global.“

Aber selbst bei uns im gemütlichen Wien ist die Weltpolitik nicht zu übersehen. So wurde etwa Mitte Oktober aus einem Fenster der Türkis Rosa Lila Villa eine palästinensische Fahne gehängt, allerdings offenbar nicht offiziell von der Villa selbst angebracht, sondern von einem:iner der Bewohner:innen des Wohnvereins darin (als HOSI Wien wurden wir auf Social Media so oft danach gefragt, dass wir klarstellen mussten, dass wir nicht die Villa sind).

Text von  
Moritz Yvon

Kommentar



## LGBTIQ-Menschen in Palästina werden ermordet, in Israel gehen sie zur Tel Aviv Pride.

Man reibt sich die Augen. Wissen all diese Leute wirklich nicht, an wessen Seite sie da stehen? Wissen sie nicht, dass die „gemäßigte“ Palästinensische Autonomiebehörde, die das Westjordanland regiert, eine:n für gleichgeschlechtliche Liebe bis zu zehn Jahre ins Gefängnis wirft? Dass im Gaza-Streifen die Todesstrafe auf Homosexualität steht? Dass die Hamas, die den Gaza-Streifen seit 2007 kontrolliert, allerdings diese kaum je selbst anwenden muss, da es in Palästina oft reicht, eine LGBTIQ-Person zu outen, damit sie ermordet wird?

Nicht, dass sie zögern würde, Gewalt gegen LGBTIQ-Menschen anzuwenden. Ein schwuler palästinensischer Flüchtling, der heute in der Türkei lebt, erzählte letztes Jahr Journalist:innen anonym, dass er mit 17 von der Hamas eingesperrt und gefoltert wurde: Sie ließen ihn tagelang weder schlafen noch essen, dafür prügeln sie ihn. Dann ließen sie ihn frei, nur um ihn im Lauf der nächsten fünf Jahre noch mehrfach einzusperrn und zu foltern. Und selbst hochrangige Offiziere der Hamas sind nicht sicher: Mahmoud Ishtawi wurde 2016 zum Tode verurteilt und

erschossen, nachdem man ihn des homosexuellen Geschlechtsverkehrs beschuldigt hatte.

Aber selbst wenn LGBTIQ-Palästinenser:innen es nach Israel schaffen, in dem alleine letztes Jahr deswegen 90 von ihnen als Asylwerber:innen lebten, können sie sich nicht völlig sicher fühlen. Der 25-jährige Ahmad Abu Marhia wurde 2022 entführt, ins Westjordanland verschleppt und dort in der Nähe der Stadt Hebron mit abgeschnittenem Kopf gefunden. Wohlgermerkt jenes Westjordanland, in dem nicht die Hamas herrscht, sondern „Palästinenserpräsident“ Mahmoud Abbas und seine Fatah. Wie sehr dieser es mit Menschenrechten und Demokratie für die Palästinenser:innen hält, kann man daran erkennen, dass er das letzte Mal 2005 gewählt wurde und politische Gegner eingesperrt und gefoltert werden oder verschwinden. Wieso gibt es eigentlich keine weltweiten Demos für die Freiheit der Palästinenser:innen von solchen Herrschern?

Währenddessen hat Israel umfassende Antidiskriminierungsrechte, erkennt gleichgeschlechtliche Ehen an (wenn auch nur im Ausland geschlossene, weil man in Israel keine Zivilehe schließen kann, sondern nur eine bei den Religionsge-

meinschaften), und hat mit der Tel Aviv Pride die größte Pride Asiens. Und dann schwenken linke LGBTIQ-Aktivist:innen palästinensische Fahnen? „Queers for Palestine“, ernsthaft? Was kommt als nächstes, Gänse für Martini?

### Analytische Flachheit in wesentlichen Teilen der Linken

Man muss einerseits von Uninformiertheit (oder präziser: äußerst selektiver Informiertheit) ausgehen. Andererseits handelt es sich dabei um analytische Flachheit. Es ist die Folge eines inner-linken Diskurses, der zunehmend in Schwarz-Weiß-Schemata denkt: Wer schwächer ist, muss das Opfer sein und Opfern muss man glauben, also haben diese automatisch Recht, und wer stärker ist, muss also Täter:in sein. So versickert neben dem völlig berechtigten Anliegen, dass die Palästinenser:innen einen eigenen Staat haben sollten, dann auch die Frage, woran das denn bisher gescheitert ist – und mit ihr die Überlegung, dass das in einem über 100 Jahre alten Konflikt etwas komplizierter und vielschichtiger sein könnte.

Dazu kommt in den USA, dass dort oft der inner-amerikanische Rassismus-Diskurs eins zu eins übertragen wird. So werden dann Israelis zu Weißen (wobei mehr Israelis aus dem Mittleren Osten stammen als aus Europa) und Palästinenser:innen zu people of color. Aber während so eine unzulässige Vereinfachung bei einem ganzen Ozean an Distanz vielleicht noch verzeihlich ist, ist es schon ein Zeichen bemerkenswerter intellektueller Überforderung, wenn europäische Linke das so übernehmen und sich Seite an Seite mit den Mördern von LGBTIQ-Menschen gegen die einzige rechtsstaatliche (wenngleich sicher nicht fehlerfreie) Demokratie in der gesamten Region stellen.

All das sind bei weitem nicht nur politische Obskuranten. Vom Ex-Chef der britischen Labour Party Jeremy Corbyn über den französischen linken Präsidentschaftskandi-

daten Jean-Luc Mélenchon bis hin zum ehemaligen griechischen Finanzminister Yannis Varoufakis, die alle verweigert haben, den Terror der Hamas zu verurteilen: Sie stehen für signifikante Teile einer politischen Strömung, die von sich gleichzeitig behauptet, an der Seite von LGBTIQ-Menschen zu stehen.

Man sieht: Eine derart grotesk falsche Analyse führt zu absurden Ergebnissen. Das beschädigt letztlich die politische Handlungsfähigkeit der LGBTIQ-Community. Es bringt uns dazu, das Krokodil zu füttern, das, gleich nach Jüdinnen:Juden, uns selbst die Kehle durchbeißen will. Und das ist keine Übertreibung – wer Schwierigkeiten mit der Beschreibung von Gewalt hat, sollte den nächsten Absatz überspringen.

### „Niemals wieder“ ist heute.

Denn was die Hamas am 7. Oktober verbrochen hat, war nicht einfach „nur“ die Ermordung von über 1.200 Menschen und Entführung von über 240 weiteren, von jüdischen Israelis ebenso wie arabischen, vom Baby bis zur Holocaust-Überlebenden, von Zivilist:innen und Tourist:innen. Es war nicht einmal nur das zahlenmäßig schlimmste Pogrom seit dem Holocaust. Es war auch von einer Bestialität, die man das letzte Mal vom Islamischen Staat mitbekommen hat. Kinder wurden vor ihren Eltern zu Tode gefoltert, Babys verbrannt, Frauen gruppenweise vergewaltigt, Schwangeren der Bauch aufgeschnitten und die Besucher:innen eines Musik-Festivals gejagt wie Tiere (Quellen: Associated Press, Reuters, CNN, Washington Post, US-Außenminister Antony Blinken). Alles stolz gefilmt von den Body-Cams der Hamas, deren Aufnahmen u. a. Diplomatin:innen und unabhängigen Journalist:innen zugänglich gemacht wurden.

Wer all das „kontextualisieren“ wollte, noch bevor die Leichen kalt waren, steht letztlich auf der Seite des modernen Klerikalfaschismus'. Ob aus geistiger oder ethischer Überforderung oder aus schlecht getarn-

tem Antisemitismus ist für das Ergebnis egal. Hier ist eine unverhandelbare rote Linie erreicht und ich reiße gerne jede einzelne Brücke ein, die jemals darüber geführt haben mag. Da hört sich jeder gemeinsame Aktivismus, jede politische Zusammenarbeit auf. Die Hamas hat gezeigt, dass sie zum Schlimmsten gehört, das die menschliche Spezies zu ihrer Schande je hervorgebracht hat. Es sind lupenreine Klerikalfaschisten. Und seit dem Zweiten Weltkrieg weiß man, dass man mit Faschisten nicht verhandeln kann. Man kann sie nur besiegen, so entsetzlich der Preis dafür auch sein mag. Alle jene, denen LGBTIQ-Rechte, Antifaschismus oder nur allerbanalste Menschlichkeit tatsächlich etwas bedeuten, müssen hier zusammenstehen. „Niemals wieder“ ist heute.



Moritz Yvon

Vereinssekretär  
HOSI Wien

# ZUR VERFOLGUNG NICHT-GENDERNORMATIVER IDENTITÄTEN WÄHREND DER NS-ZEIT

Text von  
Mo Blau

ange gab es eine große Unsicherheit bezüglich der Einordnung und Bezeichnung nicht endocisgeschlechtlicher Identitäten, also nicht "eindeutig" biologisch männlich/weiblich und einer nicht mit dem biologischen Geschlecht übereinstimmenden psychologischen Geschlechtsidentität. Heute sind sowohl die wissenschaftliche Sprache im Bereich Geschlecht präziser geworden, als auch die in der Allgemeinbevölkerung üblichen Begriffe. Selbst wenn es manchem heutzutage so vorkommen mag, als ob jede Woche neue Geschlechtsbezeichnungen aufkommen oder man gar in Informationen zu ertrinken glaubt, ist allen ungefähr klar was unter den Schirmbegriffen (binär/nicht-binär) trans und inter zusammengefasst wird. Natürlich ist klar, dass es in einer derart heterogenen Gesellschaft trotzdem unterschiedliche Wissensstände gibt.

Bereits seit es Sprache gibt, vor allem aber seit 1919 durch die Gründung des Instituts für Sexualwissenschaft von Magnus Hirschfeld, gibt es Bemühungen, möglichst diskriminierungsarme Kategorisierungen für geschlechtliche Vielfalt zu etablieren. Vor mehr als 100 Jahren also, schien das absolute Zentrum der geschlechtsnonkonformen Community der deutschsprachige Raum, genauer Berlin, zu sein. Selbst die bekannte dänische Malerin Lili Elbe suchte im Februar 1930 Hilfe bezüglich ihrer Geschlechtsdysphorie beim renommierten Mediziner Hirschfeld, nachdem sie sich einige Monate zuvor ein Ultimatum gestellt hatte, ihrem Leben ein Ende zu bereiten, sollte sie nicht innerhalb von einem Jahr Unterstützung

erhalten. Über ihre Zugreise mit alter Identität schreibt sie einmal: "Der Maler Einar Wegener ist tot. Er starb im Zug zwischen Paris und Berlin. Die übrigen Mitreisenden glaubten, er sei auf seinem Platz in der einen Fensterecke des Abteils eingeschlafen."

Sie hatte das Gefühl, im Berlin der 1920er-Jahre sicher zu sein, in ihrer wirklichen Identität anerkannt zu werden, diese auch nach außen tragen zu können. Das lag vermutlich auch an den durch Dr. Hirschfeld ausgestellten, gemeinhin als Transvestitenscheine bezeichneten, ärztlichen Bescheinigungen, welche er auf Wunsch jenen Leuten ausstellte, die wegen Transvestitismus Repressalien durch Polizei und Staat befürchten mussten. Dabei fasste er sowohl trans Menschen als auch "Crossdresser" zusammen. Das könnte heutzutage alle binären und nicht-binären trans Personen meinen, aber auch zum Beispiel Leute die sich zum Spaß, aus sexuellem Fetisch heraus, oder zu erwerbszwecken in den als zum gegenüberliegenden zugehörigen Kleidungsstücken öffentlich kleideten.

Unser Bild von Geschlecht ist stark durch feministische Diskurse der letzten 100 Jahre geprägt, die eine Benennung und in gewisser Weise auch Einordnung von Nicht-binarität als Geschlechtsidentität erst möglich machten. Natürlich gab es nicht-binäre, nicht-cisgeschlechtliche und nicht-endogeschlechtliche Identitäten schon immer, trotzdem ist es ein speziell christlich europäisches Phänomen, dass wir erst jetzt wieder explizit darüber sprechen.

Wir können nur vermuten, mit welchen Ideen für die Zukunft Lili Elbe nach Berlin gereist ist. Für sich selbst, aber auch für eine Stadt, ein Land, das sich vermeintlich in eine gesellschaftsliberalere Richtung entwickelte. Das einen Platz für nicht-cisgeschlechtliche Menschen bietet. Natürlich war die queere Gemeinschaft noch weit von umfassender Gleichstellung entfernt, es gab dafür bunte Inseln, wie das alternative Unterhaltungsetablisement Eldorado.

Weiter ist uns allen schmerzlich bewusst, wodurch diese gesellschaftspolitische Liberalisierung ein mehr oder minder abruptes Ende fand: die Machtergreifung der Nationalsozialisten.

Nun begann ein neues Kapitel der deutsch(österreichischen) Gleichschaltung. Die Auferlegung des Volkserhaltungszwangs. Es galt, sich als Teil einer vermeintlich deutschen Rasse als Einzelperson individualisieren zu lassen. Die persönlichen Gefühle und Ziele galten nur dann als erwünscht, wenn sie deckungsgleich mit den perversen Ideologien des Naziregimes waren. Doch anders als jüdisches Leben, sollte homosexuelles nicht im eigentlichen Sinne völlig ausgerottet werden. Vielmehr wurde die homosexuelle Handlung an sich unter Strafe gestellt, bzw. das Strafmaß bereits bestehender sogenannter Homosexuellenparagrafen massiv verschärft. Während in Deutschland mit dem Paragraphen 175 allein im Pass als männlich ausgewiesene Personen strafrechtlich wegen Unzucht wider die Natur verfolgt

## Nicht-binäre Nachrichten

werden konnten, galt in Österreich ein geschlechtlich gesehen neutral formulierter Paragraph 129 lb für als männlich und weiblich ausgewiesene Menschen die mit dem gleichen Geschlecht Sexualkontakte hatten. Nach dem Anschluss reichten für eine Verurteilung jedoch bereits beischlafähnliche Handlungen, und sogar eine wollüstige Absicht. Soll heißen, grundsätzlich wurde die homosexuelle Handlung verfolgt, damit aber natürlich auch oft auf Hörensagen hin vermeintliche Homosexuelle. Eine klar gegeneinander abzugrenzende Unterteilung in gleichgeschlechtliche Sexualkontakte und queere Geschlechtsidentitäten gab es im Sinne wie heutzutage nicht wirklich. Das führte zwangsläufig zu einer Unsichtbarkeitsmachung transgeschlechtlicher Identitäten, weshalb sich die Spurensuche danach äußerst kompliziert gestaltet.

Um unserer eigenen Vergangenheitsbewältigung willen, ist es wichtig, sich auf eine Spurensuche zu begeben, möglichen Hinweisen mit Vorsicht nachzugehen. Diese Hinweise sind nämlich nicht immer auf unsere heutigen Geschlechtsvorstellungen umzumünzen. Wie homosexuellen Opfern der NS-Verfolgung lange Zeit das Leid abgesprochen wurde, das sie durch eben jene erlebten, ist es für eine Aufarbeitung von transfeindlichen Hassverbrechen während der Nazi-Zeit unerlässlich sich laut für eine systematische Aufarbeitung stark zu machen. Doch welche Aufzeichnungen nimmt man her, wenn auch noch nach 1945 Transfeindlichkeit, Angst vor Queerness und Verleumdung vorherrschende Gesellschaftsphänomene

waren? Viele Akten wurden verbrannt, andere Hinweise auf die queere Identität der eigenen Angehörigen womöglich aus Furcht vor sozialer Ächtung entsorgt. Das weltweit einzigartige Institut Hirschfelds, der mit wissenschaftlicher Forschung gesellschaftliche Akzeptanz erzielen wollte, fiel ebenso den antisemitischen Ausrottungsphantasien der Nazis zum Opfer. Es sind Fotos von dieser Zerstörung mit lachenden Nationalsozialisten überliefert, die sich freudig an der Ausradierung hunderter Akten beteiligten. Als trans Person, als queere Person, eine schmerzliche Erinnerung an die Verluste unserer eigenen Geschichte.

Auf der anderen Seite führten jedoch die Nazis selbst mich in gewisser Weise auf eine lange Zeit wenig beachtete Spur zu möglichen trans Geschwistern, genauer gesagt Opfer der Homosexuellenverfolgung. Denn über Strafprozesse bezüglich möglicher oder gesicherter homosexueller Handlungen führten sie selbst Akten. Vor allem bei im Pass als männlich eingetragenen Personen, wurde immer wieder Hinweisen nachgegangen, laut denen Männer einvernehmlichen Sex mit anderen Männern gehabt haben sollen. In der gesellschaftlichen Wahrnehmung, so auch bei den Nazis, gab es den Aberglauben der Verführung zu homosexuellen Handlungen. Der Mensch war in dieser Vorstellung zwar als heterosexuell und cisgeschlechtlich geschaffen worden, aber durch böse fehlgeleitete Männer (und Frauen) zu Unzucht wider die cishet Natur getrieben.

Dank der Arbeit von QWien konnte ich in mehrere Strafakte der Homo-

sexuellenverfolgung Einsicht nehmen, bei denen die Geschlechtsidentität mit dem heutigen Wissen als fraglich eingestuft werden kann. So wurden Fälle eingestuft, bei denen entweder von Zeugenbefragungen, eigene Protokolle oder in der Selbstbeschreibung Hinweise auf eine mögliche nicht-cis Identität zu schließen waren. Also zum Beispiel durch das Tragen der Kleidung des weiblichen Geschlechts, obwohl in Dokumenten männlich eingetragen war, oder das Führen eines weiblich konnotierten Namens statt des männlichen Geburtsnamens. Wir können aus heutiger Sicht nur sehr schwer Aussagen über die Identität Verstorbener aus dieser Zeit sprechen. Sie können nicht mehr selbst sagen, wie sie sich zuordnen würden.

Ein Hinweis auf mögliche trans Identität kann schwach sein, wie bei Franz M., der 1938 vom SA-Scharführer Friedrich S. angezeigt wurde, nachdem er ihn im Lokal Flottenbar angesprochen hatte. Beide sind daraufhin mit der Absicht auf Geschlechtsverkehr zu Franz M. in die Wohnung, auch wenn der SA-Mann Friedrich S. im Nachhinein zuerst behauptete Franz M. nur begleitet zu haben, um ihn wegen homosexueller Betätigung zu überführen. In den Ermittlungen der Gestapo kam dann ein psychiatrisches Gutachten aus der Heilanstalt Am Steinhof auf, dass Franz M. einen "hochsinnig geistigen Tiefstand" bescheinigte. Außerdem sei Franz M. laut Gutachten "geistig minderwertig mit schwachsinnigem Gesichtsausdruck [...] von Haus aus schwachsinnig mit femininen Einschlag und homosexuellen Neigung

gen.“ und sei deshalb nicht zurechnungsfähig, weshalb das Verfahren eingestellt und die Überführung in eine psychiatrische Klinik beantragt wurde. Die Hinweise können aber auch stärker sein, wie bei Leopold W., der/die sich selbst Lea nannte und auch allgemein hin so bekannt war. Selbst in der Strafkarte verwendeten die Vernehmenden durchweg “er/sie” und immer wieder Leopold/Lea. Anders als beim Fall Friedrich G., der sowohl als Rosa, als auch Johanna, als auch Susi bekannt war, änderte sich der Rufname Leas nie und würde wohl auch nicht sonderlich gut als Deckname dienen, da Lea und Leopold recht nah beieinander liegen. Nun kann man ihm/ihr wenig Vorstellungskraft unterstellen, oder es war vielleicht der Versuch, einen weiblich konnotierten Namen zu finden, der nah am

Geburtsnamen ist, aber besser zum eigenen psychologischen Geschlecht passt. In mehreren Akten tauchen psychiatrische Gutachten als mögliche Entlastung auf, da es für die Nazis scheinbar nahe lag, gleichgeschlechtlich fühlende oder dem anderen Geschlecht zugehörige Kleidung tragende Menschen müssten wohl eine geistige Störung haben. Interessanterweise war auch für einen Angeklagten seine Intergeschlechtlichkeit ein Entlastungsgrund, da somit ja keine gleichgeschlechtliche Unzucht hätte stattfinden können.

Es bleibt zusammenfassend eine große Lücke in der Geschichte transgeschlechtlicher Menschen, viele Fragen, wenige Antworten. Doch ein Einblick in die Welt unserer gleichgeschlechtlich Liebenden, trans und

inter Vorfahren zeichnet sich ab. Unter all dem Druck der Verfolgung, der Diskriminierung, der Pathologisierung, lebten, liebten und arbeiteten sie queer. Nicht immer sichtbar, nicht immer aufrecht, aber sie pflasterten sich ihre Wege, wo sie es konnten. Für sich und für uns. Lasst uns beginnen, nicht über unsere Geschichte zu teren, sondern alte, längst vergessen geglaubte Schichten freizulegen.



Mo Blau

Transgenderreferat  
HOSI Wien

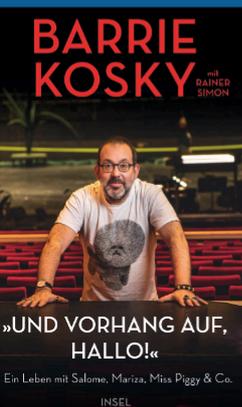
# LÖWENHERZ

die Buchhandlung für Schwule und Lesben

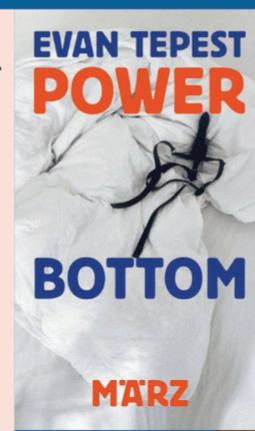
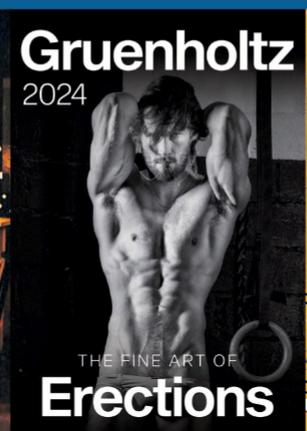
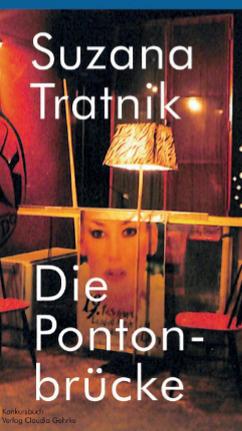
**Buchhandlung Löwenherz**

Mo bis Fr 10-19 Uhr, Sa 10-18 Uhr  
Tel (01) 317 29 82

[www.loewenherz.at](http://www.loewenherz.at)



## Aktuelle Neuerscheinungen in der Buchhandlung und unserem Online-Shop



# „DIE TAGE SIND HELLER, WENN MAN LIEBT“

Text von  
Petra M. Springer

Unter diesem Titel fanden am 24. Oktober in der HOSI Wien mehrere Veranstaltungen zu Ruth Maier statt: zwei Ausstellungseröffnungen, eine Bibliotheksbenennung sowie Präsentation einer Broschüre.

In einer Ausstellung setzten sich Künstler:innen mit Ruth Maier auseinander. Die fotografischen und literarischen Beiträge von Norma del Camino, Barbara Fröhlich, Sophie Krüger, Petra Paul, Petra Röbl, Sabine Schwaighofer, Marie Thur und Brigitte Zika wurden im Gugg ausgestellt. In Gio's Room wurde die zweite Ausstellung „Das kurze Leben der Ruth Maier. Wien – Oslo – Auschwitz“, eine Leihgabe des Dokumentationsarchiv des österreichischen Widerstandes, DÖW, Wien gezeigt.

Umrahmt von diesen Zeugnissen übernahmen Ann-Sophie Otte (Obfrau der HOSI Wien), Lisa Hermanns (LesBi-Fem-Referentin) und Barbara Fröhlich (ehem. Lesben\*referentin) die einleitende Worte. Hannah M. Lessing, Generalsekretärin des Nationalfonds der Republik Österreich für Opfer des Nationalsozialismus, betonte die große Bedeutung dieses Projekts zur Erinnerung und die Benennung der Vereinsbibliothek nach Ruth Maier.

Am 10. November 1920 in Wien geboren, konnte Maier zuerst vor den Nationalsozialisten nach Norwegen fliehen, wurde dort 1942 verhaftet, nach Auschwitz deportiert und vergast. Historiker Wilfried Garscha vom DÖW Wien gab Einblicke in seine eigene Forschung zu Ruth Maier und hob ihre Beziehung zu Gunvor Hofmo hervor. Kunsthistorikerin Petra M. Springer zeigte Beispiele des künstlerischen Werks Maiers und ging vor allem auf zwei Arbeiten ein: das Aquarell Schlosspark (1942) und skizzierte Ansichten auf einer Tagebuchseite, die fast surreal durcheinander gewürfelt erscheinen (1936): Kirchtürme, Landschaft, Schiff, Liegestuhl,... Von Deck aus hat Ruth Maier Eindrücke einer Schiffsreise von Budapest nach Wien festgehalten: Es entstanden keine einzelnen Skizzen, sondern die Bilder, die während der Fahrtdauer nacheinander am Ufer auftauchten, sind hier in einer Zeichnung verdichtet.

Nach den Reden wurde im Salon Helga die Metallplakette der Ruth Maier Bibliothek von Hannah M. Lessing und Ann-Sophie Otte feierlich enthüllt.

Im November fanden weitere Veranstaltungen zum Gedenken an Ruth Maier statt: Am 14. November wurde der Film „Ruth Maier – die Anne Frank von Österreich“ von Robert Gokl gezeigt, mit anschließendem Gespräch von Petra M. Springer mit dem Historiker und Filmema-



Ann-Sophie Otte, Hannah M. Lessing und Petra M. Springer

cher. In einer weiteren Veranstaltung wurden die Ergebnisse der kreativen Schreibwerkstatt, geleitet von der Schreibpädagogin und Autorin Norma del Camino, präsentiert.

Die gedruckte Broschüre „Die Tage sind heller, wenn man liebt‘. Ruth Maier. Wien – Oslo – Auschwitz“ aus der Edition Regenbogen ist in der HOSI Wien gratis erhältlich und wurde, ebenso wie eine englische Ausgabe, auf der Website der HOSI Wien zum Blättern und Downloaden bereitgestellt.



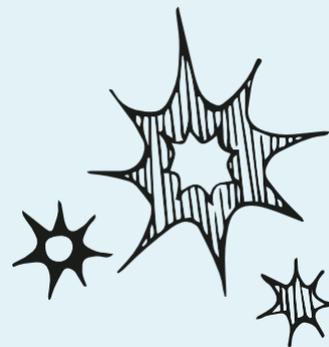
Petra M. Springer

Studium an der  
Universität Wien,  
Kunsthistorikerin

*Die HOSI Wien Bibliothek wäre nur halb so groß ohne Gudrun Hauer. Aus Salzburg kommend fand Gudrun in der HOSI Wien ihre aktivistische Heimat. Sie war 1985 die erste Frau im HOSI-Vorstand und lange Schriftführerin des Vereins, sowie bis zu ihrem Ableben Lambda Co-Chefredakteurin. Gudrun vertrat die HOSI Wien auch bei Podiumsdiskussionen, auf Pressekonferenzen und gegenüber den Medien; ob beim politischen Lobbying oder in akademischen und wissenschaftlichen Kontexten. Sie las gerne und viel, vor allem feministischen, lesbischen und wissenschaftlichen Literatur. Viele ihrer Bücher finden sich nun in unserer Bibliothek. Gudrun wäre heuer 70 Jahre alt geworden.*

# SCHUTZ VOR HIV IM MEDIZINISCHEN UND PFLEGERISCHEN SETTING

Text von  
Birgit Leichsenring



*Immer wieder kommt es laut Erzählungen zu unkorrektem Verhalten gegenüber Menschen mit HIV im Gesundheitssystem. Oft auf Grund vermeintlicher Hygienemaßnahmen. Welchen Schutz vor HIV braucht es denn tatsächlich im medizinischen und pflegerischen Setting? Ein paar Inputs und Formulierungen möchten eine Zuordnung bieten.*

Berichte und Meldungen verdeutlichen leider viel zu oft, dass Menschen mit HIV in unterschiedlichsten Lebenssituationen diskriminierend behandelt werden. Ein Bereich, der hier fast immer zuerst erwähnt wird, sind die medizinischen und pflegerischen Berufsfelder des Gesundheitswesens. Unbedingt ist festzuhalten, dass die große Mehrheit der Mitarbeiter\*innen in diesen Arbeitsbereichen vollkommen adäquat mit dem Thema HIV umgeht und man keinesfalls alle Kolleg\*innen in eine Schublade stecken darf. Aber klar ist auch: Überall wo es zu Ungleichbehandlungen kommt, ist Aktivität gefragt. Und es geht nicht nur z.B. um das Schaffen von Aufmerksamkeit, sondern genauso um das Hinterfragen der Ursachen einer Ungleichbehandlung, um im besten Fall Lösungen anbieten zu können. Denn häufig entsteht Ausgrenzung und Ablehnung vor allem aus Sorge vor einem eigenen potenziellen Infektionsrisiko. Das gilt selbstverständlich auch für Mitarbeiter\*innen im Gesundheitssystem. Der große Vorteil von HIV: Man kann hier mit ein paar biomedizinischen Informationen ziemlich gut Ängste und Sorgen nehmen.

## Basishygiene im Arbeitsalltag

Basis aller medizinischen und pflegerischen Tätigkeiten ist die Anwendung der standardisierten Hygienemaßnahmen zur Infektionsvermeidung. Dazu gehört z.B. die Handhygiene, das Tragen von Handschuhen oder Mund-Nasen-Schutz oder das Desinfizieren von Oberflächen, um nur einige zu nennen. Diese Maßnahmen sind ausgezeichnet als Schutz vor Infektionen geeignet, auch vor HIV.

Interessant ist sich zu vergegenwärtigen, dass manche Hygienemaßnahmen für HIV gar nicht notwendig wären.

Denn HIV ist keine Schmierinfektion und wird nicht über Oberflächen übertragen. Z.B. das Desinfizieren von Räumlichkeiten und Mobiliar ist für eine HIV-Übertragung irrelevant. HIV ist auch keine Tröpfcheninfektion und wird nicht über die Luft übertragen. Ein Mund-Nasenschutz z.B. ergibt daher in Hinblick auf HIV keinen Sinn. Oder noch ein Beispiel: HIV kann nicht über Händeschütteln übertragen werden, Handhygiene macht darum gar keinen Unterschied. Umgekehrt muss man sich aber auch vergegenwärtigen, dass diese Maßnahmen vor vielen anderen Infektionserkrankungen schützen, z.B. wenn man in der Winterzeit an Grippe oder Corona denkt. Und hier sind eben genau diese Maßnahmen essenziell.



Kurz gesagt: Die standardisierten Hygienemaßnahmen sind Voraussetzung für professionelle Arbeit in medizinischen und pflegerischen Bereichen, da sie Mitarbeiter\*innen und selbstverständlich umgekehrt auch Patient\*innen ausgezeichnet vor vielen Infektionen schützen. Und man kann in der Formulierung sogar ein Stück weiter gehen: In Bezug auf HIV sind diese durchschnittlichen Schutzmaßnahmen im Arbeitsalltag eigentlich zum Teil übertrieben.

## PEP im Arbeitsalltag

PEP steht für Postexpositionsprophylaxe und ist die Einnahme von HIV-Medikamenten direkt nach einem möglichen Viruskontakt. Die Art des Risikokontaktes ist dabei grundsätzlich unerheblich, daher kann die PEP sowohl im Privatleben, als auch im Arbeitsleben Schutz bieten. Tatsächlich ist die PEP in der Lage eine HIV-Infektion im Nachhinein sehr effektiv zu verhindern, sofern sie früh genug eingesetzt wird. Das Wissen um diese zusätzliche Schutzmöglichkeit kann (z.B. nach einer versehentlichen Schnittverletzung mit Blutkontakt) also das Arbeitsleben emotional deutlich entspannen.

Auch hier ist wieder wichtig, sich genauer anzuschauen, wann eine PEP überhaupt eingesetzt wird. Bei Blutkontakt mit intakter Haut etwa ist eine PEP nicht indiziert: Es handelt sich um kein HIV-Infektionsrisiko. In so einer Situation sind Maßnahmen in Hinblick auf den HIV-Status der jeweiligen Patient\*innen als Kontaktperson schlichtweg nicht notwendig.

Wirklich interessant wird daher, wann man denn tatsächlich Unterschiede zwischen den Kontaktpersonen in Bezug auf HIV macht und somit unterschiedliche Maßnahmen sinnvoll sein können.



Seit vielen Jahren ist bekannt, dass die HIV-Übertragungswahrscheinlichkeit von der Menge der Viren abhängt. Als Milchmädchenrechnung ausgedrückt: wo wenig bis kein Virus ist, kommt es auch zu wenig bis keinen Infektionen. Dieser Effekt hat auch Einfluss darauf, bei welchem Kontakt im Arbeitsalltag eine PEP

hilfreich ist. So ist z.B. bei einer perkutanen Stichverletzung mit einer Injektionsnadel oder einer Schnittverletzung mit einem kontaminiertem Skalpell die PEP empfohlen. Allerdings nur, wenn die Person, mit deren Blut es Kontakt gab, eine HI-Viruslast oberhalb der Nachweisgrenze hat oder der Infektionsstatus unbekannt ist. Weiß man hingegen, dass die Person mit HIV lebt und dank effektiver Therapie eine Viruslast unter der Nachweisgrenze hat, dann wird das Risiko deutlich geringer eingeschätzt, oder konkret: PEP kann angeboten werden. Das Differenzierung zwischen „empfehlen“ und „anbieten“ zeigt den klaren Unterschied im Risiko auf. Selbst bei einer Stichverletzung mit Blutkontakt wird genauso unterschieden. Bei einer oberflächlichen Verletzung ohne Blutfluss (z.B. ein Kratzer mit chirurgischer Nadel) bietet man bei unbekannter oder untherapierter HIV-Infektion der Kontaktperson eine PEP an. Ist die Kontaktperson mit

der Viruslast unter der Nachweisgrenze, ist eine PEP nicht indiziert, da kein Risiko besteht.

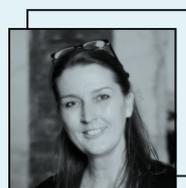
Für Mitarbeiter\*innen der medizinischen und pflegerischen Berufe bedeutet das konkret: wenn Patient\*innen in der Anamnese eine HIV-Infektion angeben, dann braucht man sich bei einem Arbeitsunfall sozusagen weniger Sorgen machen, als bei Menschen, die ihren Status nicht kennen. Denn auch in Österreich sind fast alle Menschen mit HIV, die medizinisch betreut werden, dank effektiver Therapie mit der Viruslast unter der Nachweisgrenze. Erneut kann man daher in der Formulierung weiter gehen: Zusätzliche oder andere Schutz- und Hygienemaßnahmen sind insbesondere bei Patient\*innen mit bekannter HIV-Infektion aus biomedizinischer Sicht unlogisch.

## U = U als Hintergrundinformation

Der oben beschriebene Effekt, dass das Infektionsrisiko mit der Menge an HI-Viren im Körper und daher auch mit dem Therapiestatus zusammenhängt, hat nicht nur Auswirkungen auf die PEP. Im sexuellen Setting spielt er nochmals eine ganz andere und besondere Rolle. Denn große Studien und Beobachtungen haben gezeigt, dass HIV bei einer Viruslast unter der Nachweisgrenze sexuell nicht übertragen werden kann – kurz mit dem Slogan „U=U“ für „undetectable equals untransmittable“ zusammengefasst. Nachdem es hier um den sexuellen Kontext geht, hat U=U grundsätzlich mit dem medizinischen und pflegerischen Arbeitsalltag keinen Zusammenhang. Es sei denn, es entsteht am Arbeitsplatz eine Beziehung (auch wenn dies rechtlich problematisch sein kann). Dann ist U=U als Hintergrundinformation ein wunderbarer Aspekt für das Sexualleben.

## Fazit

Ablehnung oder gesonderten Behandlung von Menschen mit HIV aus Gründen des Infektionsschutzes ergeben im Arbeitsalltag der Gesundheitsberufe keinerlei Sinn. Denn mit den üblichen Hygienemaßnahmen braucht man sowieso keine Angst vor einer HIV-Infektion haben. Und wenn Patient\*innen in der Anamnese eine effektiv therapierte HIV-Infektion angeben, wird auch bei einem Arbeitsunfall das Risiko deutlich geringer eingeschätzt. Oder wieder anders formuliert: Gerade im Umgang mit den Menschen, die ihren HIV-Status in der Anamnese angeben, ist tatsächlich weniger Sorge vor einem HIV-Infektionsrisiko angebracht, als bei anderen Patient\*innen.



Birgit Leichsenring

Mikrobiologin und bio-med. Wissenschaftskommunikatorin

# WAS IST EIN GUTER ARBEITSPLATZ FÜR QUEERE MENSCHEN?

Text von  
Simon Pfeifer

Wenn über LGBTIQ+ Menschen und deren Queerness gesprochen wird, dann meist im Kontext derer Privatleben. Sei es die eingetragene Partnerschaft, gleichgeschlechtliche Adoption, die Ehe für Alle, der dritte Geschlechtseintrag, ... – all diese Dinge werden oft als Privatsache angesehen. Weit verbreitete, reduzierende und homofeindliche Aussagen wie „Mir egal mit wem du schläfst, aber ich will das in der Öffentlichkeit nicht sehen“ unterstreichen das zusätzlich. Dabei betrifft Queerness so viel mehr als nur die Wahl der Sexualpartner oder wie wir unsere Geschlechtsidentität nach außen präsentieren. Ein Aspekt, über den zum Beispiel nur selten gesprochen wird, ist Queerness am Arbeitsplatz.

Dabei stellt sich vor allem die Frage: Was braucht es, um einen inklusiv(er)en Arbeitsplatz für queere Menschen zu schaffen?

Grundsätzlich sind in Österreich Diskriminierungen auf Grund der sexuellen Orientierung und des Geschlechts am Arbeitsplatz nach dem Gleichbehandlungsgesetz verboten. So weit, so gut! Leider gilt dieser Diskriminierungsschutz aber nur am Arbeitsplatz und nicht auch in anderen Lebensbereichen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert daher eine Ausweitung des Diskriminierungsschutzes auf alle Bereiche des Gleichbehandlungsgesetzes. Bis das beschlossen und umgesetzt ist (bzw. falls es überhaupt beschlossen werden sollte) kann es allerdings noch dauern. Daher ist es umso wichtiger, dass Arbeitgeber\*innen eine klare Anti-Diskriminierungspolitik haben, die explizit queere Menschen miteinschließt. Alle Mitarbeiter\*innen sollten die gleichen Chancen und Rechte haben, unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität.

Das ist zwar leicht gesagt aber womöglich nicht ganz so leicht getan: Viele Firmen schreiben sich stolz „Diversität“

als „zentralen Grundwert“ auf die Stirn (bzw. auf die Website) und färben ihr Logo im Juni in Regenbogenfarben ein, aber deren queere Mitarbeiter\*innen spüren vom versprochenen LGBTIQ+ Allyship oft nur wenig. Was können Firmen also konkret tun, um queeren Menschen ein besseres Arbeitsumfeld zu bieten?

Ein grundlegender Punkt ist Geschlechtergerechte- bzw. Geschlechtsneutrale Sprache. Idealerweise sollte sowohl schriftliche als auch mündliche Kommunikation geschlechtsneutral sein, also zum Beispiel ein „Guten Tag“ statt einem „Sehr geehrter Herr“ / „Sehr geehrte Frau“ am Beginn eines E-Mails. Das ist vor allem in Hinblick auf Trans-Inklusivität wichtig. Was in niederösterreichischen Behörden seit diesem Sommer verboten ist (gendern mit Sternchen, Binnen-I, Unterstrich oder Doppelpunkt), würde vielen nicht-binären Menschen das Gefühl geben, auch inkludiert zu sein, zumal der Verfassungsgerichtshof vor mittlerweile 5 Jahren entschieden hat, dass es einen dritten Geschlechtseintrag in Österreich geben muss. Für einige Wörter gibt es zwar geschlechtsneutrale Alternativen: „Lehrende“ statt „Lehrer\*innen“ oder „Studierende“ statt „Student\*innen“, aber eben nicht für alle. „Schüler\*innen“ hat kein solches Pendant. Das Genderverbot in Niederösterreich sieht stattdessen die binäre Variante „Schülerinnen und Schüler“ vor, und grenzt damit explizit nicht-binäre Personen aus.

Aber nicht nur Sprache ist für Trans-Inklusivität wichtig, es braucht auch materielle Ressourcen und klare Abläufe mit deren Hilfe auf die Bedürfnisse von transidenten Mitarbeiter\*innen eingegangen werden kann. Ein Beispiel sind geschlechtsneutrale Toiletten. Meist müssen dafür nur alte Schilder abmontiert oder überklebt werden – eine einfache und kostengünstige Maßnahme für Unternehmen, um einen Schritt in Richtung eines inklusiv(er)en Arbeitsplatzes für queere Menschen zu setzen. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Möglichkeit, den Namen und den Geschlechtseintrag im Unternehmenssystem zu ändern. Seien es die E-Mail-Adresse und -Signatur, der Username oder auch nur das Namensschild und wie man an der Kaffeemaschine angesprochen wird – all diese Dinge haben grundlegend mit Respekt zu tun, und der Anerkennung von trans Identitäten als valide. Viel hängt aber auch mit den technischen Möglichkeiten und der jeweiligen Software zusammen. Deshalb ist es wichtig, sich regelmäßig Feedback von queeren Mitarbeiter\*innen zu holen und dementsprechend Anpassungen zu machen. Außerdem sollten Fortbildungen und Schulungen zu LGBTIQ+-Sensibilisierung auf allen Ebenen stattfinden – inklusive der IT. Das hätte mich zum Beispiel vor einer Situation bewahrt, in der mir von der IT gesagt wurde, ich solle meinen alten Namen doch als „zufällig zusammengewürfelte Buchstaben“ sehen, da sie ihn technisch nicht ändern konnten. Solche Aussagen zeugen von wenig Sensibilität und Verständnis innerhalb eines Unternehmens bzw. einer Abteilung.

Das führt auch wieder zur anfangs genannten Anti-Diskriminierungspolitik zurück: diese muss auch eine sichtbare Unterstützung durch die Führungsebene miteinschließen. Arbeitgeber\*innen sollten sich öffentlich und aktiv für die Anliegen ihrer queeren Mitarbeiter\*innen einsetzen, sei es durch die Teilnahme an LGBTIQ+ Veranstaltungen, Diversitäts-Schulungen oder die Umsetzung von LGBTIQ+-inklusionen Richtlinien. Außerdem sollte es zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Mobbing klare Verfahren zur Meldung von Vorfällen geben, sowie Maßnahmen, diese Vorfälle zu untersuchen und angemessen darauf zu reagieren.

Abseits der Angebote von Arbeitgeber\*innen sollte es außerdem Möglichkeiten und Räume geben, in denen sich queere Mitarbeiter\*innen sicher und unterstützt fühlen und sich untereinander austauschen und vernetzen können. Solche Peer-Gruppen und Vernetzungstreffen können einen Raum für das Teilen von Erfahrungen, Tipps und Problemlösungen bieten und das Gemeinschaftsgefühl unter Kolleg\*innen stärken. Außerdem erhöhen sie die Sichtbarkeit von queeren Menschen und die Sensibilisierung für queere Themen innerhalb und außerhalb des jeweiligen Unternehmens und bewirken im besten Fall sogar Veränderungen am Arbeitsplatz zugunsten von queeren Themen.

Die in diesem Text genannten Punkte sollten mittlerweile selbstverständlich sein, aus Erfahrung weiß ich aber, dass sie das leider nicht immer sind. Wahrscheinlich könnte man mehrere Bücher mit Ideen für den idealen Arbeitsplatz für queere Personen füllen und selbst dann wäre die Liste noch immer nicht vollständig. Ich sehe diese Punkte daher eher als Denkanstoß und als einen guten ersten Schritt in Richtung eines inklusiv(er)en Arbeitsplatzes für queere Menschen. Viel hängt auch von der Art des Jobs und den individuellen Vorstellungen und Bedürfnissen jeder einzelnen queeren Person, die dort arbeitet, ab. Selbst der beste und inklusivste Arbeitsplatz wird es vermutlich nicht schaffen, alle Arbeitnehmer\*innen – queer oder nicht – immer adäquat zu unterstützen, da sich die Bedürfnisse für Inklusion mit der Zeit ändern. Ähnlich wie Safe(r) Spaces, die nie 100% Sicherheit garantieren können, können Arbeitsplätze auch nie 100% inklusiv sein und deshalb auch nur inklusiv(er) werden. Umso wichtiger ist es, dass wir als queer people in the workforce unsere Forderungen an unsere jeweils aktuellen Bedürfnisse anpassen und Arbeitgeber\*innen dementsprechend ihre Maßnahmen.



Simon Pfeifer  
Journalist



**John Harris**  
— fitness —



# QUEERES EHRENAMT UND SEINE GRENZEN



Text von  
Peter Funk

Was zu selten gesagt wird: Danke an alle Ehrenamtlichen, die unsere Community am Laufen halten, von gelegentlichen Hilfen bei Großevents wie der Regenbogenparade bis zu regelmäßigem Engagement in Gruppenbetreuung und Gremienarbeit. Die Arbeit dieser Heerschaar an Freiwilligen ist wortwörtlich unbezahlbar. Ehrenamt ist großartig und die Grundlage für alles, was unsere Community bis heute aufgebaut und erreicht hat. Gleichzeitig reicht sie nicht aus, denn es gibt Bereiche wie Großveranstaltungen, Jugendarbeit, Verwaltung und Beratung, die oft ein erhöhtes Maß an Professionalisierung erfordern, die nur durch Berufsausbildungen und bezahlte Hauptamtlichkeit erreicht werden kann.

Grundsätzlich hat es viele Vorteile, wenn in Organisationen viel Ehrenamt stattfindet: Es macht sie unabhängiger als Organisationen, deren Räumlichkeiten und hauptamtliche Jobs direkt von politischen Fördergebern abhängen. Eine solche Unabhängigkeit ist vor allem für Interessensvertretungen wie die HOSI Wien unabdingbar. Weiters gibt uns die breite Beteiligung von Ehrenamtlichen (über alle Arbeitskreise hinweg weit über hundert Aktivist\*innen) mehr Legitimität bei unserer Lobby-Tätigkeit. Auch leisten wir bessere Arbeit, wenn vielstimmiges konstruktives Feedback gegeben wird; damit wird die soziale Echokammer, in der wir uns bewegen, größer. So ermöglicht breite ehrenamtliche Beteiligung demokratische Teilhabe, die ich bei Organisationen mit einem hohen Grad an Hauptamtlichkeit (zum Beispiel Parteien) oft vermisse. Wo starke Hauptamtlichkeit einer kleinen oder rasch wechselnden ehrenamtlichen Struktur entgegensteht, kommt es unweigerlich zu Macht- und Informationsasymmetrien. Und letztlich lässt sich die unglaubliche Anzahl der (ehrenamtlichen) Mitarbeiter\*innen, die für die Regenbogenparade notwendig sind, niemals durch Hauptamtliche ersetzen, das wäre unfinanzierbar.

Stärker, demokratischer, legitimer und unabhängiger. Ehrenamt kann also alles? Nein und das muss es auch nicht.

Einerseits gibt es Bereiche, in denen Angestellte bestehendes Ehrenamt entlasten und so Ressourcen freisetzen können. Unser ausgezeichnetes Büroteam ist unverzichtbare Voraussetzung für die Arbeit in der HOSI. Sekretariat und Buchhaltung halten Aktivist\*innen wie mir den Rücken frei.

Andererseits gibt es spezialisierte Skills wie Eventmanagement, Pädagogik, Geschichtsforschung, und vor allem Sozialarbeit, die von nicht-ausgebildeten Ehrenamtlichen kaum ausgeführt werden können, wie auch im „Jugendstil“ dieser Ausgabe thematisiert wird. Und auch die Organisation von Großevents mit hunderttausenden Teilnehmern und großen Risiken, wie die Vienna Pride, benötigt professionelle hauptamtliche Unterstützung und Koordination der hunderten Ehrenamtlichen. Und da gibt es gute Entwicklungen: Die COURAGE ist ein breit aufgestellter psychosozialer Dienst, QWIEN übernimmt Aufarbeitung und Archivierung queerer Geschichte. Trotzdem klaffen breite Lücken, gerade im Vergleich mit anderen Ländern Westeuropas. In Wien sperrt zwar (hoffentlich bald) das österreichweit erste queere Jugendzentrum mit hauptamtlichen Sozialarbeiter\*innen auf, aber halt auch nur in Wien. Die meisten Österreicher\*innen leben nicht in der Nähe einer solchen Einrichtung. Von einer niederschweligen Anlaufstelle für alle, wie sie beispielsweise die Schwulenberatung Berlin, die rubicon e.V. in Köln oder die Weissenburg e.V. in Stuttgart nur über hauptamtliche Strukturen anbieten können, ist weit und breit nichts zu sehen. Ebenso haben wir bei der Versorgung von älteren queeren Menschen großen Nachholbedarf. Gerade als marginalisierte Gruppe sind queere Menschen besonders angewiesen auf gut finanzierte Strukturen und es kann nicht angehen, dass hier notwendige staatliche Aufgaben durch die Ausbeutung von Ehrenamtlichen erbracht werden. Wir müssen diese queer spezifischen Lücken rasch schließen. Bis es so weit ist, werden wir Ehrenamtlichen mit Herzblut die Unzulänglichkeiten von Politik und Verwaltung so gut es geht ausgleichen. Das machen wir und unsere Vorgänger\*innen eh schon immer.



Peter Funk

Arbeitsgruppe Internationales  
HOSI Wien

# SCHUTZ QUEERER IDENTITÄT AM ARBEITSPLATZ

Text von  
Günther Menacher

Bei Verfahren gegen Arbeitgeber:innen sind Zeug:innen/Auskunftspersonen im Betrieb ebenso geschützt. Von Diskriminierung betroffene Personen können grundsätzlich ihre Ansprüche vor dem Arbeits- und Sozialgericht durchsetzen und über ein Urteil/einen Vergleich einen vollstreckbaren Zahlungstitel erwirken. Eingeschränkt auf bestimmte Ansprüche ist auch ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission möglich, deren „Entscheidungen“ (Gutachten) jedoch nachteiligerweise keinen vollstreckbaren Rechtstitel darstellen, dafür ist das Verfahren kostenlos. Unterstützt werden Betroffene durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft ([www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at)) und NGOs wie z.B. dem Klagsverband ([www.klagsverband.at](http://www.klagsverband.at)).



Günther Menacher

Jurist mit Schwerpunkt Wohn- und Immobilienrecht



Das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) als zentrale Norm im Antidiskriminierungsrecht bietet Schutz vor Diskriminierung u.a. auf Grund des Geschlechts, der Geschlechtsidentität und der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt und bezieht sich auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse. Für Bundes- und Landesbedienstete gibt es eigene Gleichbehandlungsgesetze.

Ein eigener Teil im Gleichbehandlungsgesetz beschäftigt sich mit dem Diskriminierungsschutz außerhalb der Arbeitswelt beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum. Hier ist sexuelle Orientierung bis lang noch nicht als Diskriminierungstatbestand angeführt, was der Grund für die Forderung nach einem „Levelling-up“ ist.

In Bezug auf die Arbeitswelt bietet das GlBG Schutz bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, bei der Festsetzung des Lohns, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen des Arbeitgebers, bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Beförderungen, sonstigen Arbeitsbedingungen und vor diskriminierender Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Fragen beim Vorstellungsgespräch zur sexuellen Orientierung müssen nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden. Wird eine Bewerbung auf Grund eigener Geschlechtsidentität oder sexueller Orientierung nicht berücksichtigt, so gebührt ein Schadenersatzanspruch von bis zu 500 €. Kann man nachweisen, dass man bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle sogar erhalten hätte, ist der Anspruch höher. Betriebliche Maßnahmen, die queere Personen unmittelbar oder auch nur mittelbar diskriminieren, sind verboten. Z.B. ist es nicht zulässig Benefits von der sexuellen Orientierung der Arbeitnehmer:innen abhängig zu machen. Belästigungen (abschätzigte Bemerkungen, Witze, Beschimpfungen) sind ebenso verboten wie sexuelle Belästigungen und ziehen einen Schadenersatzanspruch von mindestens 1000 € nach sich. Zu Gunsten von Arbeitnehmer:innen kennt das GlBG eine sie begünstigende Beweislastregel, wonach sie entsprechende Diskriminierungen lediglich „glaubhaft machen“ müssen.

Sogenannte „positive Maßnahmen“ – z.B. innerbetriebliche Diversity-Fördermaßnahmen – stellen keine Diskriminierung der übrigen Arbeitnehmer:innen dar.

Wird seitens der:des Arbeitgeberin:Arbeitgebers eine Kündigung auf Grund der Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung der:des Arbeitnehmerin:Arbeitnehmers ausgesprochen, kann die Kündigung binnen 14 Tagen angefochten werden. Man kann die Beendigung aber auch gegen sich gelten lassen und binnen 6 Monaten Schadenersatz geltend machen (Vermögensschaden und immaterieller Schaden).

# DAS RECHT AUF GLEICHBEHANDLUNG GERICHTLICH DURCHSETZEN?

Text von  
Theresa Hammer

Die Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetze sehen ein umfassendes Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt vor. Benachteiligungen und Belästigungen aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Zugehörigkeit, einer Behinderung, des Alters oder der Religion und Weltanschauung sind im Job und der Berufsausbildung verboten. Implizit ergibt sich daraus ein gesamtgesellschaftlicher Auftrag, für Gleichstellung zu sorgen. In erster Linie sehen die Gesetze jedoch individuelle Rechtsansprüche für Betroffene vor, wenn gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen wird. Mit welchen Herausforderungen geht diese individuelle Rechtsdurchsetzung für Diskriminierungs-betroffene einher? Und welcher Beitrag kann damit zu mehr Gleichstellung in der Arbeitswelt geleistet werden?

Vorauszuschicken ist, dass sich Benachteiligungen und Marginalisierungen ja nicht auf die gesetzlich geschützten Lebensbereiche, wie zum Beispiel den Arbeitsplatz, beschränken, sondern sich oft auch auf jene Ressourcen auswirken, die es braucht, um eigene Rechte (gerichtlich) durchsetzen zu können. Das beginnt beim Wissen über das Antidiskriminierungsrecht, geht über finanzielle oder andere soziale Zugangshürden zum Recht, und endet bei teilweise mangelhaftem Wissen und Sensibilisierung von Richter\*innen. Organisationen wie die HOSIs, der Klagsverband oder auch staatliche Gleichbehandlungs-

stellen versuchen, diesen strukturellen und individuellen Hürden beim Rechtszugang entgegenzuwirken.

## Strategische Prozessführung in Einzelfällen

Der Klagsverband trägt neben seiner Informations- und Vernetzungsarbeit insbesondere durch strategische Prozessführung in ausgewählten Fällen zur Durchsetzung und Weiterentwicklung des Antidiskriminierungsrechts bei. In diesem Sinn konnte der Klagsverband auch die damals erste rechtskräftige Gerichtsentscheidung zum Diskriminierungsverbot aufgrund der sexuellen Orientierung erzielen und damit wesentliche Judikatur für den Schutz vor queer-feindlichen Belästigungen von Arbeitnehmer\*innen schaffen: Ein schwuler LKW-Fahrer wurde von Kollegen eines anderen Unternehmens immer wieder mit homofeindlichen und sexistischen Bemerkungen und Beschimpfung gequält. Im Verfahren wurde klargestellt, dass dies nicht wie behauptet als „üblicher rauer Umgangston“ unter Arbeiter\*innen durchgehen kann. Zudem wurde – über den Anlassfall hinaus wichtig – bestätigt, dass der Schutz vor Belästigungen am Arbeitsplatz auch dann gilt, wenn diese von Arbeiter\*innen eines anderen Unternehmens ausgehen (LG Salzburg, 14.07.2006, 18Cga120/05t). Das gilt seitdem als rechtlicher Standard.

Herausforderungen in der Rechtsdurchsetzung

So wichtig dieses Verfahren in seiner Signalwirkung war, so sehr veranschaulicht es auch einige Schwierigkeiten, die Rechtsansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz mit sich bringen. In der Regel ist das ein Anspruch auf finanziellen und immateriellen Schadenersatz für die erlebte Diskriminierung, dieser muss am Zivilrechtsweg geltend gemacht werden. Wird die Klage rechtskräftig verloren, hat die diskriminierungs-betroffene Person (oder die sie unterstützende Organisation) die eigenen und gegnerischen Kosten sowie die Gerichtsgebühren zu tragen. Doch auch bei inhaltlichem Obsiegen können Kosten entstehen, nämlich wenn der eingeklagte Schadenersatzbetrag vom Gericht über die Hälfte gekürzt wird. Im Ausgangsfall erhielt der Kläger nach fast zweijähriger Verfahrensdauer für die erlebten Belästigungen je € 400 pro Belästiger, also insgesamt € 800. Dies entsprach dem damals geltenden gesetzlichen Mindestschadenersatz bei Belästigungen (mittlerweile liegt dieser immerhin bei € 1.000) und auch dem vom Kläger – angesichts einer Kostenrisikominimierung – vorsichtig eingeklagten Betrag. Der Klagsverband fordert schon lange eine gesetzliche Verankerung angemessener Mindestschadenersatzbeträge für sämtliche Diskriminierungsformen, damit zugesprochene Schadenersatzbeträge tatsächlich den gesetzlichen Vorgaben gerecht werden, eine angemessene Wiedergutmachung für die erlebte Diskriminierung und eine Abschreckung für künftige Dis-

kriminierungen zu sein. Auch eine Senkung der Gerichtsgebühren wäre ein wichtiger Beitrag für einen besseren Rechtszugang.

Es braucht neue Ansprüche im Antidiskriminierungsrecht

Doch auch höhere Schadenersatzbeträge entsprechen nicht immer den Bedürfnissen von Diskriminierungs-betroffenen. Nur in wenigen Fällen ist derzeit ein Anspruch auf Gleichbehandlung bzw. Beseitigung der Diskriminierung vorgesehen, z.B. kann eine diskriminierende Kündigung angefochten oder auf Einbeziehung in eine Berufsbildungsmaßnahme geklagt werden. Hingegen gibt es z.B. bei Belästigungen derzeit keinen ausdrücklichen Unterlassungsanspruch. Auch hier weist der Klagsverband seit langem darauf hin, dass diese Schutzdefizite behoben gehören. Zudem gibt es, auch in der Arbeits- und Ausbildungswelt, immer wieder Benachteiligungen, die etliche Menschen betreffen und ein strukturelles Diskriminierungsproblem aufzeigen. Neben individuellen Ansprüchen bräuchte es eine Verbandsklagemöglichkeit. So könnte – wie derzeit schon im Behindertengleichstellungsrecht – auch losgelöst vom Einzelfall wirksam gegen Diskriminierungen von LGBTIQ\*-Menschen vorgegangen werden.

Fazit

Auch wenn Verbesserungen im Diskriminierungsschutz dringend geboten sind, hat das Antidiskriminierungsrecht mit Sicherheit bereits einiges bewegt. Diskriminierungs-betroffene, die sich erfolgreich vor Gericht gewehrt haben, haben dazu einen wichtigen, oft über den Einzelfall hinausreichenden, Beitrag geleistet. Ein gesetzlich anerkanntes Recht auf Nicht-Diskriminierung ist zudem zweifellos eine empowernde Stütze für vielfältige andere individuelle und kollektive Strategien zum Diskriminierungsabbau. Setzen wir uns in solidarischen Netzwerken nun für einen weiteren Ausbau des Diskriminierungsschutzes und einen

möglichst gleichberechtigten Rechtszugang für viele ein!



Theresa Hammer

Fachliche Geschäftsführung  
Leitung Beratung und  
Rechtsdurchsetzung

Klagsverband  
[www.klagsverband.at](http://www.klagsverband.at)



**VOLL ENJOYEN.  
NICHTS BEREUEN.  
MIT ZERO  
SUGAR ADDED.**



Erhältlich bei:

**BILLA PLUS BILLA SPAR BIPA**

# WIR SIND VIEL MEHR ALS UNSERE ARBEIT

Text von  
Christian Höller

Wir müssen aufhören, uns über unseren Job zu definieren.

Wenn wir neue Personen kennenlernen, wird oft schnell die Frage gestellt: "Und was machst Du so?" Von der Antwort hängt es ab, wie sich das weitere Gespräch entwickeln wird. Hat eine Person einen Job und verdient viel Geld, erhält sie meistens viel Aufmerksamkeit und Anerkennung. Menschen, die sich mit Gelegenheitsjobs herumschlagen oder arbeitslos sind, haben es dagegen schwerer. Doch warum ist das so? Warum legen wir so viel Wert auf die Arbeit? Schließlich sollte die Identität eines Menschen nicht an seinem Beruf festgemacht werden. Ich halte es für schlimm, wenn Menschen aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit in bestimmte Schubladen gesteckt werden. Egal, ob wir Verkäufer\*innen, Reinigungskräfte oder Ärzt\*innen sind – hier geht es um Tätigkeiten, mit denen wir Geld verdienen, aber nicht um Charakterzüge. Auch sagt der Beruf nichts über unsere Werthaltungen, Wünsche, Träume und Überzeugungen aus.

## Arbeitslosigkeit darf kein Stigma sein

In unserer Arbeits- und Leistungsgesellschaft gibt es zahlreiche Ausgrenzungsmechanismen. Wenn Personen nicht oder wenig arbeiten,

werden sie schnell abgestempelt. Doch Arbeitslosigkeit darf kein Stigma sein. Arbeitslose Menschen dürfen auf keinen Fall das Gefühl bekommen, dass sie faul oder wertlos sind. Arbeitslose Menschen sollen sich auch nicht rechtfertigen müssen. Sie sind nicht schuld an ihrem Schicksal. Schließlich kann Arbeitslosigkeit alle treffen. Es ist auch in Ordnung, wenn Personen ein Studium, eine Lehre oder die Schule abbrechen. Manchmal brauchen Menschen im Zuge einer Neuorientierung mehr Zeit.

Vielleicht erzählen wir beim nächsten Mal auf die Frage "Was machst du so?" nicht von der Arbeit, sondern mehr über uns wie beispielsweise: "ich mache Yoga" – "ich engagiere mich ehrenamtlich" – "ich bin politisch aktiv" – "ich lese Krimis" – "ich mag Musik" – "ich koche gerne" – "ich reise". Doch wir leben in einer leistungsorientierten Gesellschaft, in der für viele Menschen die Arbeit neben der Liebe und Beziehungen oft der wichtigste Lebensinhalt ist. Nicht wenige Menschen möchten sich im Job verwirklichen und beruflich ihre Erfüllung finden. Aussagen wie "ich bin Lehrer\*in" unterstreichen die Identifikation mit dem Beruf. Im Gegensatz dazu zeigen Sätze wie "ich arbeite als Lehrer\*in", dass der Job nicht gleich identitätsstiftend sein muss. Natürlich ist es nicht schlecht, wenn Personen einer

erfüllenden Tätigkeit nachgehen. Problematisch wird es jedoch, wenn ein Großteil der Lebensenergie in die Arbeit fließt. Das kann zu einem Burn-out führen. Setzen Menschen alles auf die Arbeit und die Karriere, verlieren sie im Falle einer Kündigung schnell das Selbstwertgefühl und fallen in ein schwarzes Loch.

## Konkurrenzdruck und Erfolgsdruck

Unsere Leistungsgesellschaft hat viele Schattenseiten, wie etwa Stress, Konkurrenzdenken, Erfolgsdruck und die Angst vor dem Scheitern. Gleichzeitig wird in unserer neoliberalen Gesellschaft suggeriert, dass alle Menschen den sozialen Aufstieg schaffen, wenn sie sich nur genügend anstrengen. Doch die Realität sieht anders aus. Außerdem haben nicht alle Personen die Möglichkeit, einen erfüllenden Job zu haben.

Gerade für uns queere Personen kann eine intersektionale Sichtweise hilfreich sein, denn wir können von mehreren Diskriminierungsformen betroffen sein. Eine große Ungerechtigkeit ist die unbezahlte Care-Arbeit, die fast ausschließlich von Frauen geleistet wird. Auch sind Frauen und trans Personen oft in Niedriglohnbranchen beschäftigt. Mehr Solidarität ist auch im Umgang mit geflüchteten Menschen notwendig. In politischen Debatten wird zwischen guten und schlechten Asylwerber\*innen unterschieden – zu den Guten gehören jene, die sich schnell integriert haben, womit in erster Linie die Arbeit gemeint ist. Nicht wenige bleiben aber in schlecht bezahlten Jobs hängen.

## Arbeit als Betäubungsmittel

Ich möchte in diesem Artikel zum Thema Arbeit noch einen anderen Aspekt einbringen, der mir wichtig erscheint. Ich unterstütze und begleite als Psychotherapeut Frauen, Männer, trans\*, inter\* und nicht-binären Personen. Beim Thema Arbeit fällt mir auf, dass insbesondere viele cis-Männer die Arbeit als Betäubungsmittel verwenden. Bei Frauen,

trans, inter\* und nicht-binären Personen kommt das selten vor. Dies hängt damit zusammen, dass wir leider immer noch in stark patriarchalen und binären Geschlechterstrukturen leben, wo sich cis-Männer viel über die Erwerbsarbeit definieren.

Nicht wenige cis-Männer verwenden die Arbeit als Betätigungsmittel, um nicht ins Fühlen zu kommen. Die bekannte Feministin bell hooks schreibt über das Thema Arbeit im Buch "Männer, Männlichkeit und Liebe": "Viele Männer nutzen die Arbeit als einen Ort, an dem sie vor sich selbst, vor dem emotionalen Bewusstsein fliehen können, an dem sie sich selbst verlieren und aus einem Raum der emotionalen Taubheit heraus agieren können." Arbeitslosigkeit fühle sich für Männer emotional so bedrohlich an, "weil sie bedeutet, dass es Zeit zu füllen gäbe, und die meisten Männer in der patriarchalen Kultur wollen keine Zeit für sich haben". Die Feministin bell hooks zitiert in ihrem Buch den US-Autor Victor Seidler, der schreibt: "Es gibt immer Dinge, die ich tun soll. Allein der Gedanke, mehr Zeit mit mir selbst zu verbringen, löst ein Gefühl der Panik und Angst aus." An einer anderen Stelle schreibt Seidler über Männer: "Wir geben uns nie wirklich die Chance, uns selbst besser kennenzulernen oder mehr Kontakt zu uns selbst zu entwickeln."

### Sich emotional öffnen

Schon alleine das Sprechen über Gefühle fällt manchen Männern schwer. Ihnen wurde oft im Kindesalter beigebracht, dass "richtige" Männer nicht weinen dürfen, was mit der binären und patriarchalen Geschlechterordnung zusammenhängt. Dazu passt die Redewendung "ein Mann kennt keinen Schmerz". Auch im Jugendalter werden Männer als "Weicheier" oder als schwach abgestempelt, wenn sie sich verletzlich zeigen. Daher unterdrücken viele Männer ihre Gefühle. Sie versuchen, alles mit dem Verstand unter Kontrolle zu halten.

Daher ist es notwendig, dass auch Männer schon im Kindheits- und Jugendalter lernen, sich emotional zu öffnen und nicht der binären und patriarchalen Geschlechterordnung zu folgen. Neben der Arbeit gibt es noch vielfältige Betätigungsmittel, um nicht fühlen zu müssen. In Österreich haben beispielsweise Männer nahezu doppelt so häufig einen problematischen Alkoholkonsum wie Frauen. Auch greifen Männer häufiger zu Drogen als Frauen. Dabei wäre die Beschäftigung mit den eigenen Gefühlen so wichtig, weil sie Hinweise auf die Bedürfnisse, Nöte, Wünsche und Träume geben. Wer keinen Kontakt zu den eigenen Gefühlen hat, ist wiederum anfällig für Manipulationsversuche von außen: Vor allem die Werbung und soziale Medien gaukeln uns vor, was wir angeblich brauchen.

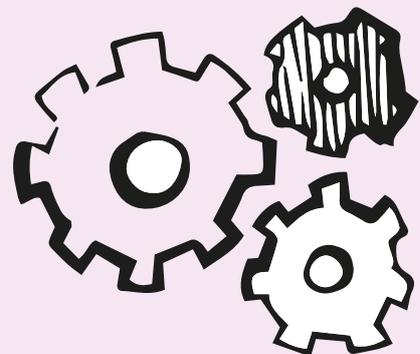
In der psychotherapeutischen Arbeit geht es genau darum: Zugänge zu sich selbst und zu den eigenen Gefühlen zu bekommen. Doch das fällt eben cis-Männern, die in der patriarchalen und binären Geschlechterordnung verankert sind, deutlich schwerer als Frauen. Von Männern höre ich immer wieder, dass sie nicht die Kontrolle abgeben

möchten. Doch es ist nicht das Ziel, nur noch auf die Gefühle zu hören und den Verstand komplett auszuschalten, sondern es geht darum, die Gefühle und den Verstand in Einklang zu bringen. Wer beispielsweise Angst hat, braucht auch den Verstand, um eine potenzielle Gefahr möglichst richtig einschätzen zu können. Oft schalten Menschen ihre Gefühle ab, wenn sie in der Vergangenheit ein Trauma erlebt haben. Doch letztendlich kostet es zu viel Kraft, ständig die eigenen Gefühle zu unterdrücken. Es ist befreiend, sich mit den eigenen Gefühlen zu beschäftigen. Ich wünsche mir eine Welt, in der die binäre und patriarchale Geschlechterordnung abgeschafft ist. Dafür ist es notwendig, dass vor allem cis-Männer neue Zugänge zum Job und zur Karriere finden und sich außerdem mehr mit sich selbst und den eigenen Gefühlen auseinandersetzen.



Christian Höller

Der Autor ist Psychotherapeut und hat eine Praxis in Wien



# WENN DAS BEGEHREN PFUSCHT



Text von  
Mia Mara Willuhn

*Fürchte den Anderen wie dich selbst.*  
(Ringel 1991)

Es sind diese Gespräche, die frau nur zu gerne vermeiden würde. Da steht dann der Elefant im Raum (Nora Eckert 2023) „Ihr habt da doch eine\*n trans Kolleg\*in bei Euch in der Abteilung, ...“ Und plötzlich sind endo-cis Heteros in der Verlegenheit, weil sie oft nichts über LGBTIN wissen und damit sonst auch nichts zu tun haben wollen, Stellung zu beziehen, sich zu „outen“. Verdammst peinlich das Ganze. Am besten mit der Antwort: „Na und, ob die Kolleg\*in jetzt so oder so ist, hat ja an der Arbeit nichts geändert“ parieren und vom Tisch wischen. Besonders beliebt ist der Satz bei Führungskräften. Dem Ganzen möglichst wenig Raum bieten und Nachfragen am besten gleich unterbinden. „Puh, vorerst mal save.“ Denn dass das eigene persönliche Vorurteil ein klarer Fall von Diskriminierung ist, hat sich bereits bis ins endo-cis Putzkammerl rumgesprochen.

Doch näheren Umgang mit Transmenschen möchte frau nicht haben. Er führt immer zu so unangenehmen Fragen wie der, was es eigentlich ausmacht, ein Mann oder eine Frau (oder etwas anders) zu sein. Das macht es für Trans nicht leichter, denn wir sind alle auf Anerkennung, Wertschätzung und Respekt angewiesen. Arbeit scheint nur auf den ersten Blick ein soziales Umfeld wie jedes andere zu sein. Doch während frau sich im „privaten“ ihre Beziehungen weitgehend aussuchen kann, ist dies im Arbeitsumfeld auf Grund der Abhängigkeiten nicht so

einfach. Sätze, wie „Na, da hätten sie ja kündigen und sich was Anderes suchen können.“ sind zuweilen sogar von Richter\*innen der Arbeits- und Sozialgerichte zu hören, als gäbe es die Fürsorgepflichten gar nicht, oder gar Gleichbehandlungsgrundsätze.

## Ein kurzer Blick hinter die Kulissen.

Laut AK haben 67% der Unternehmen keine Verfahren für Umgang mit Mobbing oder Belästigung. Das mag auch dem hohen Anteil an kleinen und mittleren Unternehmen geschuldet sein. Sich der Illusion hinzugeben, es wäre bei größeren Unternehmen oder Gebietskörperschaften anders, ist jedoch ein Trugschluss. Besonders, wenn es um Geschlechtsidentitäten geht. Die EU-Gleichstellungsrichtlinie wurde zwar, zumindest was Trans betrifft, 2006 nachgebessert, was jedoch mitnichten bedeutet, dass dies in der nationalen Umsetzung angekommen ist und schon gar nicht, dass diese andere als die patriarchal geprägten bipolaren Geschlechter Frau/Mann umfasst. Für Geschlechtsidentitäten lässt sich rechtlich daraus also kein Auftrag an Gleichbehandlungsstellen ableiten, was neben der geschichtlichen Einschränkung auf die Diskriminierung von, in diesem Fall, endo-cis Frauen durch endo-cis Männer dazu führt, dass diese meist nicht in der Lage sind Diskriminierungen anderer Geschlechtsidentitäten zu erfassen. Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz behandelt bis heute explizit nur Frauen und Männer. Das geht auch anders: Das deutsche AGG

enthält gleich in der Zielsetzung in §1 Geschlecht und sexuelle Identität, wobei letzteres auch die Geschlechtsidentität umfasst. (Scholz (Hg.) 2022)

Daher bleibt die Forderung nach expliziter Nennung der Geschlechtsidentitäten in allen rund 30 österreichischen Gleichbehandlungsgesetzen sehr dringlich, wie sie auch in der Petition #SchutzFürAlle enthalten ist. Auf eine „fortschrittliche“ oder freundliche Rechtsauslegung zu hoffen kann keine Grundlage für Gleichbehandlung sein!

## Vorsicht ist angebracht

Gerade im Zuge eines Outings im Job kann es zu Verletzungen kommen, weil sich die Person in dieser Zeit öffnet, sich erstmals bei sich selbst angekommen fühlt. Das kann aber auf Grund der einseitigen Kommunikation zu einer Machtasymmetrie führen. Vieles ist neu und es kann durchaus passieren, dass frau dann Kolleg\*innen etwas durchgehen lässt, was sich im Nachhinein als Fehler herausstellt. (Du bringst Dich selbst zum Schweigen). Seit 2019 gibt es ein wirklich sehr gutes Buch zum Thema Belästigung von Period Brussels (Sara Hassan und Juliette Sanchez-Lambert). Damit kann sich jede ihr Red-Flag System anhand von Beispielen zusammenstellen oder „erarbeiten“. Das Buch, „Grauzonen gibt es nicht“ kann als pdf unter [periodbrussels.eu](http://periodbrussels.eu) heruntergeladen werden. Auch wenn es für cis-Frauen geschrieben ist, es passt auch für andere Geschlechtsidentitäten.

Vermeiden und eine gewisse Achtsamkeit sind sicher die besten Optionen, was aber nicht bedeutet, sich dabei nicht ausleben zu können.

Wenn dann doch etwas passiert, gibt es ein paar Stellen, an die frau sich wenden kann. Dabei kann frau sich einfach in einem Gespräch Unterstützung holen, mit einer anderen Sicht abklären was denn da vor sich gegangen ist und dann entscheiden, ob sie weitere Schritte setzen will.

### Wen gibt es da draußen?

Immer mehr Gleichbehandlungsstellen öffnen sich für das Thema Geschlechtsidentitäten. Zuweilen werden sogar einzelne Trans, Inter oder Nichtbinäre in deren Teams integriert. Das Spektrum weitet sich dort zunehmend, wie zuletzt sogar zu den Themen Elternschaft und Väterkarenz oder Bisexualität, weil auch immer mehr Menschen dazu bei den Gleichbehandlungsstellen anknüpfen. Geschlechtsidentitäten sind da keine Ausnahme. Zurzeit stehen besonders Nichtbinäre im Focus.

Oft werden die Gleichbehandlungsstellen jedoch erst nachdem etwas Größeres vorgefallen ist in Anspruch genommen. Um dem entgegenzuwirken, wurde unter anderem ein Formular zur Meldung von Diskriminierungen direkt auf der Startseite gleichbehandlungsanwaltschaft.g-v.at eingerichtet. Hier können Anfragen, aber auch anonyme Meldungen abgesetzt werden. Darum wird übrigens dringend ersucht, damit der Unterstützungsbedarf abgeschätzt und Ressourcen dafür eingefordert

werden können. Wichtig ist diese Kontaktnahme, weil auf Grund der uneinheitlichen rechtlichen Situation (eben ~30 Gesetze) zunächst auch die Zuständigkeit und Fristen geklärt werden sollten. Es kann vorkommen, dass die meist dreijährige Frist abgelaufen ist, denn je nach „Schwere“ des Vorfalls kann es für Betroffene überfordernd sein, die Thematik mit anderen anzusprechen und nochmal zu durchleben. Auch aus diesem Grund wurde das niederschwellige Meldeformular eingerichtet.

### Keine Zahlen

Elisabeth Duval warnt in „Nach Trans“ (2023) zu Recht vor voreiligen Schlüssen zu Beschäftigungszahlen von Trans, besonders vor der Annahme einer höheren Arbeitslosigkeit. Trotz deutlicher Hinweise aus verschiedenen Studien, gibt es keine belastbaren (absoluten) Zahlen zu Beschäftigung oder Kündigungen und Arbeitslosigkeit nach oder auf Grund eines Outings von Trans. Es gibt noch nicht einmal belastbare Zahlen zur Gesamtzahl von LGBTIN in der Bevölkerung.

Zahlen zu Trans waren auch unter Trans immer umstritten und bleiben immer wieder Thema mit neuerlicher Aktualität, doch dazu später. Zunächst ein unvollständiger Abriss:

- Die dgti (Deutsche Gesellschaft für Transsexualität und Intersexualität) hatte sehr früh unter dem Titel „Zahlenspiele“ eine eigene Seite, wobei die Bedeutung der Zahlen auch auf Grund ihrer Nichtverfügbarkeit und fragwürdigen Qualität herunterge-

spielt wurde. Immerhin wurden schon lange die aktuellen amtlichen Zahlen zu den Personenstandsänderungen in Deutschland angeführt. Inzwischen ist diese Seite (Stand 2023) deutlich gewachsen und zeigt nicht nur die steigende Verfügbarkeit, sondern auch die zunehmende Bedeutung dieser Zahlen.

- 2015 gab es das Sonderheft „Making Transgender Count“ von Transgender Studies Quarterly (Currah, Stryker), in dem nicht nur die Notwendigkeit der Erhebung von Zahlen zu Trans herausgestrichen wurde, sondern auch viele Probleme bei deren Erhebung thematisiert wurden.

- 2015 und 2018 haben Karin Schönplug und ihre Mitforscherinnen (vor dem Hintergrund der zunehmenden Evidenz aus Studien, dass sexuelle Identität und Orientierung massive Einflüsse auf den sozialökonomischen Status, der Integration auf dem Arbeitsmarkt und dem gesellschaftlichen Zusammenhalt von LGBTIN haben) versucht, aus den veröffentlichten europäischen Statistiken Zahlen zu LGBTIN zu finden. Nur in der UK Haushaltsbefragung 2011 wurde nach der Geschlechtsidentität gefragt.

- Bren Miara Kutch stellte 2023 ein inzwischen veröffentlichtes Kapitel aus internationaler Perspektive zur Diskussion. Daran waren Forscher\*innen aus den USA, Indien, Südafrika und Australien beteiligt, welche auch vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsziele der UNO (SDG's) der Frage nachgehen, wie Daten zur sexuellen Identität und Orientierung unter Wahrung der

Menschenrechte (OHCHR) in verschiedenen Ländern erhoben werden (könnten). Im südafrikanischen Modell spielt Community eine wichtige Rolle.

### Und wichtig sind sie doch

Manche Vereine und Institutionen aus der Community verweigern das Sammeln von Daten mit dem Argument, sie wollten sich nicht zu Handlangern der Verfolgung durch potentielle künftige illiberale Regierungen machen. Sie machen sich damit jedoch zu Kompliz\*innen der aktuellen Machtverhältnisse, welche sich durch Diskriminierung und mangelnder gesundheitlicher Versorgung von Trans auszeichnen.

Es geht nicht allein um die Anerkennung eines, meist des eigenen, Seins. Es macht einen Unterschied, ob wir weniger oder mehr sind. Alexander Regh von der dgti hat es 2008 so auf den Punkt gebracht:

„7000 von 83 Millionen, das ist auszuhalten. 480.000 oder mehr von 83 Millionen, das bringt es zu nahe an einen selber heran.“

Aktualität bringt zum einen die erfolgte Umsetzung der Abfrage nach Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung in Registerdaten. 2021 wurden in England und Wales die Kriterien Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung in die Daten der Volkszählung integriert.

Die große Aufregung blieb aus, aber die Ergebnisse sind gelinde gesagt schwer interpretierbar. Eine Nachuntersuchung der großen Restkategorie „keine Antwort“ von 6% (London 7,8%) zur Frage nach der Übereinstimmung mit dem Geburtsgeschlecht gibt es wohl bislang nicht. Aber ein Anfang ist gemacht.

Aktualität bringen zum anderen auch die Fragen der Geschlechtergerechtigkeit. Denn es stellt sich zunehmend heraus, dass die Kategorisierung allein nach den patriarchalen Geschlechtern Frau/Mann für viele Fragestellungen zu unscharf ist und auch heteronormative Konzepte versagen. Carlien Scheele Direktorin des European Institute for Gender Equality (EIGE) setzt sich daher dafür ein, die Kriterien Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung in die Registerdaten (Volkszählungen) europaweit zu übernehmen.

### Zurück zur Arbeit

Im Job geht doch um die Person und deren fachliche und soziale Kompetenzen und nicht um deren Geschlecht, oder? Doch gerade im Sozialen gibt es da ein Problem, wenn die Geschlechtsidentität des Gegenübers auf Grund der eigenen Unsicherheit über die eigene Geschlechtsidentität angezweifelt wird. Und natürlich geht es allen Anderen so wie eine\*r selbst. Und um diese soziale Unruhe, die vor

allem Führungskräfte im Umgang mit Mitarbeiter\*innen, Kund\*innen und anderen fürchten, werden vermeintliche Gesellschaftsnormen aufgerufen.

Die Bestätigung der eigenen Geschlechtsidentität durch andere ist ja auch für endo-cis alles andere als selbstverständlich und bedarf der ständigen Aktualisierung. Das betrifft Trans so nicht mehr, da sie aus eigener Erfahrung das wissen, was Milton Diamond in einem Interview mit Hertha Richter-Appelt 2015 so formuliert hat: „Das wichtigste Sexualorgan sitzt zwischen den Ohren“. Damit funktioniert das von Lacan postulierte und für viele selbstverständliche Primat des Geschlechts im Begehren aber nicht mehr.

Dieses Ganze führt leider dazu, dass vor dem Hintergrund der ewigen Frage, was Frau/Mann ausmacht, die Lebensumstände von Trans ausgeblendet werden, wie auch Steffi Staneković anlässlich 25 Jahre AGPRO beklagte. Lebensumstände von Trans interessieren nicht. Im Gegenteil: Es wird Trans im Zuge der Diskussion um die Selbstbestimmung vorgeworfen, Trans Sein hätte ihnen ja niemand angeschafft. Dabei ist Trans keine Wahl, sondern ergibt sich unfreiwillig. (Duval 2023)



Mia Mara Willuhn

Soziologin in Wien und seit Beginn der 1990er Jahre Transaktivistin.



# REGENBOGENKOMPETENT BERATEN UND ARBEITEN

Text von  
Michael Stromenger

Der Beratung, sei sie etwa rechtlich, medizinisch oder psychosozial, kommt in der queeren Community durch den erhöhten Bedarf im Vergleich zur non-queeren Bevölkerung eine wichtige Rolle zu. Viele queere Personen sind aus unterschiedlichsten Gründen auf professionelle Hilfe angewiesen, werden jedoch leider nicht immer kompetent und diskriminierungsfrei beraten. Dies trifft nicht nur auf allgemeine „nicht queere“ Anlaufstellen zu, sondern leider auch auf Beratungsstellen und Praxen, die explizit LGBTIQ\* als Zielgruppe haben.

Menschen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit queere Personen beraten, sollten daher eine möglichst hohe Regenbogenkompetenz haben – damit wird die Fähigkeit gemeint, LGBTIQ\* Personen professionell und diskriminierungsfrei zu beraten. Der Begriff geht auf Ulrike Schmauch zurück: Die Sozial- und Sexualwissenschaftlerin leistete damit einen wertvollen Beitrag zu einer professionellen und methodenbasierten Beratung für queere Menschen. Eine regenbogenkompetente Fachkraft sollte nach Schmauch (2014) über Sachkompetenz (ausreichendes Wissen über Ressourcen, Lebenslagen und Diskriminierungserfahrungen), Methodenkompetenz (adäquate Handlungsfähigkeit), Sozialkompetenz (Kommunikationsfähigkeit) und Selbstkompetenz (Reflexion eigener Vorurteile und Werte) in Bezug auf queere Lebensweisen verfügen.

Wichtig ist zu betonen, dass dies nicht nur heterosexuelle cis Berater\*innen betrifft, sondern auch alle queere Berater\*innen über die eigene Rolle reflektieren sollten. Nur, weil eine beratende Person selbst queer ist, heißt das nicht automatisch, dass sie über alle notwendigen Kompetenzen verfügt. Die eigene queere Identität kann sogar zu einer trügerischen Pseudosicherheit verleiten, absolute\*r Expert\*in für queere Lebenswelten zu sein. So schreibt auch Verena Scharf (2022), Dozentin und Forscherin an der FH Campus Wien, in ihrem Beitrag zu queerer sozialer Arbeit in Wien:

„Gewiss wird durch die eigene queere Biographie reichhaltiges (subjektives) Erfahrungswissen angehäuft, zum Teil katapultieren diese Zuschreibungen Sozialarbeitende aber in die problematische Rolle der Stakeholder\*in, Expert\*in, „Token“ für all jene Themen, die ansatzweise mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt zu tun haben.“

Allerdings soll auch nicht bestritten werden, dass freilich die eigenen (queeren) Erfahrungen ebenso Teil einer

hohen Regenbogenkompetenz sein können und vielen Berater\*innen zweifelsohne bei der Arbeit mit ihren Kund\*innen, Klient\*innen oder Patient\*innen helfen. So manche Berater\*innen sind auch davon überzeugt, dass ihre Klient\*innen sich bei ihnen vor allem deswegen wohl fühlen, weil sie auch selbst queer sind. Gleichzeitig sollte jedoch heterosexuellen cis Personen auch nicht abgesprochen werden, queere Menschen kompetent beraten zu können. Genauso wie ein Suchtberater nicht Erfahrungen mit Drogen gemacht haben muss, um drogenabhängigen Menschen zu helfen, muss auch ein\*e Berater\*in für queere Themen nicht selbst Teil von LGBTIQ\* sein, um diesen Personen die notwendige Unterstützung anbieten zu können.

## Regenbogenkompetenz als allgemeines Konzept in der Arbeitswelt?

Ich glaube, dass das Konzept der Regenbogenkompetenz grundsätzlich auch abseits des Beratungskontexts Anwendung finden könnte. Zweifelsohne fehlt es nämlich in den meisten Bereichen der Arbeitswelt noch an ausreichender Awareness zu queeren Themen sowie an einem adäquaten Umgang mit queeren Arbeitnehmer\*innen und Kund\*innen. Der Gedanke, dass jede\*r Arbeitgeber\*in über ausreichend Sach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz verfügen sollte, um mit den Betroffenen das Problem gut zu lösen, mag wohl utopisch klingen. Nichtsdestotrotz glaube ich, dass das Konzept der Regenbogenkompetenz durchaus weitergedacht werden sollte. Darüber hinaus könnte es in mehreren Bereichen der Arbeitswelt angewendet und forciert werden.



Michael Stromenger

Sozialarbeiter in  
Wien



## FORDERUNG NACH EU-KOMMISSAR\*IN FÜR LGBTIQ ANGELEGENHEITEN

Interview von  
Christoph Aigner und  
Peter Funk

*Unter der Überschrift „United in Diversity“ präsentiert sich die Europäische Union seit 2000 als weltoffen und divers. Auch in der europäischen Gesetzgebung spielen Vielfalt generell und queere Rechte im Speziellen eine immer größere Rolle. Aber wieviel steckt hinter den schönen Worten und wo soll es hingehen mit der EU? Theresa Bielowski ist seit 2022 sozialdemokratische Abgeordnete im Europäischen Parlament, Mitglied in der LGBTIQ-Intergroup und selbst lesbisch. Sie hat sich mit LAMBDA getroffen und sich unseren Fragen gestellt.*

**LAMBDA:** Was hat dich motiviert in die Politik zu gehen und spielt deine queere Identität dabei eine Rolle?

**THERESA BIELOWSKI:** Ich glaube immer, dass die eigene Positionierung und die Forderungen, die für das eigene Leben wichtig sind, sich idealerweise auch in politische Forderungen übersetzen sollten. Wenn ich eine queere Frau bin und ich hätte gern, dass man diesen Bereich Gleichstellung erreicht, ist es immer gut, wenn man das selbst in ein politisches Engagement übersetzt. Die eigenen Bedürfnisse rauszutragen, ist etwas ganz Wichtiges. Das habe ich auch gemacht. Man kann nicht Sozialdemokratin sein, ohne die Gleichstellungsagenden und damit auch die Forderungen aus queerer Politik in den Vordergrund zu stellen.

**LAMBDA:** Und im EU-Parlament, würdest du sagen, dass dort die queere Repräsentation ausreichend ist?

**THERESA BIELOWSKI:** Ich würde sagen, dass queere Repräsentation nie irgendwo ausreichend ist. Und zwar nicht nur in Bezug auf queer, sondern überhaupt in Bezug auf Diversität. Ich denke, dass das Thema sehr ernst genommen wird, aber das bedeutet nicht, dass man das in der Repräsentation wiedererkennt. Ich würde mir mehr queere Abgeordnete wünschen, aber es gibt natürlich eine große Verbesserung, wie vergleichsweise vor 20 Jahren. Da geht man einen guten Weg. Das ist immer so diese Balance: Bin ich zufrieden mit dem Ist-Zustand? Nein. Bin ich trotzdem erfreut über den Prozess, der passiert? Ja.

**LAMBDA:** Wenn du deine politische Motivation oder deine Grundhaltung in 3 Schlagwörter beschreiben müsstest. Welche wären das?

**THERESA BIELOWSKI:** Solidarität, Diversität und Aktionismus.

**LAMBDA:** Du bist Mitglied der LGBTIQ-Intergroup, vermutlich wissen viele unserer Leser\*innen nicht genau, was eine Intergroup ist. Was macht ihr da eigentlich?

**THERESA BIELOWSKI:** Im Parlament passiert ein Großteil der Arbeit in Ausschüssen. Dort wird verhandelt und danach gehen die Ergebnisse in die Gesamtheit des Plenums. Es gibt aber auch Themenbereiche, die keinen eigenen Ausschuss haben, sondern in mehreren Ausschüssen verankert sind. Zu diesen Themen gründet man Intergroups, um sich dort ausschussübergreifend auszutauschen. Es hat auch eine große Solidaritätskomponente, sich als queere Abgeordnete, oder Ally, zusammenzufinden und Teil dieser Gruppe zu sein.

**LAMBDA:** Welche behandelt ihr denn gerade in der Intergroup?

**THERESA BIELOWSKI:** Wir setzen immer einen großen Fokus auf die Organisation von Veranstaltungen, da Sichtbarkeit für uns ein wichtiger Punkt ist. Inhaltlich wird über viele verschiedene Themen diskutiert. Die Diskussion über die Rechte im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt und mit dem, was da alles dranhängt, zum Beispiel wie das Ehegesetz in den einzelnen Mitgliedstaaten beurteilt wird, oder welche Klagsmechanismen es wo gibt. Das steht aktuell für die Intergroup im Vordergrund.

**LAMBDA:** Wir steuern 2024 auf ein Superwahljahr zu. In Österreich finden nicht nur im Juni die EU-Parlamentswahlen statt, sondern auch im Herbst die Nationalratswahlen. Mit welchen Emotionen gehst du als Europäerin und Sozialdemokratin in dieses Wahljahr?

**THERESA BIELOWSKI:** Ich gehe immer mit viel Hoffnung und Optimismus in diese Auseinandersetzungen, aber gleichzeitig gebe ich gerne zu, dass ich mir Sorgen mache. Ich mache mir Sorgen um den Rechtsruck und welche Entscheidungen Wähler\*innen treffen, wenn sie sich fürchten, vor dem, was auf der Welt passiert. Ich denke trotzdem, dass es ein paar Indikatoren gibt, die man auch als positiv werten kann. Wir sprechen zurzeit viel über Verteilungsgerechtigkeit und über Solidarität und auch darüber, wie man das gesetzlich umsetzen kann, gerade in Österreich. Das stimmt mich wieder hoffnungsvoll.

**LAMBDA:** Planst du nächstes Jahr eigentlich den Wiedereinzug ins Parlament?

**THERESA BIELOWSKI:** Ich werde auf jeden Fall kandidieren.

**LAMBDA:** Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen (EVP) sagte 2020, dass man innerhalb von fünf Jahren die Lebensqualität queerer Menschen steigern möchte, und



daraufhin wurde ein Fünfjahresplan vorgelegt. In diesem steht unter anderem, dass man die Diskriminierung am Arbeitsplatz bekämpfen und man im Allgemeinen die Rechte stärken wolle. Was ist denn deine Einschätzung dazu - wie läuft die Umsetzung dieses Plans?

**THERESA BIELOWSKI:** Ich glaube, dass das mit diesem Umsetzungsplan ernst gemeint war, aber ich muss auch sagen, dass ich kritisch abwartend dem Ganzen gegenüber stehe – weil wenn wir in die Vergangenheit schauen, dann sind Dinge, die wir als bahnbrechend bezeichnen, eigentlich nichts gewesen, was die Kommission dem Parlament vorgelegt hatte, sondern es waren oft EuGH Urteile, die das ausgelöst haben. Es wäre jetzt der Zeitpunkt da, proaktiv zu sein. Ich hätte auch gerne eine Zuständigkeit in der Kommission. Eine Stelle, die ausschließlich dafür zuständig ist, sich die Gesetzgebungsprozesse in diesem Bereich der queeren Politik anzuschauen. Natürlich ist das Teil von vielen Kontexten, aber ich glaube gerade deshalb besteht auch die Gefahr, dass Möglichkeiten für Verbesserungen übersehen werden.

**LAMBDA:** So eine Art LGBT oder Diversity Kommissar\*in?

**THERESA BIELOWSKI:** Genau.

**LAMBDA:** Es gibt leider heutzutage immer noch viele Menschen, die sich nicht trauen sich am Arbeitsplatz zu outen. Was fehlt denn da noch? Tut die EU da genug?

**THERESA BIELOWSKI:** Wir haben die Richtlinie, die Diskriminierung am Arbeitsplatz verbietet und die ist gut und wichtig. Dennoch brauchen wir Mechanismen, die auch den kleinen Diskriminierungen entgegenwirken. Was die

EU und das Europäische Parlament richtig macht, ist, dass man viel Geld in die Hand nimmt für Workshops, Projekte und Ausschreibungen für Programme. Man kann auf diesem Weg viel erreichen, aber ich denke, dass man sich da noch mehr in eine Auseinandersetzung begeben müsste. Man müsste sich überlegen, wie man Firmenerreicht, um sie zu motivieren, nicht nur Vorgaben umzusetzen, sondern sich mit Diskriminierung mehr auseinanderzusetzen.

**LAMBDA:** Wir haben in der europäischen Union, Länder wie Polen oder Ungarn, in denen die Lage für queere Menschen sehr schwierig ist. Bist du der Meinung, dass die Europäische Union da konsequent genug ist, oder hat sie da ein Blind-eye?

**THERESA BIELOWSKI:** Da bin ich hin und her gerissen. Die Europäische Union hat kein Blind-eye, es wird da drauf geschaut, es wird harsch kritisiert und es wird benannt. Es gibt auch eine Konsequenz dazu. Es fehlt manchmal noch an der richtigen Strategie. Innerhalb der Europäischen Union könnte man mutiger sein. Noch schneller, also zum Beispiel Ungarn nicht den Ratsvorsitz geben. Gelder zu streichen, ja, aber da könnte man noch konsequenter auftreten. Den Menschen in Ungarn oder Polen wird nicht unmittelbar geholfen, wenn man sanktioniert, sondern man muss sich überlegen, wie man diese Menschen nicht verliert.

**LAMBDA:** Dann sind wir eigentlich schon bei der letzten Frage angekommen: Willst du unseren Leser\*innen noch irgendetwas mit auf den Weg geben?

**THERESA BIELOWSKI:** Ich würde gerne mit auf den Weg geben, dass man sich unbedingt in irgendeiner Art und Weise politisch engagieren sollte, egal in welcher Form, aber es ist wichtig, dass wir alle am politischen Geschehen teilhaben. Wählen gehen ist ein guter Anfang. Also bitte, tut etwas, geht auf die Straße, engagiert euch, oder tretet einmal mit Politiker\*innen der demokratischen Parteien in Kontakt, die für euch wie eine gute Allianz wirken, aber macht euch hörbar, sichtbar und bemerkbar.



Christoph Aigner

Arbeitsgruppe  
Internationales  
HOSI Wien



Peter Funk

Arbeitsgruppe  
Internationales  
HOSI Wien

# DAS LGBTIQ+ NETZWERK DER WIENER LINIEN

Interview von  
Peter Funk und  
Sven Mostböck

**LAMBDA:** Liebe Petra, zur Einleitung: Wie heißt euer Netzwerk eigentlich offiziell?

**PETRA DEIMBACHER-BAUER:** Wir haben einen ganz einfachen Namen: das LGBTIQ+ Netzwerk der Wiener Linien.

**LAMBDA:** Wie kam es zur Gründung eures Netzwerks? Und wie bist Du dazu gekommen?

**PETRA DEIMBACHER-BAUER:** Zwei Kolleg\*innen haben sich damals 2016 nach einem Fall von homophobem Mobbing dazu entschlossen was zu tun. Aus ihrem bisherigen Treffen wurde das Netzwerk gegründet. Das waren dann direkt fünf Kolleg\*innen. Sie wollten etwas für die Community unternehmen, uns auch präsenter und sichtbarer machen innerhalb der Wiener Linien. Und uns auch aufstellen, ein Zeichen setzen. So haben sie als persönliche Initiative das Netzwerk gegründet. Und wir wurden nicht nur toleriert, sondern die Geschäftsführung war von Anfang an mit an Bord und hat aktiv unterstützt. Zum Beispiel bei der Teilnahme an der Pride.

Ich selbst bin seit 2019 bei den Wiener Linien, da hat es das Netzwerk schon gegeben. Ich wurde gefragt, ob ich mich aktiv einbringen möchte – hauptsächlich, weil die zwei Kolleg\*innen, die das Netzwerk gegründet haben, zeitlich sehr eingespannt sind und sie auch nicht in Wien wohnen. Deswegen habe ich gesagt, ja, ich führe das fort.

**LAMBDA:** Wie groß ist euer Team?

**PETRA DEIMBACHER-BAUER:** Also ein richtiges Core Team gibt es nicht im LGBTIQ+ Netzwerk. Im Netz der Vielfalt, zu dem das LGBTIQ+ Netzwerk gehört, haben wir über 120 Interessierte. Das Kernteam umfasst 15 Personen, die sich um die Inhalte und Veranstaltungen kümmern. Wir haben das OK von der Geschäftsführung, unsere wöchentlichen Treffen, die Organisationen von Veranstaltungen und Beratungstätigkeiten in der Arbeitszeit machen zu dürfen. Die Geschäftsführerinnen stehen sehr hinter uns. Da ist volle Akzeptanz da.

**LAMBDA:** Wir sehen euch ja regelmäßig bei eurem Stammtisch im Gugg. Aber was sind denn grundsätzlich



eure Aufgaben, jenseits vom im Gugg sitzen und cool sein?

**PETRA DEIMBACHER-BAUER:** Das ist schon ganz schön etwas (lacht). Also, wir haben uns zum Ziel gesetzt, dass wir eine Anlaufstelle für Informationen rund um sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentitäten für alle Personen sind, also für Führungskräfte, für Kolleg\*innen. Wir möchten Erfahrungsaustausch ermöglichen, gemeinsame Aktivitäten starten und durchführen. Unser Ziel ist es auch, präsenter zu sein, auch in der Unternehmenskommunikation, um Vorurteile abzubauen und gegen Benachteiligungen, so sie stattfinden, anzutreten.

**LAMBDA:** Ihr habt ja dann einen sehr großen Wirkungsbereich – bekommt ihr Unterstützung?

**PETRA DEIMBACHER-BAUER:** Ja, wir erfahren eine sehr gute Unterstützung. Wenn sich ein\*e Kolleg\*in an uns wendet bei Problemen oder wenn Vorurteile auftreten, dann haben wir die Möglichkeit, auf Mentor\*innen innerhalb der Wiener Linien oder auch auf externe Fachleute zurückzugreifen. Unsere Diversity Managerin ist auch eine sehr große Unterstützung, sie ist sowas wie Dreh- und Angelpunkt des Ganzen. Sie hat immer ein offenes Ohr für uns und sie teilt Kontakte und Ressourcen, um diese oder jene Expert\*in noch zusätzlich ins Boot zu holen.

**LAMBDA:** Wie ist es bei den Kolleg\*innen? Gibt es auch Gegenwind?

**PETRA DEIMBACHER-BAUER:** Also zu mir persönlich hat noch nie jemand etwas gesagt. In meiner Abteilung sind alle sehr offen und auch sehr neugierig – was ja Gott sei

Dank so ist, nicht? Da ist die Akzeptanz schon voll da. Ich bin mir sicher, dass es aber auch Personen gibt, die kritisch darüber denken. Das haben wir zum Beispiel bei der Einführung der Anrede "divers" gemerkt.

Wir setzen daher verschiedene Aktionen und bieten umfassende Informationen, um den diversen Vorurteilen den Wind aus den Segeln zu nehmen.

**LAMBDA:** Die Wiener Linien machen ja zur Pride-Zeit relativ viel. Wie wird denn die Pride intern bei euch gefeiert?

**PETRA DEIMBACHER-BAUER:** Tatsächlich gibt es rund um die Pride im Mitarbeiter\*innen-internen-Intranet sehr viele Informationen und Artikel, auch Interviews mit Zahlen und Fakten. Es gibt auch den Aufruf, dass man bei uns auf dem Wagen in der Regenbogenparade mitfahren kann. Da ist auch erfreulicherweise immer jemand von der Geschäftsführung mit dabei; dieses Commitment von oben ist gegeben, worüber wir auch wirklich stolz und froh sind. Wir versuchen Aktivitäten aber nicht nur um den Pride-Monat herum zu machen. Wir haben erst vor kurzem eine Kommunikationsaktion in Form von Postkarten gestartet. Also ganz bewusst lange nach der Pride, damit man das Thema das ganze Jahr über präsent hält.

**LAMBDA:** Was sagen die Leute? Hast du das Gefühl, dass es etwas bringt?

**PETRA DEIMBACHER-BAUER:** Es gibt ein sehr gutes Feedback. Ich kann dir ein Beispiel nennen von unserer letzten Aktion. Auf unseren letzten Artikel zu einem LGBTIQ+ Thema, der jetzt im Oktober veröffentlicht wurde, haben wir eine durchschnittliche Bewertung von 4,9 Sternen bekommen, von 5 maximal möglichen. Und es haben wirklich viele Personen Sternchen vergeben, auch im Vergleich zu anderen Artikeln. Das hat uns wirklich persönlich sehr gefreut. Wir haben auch ganz viele positive Kommentare dazu bekommen, wie toll die Aktion ist, und wie wichtig sie ist. Also die Awareness, die steigt im Unternehmen.

**LAMBDA:** Fühlen sich die LGBTIQ-Kolleg\*innen aufgefangen bei euch in der Firma? Oder gibt es noch Entwicklungspotential?

**PETRA DEIMBACHER-BAUER:** Na, natürlich gibt es überall Entwicklungspotential. Ich bin auch nicht der Mensch, der sich irgendwann denkt, jetzt ist es genug. (lacht)

Aber es kommt viel positives Feedback. Die Kolleg\*innen freuen sich zum Beispiel, dass wir den regelmäßigen Stammtisch haben mit einem Fixtermin, das hat es lange nicht gegeben. Wir versuchen auch noch zusätzliche Aktivitäten zu starten, wie Stadtführungen oder gemeinsames Punschtrinken. Das kommt sehr gut an, weil es einfach ein sehr zwangloser Umgang ist. Die Kolleg\*innen sind sehr froh, dass es sowas gibt, dass man sich so

bemüht. Auch wenn wir noch immer ein bisschen in den Kinderschuhen stecken.

**LAMBDA:** Und spielen bei euch auch Überlegungen, wie es queeren Fahrgäst\*innen geht, eine Rolle?

**PETRA DEIMBACHER-BAUER:** Also im Netzwerk selber haben unsere Mitarbeiter\*innen, unsere Kolleg\*innen, Vorrang. Für nach außen hin, das machen die Unternehmenskommunikation und das Eventmanagement. Ich glaube, da sind wir gut aufgestellt, die lassen sich da immer allerhand sehr gute Dinge einfallen. Unsere Kolleg\*innen mit Kund\*innenkontakt werden natürlich geschult auf den Umgang mit Fahrgästen.

**LAMBDA:** Gibt es bei euch intern Diversity Trainings, gerade in Bezug auf LGBTIQ-Fragen?

**PETRA DEIMBACHER-BAUER:** Ja, gibt es, da bemühen wir uns. Zum Beispiel war es unseren Ausbilder\*innen in der Lehrwerkstätte ein Anliegen, dass wir einen Leitfaden zusammenstellen und einen Vortrag machen, worauf zu achten ist im Hinblick auf Pronomen, auf Anreden, und so weiter, auch bezüglich transgender Personen. Dafür haben wir uns auch externe Expert\*innen ins Boot geholt. Wir sind gerade dabei, das aufzubauen und ich bin sehr stolz darauf, dass es voran geht.

**LAMBDA:** Was ist denn dein persönlicher Wunsch für euer Netzwerk?

**PETRA DEIMBACHER-BAUER:** Also mittelfristig, dass wir noch mehr Kolleg\*innen erreichen und sich noch mehr Personen aktiv beteiligen. Als ich bei den Wiener Linien angefangen habe, war ich sehr froh, dass es ein LGBTIQ+ Netzwerk gibt. Es war beruhigend zu sehen, dass es Kolleg\*innen gibt, an die man sich bei Fragen oder Problemen wenden kann. Ich freue mich, dass ich dieses Netzwerk nun selber maßgeblich mitgestalten darf. Und es ist mein persönliches Ziel, mehr Personen davon zu überzeugen, dass aktiv gestalten etwas Gutes ist!



Peter Funk

Arbeitsgruppe Internationales HOSI Wien



Sven Mostböck

Co-Chefredaktion Lambda HOSI Wien

# „BESTIMMT IST AM STAMMTISCH GELACHT WORDEN“

Text von  
Flow



In den Vorplatz einbiegen, Türe schließen und im Zugehen mit der Frage begrüßt werden: „Sind sie die Journalist\*in oder die Weinkäufer\*in?“ Ganz klar, „beides“! Während also der Vater von Daniel Vogelwaid die wärmende Herbstsonne wohlverdient nach wochenlanger Lese am Vorplatz genießt, legt sein Sohn abermals im Weinkeller „von der Vogelwaide“ Hand an.

Eine Hand, sowie unzählige Hände der Wachau, durch die diese unverkennbare Schönheit über Jahrhunderte Gestalt angenommen hat. Ob die charakteristisch per Hand geschichteten Trockensteinmauern, oder die am Hang scheinbar mit der Donau im Einklang schlängelnden Rebzeilen – der Mensch und dessen Hände haben dieses Terroir geprägt und sie tun es bis heute. Wie die Rebe sich aus den unzähligen Schichten des mitunter ältesten

Gesteins Österreichs nährt, so nährt und trägt sich die Erfahrung der wissenden Hände über Generationen weiter. Nun, wir wissen auch aus Erfahrung, dass generationsübergreifendes Arbeiten auch seine Tücken mit sich bringen kann. Ebenso erschließt sich, dass vor allem in der Landwirtschaft das Hand in Hand arbeiten und Zepter weiterreichen naheliegend ist. Davon ausgenommen ist keineswegs der Weinbau. Nicht ohne Grund ist das älteste Weingut – der Nikolaihof – in der Wachau angesiedelt und wird seit 1894 über Generationen einer Familie bewirtschaftet. Das legt auch nahe, dass seit jeher ein lebendiger Tourismus das als Weltkulturerbe ausgezeichnete Flusstal besucht. Dieser lässt die Dichotomie zwischen konservativem Landleben und progressivem Stadttreiben etwas schrumpfen. Mit Blick auf

queere Lebensweisen ein Schaf im Wolfspelz sozusagen.

Es ist trivial – historisch und bis dato – zu erwähnen, dass queere Landwirt\*innen und Weinhauer\*innen oft gezwungen waren und sind, ihre sexuelle Orientierung zu verbergen oder sogar ihre Karrieren aufzugeben, um Diskriminierung und Ausgrenzung zu vermeiden. Glücklicherweise haben sich in den letzten Jahren die Dinge geändert und Daniel Vogelwaid und Michael Donabaum haben entgegen einer potenziellen Eingrenzung 2019 ihren ersten Weingarten in Ried Schön im Spitzer Graben erworben. „Bestimmt ist am Stammtisch gelacht worden, aber wir haben das nie als negativ abbekommen und empfunden. Ich habe das tatsächlich manchmal negativer in Wien empfunden als hier“, erzählt der Kellermeister Daniel. Generell erscheint die Wein-



branche innerhalb des Studiums oft konservativer, „also die tut immer so, dass sie so offen und modern ist. Das sind sie gar nicht. Die sind relativ konservativ. Von unserer jungen Generation bin ich immer überrascht – wenn man jetzt die Naturweinszene ausnimmt, die ist sehr dynamisch und die Leute kommen von überall her – aber, wenn man jetzt mal die klassische Weinbauszene nimmt, die ist schon sehr konservativ. Also erschreckend konservativ finde ich vor allem unsere Generation. Da hats Leute darunter, die sind konservativer wie ihre Eltern und das erschreckt mich eigentlich immer.“

Eine familiäre Gegend mit einer Vielzahl an Generationen. So ist es auch für Michael eine interessante Auseinandersetzung gewesen. Als Sohn einer Winzerfamilie in Spitz, dachte er lange Zeit er ist der einzige schwule Winzer, bis er seinen heutigen Lebenspartner Daniel kennenlernte.

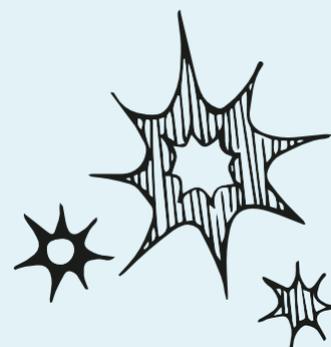
Und gerade in der Landwirtschaft bedarf es Unterstützung, denn die Landwirtschaft kommt selten allein. Diese haben die beiden in ihren Anfängen von beiden familiären Seiten erfahren können und ohne der tatkräftigen Unterstützung von Oma Donabaum hätten die ersten gesetzten Reben um einiges länger auf sich warten lassen. Daniels Ursprünge liegen unterdessen bei Stuttgart, von wo aus seine Eltern rund dreimal jährlich den Weg in den Osten auf sich nehmen, wann immer unterstützende Hände gebraucht werden. „Von der Vogelwaide“ erfuhr einen turbulenten Start nachdem kurz darauf die Corona-Pandemie ausbrach, jedoch sind innerhalb der letzten Jahre die Weingärten auf eine stattliche Größe von 2,5 Hektar herangewachsen. Das bedarf einer ganzjährigen Unterstützung. Damit kam kurzerhand eine andere familiäre Hilfe herbeigeeilt – Schafe, mit Schmuseschaf Wolliver. Auch wird Platz für Praktikant\*innen geschaffen, wodurch die beiden einen offenen, sicheren und queeren

Garten für Weinbau-Interessenten ermöglichen.

Dieser Garten soll in seiner vielfältigen Kreislaufwirtschaft bestmöglich erstrahlen und so war es naheliegend, dass Hand angelegt wird und der Anbau biodynamisch erfolgt. Der Faden zieht sich weiter in den Keller, in dem ohne Hefe und in Burgundfässer ohne viel Schnick Schnack vinifiziert wird. Rundum bedeutet das eine mutige Abzweigung vom sehr traditionellen Wachauer-Weinbau mit Drift in die Naturweinszene. „Wir ecken viel stärker an mit dem Weinstile, den wir betreiben, als mit der Lebensform, die wir haben. Also darüber regen sich die Leute viel mehr auf. Da ist es dann auch so, dass es Konflikte gibt.“

Für beide war von vornherein klar, der Wein steht im Vordergrund. Schlicht, grazil und mit Auge für das feinste Detail von Michael ist das Etikett sowie die Flasche, bis hin zum nachhaltigen Wachsverschluss raffiniert und wohl überlegt. Aus dem heraus war sowohl für Michael als auch Daniel von vornherein klar, dass sie bio und queer am Etikett außen vor lassen, um den Weinverkauf nicht darauf zu reduzieren. Wer diese Aspekte wissen möchte, hat keine Mühe es herauszufinden, denn versteckt wird es definitiv nicht. Deshalb steht für einige Käufer\*innen die Queerness klar im Vordergrund und motiviert Kartonagen „von der Vogelwaide“ zu erwerben – apropos, unter anderem auf den Kartonagen ist es vermerkt.

Ihrem Wein verleihen sie Finesse mit besonnen Hangriffen, Flaschenreife vor dem Verkauf und Potential zum Einlagern. In der Welt des Weins vereinen sich die Vielfalt der Aromen, die Freiheit des Queer-Seins und die Leichtigkeit des Vogelflugs zu einem harmonischen Abschluss, der uns daran erinnert, dass wahre Genüsse keine Grenzen kennen.



Flow

In der Mediengestaltung tätig

# VIENNALE 2023: SO NAH UND DOCH SO FERN

Text von  
Anette Stührmann

Im Zentrum der diesjährigen VIENNALE stehen für mich die Dokumentarbeiträge über James Baldwin (1924-1987), „Visionär“ und „Reformer“, wie ihn der renommierte Literaturkritiker Sterling Brown in „I heard it through the grapevine“ (USA 1982) von Dick Fontaine betitelt. Als schwarzer Schriftsteller, der sich vor allem in seinen Romanen – zum Beispiel „Giovanni’s Room“, 1956 und „Another Country“, 1962 – auch mit dem Thema Homosexualität auseinandersetzte, hatte Baldwin es schwer, als Künstler in seinem Heimatland USA anerkannt zu werden. Aber auch als Mensch musste er immer wieder um Anerkennung ringen, fand sich mit den diversen Maßnahmen der „Rassentrennung“ – ob nun verordnet oder kultiviert – und Vorfällen alltäglicher Diskriminierung nicht ab, sondern beklagte sich bei Landsleuten, Verantwortlichen und Regierenden über die menschenfeindliche Behandlung, die ihm, seinen Kolleg\*innen und Freund\*innen widerfuhr. Verblüffend – weil in seiner frühen Jugend nicht so wahrgenommen – rassistisch fand er Zeit seines intellektuellen Erwachsenenlebens auch die Seifenopern Hollywoods, die mit ihren romantischen Verklärungen und Klischeebildern zur Aufrechterhaltung weißer Vorherrschaft beitragen; siehe dazu zum Beispiel sein Essay von 1976, „The devil finds work“: „Since the camera sees what you point it at: the camera sees what you want it to see. The language of the camera is the language of our dreams.“ Aber natürlich müsse das nicht so sein, ist Baldwin überzeugt, es sei nur so, dass die, die Interesse an einem ehrlichen und ernsthaften Blick auf die tatsächliche Lage der Nation(en), Kulturen und Menschen hätten, nur selten zu Wort und Bild kämen. Regisseure, denen Baldwin trotz aller Kontroversen mehr oder weniger vertraute, so dass er sich von ihnen filmen ließ, sind – neben dem oben bereits erwähnten Dick Fontaine – Sedat Pakay mit „James Baldwin: From another place“ (Türkei 1973), Terence Dixon mit „Meeting the man: James Baldwin in Paris“ (Frankreich/UK 1970) und Horace Ové mit „Baldwin’s N\*\*\*\*\*“ (UK 1968). In den jeweiligen Dokumentaraufnahmen wird Baldwin auf Reisen gezeigt, wie er versucht, „auf Distanz zu den USA“ zu gehen – seiner Auffassung nach „das zentrale Unrechtssystem seiner Epoche“ (aus dem VIENNALE V’23-Katalog). In Istanbul, Paris und London ist die Kamera dabei, als der Autor und Aktivist Bücherflohmärkte erkundet, sich in Hotelzimmern einrichtet und als Vortragsredner geladen ist. Baldwin spricht bei diesen Gelegenheiten über die USA als Herkunfts- und Heimatland, Liebe und Sexualität, Kreativität und Schreiben, Freiheit und politischen Aktivismus.

Wie Reisen die Sichtweise auf die Welt und damit das Leben verändern kann, darum geht es auch im zweiten Beitrag der VIENNALE-Sparte „Historiografie“ mit zwei Filmen von David Schickele (1937-1999). Zwar eigentlich Musiker, wurde Schickele Anfang der 1960er vom US-amerikanischen Peace Corps als Englischlehrer nach Nigeria geschickt. Seine Erlebnisse dort verarbeitete er später in dem Dokumentarfilm „Give me a riddle“ (USA/Nigeria 1966). Er bezeichnete seine Erfahrungen in dem westafrikanischen Land als „lebensverändernd“: „physically, emotionally, and intellectually, Nigeria was one of the great adventures of my life“. Ein enger Freund in Nigeria war von Anfang an Paul Okpokam, der sowohl in dem ersten Film, als auch in dem zweiten eine Rolle spielt. „Bushman“ (USA 1971) ist zwar ein Spielfilm, mit Paul Okpokam als Gabriel, der 1968 nach San Francisco kommt, um „der amerikanischen Demokratie eine Chance“ zu geben, verarbeitet jedoch auch die Erfahrungen von Okpokam selbst, der in den späten 1960ern in die USA immigriert und Schickele überhaupt dazu inspiriert, diesen Film über einen Afrikaner in Amerika zu drehen, nachdem Schickeles erster Film von einem Amerikaner in Afrika handelte. Während „Give me a riddle“ von der Entkolonialisierungseuphorie der Jahre direkt nach der Unabhängigkeit ab 1960 berichtet, aber auch von westlichen Vorurteilen gegenüber afrikanischer Emanzipation und Kultur erzählt, geht der Spielfilm „Bushman“ die Themen Rassismus, Unterdrückung und Diskriminierung kritischer an. Gabriel kommt in den späten 1960ern in den USA an, als das Land von politischen Morden, rassistischen Gewalttaten und bürgerrechtlichen Aufständen bestimmt ist. Zudem herrscht in seinem Herkunftsland Nigeria – nach Reform- und Aufbruchsstimmung der unmittelbaren postkolonialen Ära – seit 1967 Bürgerkrieg, und die bürokratischen USA-Einwanderungshürden drohen sich umso mehr zu einer Katastrophe für Gabriel auszuweiten. Entsprechend geht der Film weit über die ursprünglich geplante Thematik von kulturellen Missverständnissen und Gegensätzen hinaus und bringt scheinbare Gewissheiten über Kulturen, Staaten und Menschlichkeit politischer Machthaber ins Wanken.

Natürlich werdet ihr nun fragen, wo bleiben die queeren Filme. Meine Antwort: Man kann Baldwin mit seinen explizit homosexuellen Romansujets getrost als queer bezeichnen. Er hat sich selbst als Verbündeter geoutet: „Everybody’s journey is individual. If you fall in love with a boy, you fall in love with a boy. The fact that many Americans consider it a disease says more about them than it does about homosexuality.“



*„Bushman“ (USA 1971)*



*„Mademoiselle Kenopsia“*

Und auch Schickele ist der queeren Thematik nicht fern mit seinem Einsatz für sozial und kulturell Benachteiligte und dem Bestreben, „zu einer Verbesserung der Welt beitragen“ zu wollen.

Und da sind andere, die der diesjährigen VIENNALE ebenfalls ihren individuell eigensinnigen Stempel aufgedrückt haben. Da wäre zum Beispiel Denis Côté aus Kanada, der 2013 auf der Berlinale den Alfred-Bauer-Preis für die lesbische Liebeshassbeziehung von „Vic and Flo saw a bear“ erhielt. Bei der diesjährigen VIENNALE war er mit „Mademoiselle Kenopsia“ dabei. Der Beitrag erinnerte viele Kritiker\*innen an Isolations- und Einsamkeitsszenarien der Corona-Pandemie. Tatsächlich spielt das Ganze in einem riesigen leerstehenden Gebäude, mit einer Frau, die nach eigener Aussage Ruhe, Stille und viel Platz sucht, dann aber doch von der Eintönigkeit der Situation überfordert ist. Meistens sieht man nur sie und abblätternde Wand- und Deckenbeschichtungen, sich aufrrollende Fußbodenverkleidungen, verhaltenen Lichtschein durch die Gardinen, als wenn sich die blasse Person vor Sonnenlicht schützen müsse. Scheinbar ist sie nicht in der Lage, das Gebäude zu verlassen, obwohl sie stets gut gekleidet auf unerwarteten Besuch vorbereitet scheint, der aber nur dreimal kommt. Einmal ist es eine Frau, die Schutz und Bestätigung sucht, die Gestik der Bewohnerin bewundert und nachahmt, weil sie ihrer eigenen nicht traut, ein andermal ein Handwerker, der eine Kamera anbringt und dem die Bewohnerin so lange auf die Pelle rückt, bis er das Weite sucht. Die dritte Person ist die Vermieterin, der es in dem Gebäude fröstelt, die aber immerhin Kuchen mitgebracht hat. Im Übrigen scheint die Bewohnerin zur Schlaflosigkeit verdammt, man sieht sie nur schauen, umherwandern, höchstens Mal auf den Schreibtisch gelehnt wegnicken, aber in keinem Bett schlafend, nicht essend, es werden auch keine Einkäufe gebracht. Außer der Torte, die die Vermieterin mitbringt, ist wohl nichts gewesen. Wirklich langweilig ist der Film nicht, aber auch nicht spannend. Ich fragte mich, warum man so etwas überhaupt schaut und gab mir die Antwort, dass ich es nicht weiß. Und dann wieder finde ich die blasse Frau in weißer Bluse und schwarzer Hose, die mit ihren nass zurückgekämmten Haaren jederzeit so aussieht, als käme sie gerade aus der Dusche, faszinierend und be(un)ruhigend zugleich. Denn man sieht sie – außer, wenn sie telefoniert, merkwürdige Präsenzkonzersationen führt und durch die Räume schreitet – ansonsten nichts tun. Sie existiert einfach nur, als wäre sie eine Figur aus den Tagebüchern einer mehr oder weniger bekannten Online-Therapeutin aus Deutschland, die genau dazu rät, nämlich einfach zu existieren und sich selbst genug zu sein, ohne nach Ablenkung zu suchen. So gesehen ein Film mit vollkommener Handlung.

Und hat man nach all der filmischen Melancholie immer noch nicht genug von der VIENNALE, bleibt nur, anderweitig Verpasstes nachzuholen, zum Beispiel die Ausstellung „Ostreport“ von Karol Radziszewski in der Galerie EXILE, Elisabethstr. 24, 1010 Wien, gleich ums Eck vom

Museumsquartier, die während der VIENNALE eröffnet wurde und noch bis zum 9. Dezember läuft. Radziszewski ist Künstler und stellt seine neuesten Werke aus sowie historisches Material zum Thema Ost-West-Verbindungen innerhalb der LGBTIQ\*-Community. Im Ausstellungsbegleittext werden übrigens die HOSI Wien und die von ihr in den 1980ern betreute Initiative EEIP Eastern European Information Pool sowie die Gründung der Österreichischen AIDS-Hilfe im Jahr 1985 herausgehoben. In dem Zusammenhang erwähnt wird auch Kurt Krickler als AIDS-Aktivist der ersten Stunde, der in den 1980ern per Motorrad Blutproben von Budapest nach Wien schmuggelte, um Mitgliedern der schwulen Community in Ungarn anonyme HIV-Tests zu ermöglichen. Als Radziszewski von den Zusammenhängen erfuhr, malte er extra für die Ausstellung ein großformatiges Bild mit dem Titel „Blood transport“, das Krickler auf seinem Motorrad zeigt. Radziszewski will damit nicht nur Kricklers Engagement würdigen, sondern auch die historisch gewachsenen Verbindungen von LGBTIQ\*-Initiativen in Ost und West verdeutlichen: „...honoring not only the protagonist's remarkable engagement but also referencing the broad network and intense exchange between gay activists in Vienna and neighboring countries in the East.“



Anette Stührmann

Freie Journalistin und Autorin



# BUCHBESPRECHUNGEN V

## QUEER UND BEHINDERT

Behinderte Menschen werden vielfach diskriminiert - auch in der queeren Community. Besonders schlimm ist die Ablehnung auf Dating-Plattformen, doch auch im Alltag gibt es zahlreiche Benachteiligungen. Daher ist es wünschenswert, wenn sich die queere Community mit Ableismus auseinandersetzt. Die queere Aktivistin Luisa L'Audace hat dazu ein gutes Buch geschrieben. Ableismus lässt sich nicht in wenigen Worten beschreiben. Hier geht es um Strukturen und Denkweisen, mit denen behinderte und chronisch kranke Menschen unterdrückt werden. Die Autorin schreibt in dem Buch auch viel über ihre persönlichen Erfahrungen. Als Kind habe sie sich große Mühe gegeben, als nicht-behindert angesehen zu werden. Sie habe geglaubt, "dass alles, was unsere Körper können, und wie sie aussehen, beeinflussbar ist und dass wir alles erreichen können, wenn wir nur fest daran glauben und hart dafür arbeiten". Doch diese Ansicht habe sich als Irrglaube herausgestellt. In der Schule erlebte die Autorin viel Diskriminierung. So meinte die Lehrerin zu den Mitschüler\*innen: "Die Luisa ist eben ein bisschen anders. Darauf müsst ihr Rücksicht nehmen." Trotzdem sei das Verhalten ihrer Mitschüler\*innen an Boshaftigkeit kaum zu überbieten gewesen, schreibt die Autorin. Sie wehrt sich gegen die Meinung, dass behinderte Menschen besondere Bedürfnisse haben. "In Wahrheit unterscheiden sich unsere Bedürfnisse nämlich nicht im Geringsten von den Bedürfnissen nicht-behinderter Menschen." Die Abgrenzung zwischen "uns" und den "anderen" spielt bei Ableismus eine große Rolle. Auch Bezeichnungen wie "gesund" und "normal" sind zu vermeiden, denn nicht jede Behinderung habe mit einer Krankheit zu tun. Und was zur Norm gehört, wird von der Dominanzgesellschaft vorgegeben. Es ist zu wünschen, dass viele Menschen dieses Buch lesen.

**Luisa L'Audace:**  
*Behindert und stolz.*  
Edel Verlagsgruppe,  
Hamburg 2022.



## QUEERE HELDIN

Der ORF-Journalist und Autor Jürgen Pettinger wurde für seine Features und Reportagen mit namhaften Preisen ausgezeichnet. Vor zwei Jahren schrieb er das viel beachtete Buch "Franz – Schwul unterm Hakenkreuz". Jetzt erscheint von ihm eine Biografie über die queere Schauspielerinnen Dorothea Neff (1903 bis 1986), die ab 1941 ihre jüdische Freundin Lilli Wolff als U-Boot in ihrer Wohnung in der Wiener Innenstadt versteckt hielt. Eine Entdeckung durch die Nazis hätte für beide Frauen den sicheren Tod bedeutet. Nach außen hin zeigte sich Dorothea Neff als alleinstehende Frau. Sie wechselte 1939 an das Volkstheater und wurde dort eine beliebte und bekannte Schauspielerin. Bekam sie Besuch, versteckte sich die jüdische Freundin im Kaminschacht hinter dem Kachelofen. Auch sonst war das Leben als versteckte Person eine Qual. Wenn Lilli Wolff allein war, stellte sie sich tot. Sie durfte kein Licht aufdrehen. Sie bewegte sich wenig, weil der alte Parkettboden so laut knarrte, "dass es bis ins Treppenhaus zu hören war", schreibt Pettinger. Schlimm war der Hunger. Dorothea Neff teilte mit ihrer jüdischen Freundin die Rationen von einer Lebensmittelkarte. "Die Rationen reichten für eine einzelne Person gerade so zum Überleben, für zwei war es in jedem Fall zu wenig", so der Autor. Mit einer List schaffte es Dorothea sogar, dass ihre Freundin im Krankenhaus operiert wurde. Pettinger beschreibt das Leben der beiden Frauen in Form einer Romanbiografie. Um ein möglichst authentisches Bild zu bekommen, hat er Dokumente und Tonaufnahmen ausgewertet. Im Gegensatz zu einer historischen Abhandlung besteht der Vorteil einer Romanbiografie darin, dass die Leser\*innen an den Gefühlen der beiden Frauen teilhaben können. Bei der Lektüre werden die Liebe, die Ängste, die Ohnmacht und die Verzweiflung spürbar.

**Jürgen Pettinger:** *Dorothea. Queere Heldin unterm Hakenkreuz.* Kremayr & Scheriau, Wien 2023.



# VON CHRISTIAN HÖLLER



## QUEERE GESCHICHTEN

Dieses Buch enthält elf Beiträge von Studierenden mit Geschichten über die queere Community in Österreich, die teilweise noch nie erzählt worden sind. Das Besondere ist, dass jede Geschichte mit einem wichtigen Gegenstand aus der queeren Community zu tun hat. Dazu haben sich die Studierenden im Wiener Archiv QWIEN auf Spurensuche begeben. Im ersten Beitrag geht es um zwei verbogene Alu-Stangen, die in QWIEN zwischen Bibliotheksregalen unter der Decke lagen. Die Autorin Livia Suchentrunk dachte zunächst, dass es sich um Sperrmüll handelt. Doch Nachforschungen ergaben, dass die Alustangen mit einer aufwühlenden Episode in der queeren Geschichte zusammenhängen. An den Stangen hing ein Transparent, das die Anerkennung von homosexuellen Personen als Opfer des Nationalsozialismus forderte. Getragen wurde es von Aktivist\*innen der Homosexuellen Initiative (HOSI) Wien und der (Türkis) Rosa

Lila Villa im November 1988 am Wiener Albertinaplatz. Polizistinnen rissen das Transparent von den Alustangen und zerfetzten es. In einem anderen Beitrag geht es um einen Lebkuchen in Rosa-Winkel-Form aus den 1980er Jahren. Der Lebkuchen wird bei QWIEN in einer unauffälligen Pappschachtel mit Papierservietten aufbewahrt. Er erinnert an homosexuelle Häftlinge in Konzentrationslagern während der NS-Zeit. Ein Artikel beschäftigt sich mit der (Türkis) Rosa Lila Villa, die 1982 als erstes Lesben- und Schwulenhaus Wiens ihre Türen öffnete. Spannend sind auch die Hintergründe von zwei signierten Fußballen aus Schaumstoff. Diese stammen vom Wiener Tuntathlon anlässlich der Fußball-Europameisterschaft 2008. Dabei handelt es sich um einen Wettbewerb von selbsternannte Tunten jedweder Genderidentität im Handtaschenwurf, Synchronbügeln und Stöckelschuh-Staffettenlauf.

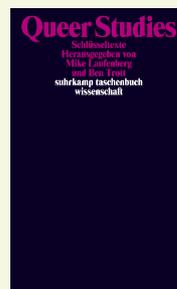
**Andreas Brunner, Sebastian Felten, Hannes Sulzenbacher (Hrsg.): Queer Vienna: Einblicke in ein Bewegungsarchiv - Æther Nummer 8. intercom Verlag, Zürich 2023. Queer Lives 1900-1950. Hirner Verlag, München 2023.**

## QUEER STUDIES

Auf dieses Buch haben queere Menschen im deutschsprachigen Raum lange gewartet: Erstmals werden in diesem 576 Seiten umfassenden Sammelband wichtige Schlüsseltexte der Queer Studies auf Deutsch veröffentlicht. Bereits das 92 Seiten lange Vorwort enthält wertvolle Informationen über die Queer Studies, wie deren Geschichte, deren Problemfelder sowie deren kommende Genealogien. Bei den Queer Studies handelt es sich um eine wissenschaftliche Disziplin, die viel weiter gefasst ist als das, was oft herkömmlich unter "Queer Theory" verstanden wird. Zu den Queer Studies gehören beispielsweise auch historische und empirische sozialwissenschaftliche Forschungen. In dem vorliegenden Buch ist erstmals die ins Deutsche übertragene und gekürzte Version der Einleitung zu Eve Kosofsky Sedgwick's Monographie "Epistemology of the Closet" abgedruckt. Die Monographie gehört neben Judith Butlers "Gender Trouble" zu den beiden Klassikern und Gründungstexten der Queer Studies. Obwohl "Epistemology of the Closet" bereits 1990 in den USA veröffentlicht wurde, steht die Übersetzung des ganzen Buches in Deutsche bis heute aus. Die meisten Autor\*innen, deren Texte in diesem Band veröffentlicht werden, sind im deutschsprachigen Raum bekannt. Trotzdem sind viele ihrer wichtigsten theoretischen Beiträge bisher nicht übersetzt worden. Somit schließt der Sammelband eine Lücke. Denn wenn Publikationen nicht übersetzt werden, werden sie im deutschsprachigen Raum oft nicht diskutiert. Das Buch enthält bedeutende Arbeiten, die von Schwarzen Feminismen und Feminismen of Color beeinflusst sind. Diese Publikationen haben zu dem beigetragen, was als "Queer of Color Critique" bekannt wurde. Lesenswert ist auch der Text „Zwangsaibilität und queere/behinderte Existenz“, der in den Disability Studies viel Beachtung findet.

**Mike Laufenberg und Ben Trott (Hrsg.): Queer Studies. Suhrkamp Verlag, Berlin 2023.**

**Aus dem Englischen von Thomas Atzert und Zacharias Wackwitz**



# SO A HETZ!

Text von  
Dieter Schmutzer

Das ist der Titel des neuen Buches der anerkannten Psychotherapeutin Rotraud A. Perner. Prof. Perner ist der LGBTIQ-Bewegung, der HOSI Wien im Besonderen, seit Bestehen solidarisch verbunden. Ihrem Betreiben ist die Benennung des Dr. Reinhardt-Brandstätter-Platzes in Würdigung der Verdienste des Pioniers der Bewegung und Aids-Hilfe Mitbegründers zu danken.

„Über Empörungsmeynen und die Lust am Menschenjagen“ – so der Untertitel. Damit wird klar, worum es geht: (künstliche) Erregung, Schüren von Vorurteilen, Mobbing, Hass, Menschenhatz.

Seit Jahrzehnten arbeitet die Autorin zum Thema Gewalt. In Analysen zu aktuellen Ereignissen und einigen früheren Texten beleuchtet sie die Dynamik gehypter Empörung, die Eskalation bestimmter Ereignisse, die Rolle von Medien.

„Meute“ definiert Elias Canetti als „Gruppe erregter Menschen, die sich nichts sehnlicher wünscht, als mehr zu sein...“. Weil sie sich bedroht fühlen, benachteiligt wähen. Und Perner konstatiert: „Quantitativ ‚mehr‘ sein zu wollen, bedeutet aber auch, sich zuvor als Einzelperson qualitativ gering gefühlt zu haben – auch wenn das nicht bewusst wahrgenommen wird.“ Bestimmte Parteien und Gruppierungen nutzen das aus, „fischen“ nach genau diesen Menschen. Die eigene Wichtigkeit steigt umso mehr, je mehr andere zum „Feindbild“ gemacht werden (können), im Extremfall zugrunde gehen.

Hass wird geschürt, in der Folge als Meinung verteidigt. Meinungsfreiheit wird dann bemüht oder wissenschaftliche Erkenntnis. Diskreditierung, Diskriminierung, Verleumdung, Bedrohung sind probate Mittel gegen das Unliebsame.

Perner beleuchtet die Geschichte der oberösterreichischen Ärztin Lisa-Maria Kellermayr, Befürworterin der COVID 19 Impfung. Von Coronaleugnern und Impfgegnern beschimpft und belästigt, erstattet sie Anzeige; engagiert privat einen Security-Dienst. Die Angriffe und Unterstellungen nehmen überhand, reichen bis zu Morddrohungen. Irgendwann ist es zu viel – Kellermayr begeht Suizid. Große Betroffenheit. In manchen „sozialen“ Medien hat sie danach noch eine schlechte Nachred ...

Genauer widmet sich die Juristin und Psychoanalytikerin dem Fall Teichtmeister.

Zunächst: Entgegen den Berichten und Kommentaren ist jemand, der Interesse an bildlichen Darstellungen von misshandelten Kindern hat, nicht zwangsweise pädophil. Gründe für „sozial unerwünschtes“ Verhalten gibt es viele. Wobei zu prüfen ist, aus welchem beruflichen Blickwinkel das Verhalten benannt, bewertet und behandelt wird. Und: Was ist das schützenswerte Gut, wie kann es geschützt werden. Verteufeln und verurteilen ist ebenso unangemessen wie verharmlosen. Hinterfragen, analysieren, reflektieren sind die Grundvoraussetzung für Veränderung des Verhaltens bzw. Übernehmen von Verantwortung für das eigene Tun. Therapie statt einfach wegsperren wäre daher angesagt.

Pädosexuelle Handlungen auf „die Triebe“ schieben? Pädophilie als mögliche sexuelle Orientierung gleich wie Homosexualität (ein nicht seltener Zugang) beschreiben? Quasi eine Rechtfertigung, mithin keine Lösung. Die Gleichung „schwul = pädophil“ vice versa ist noch tief verankert. Beurteilungen und Vor-Verurteilungen in reißerischer Sprache feiern fröhliche Urständ!

Perner listet die Schlagzeilen der letzten Monate auf, zeigt damit deutlich, wie Menschenhatz funktioniert. Wobei es nie darum geht, etwas zu entschuldigen, sondern darum, wie man mit der Person – trotz dieser Handlung, über die noch nicht Recht gesprochen wurde – umgeht. Negativ hervor tun sich Gratis-Blätter. „Statt Prozess: Teichtmeister sitzt im Fabios“ shitstormt „Österreich“, als der nicht Verurteilte in einem Innenstadtlokal gesichtet wird und triumphiert anderntags, dass etliche Wirte ihm ein Lokalverbot aussprechen. „Oe24“ vermeldet „Teichtmeister Affäre kostet uns den Oscar!“ und stellt auch die Frage „Fall Teichtmeister: Was wusste Van der Bellens Frau?“ – auf einen Streich gleich mehrere Personen anpatzen, super!

Auch wenn die Queere Community im Buch nicht explizit angesprochen wird – wir dürfen nicht wegschauen. Klar ist: Auch wenn es hier um einen Promi und um ein Vergehen geht, das stark emotionalisiert - die Dynamik ist immer die gleiche, es könnte uns alle treffen. Seriöse Information und respektvolle Kommunikation ist, was Rotraud Perner abschließend fordert. Dem kann man nur uneingeschränkt zustimmen.

**DAZU EIN GESPRÄCH MIT DER AUTORIN.**

**LAMBDA:** Vor wenigen Jahrzehnten noch galten Schwule als „Kinderverzahrer“. Bei der „Budenstraße“ 1980 der Alternativen Festwochen wurde unterstellt, Jugendliche würden gegen ihren Willen in den Info-Stand der HOSI gezerzt. 2023 erregt sich die „Meute“ über eine Drag Queen, die aus Kinderbüchern vorliest. Gefahr für Eltern und Kinder droht! Bleibt denn alles gleich, wenn es um Vorurteile geht?

**PERNER:** Fantasien über Untaten an Kindern haben immer schon zum Aufbau von Feindbildern gedient – gleichzeitig hat man sie misshandelt, denken wir nur an die Heimskandale, denen erst jetzt langsam nachgegangen wird, aber die eigenen Sadismen in der Familie werden abgestritten. Vorurteile können Achtsamkeit fördern – aber sie gehören sachlich überprüft, nicht gebündelt durcheinander gemischt und nicht auf eine einzige Person projiziert.

**LAMBDA:** Seit den Anfängen der HOSI hat sich rechtlich einiges getan. Auch der mediale Umgang mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen und Neigungen schien entspannter. In letzter Zeit wird der Gegenwind wieder stärker, die Angriffe offener. Hetze ist offenbar salonfähig geworden. Was ist da passiert?

**PERNER:** Das Wort „Neigung“ ist eine inkorrekte Übersetzung von „Paraphilie“ (statt früher „Perversion“ oder „Devianz“). Es gibt nur Verliebtheit, Liebe, Begehren, Partnerwahl – und das kann sich immer wieder ändern. Demgegenüber stehen Fixierungen. Traumafolgen. Krankheiten. Die kann man therapeutisch auflösen – wenn man das will. Es ist unwahr, dass man Pädophilie nicht heilen kann – ebenso wie die Gleichsetzung mit Homosexualität. Ab und zu trifft es halt zusammen – so wie bei Heteros.

**LAMBDA:** An- und Untergriffe von außen ist die eine Seite. Aber auch umgekehrt scheint es wenig Zurückhaltung zu geben. „Alte weiße Männer“ geraten in Generalverdacht; „heteronormativ“ verhaftete „cis“-Menschen werden scheinbar beäugt; Alice Schwarzer, höchst verdient, wird von (universitären) Veranstaltungen ausgeladen, weil sie sich kritisch zum Umgang mit dem Thema „Trans“ äußert. Ist das vergleichbar, ähnlich – oder ganz anders zu bewerten?

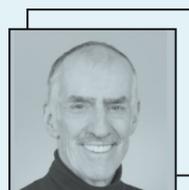
**PERNER:** Ich sehe das als Machtspiel. Dass sich Menschen zusammenschließen, die sich benachteiligt fühlen und Forderungen stellen, ist ja ihr gutes Recht, und Macht anzupeilen, um eine gerechtere Welt zu gestalten, auch – nur wenn Rache daraus wird und eine Schuldumkehrtaktik oder -strategie, ist nicht mehr Rechtens sondern Richten ohne gesatztes Recht dahinter, das hatten wir alles

schon in den Diktaturen, daher „wehret endlich den Anfängen“!

**LAMBDA:** Eine Gedankenspielerlei: Wäre die Queere Community Klientin. Thema wäre zunehmende Intoleranz bzw. Gewalt, auch verbal. Sowohl von außen als auch innerhalb der Szene. Was wären Aufgaben bzw. lohnende Ziele in der Beratung/Begleitung?

**PERNER:** Der Erwerb der von mir so genannten „Exorzismus-Technik“: in die Metaposition gehen, d. h. von oben drauf schauen, und den Namen dessen sagen, was man dann sieht – denn nur dann kann man „den Teufel“ – das Teuflische – das Destruktive, das Vernichtende, wegschicken. Anders fühlt er/es sich nicht gemeint. Konkret: nicht dulden, dass anderen ihr Lebensrecht genommen wird. Ein Mensch ist immer mehr als sein Verhalten – und das ist änderbar.

**LAMBDA:** Danke für das Gespräch.



Dieter Schmutzer

Germanist, Lebens-  
berater,  
Sexualpädagoge,



Rotraud A. Perner

# Regenbogenball

## PROGRAMMHIGHLIGHTS

MAYA  
HAKVOORT

CLUB  
COULEUR

OPERNSTUDIO DER  
VOLKSOPER WIEN



[www.regenbogenball.at](http://www.regenbogenball.at)



27. JÄNNER 2024  
AUSTRIA TREND PARKHOTEL SCHÖNBRUNN

POWERED BY  
L'ORÉAL  
GROUPE