



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Homosexualitäten im Österreichischen Bundesheer/Inklusion von LGBTIQ+-Personen im Dienstbetrieb des Bundesministeriums für Landesverteidigung und im Österreichischen Bundesheer“

verfasst von / submitted by

Mag.^a Silvia Moosmaier

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2021 / Vienna 2021

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 808

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Gender Studies

Betreut von / Supervisor:

MMMag. Dr. Christopher Treiblmayr

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG	1
2	ERKENNTNISINTERESSE	3
2.1	Forschungsgegenstand	5
2.2	Forschungsfrage	7
2.3	Forschungsziele	8
3	SITUATION VON LGBTIQ+-PERSONEN	9
3.1	Historische und gesetzliche Entwicklung ab dem 18. Jahrhundert	9
3.1.1	Entwicklungen im 18./19. Jahrhundert	9
3.1.2	Homosexualität zur Zeit des Nationalsozialismus	11
3.1.3	Zeit der Aufarbeitung nach Ende des Zweiten Weltkriegs	13
3.1.4	Zeit nach 1970	14
3.2	Grundsätzliche rechtliche Bestimmungen für LGBTIQ+-Personen in Österreich	18
3.3	Aktuelle Studien zur Arbeitssituation von LGBTIQ+-Personen in Österreich	20
3.4	Exkurs: Arten der Diskriminierung	25
4	HOMOSEXUALITÄT IM MILITÄR	26
4.1	Entwicklung des Soldatenberufes	26
4.2	Diversity/LGBTIQ+ im Österreichischen Bundesheer	36
4.3	Diversity/LGBTIQ+ in anderen Armeen und der NATO	41
4.3.1	LGBT-Military-Personnel Study des HCSS	41
4.3.2	Deutsche Bundeswehr	44
4.3.3	British Army	47

4.3.4	New Zealand Defence Force	48
4.3.5	Schweizer Armee	49
4.3.6	NATO	51
4.3.7	Militär in Südkorea – Blitzlicht	52
5	THEORETISCHER RAHMEN	53
5.1	Wissenschaftliches Fundament	53
5.2	Theorien des eigenen Selbst, der Identität	54
5.2.1	Einflussreiche Vordenker	54
5.2.2	Erik Homburger Erikson (1902-1994)	55
5.2.3	Erving Goffman (1922-1982)	55
5.2.4	Maja Apelt (geb. unbekannt, ca. 1965) und Sylka Scholz (geb. 1964)	56
5.2.5	Sheldon Stryker (1924-2016)	58
5.2.6	Peter Burke (geb. 1937)	59
5.2.7	Andrew Weigert (geb. 1934)	60
5.2.8	Henri Tajfel (1919-1982) und John C. Turner (1947-2011)	61
5.2.9	Andreas Reckwitz (geb. 1970)	61
5.2.10	Amitai Etzioni (geb. 1929) und Ronald Inglehart (geb. 1934)	62
5.2.11	Lawrence Kohlberg (1927-1987)	62
5.2.12	Anthony Giddens (geb. 1938) und Chris Mruck (geb. unbekannt, ca. 1946)	63
5.2.13	Max Weber (1864-1920)	63
5.2.14	Wolfgang Schmale (geb. 1956)	63
5.2.15	Ulrich von Hagen (geb. unbekannt)	65
5.2.16	Relevanz der Identitätstheorien für das BMLV/ÖBH	66
5.3	Gesellschaftstheorien - Macht und Herrschaft	69
5.3.1	Thomas Hobbes (1588-1679)	70
5.3.2	Max Weber (1864-1920)	71
5.3.3	Pierre Bourdieu (1930-2002)	71
5.3.4	Talcott Parsons (1902-1979)	73
5.3.5	Niklas Luhmann (1927-1998)	74
5.3.6	Jürgen Habermas (geb. 1929)	75
5.3.7	Michel Foucault (1926-1984)	77
5.3.8	Raewyn Connell (geb. 1944)	78
5.3.9	Relevanz der Gesellschaftstheorien von Macht und Herrschaft für das BMLV/ÖBH	80

5.4 Queer-Theory	83
5.4.1 Judith Butler (geb. 1956)	84
5.4.2 Ferdinand de Saussure (1857-1913) und Jacques Derrida (1930-2004)	88
5.4.3 Michel Foucault (1926-1984)	89
5.4.4 Relevanz der Queer-Theory für das BMLV/ÖBH	89
5.5 Organisationstheorien	90
5.5.1 Joan Acker (1924-2016) und Maja Apelt (geb. unbekannt, ca. 1965)	90
5.5.2 Edeltraut Hanappi-Egger (geb. 1964) und Roswitha Hofmann (geb. unbekannt, ca. 1970)	91
5.5.3 Peter Berger (1929-2017) und Thomas Luckmann (1927-2016)	93
5.5.4 Karl Weick (geb. 1936)	94
5.5.5 Relevanz der Organisationstheorien für das BMLV/ÖBH	95
5.6 Erkenntnisse für das BMLV/ÖBH hinsichtlich „Akzeptanz von Vielfalt“	96
5.6.1 Identität	97
5.6.2 Teilidentität „Soldat“	97
5.6.3 Militärische Sozialisierung	97
5.6.4 Vorbilder, Selbstbild und Selbstwert	98
5.6.5 Kulturelle und soziale Vormachtstellung schafft Macht und Herrschaft	99
5.6.6 Macht	99
5.6.7 Dekonstruktion	100
6 METHODENWAHL	101
6.1 Datenerhebung: das problemzentriertes Leitfaden-Interview	101
6.2 Datenauswertung: inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse	103
6.2.1 Die Textarbeit	105
6.2.2 Die Kategorienbildung	106
6.2.3 Die Codierung	107
6.2.4 Die Analyse	108
6.2.5 Die Ergebnisdarstellung	109

7	DURCHFÜHRUNG DER BEFRAGUNG IM BMLV/ÖBH	110
7.1	Kategorienbildung und Kategorienkatalog	110
7.1.1	Kategorienkatalog Teil 1 – Struktur- und Rahmenbedingungen der Institution Bundesheer	111
7.1.2	Kategorienkatalog Teil 2 – Militärische Subgesellschaft mit ihren gelebten Normen und Werten	112
7.2	Durchführung der Datenerhebung	114
7.3	Durchführung der Auswertung	117
7.3.1	Textarbeit und Codierung	117
7.3.2	Analyse	117
8	ERGEBNISDARSTELLUNG	119
8.1	Teil 1 – Struktur- und Rahmenbedingungen der Institution BMLV/ÖBH	119
8.1.1	Gesetze und Verordnungen zur Gleichstellung von LGBTIQ+-Personen im BMLV/ÖBH	119
8.1.2	Institutionelle Wahrnehmung und Sichtbarkeit	120
8.1.3	Explizite strukturelle Unterstützung von LGBTIQ+-Bediensteten im Dienstbetrieb	122
8.2	Teil 2 – Militärische Subgesellschaft mit ihren gelebten Normen und Werten	123
8.2.1	Militärische Sozialisierung	123
8.2.2	LGBTIQ+-freundliche Unternehmenskultur	125
8.2.3	Unterstützung und Sicherheit beim Outing	132
8.2.4	Schutz vor Diskriminierung	135
8.2.5	Schutz der Gesundheit	136
8.2.6	Auswirkung eines Outings auf Karriere, Ausbildung und Leistungsbeurteilung	138
9	INDIKATOREN-INDEX	141

10 EMPFEHLUNGEN ZUR ERHÖHUNG DER AKZEPTANZ UND DES INKLUSIONSGRADES	143
10.1 Kurzfristige Maßnahmen	143
10.2 Mittelfristig Maßnahmen	144
10.3 Langfristig Maßnahmen	145
11 FAZIT	147
LITERATURVERZEICHNIS	151
ANHANG	164
Anhang A - Abkürzungsverzeichnis	164
Anhang B - Definitionsverzeichnis	165
Anhang C - Interviewleitfaden	169
Anhang D - Kurzform Interviewleitfaden	174
Anhang E - Begleitschreiben zum Fragebogen	176
Anhang F - Fragebogen Demografische Daten	180
Anhang G – Codierungsmatrix und Codierung	183
Anhang H - Abstract	316
Anhang I - Eidesstattliche Erklärung	317

1 Einleitung

Die vorliegende Studie beschäftigt sich nicht mit Sexualitäten, sondern mit daran geknüpften Rollen und Position innerhalb der Gesellschaft. Kernthema ist die Feststellung des Ist-Standes hinsichtlich der Akzeptanz von LGBTIQ+-Bediensteten im Dienstbetrieb des Bundesministeriums für Landesverteidigung und des Österreichischen Bundesheers (BMLV/ÖBH). Dabei wird der Frage nachgegangen, inwiefern sich heterosexuelle Bedienstete von der Gruppe der LGBTIQ+ abgrenzen, und wie die zeitgemäße Inklusion dieser Personengruppe erfolgen kann.

Aus diesem Grund beschäftigt sich die Arbeit intensiv mit den Faktoren der Identitätsbildung während der militärischen Sozialisierung, dem Innehaben von Macht im hierarchischen System „Militär“ und beleuchtet die Unternehmenskultur, welche die innermilitärischen kulturellen und gesellschaftlichen Werte und Normen der österreichischen homosozialen Subgesellschaft „Militär“ und deren Wirkungsentfaltung im dienstlichen Alltag widerspiegelt.

Die Studie sieht sich im postmodernen Denken verortet und begreift die parzellierte Teilgesellschaft BMLV/ÖBH mit ihren vielschichtigen Realitäten und Ungleichzeitigkeiten als aktuelle Wirklichkeit. Sie setzt sich mit tradierten Wirklichkeitszugängen und der Allgemeingültigkeit von Denkkategorien und Universalbegriffen in Bezug auf die Sozialkategorie „Geschlechtsidentitäten & Sexuelle Orientierung“ des Diversity Managements im Militär auseinander, um Erkenntnisse zur Inklusion von LGBTIQ+-Personen zu generieren.

Nach dieser kurzen Einleitung folgen im Kapitel 2 die Beschreibung des Forschungsstands, der Forschungsgegenstand, die Forschungsfrage sowie die Forschungsziele. Als Basis für die späteren Ausarbeitungen war es wichtig, in Kapitel 3 ausführlich auf die vergangene und aktuelle, auch gesetzliche Situation von LGBTIQ+-Personen in Österreich einzugehen, die Kerndaten aus aktuellen Studien zur Arbeitsplatzsituation vorzustellen und die Arten von Diskriminierung aufzuzeigen. Das Kapitel 4 beschäftigt

sich mit der Personengruppe LGBTIQ+ im BMLV/ÖBH. Dazu wird zunächst die allgemeine Entwicklung des Militärberufes in Österreich dargestellt, danach wird die formelle Situation von LGBTIQ+ im Österreichischen Bundesheer beschrieben. Als letzter Teil wird ein Überblick über die Situation von LGBTIQ+-Personen in anderen Armeen sowie in der NATO vorgestellt. Im Kapitel 5 erfolgt eine tiefgreifende und ausführliche Auseinandersetzung mit Theorien zur Identitätsbildung, Macht und Herrschaft, poststrukturalistischer Queer-Theory und Organisationstheorien. Dies ist erforderlich, um wissenschaftliche Erklärungen für die Ablehnung von LGBTIQ+-Bediensteten zu erhalten und Ansätze für die Änderung von Struktur- und Rahmenbedingungen entwickeln zu können. Das Kapitel 6 dient der Methodenbeschreibung. Aufgrund der Annahme, dass das Themenfeld „Geschlechtsidentitäten & Sexuelle Orientierung“ ein Tabuthema im österreichischen Militär aufgreift, wurde beurteilt, dass eine quantitative Online-Umfrage einen umfangreichen Erkenntnisgewinn hinsichtlich der Akzeptanz, Vorbehalte, Bedenken und Ängste der Bediensteten ergeben kann. Seitens des BMLV wurde einer qualitativen Befragung der Vorzug gegeben und die Durchführung von Interviews mit Bediensteten genehmigt. Als Methode zur Datengenerierung wurde das problemzentrierte Interview mit einem streng strukturierten Leitfaden gewählt. Die Auswertung erfolgte mittels inhaltlich strukturierender qualitativer Inhaltsanalyse. Die Kapitel 7 und 8 beschäftigen sich mit der konkreten Durchführung der qualitativen Befragung im BMLV/ÖBH und mit der Ergebnisdarstellung. Im Rahmen der Analyse werden auch die Indikatorwerte für die jeweiligen Kategorien ermittelt. Im Kapitel 9 wird der Indikatoren-Index mit dem Ergebnis des Grades der Inklusion von LGBTIQ-Bediensteten im BMLV/ÖBH präsentiert. Am Ende der Arbeit werden aus den gewonnenen Studienerkenntnissen erste Handlungsempfehlungen abgeleitet und im Fazit erfolgt die Beantwortung der Forschungsfrage, der Hypothesen sowie eine Zusammenfassung der Kernaussagen.

2 Erkenntnisinteresse

Aus theoretischer Seite betrachtet, sind für diese Arbeit Theorien aus den Sozial- und Geisteswissenschaften relevant. Im Prinzip wird damit der grundsätzlichen Frage nachgegangen, wie sich Menschen gegenüber Menschen verhalten, wenn diese „anders“ bzw. „unbekannt“ sind. Es wird dabei auf den Zusammenhang zwischen der Entstehung und Entwicklung sozialer Konstrukte, den sich daraus ableitenden Werten und Normen und den im BMLV/ÖBH geltenden Werten und Normen fokussiert.

Für die Sozialkategorie „Geschlechtsidentitäten & Sexuelle Orientierung“ des Diversity Managements im Kontext von Militär wurde als Grundlage für diese Studie auf vier Theoriestränge zurückgegriffen. Diese Konstrukte betreffen (1) Identität, (2) Macht und Herrschaft, (3) Queer-Theory und (4) Organisationstheorien.

Forschungen unter Nutzung der genannten Theorienarten haben gezeigt, dass es aus Gründen der Abgrenzung zur Ausgrenzung von Menschen kommen kann (Tajfel & Turner, 1986, S. 8). Dies dient sowohl der eigenen als auch der Gruppen-Platzierung innerhalb von Gesellschaften und Subgesellschaften. Exklusionen können durch direkte oder indirekte Diskriminierung von Akteur:innen oder mittels struktureller Gegebenheiten und Vorschriften durchgeführt werden. Möglichkeiten bieten sich über die Zuweisung von negativen Eigenschaften (Stereotypen), der Schaffung und Ausnutzung von strukturellen Hindernissen, dem Ausschluss dieser Personengruppe bei gelebten, allgemein gültigen Werten und Normen (Unsichtbarkeit), aber auch durch verstärktes Hinterfragen der Qualität von Arbeitsleistungen (SORA Institute for Social Research and Consulting, 2018, S. 8).

Dennoch zeichnete sich in letzten Jahrzehnten ein zunehmend offenerer Zugang für den Bereich der Unterschiedlichkeiten von Menschen ab. Unterstützt durch gesetzliche Vorgaben und internationale Verpflichtungen (z.B. Europäische Menschenrechtskonvention) befinden sich zumindest die offiziellen Werte und Normen hinsichtlich ge-

schlechtlicher Zuordnung in einem Veränderungsprozess. Bei den kollektiven Prozessen auf der Mikro- und der Mesoebene verläuft der Wandel langsamer und unterliegt zusätzlich einem subgruppen-politischen Zugang.

Basierend auf der Umsetzung von Menschenrechten und dem Erkennen des Potenzials der Vielfalt für Unternehmen und Organisationen gibt es adäquate aktuelle Studien, die sich mit der Situation von queeren Personen in der Arbeitswelt auseinandersetzen und im Folgenden auszugsweise vorgestellt werden.

Das Eurobarometer der Europäischen Kommission hat im Jahr 2015 festgestellt, dass sich zwei Drittel der österreichischen Bevölkerung für eine rechtliche Gleichstellung ausspricht (Europäische Kommission, 2015). Mehr als die Hälfte der befragten Personen gab an, dass Diskriminierung gegenüber LGBTIQ+-Personen in Österreich weit verbreitet ist. Auf das persönliche Arbeitsumfeld bezogen, würde sich jedoch beinahe die Hälfte durch eine LGBTIQ+-Person im eigenen Arbeitsumfeld gestört fühlen. Beim Eurobarometer 2019 hat es diesbezüglich eine Verbesserung ergeben, da sich nur mehr etwa ein Viertel der Befragten gestört fühlen würde (Europäische Kommission, 2019).

Im Jahre 2017 hat eine Befragung von LGBTIQ+-Personen des österreichischen SORA Institute for Social Research and Consulting (2018) ergeben, dass es statistisch betrachtet, österreichweit 200.000 bis 300.000 Beschäftigte geben muss, die sich der Personengruppe LGBTIQ+ zuordnen lassen. Gemessen an den etwa 4.260.500 Erwerbstätigen (Statistik Austria, 2021) wäre dies für das Jahr 2017 ein Anteil von 4,7% bis 7%.

Auch das Marktforschungsinstitut Dalia, Berlin/Deutschland, hat mit Hilfe einer europaweiten Umfrage erhoben, dass sich 6% der europäischen Bevölkerung der Gruppe der LGBTIQ+ zuordnen und sich weitere 10% selbst als nicht ausschließlich heterosexuell bezeichnen (Deveaux, 2016). Ein sehr markantes Ergebnis ist jedoch, dass knapp zwei Drittel der Befragten am Arbeitsplatz nicht über ihre Geschlechtsidentität oder sexuelle Orientierung sprechen wollen. Fast die Hälfte der Befragten fürchtet bei

Bekanntwerden dieser persönlichen Details eine Verschlechterung der Arbeitsbeziehungen bzw. eine Karrierebeeinträchtigung. Ein erwähnenswerter Output ist, dass mit einer höheren sozialen und/oder beruflichen Position, eine höhere Quote an Outings einhergeht.

Zur Inklusion von LGBTIQ+-Personen in verschiedenen Armeen gibt es lediglich eine relevante Untersuchung, bei der durch das renommierte Haager Zentrum für strategische Studien im Jahr 2014 insgesamt 103 Armeen hinsichtlich ihres Inklusionsgrades geprüft wurden (Hague Centre for Strategic Studies, 2014). Dabei stellte sich heraus, dass es sehr große Unterschiede gibt. Grundsätzlich wurde festgestellt, dass ein offener Umgang eine positive Wirkung auf Inklusion hat. Den höchsten Inklusionsgrad wiesen in dieser Studie die Armeen der Länder Neuseeland, Niederlande und Großbritannien auf.

Hinsichtlich der Inklusion von LGBTIQ+-Bediensteten im BMLV/ÖBH wurde bei der Bearbeitung der Sozialkategorie „Geschlechtsidentitäten & Sexuelle Orientierung“ im Rahmen des „Strategischen Gleichstellungsmanagements“ festgestellt, dass bis dato noch keine umfassenden Studien zum Themenfeld „LGBTIQ+-Personen im BMLV/ÖBH“ durchgeführt wurden und somit eine diesbezügliche Forschungslücke besteht. Um diese Lücke zu schließen, wurde vom militärischen Forschungsbereich des Bundesheeres ein umfassendes Forschungsprojekt zu dieser Materie genehmigt. Der erste Teil dieses Projektes ist die vorliegende Abhandlung mit ihrem umfassenden Theoriegebäude.

2.1 Forschungsgegenstand

Das Bundesheer besteht aus Menschen der österreichischen Gesellschaft in all ihrer Vielfalt. Zu dieser Vielfalt gehören, wie überall, auch Menschen, die sich dem Kreis der „LGBTIQ+“ zuordnen. Das bedeutet, dass es wie in der Gesamtbevölkerung, auch bei den Bediensteten des BMLV/ÖBH einen geschätzten Anteil von etwa 4,7 bis 7% an LGBTIQ+-Personen geben kann (SORA Institute for Social Research and Consulting,

2018). In nachfolgender Tabelle (Tabelle 1) finden sich die statistisch hochgerechneten Personalzahlen hinsichtlich der LGBTIQ+-Bediensteten beim Bundesheer. Die Daten zur Grundgesamtheit sind der aktuellen, frei zugänglichen Publikation im Hinblick auf die Beschäftigtenzahlen der österreichischen Armee entnommen (Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (BMÖDS, 2019). In Summe muss auf allerdings Schätzungen zurückgegriffen werden, da aus Datenschutzgründen keine Erfassung dieser Personengruppe im BMLV/ÖBH durchgeführt werden darf.

Tabelle 1

Detailtabelle Grundgesamtheit Personengruppe LGBTIQ+

Personengruppe	Beschäftigte ÖBH ^a	LGBTIQ+ bei einem Anteil von 4,7% ^b	LGBTIQ+ bei einem Anteil von 7% ^c
ÖBH/BMLV gesamt	20.123	946	1.409
Männer gesamt	16.170	760	1.132
Frauen gesamt	3.953	186	277
Militärischer Dienst gesamt	13.422	631	940
davon Männer	13.020	612	912
davon Frauen	402	19	28
Ziviler Dienst gesamt	6.701	315	469
davon Männer	3.150	148	220
davon Frauen	3.551	167	249

Anmerkung: ^a Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (BMÖDS), 2019. ^b Statistische Schätzung in Anlehnung an die angenommene untere Grenze der prozentualen Verteilung (SORA Institute for Social Research and Consulting, 2018), der in Spalte 1 vorliegenden Realdaten. ^c Statistische Schätzung in Anlehnung an die angenommene obere Grenze der prozentualen Verteilung (SORA Institute for Social Research and Consulting, 2018), der in Spalte 1 vorliegenden Realdaten.

Lange Zeit war in vielen Armeen das Prinzip „don’t ask, don’t tell“ ein üblicher Zugang (Britton & Williams, 1995, S. 1). Offizielle Sanktionen und zwischenmenschliche Diskriminierungen traten erst mit dem Outing von LGBTIQ+-Bediensteten zutage. Bedienstete, bei denen es vorher keinerlei Beanstandungen an ihrer Aufgabenerfüllung gegeben hat, wurden nach Bekanntwerden ihrer Neigung aus ihren Funktionen abgezogen, in ihren Aufstiegschancen beschränkt oder wurden entlassen bzw. hinausgedrängt. Dies hatte nicht nur Auswirkungen auf die betroffenen Menschen, sondern

auch für den Dienstgeber. Auf Grund von Diskriminierungen kommt es zu Einbußen in der Leistungsmöglichkeit und der Leistungsfähigkeit durch die von Täter:innen verübten Angriffe, Verunsicherungen und Ausgrenzungen. Darüber hinaus erwachsen der Armee Kosten für die Ausbildung und Einarbeitung neuer Bediensteter.

Weiters muss in Betracht gezogen werden, dass nicht-geoutete und geoutete LGBTIQ+-Bedienstete einer mentalen Dauerbelastung ausgesetzt sind, da sie ihren Alltag und ihre Lebensweise verschweigen oder verteidigen müssen. Meyer (2003, S. 675) identifiziert diese emotionale Belastung als „Minoritätenstress“, dem Zugehörige von stigmatisierten sozialen Gruppen auf Grund ihrer Minderheitenposition ausgesetzt sind. Hinzu kommt, dass es kaum ernstzunehmende Vorbilder oder mediale Aufbereitungen für diese Gruppe gibt. Auch bei der organisationalen Rekrutierung von neuem Personal wird personelle Vielfalt nicht angesprochen.

2.2 Forschungsfrage

Unter Anbetracht der nicht geringen Anzahl von LGBTIQ+-Bediensteten, aufgezeigt in Tabelle 1, stellt sich folgende untersuchungsleitende Forschungsfrage:

„In welchem Ausmaß gibt es eine Inklusion von LGBTIQ+-Personen im BMLV/ÖBH?“

Um die Forschungsfrage adäquat erarbeiten zu können, werden nachfolgend Arbeits-hypothesen postuliert, welche die Beantwortung begründen sollen:

- Hypothese 1: Die strukturellen Rahmenbedingungen der Organisation (etwa Gesetze und Verordnungen) hinsichtlich der Thematik Inklusion von LGBTIQ+-Personal im BMLV/ÖBH stellen sich als ausreichend dar.
- Hypothese 2: Es kommt innerhalb der Organisation zu Diskriminierungen von LGBTIQ+-Bediensteten, über die jedoch geschwiegen wird.
- Hypothese 3: Die Inklusion von LGBTIQ+-Bediensteten im BMLV/ÖBH wird auf subjektiver Ebene als defizitär wahrgenommen.

Die Begründungen zu den hypothetischen Annahmen finden sich einerseits in bisherigen, bereits vorgestellten Publikationen (z.B. SORA Institute for Social Research and

Consulting, 2018 und Hague Centre for Strategic Studies, 2014) und andererseits entspringen Sie der Erfahrung der Autorin, die selbst seit Jahrzehnten im strategischen Gleichstellungsmanagement Dienst versieht, jedoch kaum auf zugetragene integrative Probleme von oder durch LGBTIQ+-Bedienstete zurückgreifen kann. Es wird angenommen, dass dies der Policy „don't ask, don't tell“ geschuldet ist.

2.3 Forschungsziele

Zu den Zielsetzungen dieser Studie zählt es, den Grad der Inklusion von LGBTIQ+-Bediensteten beim BMLV/ÖBH anhand eines Indikatoren-Index zu ermitteln, Erkenntnisse für die Gründe von Ausgrenzung und Diskriminierung auf Grund der Nichtzugehörigkeit zur Heteronormativität zu generieren und Lösungsansätze in Form von Empfehlung zu erarbeiten, um damit die Akzeptanz und die Anerkennung von LGBTIQ+-Personen und ihrer Arbeitsleistung innerhalb der Organisation zu erhöhen.

3 Situation von LGBTIQ+-Personen

3.1 Historische und gesetzliche Entwicklung ab dem 18. Jahrhundert

Um die aktuelle Situation der Personengruppe LGBTIQ+ in einem umfassenden Kontext betrachten zu können, ist es zunächst erforderlich, auf die unterschiedlichen Zugänge in den letzten Jahrhunderten bis zum jetzigen Zeitpunkt zu blicken. Dabei werden Schwankungsbreiten in der gesellschaftlichen Akzeptanz sichtbar, die mit der rechtlichen Situation sowie mit den jeweils vorherrschenden Werten und Normen korrespondieren. Dem folgt ein Überblick über relevante rechtliche Bestimmungen und am Ende dieses Abschnittes werden anhand von Studien die Daten zur aktuellen Situation von LGBTIQ+-Personen dargestellt.

3.1.1 Entwicklungen im 18./19. Jahrhundert

In Österreich war Homosexualität bereits im 18. Jahrhundert als schwerer Tatbestand im Gesetzbuch festgeschrieben (Dobias, 2001, S. 173). Diese damals als normabweichend angesehenen sexuellen Praktiken wurden mit den Begriffen „Sodomie“ und „Unkeuschheit gegen die Natur“ versehen. Das Strafverständnis fußte dabei auf dem Begriff der Sodomie, definiert durch die katholische Kirche, die jegliche sexuellen Handlungen, die nicht zur Fortpflanzung gedacht waren, als unmoralisch ansah und auf das Strengste verurteilte (Schoppmann, 1999, S. 126). Hinsichtlich der Strafandrohung wurden zwei Arten des Vergehens im Strafgesetzbuch besonders hervorgehoben: das Vergehen der sexuellen Handlung mit Tieren wie auch jenes der „Knabenschändung“ (Hehenberger, 2006, S. 65). Derartige Deliktsfälle wurden mit dem Verlust aller Bürgerrechte sowie mit dem Tod auf dem Scheiterhaufen bestraft (Schäffer-Ziegler, 2000, S. 134).

Unter Maria Theresias Sohn und Nachfolger Joseph II, welcher als reformfreudig und weltoffen galt, wurde die Todesstrafe für Sodomie aus dem Strafgesetzbuch von 1787

entfernt. Zu einer vollständigen Streichung der Strafen gegen homosexuelle Handlungen kam es aber nicht. Homosexualität blieb illegal (Traunsteiner, 2018, S. 75), die Josephinischen Strafgesetze erklärten sie zu einem „politischen Verbrechen“ - Homosexualität wurde damit als staatsfeindlicher Akt eingestuft. Die Strafen dafür waren davon abhängig, ob die Tat öffentlich oder im Privaten begangen wurde. In weiterer Folge wurden homosexuelle Handlungen nicht mehr von den Kriminalbehörden, sondern nunmehr von den Verwaltungsbehörden verfolgt. Das Ausmaß der Kerker-Strafen bewegte sich zwischen 1 Tag bis zu 1 Monat, sah allerdings auch öffentliche Zwangsarbeit und körperliche Züchtigungen mit Stock und Peitsche vor (Schoppmann, 1999, S. 126).

Die Entwicklungen in der josephinischen Ära sind auch deswegen sehr erwähnenswert, da das Strafgesetz dieser Zeit männliche Homosexualität im Vergleich zur weiblichen Homosexualität sehr viel stärker hervorhob, woraus ein Ungleichgewicht hinsichtlich der strafrechtlichen Relevanz und Bewertung sexueller Akte zwischen Männern und zwischen Frauen resultierte (Traunsteiner, 2018, S. 76).

1803 wurde das bisherige Verbot heterosexueller Kontakte mit Personen vor der Geschlechtsreife durch eine fixe Mindestaltersgrenze mit 14 Jahren ersetzt. Dagegen waren homosexuelle Kontakte für alle Altersgruppen strafbar und auch Jugendliche wurden, wenn sie homosexuelle Kontakte zu Erwachsenen unterhielten, als Mittäter:innen angesehen und bestraft (Graupner, 2006, S. 13). In den Jahren 1851/1852 kam es zu einer neuerlichen Überarbeitung des Strafgesetzbuches, wodurch Homosexualität unter dem rechtlichen Aspekt „Unzucht wider die Natur mit Personen des gleichen Geschlechts“ zu beurteilen war. Auf Grundlage des § 129 konnte ein Vergehen in dieser Hinsicht mit schwerem Kerker bis zu fünf Jahren bestraft werden (Müller & Fleck, 1998, S. 401; Schäffer-Ziegler, 2000, S. 148ff). Dieses Gesetz hatte in Österreich für beide Geschlechter Gültigkeit, wenngleich es eine wesentlich geringere strafrechtliche Fokussierung auf Frauen im Zusammenhang mit homosexuellen Handlungen gegeben hat.

3.1.2 Homosexualität zur Zeit des Nationalsozialismus

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass Homosexualität in Österreich bis in die 1. Hälfte des 20. Jahrhunderts durchgehend als strafbarer Tatbestand angesehen wurde, sodass die Verfolgung homosexueller Menschen in der nationalsozialistischen Zeit als konsequente Fortführung einer bereits gängigen Praxis bezeichnet werden kann (Sulzenbacher, 2001, S. 207). Das Leben im Verborgenen wurde in Österreich vor allem in der Zeit des Nationalsozialismus zu einer notwendigen (Über)Lebensstrategie, da in dieser Zeit der Verfolgungsdruck weiter verstärkt wurde. Offene gegenseitige Unterstützung wurde vermieden, um nicht die Aufmerksamkeit der Justiz zu erregen. (Wahl, 2004, S. 13ff). Obwohl in Hitlers „Mein Kampf“ keine eindeutigen Aussagen zur Homosexualität zu finden sind (Bastian, 2000), kam es insbesondere ab dem Röm-Putsch 1934 zu einer intensiven Verfolgung der Homosexuellen, da die Homosexualität des SA-Stabschefs Ernst Röhm als Vorwand für seine Ermordung diente (Bauer et al., 2018, S. 96).

Nach dem Anschluss Österreichs und dem Werden der Ostmark bildete der § 129 aus dem Strafgesetzbuch von 1852 nach wie vor den Rahmen für die Verfolgung sexueller Aktivitäten. Gleichzeitig wurde die Justiz dazu aufgerufen, sich in Hinsicht auf den Umgang mit Homosexualität an die reichsdeutsche Rechtsprechung und den dort geltenden § 175 anzugleichen, der eine Höchststrafe von fünf Jahren und für besonders schwere Fälle sogar zehn Jahre Kerker vorsah. Die Geschichtswissenschaftler Albert Müller und Christian Fleck konstatieren, dass eine beständige und heftige Debatte darüber geführt wurde, in welche Richtung die Anpassung der Gesetzeslage erfolgen sollte (Müller & Fleck, 1998, S. 419ff):

- Im Gegensatz zum inklusiven § 129, der auch Frauen und lesbische Handlungen einschloss, stellte der deutsche § 175 ausschließlich sexuelle Handlungen zwischen Männern unter Strafe¹.

¹ Der § 175 des deutschen Strafgesetzbuchs war von 15. Mai 1871 bis 10. März 1994 gültig. In seiner Urfassung aus dem Jahr 1871 stellte der Paragraf jegliche sexuellen Handlungen zwischen Personen männlichen Geschlechts unter Strafe. In der Zeit des Nationalsozialismus wurde der Paragraf noch weiter verschärft. Nach

- Im Hinblick auf homosexuelle Handlungen zwischen Männern hält Hannes Sulzenbacher fest, dass der Tatbestand „Geschlechtsverkehr“ im österreichischen Gesetz einen wesentlich größeren Interpretationsspielraum zuließ als der vergleichbare Paragraf im deutschen Strafrecht. Ab Mitte 1940 waren die Richter in der Ostmark allerdings angehalten, der wesentlich strengeren Auslegungsart des deutschen Gesetzes zu folgen, welches auch „beischlafähnliche Handlungen“ unter Strafverfolgung stellte (Sulzenbacher, 2001, S. 210ff).

Homosexualität galt als pathologischer und potenziell krimineller Tatbestand und wurde mehrheitlich durch die Einweisung in ein Konzentrationslager geahndet (Sulzenbacher, 2001, S. 212). Die österreichische Autorin Sabine Schäffer-Ziegler fasste die Entwicklungen in der NS-Zeit hinsichtlich der Verfolgung von homosexuellen Menschen folgendermaßen zusammen: „Im Ergebnis war der nationalsozialistische Staat in der gesamten Zeit seines Bestehens äußerst stark daran interessiert, homosexuelle Personen ausfindig zu machen und ‘aus dem Verkehr zu ziehen’ - und dies mit immer rigoroseren Maßnahmen. [...] Der Homosexuelle wurde nicht mehr als gewöhnlicher Verbrecher eingestuft, sondern mutierte zum inneren Staatsfeind, zum Volksschädling.“ (Schäffer-Ziegler, 2000, S. 172).

In militärischen Kreisen, wie auch im Umfeld der Exekutivorgane, konnte aufgrund eines Führererlasses zur „Reinhaltung von SS und Polizei“ von 1941 das Bekanntwerden einer homosexuellen Neigung auch in der Todesstrafe resultieren: „Ein Angehöriger der SS oder Polizei, der mit einem anderen Mann Unzucht treibt oder sich von ihm zur Unzucht missbrauchen lässt, wird mit dem Tode bestraft“ (Bleuel, 1972, S. 259). Verfahren gegen diese Personen wurden nicht von den gewöhnlichen Gerichten eingeleitet, sondern an die Wehrmachtsgerichtsbarkeit weitergeleitet (Wahl, 2004, S. 79ff). Auf Basis von Akten der Landesgerichte wurde festgestellt, dass während des

dem Ende des 2. Weltkriegs behielt die DDR diese gesetzlichen Regelungen bei. Eine erste Reform, die homosexuelle Handlungen zwischen Erwachsenen entkriminalisierte, gab es im Jahr 1969. Ab 1973 kam es zu einer weiteren Reform, welche ausschließlich homosexuelle Handlungen mit männlichen Jugendlichen unter 18 Jahren unter Strafe stellte. Der § 175 wurde erst 1994 aufgehoben.

Nationalsozialismus an den Wiener Gerichten fast 700, österreichweit sogar über 3000 Personen, wegen homosexueller Neigungen strafrechtlich verfolgt worden sind (Müller & Fleck, 1998, S. 400ff).

Diese Ergebnisse zeigen, dass die Verfolgung aufgrund ihrer sexuellen Orientierung für homosexuelle Menschen während des Nationalsozialismus eine Sache von Leben und Tod war.

3.1.3 Zeit der Aufarbeitung nach Ende des Zweiten Weltkriegs

Nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs behielt die Rechtsprechung aus der Zeit des Nationalsozialismus ihre Gültigkeit bei, was bedeutete, dass Homosexualität weiterhin strafrechtlich verfolgt wurde. Strafen aus dieser Zeit wurden weiter im Strafregister geführt, bereits verhängte Gefängnisstrafen mussten angetreten und abgesessen werden (Sulzenbacher, 2001, S. 207). Der Autor Niko Wahl schreibt in seinem Bericht betreffend die Aufarbeitung der Verfolgung von homosexuellen Menschen für die Österreichische Historikerkommission, dass auch lange Zeit nach 1945 Betroffenen vom österreichischen Staat systematisch der Opferstatus verweigert wurde (Wahl, 2004, S. 83ff). Der Forscher merkt dazu an: „Die Überlebenden hatten keinerlei Anrecht auf Entschädigung, Anerkennung oder die Mitgliedschaft im KZ-Opfer-Verband, die neben der gesellschaftlichen Anerkennung als Opfer auch lebensnotwendige soziale und finanzielle Hilfe brachte“ (Wahl, 2004, S. 84). Erschwerend kam hinzu, dass sich der gesellschaftliche Fokus auf ein sehr konservatives Lebens- und Familienbild verlagerte und homosexuelle Politiken keinen Platz in diesem Konzept hatten. Diese Umstände machten es homosexuellen Menschen besonders schwer, nach dem Ende des Krieges wieder Fuß zu fassen.

In einer parlamentarischen Anfrage zum Opferfürsorgegesetz von 1992 äußerte sich der damalige Bundeskanzler Franz Vranitzky folgendermaßen:

„Als Opfer des Kampfes gelten jene Opfer, die um ein unabhängiges und demokratisches Österreich mit der Waffe in der Hand gekämpft oder sich rückhaltlos in Wort und Tat eingesetzt haben [...] als Opfer der politischen Verfolgung sind jene Menschen

anzusehen, die aus politischen Gründen oder aus Gründen der Abstammung, Religion oder Nationalität zu Schaden gekommen sind (§1 OFG) [...] Zwangsarbeiter, vom Vorwurf der Homosexualität Betroffene, [...] sowie sogenannte Asoziale können anerkannt werden, wenn die Verfolgung einem Verfolgungstatbestand des Opferfürsorgegesetzes entspricht.“ (Parlament der Republik Österreich, 1992, S. 12ff).

Im Opferfürsorgegesetz wurden also nur die beiden Gruppen „Opfer des Kampfes“ und „Opfer der politischen Verfolgung“ berücksichtigt, homosexuelle Menschen sollten nur dann eine Entschädigung erhalten, wenn sie einer der beiden genannten Gruppen angehörten.

Zu ersten finanziellen Zuwendungen kam es 1995, als jene Opfergruppen, die bis dato ausgeschlossen waren, in den „Nationalfonds der Republik Österreich für die Opfer des Nationalsozialismus“ aufgenommen wurden (Wahl, 2004, S. 89ff). Im Jahr 2005 wurden homosexuelle Menschen, nach intensiver Lobbyarbeit der Homosexuellen Initiative (HOSI) Wien, schließlich als Opfergruppe im Opferfürsorgegesetz miterfasst und erhielten somit einen Rechtsanspruch auf Entschädigung und staatliche Unterstützung.

3.1.4 Zeit nach 1970

Erst 1971 erfuhren im Rahmen der „kleinen Strafrechtsreform“ homosexuelle Beziehungen eine Legalisierung, allerdings mit der Einschränkung, dass diese Entwicklung nur für Erwachsene gelten sollte. Dies bedeutete, dass der § 129, der bereits seit den 1850er-Jahren in Kraft war, gestrichen wurde. Das neue Strafgesetzbuch trat am 1. Jänner 1975 in Kraft (Schoppmann, 1999, S. 150). Aufgrund des Drucks von Seiten der katholischen Kirche und konservativer Gruppen wurden vier neue Ersatzbestimmungen für strafbare homosexuelle Aktivitäten in das Strafgesetzbuch aufgenommen (Traunsteiner, 2018, S. 80ff; Schwarz, 2015, S. 30ff), besonders auffallend ist hierbei die spezielle Konzentration auf männliche Homosexualität in den §§ 209-210:

- § 209 StGB, (Männliche) gleichgeschlechtliche Unzucht mit Personen unter 18 Jahren (bzw. „Schutzalter“): Dieser Paragraph legte das gesetzliche Schutzalter für

männliche Homosexualität fest und datierte das Mindestalter für legale gleichgeschlechtliche sexuelle Kontakte auf 18 Jahre - zusätzlich zur allgemeinen Mindestaltersgrenze von 14 Jahren (§§ 206, 207 StGB), die sowohl für heterosexuelle als auch für homosexuelle Beziehungen gleichermaßen gilt. Das mögliche Strafmaß bei Nichtbeachtung der gesetzlichen Vorgaben lag zwischen sechs Monaten bis zu fünf Jahren, im Wiederholungsfall waren bis zu 7 ½ Jahre Freiheitsstrafe möglich (Graupner, 2006, S. 14). Bereits 1990 brachte die Homosexuellen Initiative (HOSI) Wien eine Beschwerde vor dem Verfassungsgerichtshof ein, die allerdings keinen Erfolg zeigte. Erst 2002 wurde der Paragraph als verfassungswidrig aufgehoben.

- § 210 StGB, Gewerbsmäßige (männliche) gleichgeschlechtliche Unzucht (bzw. „Prostitutionsverbot“): Dieser Paragraph wurde bereits 1989 wieder aufgelassen, Zuwiderhandlung konnte mit einer Freiheitsstrafe von bis zu zwei Jahren bestraft werden.
- § 220 StGB, Werbung für Unzucht mit Personen des gleichen Geschlechtes oder mit Tieren (bzw. „Werbeverbot“): Dieser Paragraph untersagte die Erstellung und Verteilung von Broschüren und Flyern mit homosexuellen Inhalten bzw. die Weitergabe entsprechender Informationen, da dies mit einer Gutheißung von homosexuellen Aktivitäten gleichgesetzt werden könnte. Das Strafgesetzbuch sah bei einem Verstoß gegen den im Jahre 1997 aufgehobenen § 220 eine Freiheitsstrafe von bis zu sechs Monaten oder eine Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen vor.
- § 221 StGB, Verbindung zur Begünstigung gleichgeschlechtlicher Unzucht (bzw. „Vereinsverbot“): Dieser Paragraph untersagte die Bildung von Vereinen und Gruppen sowie die Anwerbung von dementsprechenden Mitgliedern. § 221 war ebenfalls bis 1997 gültig und sah eine Freiheitsstrafe von bis zu sechs Monaten bzw. eine Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen vor².

² Über Homosexualität wurde im öffentlichen Leben der 1970/80er-Jahre in Österreich nicht viel diskutiert. In Hinblick auf § 221 ist als besonders interessant hervorzuheben, dass trotz des Vereinsgründungsverbots die Gründung der Homosexuellen Initiative (HOSI) Wien im Jänner 1980 vom Justizministerium gestattet wurde. Vor der Gründung dieses Vereins, der mittlerweile österreichweit zu einer der stärksten Lobbying-Gruppen für die Interessen von Menschen mit diverser sexueller Orientierung geworden ist, war aufgrund der bereits geschilderten Verfolgung homosexuellen Menschen, der Organisationsgrad in Österreich nur schwach ausgeprägt. Zuvor war es 1975 zur Gründung der ersten emanzipatorischen Schwulengruppe Österreichs in Wien gekommen - diese

Von den vier genannten Paragrafen ist der § 209 am längsten in Kraft geblieben. Österreich wurde über die Jahre hinweg aus menschenrechtlicher Sicht von nationalen und internationalen Institutionen aufgefordert, den betreffenden Paragrafen aus dem Strafgesetzbuch zu entfernen. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte beurteilte, dass keine sachliche Rechtfertigung für die Mindestaltersgrenze von 18 Jahren für homosexuelle Beziehungen zwischen Männern vorlag (Graupner, 2006, S. 6) und hob hervor, dass die Mehrheit der europäischen Staaten keine entsprechende Gesetzgebung mehr aufweisen würde. Besonders stark wurde kritisiert, dass sich trotz vorangegangener Expert:innen-Hearings und jahrelanger Informationsarbeit das österreichische Parlament im Jahr 1996 nicht zur Abschaffung des § 209 durchringen konnte (Traunsteiner, 2018, S. 81).

Als der § 209 letztendlich abgeschafft wurde, wurde stattdessen der § 207b eingesetzt, der zwar eine geschlechtsneutrale Formulierung aufweist und gleichzeitig das allgemeine Schutzalter mit 16 Jahren festsetzt, inhaltlich jedoch eine Ausdehnung der Strafbarkeit für homosexuelle Kontakte bedeutete. Die Einsetzung des § 207b wurde von der damaligen politischen Mehrheit, einer ÖVP-FPÖ-Koalition, beschlossen. Proteste aus Richtung der parlamentarischen Opposition und konträre Stimmen aus der Fachwelt und von jugendvertretenden Organisationen wurden von ÖVP und FPÖ dabei nicht berücksichtigt. Dieser Paragraf sollte das sexuelle Selbstbestimmungsrecht von Jugendlichen schützen und deren Missbrauch bzw. die Ausnützung einer eventuellen Zwangslage durch Ältere unterbinden. Seine Bestimmungen wurden seit seinem Bestehen allerdings unverhältnismäßig oft gegen gleichgeschlechtliche Beziehungen eingesetzt, wie im Österreichbericht des EU-Network of Independent Experts on Fundamental Rights festgehalten wird:

„[...] it is evident [...] that the new section 207b is considered by the judiciary as primarily prohibiting homosexual contacts with adolescents, just as it was stated in the old section 209. Thus, the fears of opponents have materialised that warned of the law generally creating the suspicion of a criminal offence for relationships between adults

Gruppe nannte sich „Coming Out/CO“ und löste sich 1978 bereits wieder auf. 1976 folgte die erste Lesben-
gruppe der Aktion Unabhängiger Frauen/AUF (Repnik, 2006, S. 113ff).

and 14 to 18 year olds. In many cases the Public Prosecutor launched investigations merely upon the fact that a sexual contact was on hand without any further circumstances pointing to an abuse [...]” (E.U. Network of Independent Experts on Fundamental Rights, 2005).

Neben den Entwicklungen auf der strafrechtlichen Ebene gab es auch im zivilrechtlichen Bereich größere Änderungen in Bezug auf die Materie. Um eine rechtliche Absicherung von gleichgeschlechtlichen Partnerschaften zu ermöglichen, wurde mit 1. Januar 2010 die „Eingetragene Partnerschaft“ (EP) eingeführt - eine Institution mit eheähnlichen Rechtsfolgen. Beim Vergleich der beiden Rechtsinstitute Ehe und EP treten augenscheinlich nur leichte Unterschiede zutage. Dies etwa im Hinblick auf das Mindestalter für das Eingehen oder das Auflösen einer Ehe oder EP.

Jedoch war es bis Ende 2015 gleichgeschlechtlichen Paaren untersagt, gemeinsam zu adoptieren; homosexuelle Menschen konnten lediglich als Einzelpersonen adoptieren. Der Verfassungsgerichtshof hat mit seinem Urteil vom 11. Dezember 2014 (VfGH 11.12.2014, G 119-120/2014-ua) entschieden, Adoptionen durch gleichgeschlechtliche Partner:innen zu ermöglichen. Eine Differenzierung von Adoptiveltern nach sexueller Orientierung sah er als nicht gerechtfertigt an, gleichzeitig bestätigte er eine gesetzliche Ungleichbehandlung eingetragener Partner:innen gegenüber gleich- oder verschiedengeschlechtlichen Lebenspartner:innen bei der Stiefkind-Adoption oder der gemeinsamen Annahme eines Wahlkindes. Seitdem wurde das österreichische Adoptionsrecht reformiert und ermöglicht nun auch gleichgeschlechtlichen Paaren die Adoption ohne rechtliche Einschränkungen.

Mit Beschluss vom 4. Dezember 2017 (VfGH 04.12.2017, G258/2017-ua) hat der Verfassungsgerichtshof ab dem 1. Jänner 2019 auch die Zivilehe für gleichgeschlechtliche Paare geöffnet. Österreich schließt sich damit an eine Reihe von anderen EU-Ländern (u.a. Norwegen, Schweden, Großbritannien, Belgien, Frankreich, Spanien, Portugal, Island, Niederlande) an, in denen die „Ehe für alle“ bereits möglich ist.

3.2 Grundsätzliche rechtliche Bestimmungen für LGBTIQ+- Personen in Österreich

International gesehen sind die Bestimmungen der mit Verfassungsrang ausgestatteten Europäischen Menschenrechtskonvention (Bundesgesetzblatt Nr. 210/1958 und Nr. 59/1964) für Österreich bindend. Durch die Mitgliedschaft Österreichs in der Europäischen Union bestehen die Verpflichtungen zur Achtung der Menschenwürde, zur Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung und Diskriminierung sowie zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit und sozialem Schutz (EU-Vertrag Art. 2, Art. 3 Abs. 3 (2), Art. 8 und Art. 10 - Lissabon 2009). Die Charta der Grundrechte der EU spezifiziert diese grundsätzlichen Vorgaben, das Bundeskanzleramt hat den Geltungsbereich und die Durchsetzungsfähigkeit wie folgt zusammengefasst:

„Die Charta der Grundrechte [...] ist [...] rechtsverbindlich und kodifiziert die Grund- und Menschenrechte innerhalb der Europäischen Union (EU). Sie ist ein einheitlicher Grundrechtekatalog, der insbesondere auch soziale Grundrechte enthält. Die Grundrechtecharta hat denselben Rang wie die Gründungsverträge der Union (sogenanntes EU-Primärrecht). Dies bedeutet, dass sie von Unionsorganen und den EU-Mitgliedstaaten bei der Durchführung des Unionsrechts zu beachten ist. Die in der Grundrechtecharta enthaltenen Grundrechte können in Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg, der für die korrekte Anwendung der Grundrechtecharta zuständig ist, sowie vor den österreichischen Gerichten bei der Umsetzung und Anwendung von Unionsrecht geltend gemacht werden. Seit einer richtungsweisenden Entscheidung des Verfassungsgerichtshofes im Jahr 2012 (VfSlg. 19.632/2012) sind die in der Charta der Grundrechte der EU verankerten Rechte prinzipiell auch vor dem Verfassungsgerichtshof durchsetzbar. Die von der Charta der Grundrechte der EU garantierten Rechte können nicht nur vor den Zivil-, Straf- und Verwaltungsgerichten, sondern auch durch Individualbeschwerden vor dem Verfassungsgerichtshof geltend gemacht werden. Gesetze, die den Rechten der Grundrechtecharta widersprechen, können vom Verfassungsgerichtshof aufgehoben werden. Damit sind die Grundrechte der Charta der Grundrechte der EU nationalen

Grundrechten einschließlich der EMRK hinsichtlich ihrer Durchsetzung prinzipiell gleichgestellt.“ (Bundeskanzleramt, 2021)

Die EU-Mitgliedsstaaten Belgien (Bundesebene und Flandern), Frankreich, Deutschland (nur die Bundesländer Berlin, Brandenburg und Nordrhein-Westfalen, nicht auf Bundesebene), Italien, die Niederlande und Portugal haben in den letzten Jahren den Themenbereich LGBTIQ+ in konkreten oder in nationalen Aktionsplänen für Menschenrechte verankert (European Union Agency for Fundamental Rights, 2013, S. 9).

Am 12.11.2020 wurde durch die Kommissionspräsidentin der EU erstmals eine EU-Strategie zur Gleichstellung von LGBTIQ+-Personen vorgelegt (Europäische Kommission, 2020). Dabei wird ausgeführt, dass die kundgemachte Strategie auf vier Säulen: (1) der Bekämpfung von Diskriminierung, (2) der Gewährleistung von Sicherheit, (3) dem Aufbau inklusiver Gesellschaften und (4) einer Führungsrolle der EU bei der Forderung nach weltweiter Gleichstellung von LGBTIQ+-Personen basiert (Europäische Kommission, 2020). Zur Umsetzung der Ziele sollen die Mitgliedsländer nationale Aktionspläne für den Zeitraum 2020 bis 2025 erstellen. Die Europäische Kommission wird die Umsetzung der Strategie regelmäßig überwachen und 2023 einen Bericht zur Halbzeitüberprüfung erstellen. In der Strategie ist auch angeführt, dass die EU mit der für Gleichheitspolitik zuständigen Kommissarin die Diskriminierung von LGBTIQ+-Personen in allen Politikbereichen und bei wichtigen Initiativen bekämpfen wird. (Europäische Kommission, 2020).

Auf nationaler Ebene gibt es im Verfassungsrang den Art. 7 B-VG, den sogenannten Gleichstellungsartikel, dessen Absatz 1 wie folgt lautet:

„Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.“

In Umsetzung dieser Staatszielbestimmung wurden das Gleichbehandlungs- und das Bundesgleichbehandlungsgesetz geschaffen. Beide Gesetze beschäftigten sich im

ersten Teil mit der Gleichstellung von Männern und Frauen und im zweiten Teil mit der Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterscheidung der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung). Im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz sind Diskriminierungen bei der Arbeitssuche und im Beruf aufgrund der sexuellen Orientierung verboten. Des Weiteren wurde das Arbeitsrecht angepasst und gleichgeschlechtliche Lebenspartner:innen in der Angehörigendefinition berücksichtigt, damit Pflegefreistellungen, Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeld in Anspruch genommen werden können (SORA Institute for Social Research and Consulting, 2018, S. 11). Das Gleichbehandlungsgesetz gilt für Arbeitnehmer:innen mit Ausnahme von Bund, Ländern, Gemeinden sowie land- und forstwirtschaftliche Arbeitnehmer:innen.

3.3 Aktuelle Studien zur Arbeitssituation von LGBTIQ+-Personen in Österreich

Im Bericht des Wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestags (Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags, 2016) wurde unter anderem festgestellt, dass in den 60er-Jahren Homosexualität als Laster und moralisches Versagen galt. Mitte der 70er-Jahre setzte sich das Paradigma „Homosexualität als Krankheit“ durch und mehr als 50% der Bürger:innen standen Homosexualität negativ gegenüber. Laut dem Bericht reduzierte sich seit Beginn der 80er-Jahre die negative Einstellung, diese anklingende Akzeptanz ließ jedoch mit zunehmenden AIDS-Erkrankungen wieder nach. Letztlich kann ab Beginn der 90er-Jahre ein Abklingen der Bedenken und der negativen Einstellungen hinsichtlich der Thematik festgestellt werden (Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags, 2016).

Die bereits kurz angeschnittene Studie „LGBT survey“ der in Wien ansässigen Europäischen Grundrechtsagentur wurde 2013 europaweit mit 93.079 Personen durchgeführt (European Union Agency for Fundamental Rights, 2013). Sie hat festgestellt, dass 2013 in Österreich 48% der sich zur Gruppe LGBT zählenden Personen in den letzten zwölf Monaten aufgrund ihrer Sexualität diskriminiert oder belästigt worden sind. Großteils sehen Betroffene von Meldungen zu diesen Übergriffen ab, da 59% der

Meinung sind, dass dies nichts verändern würde. 30% der Befragten gaben an, dass ihnen dahingehend keine Kontaktperson bekannt wäre. Zwischen 83% und 97%, in Österreich 89%, der befragten Personen hat während der Schulzeit negative Bemerkungen oder Verhaltensweisen gegenüber einer LGBT-Person wahrgenommen (European Union Agency for Fundamental Rights, 2013, S. 16ff).

Das Eurobarometer „Diskriminierung in der EU 2015“ der Europäischen Kommission zeigt, dass sich die Österreicherinnen und Österreicher mit 70% für die rechtliche Gleichstellung von LGBTIQ+ aussprechen und 55% würden sich an homosexuellen Kolleginnen und Kollegen nicht stören (Europäische Kommission, 2015). 67% sehen in einer sexuellen Beziehung zwischen Menschen des gleichen Geschlechts nichts Verwerfliches und 62% sind für die gleichgeschlechtliche Ehe. 57% der Befragten geben an, dass Diskriminierung gegen LGBTIQ+-Personen in Österreich verbreitet ist.

Nicht unerwähnt bleiben sollte auch, dass Homosexualität einen erhöhten Risikofaktor für Depressionen und Suizidalität bei Männern darstellt (Schönpflug et al., 2015, S. 46).

Schönpflug und Kolleg:innen stellten fest, dass 48% der Befragten am Arbeitsplatz nicht vollständig geoutet waren. Es wurde angegeben, dass starre innerbetriebliche Hierarchien das Coming-Out verzögern oder verhindern (Schönpflug et al., 2015, S. 4).

Hinsichtlich der Arbeitssituation der Personengruppe LGBTIQ+ bietet auch die SORA-Studie interessante Details, der anhand einer Stichprobengröße von $n = 1.268$ durchaus Repräsentativität zuerkannt werden muss. Die folgend dargelegten Ergebnisse wurden im Studien-Endbericht 2017 veröffentlicht (SORA Institute for Social Research and Consulting, 2018). 20% der Befragten behalten ihre Geschlechtsidentität oder sexuelle Orientierung ganz oder teilweise für sich. Interessanterweise geben fast 60% an, nicht aktiv darüber zu sprechen, aber sehr wohl auf konkrete Fragen konkrete Antworten zu geben. Die Mehrheit gibt an, dass sie gegenüber ihren direkten Kolleginnen und Kollegen geoutet ist. Bei den direkten Vorgesetzten bejaht dies etwa die Hälfte.

Es fällt auf, dass bei Arbeiterinnen und Arbeitern das Passing³ höher ist als im Angestelltenbereich. Weiters zeigt sich, dass ein optisches Anderssein, also das Abweichen von der heterosexuellen Norm, das Diskriminierungsrisiko erhöht.

Festgestellt wird, dass die in fast allen Betrieben gängige Annahme der Asexualität der Beschäftigten eine Fiktion ist und Heteronormativität und Heterosexismus nach wie vor Werte und Normen prägenden. Der Üblichkeit des Erzählens von Interessen, Fähigkeiten und dem Privatleben kann durch nicht geoutete Personen nicht oder nur eingeschränkt erfolgen oder muss verzerrt dargestellt werden. So geben geoutete Personen an, dass sie im Durchschnitt über sechs private Themen in der Arbeit sprechen, bei den nicht geouteten Personen sind es lediglich drei (SORA Institute for Social Research and Consulting, 2018, S. 7f).

Die Entscheidung zum Outing am Arbeitsplatz fällt oft schwer, da Diskriminierungen durch verbale und physische Übergriffe sowie eine schlechte Beurteilung der Arbeitsleistung, Reduzierung von Bewerbungserfolgen und eine Verschlechterung der Arbeitsbeziehungen befürchtet werden. „Immerhin geben 45% der Befragten an, dass ihre Geschlechtsidentität und ihre sexuelle Orientierung Privatsache sind“ (SORA Institute for Social Research and Consulting, 2018, S. 8).

Hinsichtlich des „Outings“ wurde in der SORA-Studie angegeben, dass dies sieben von zehn Personen leichtgefallen ist. Nicht so einfach ist es für die Gruppe der Trans-Personen, hier finden es vier von zehn Personen schwer. Hinzugerechnet werden muss auch, dass Trans-Personen in der Arbeitswelt strukturbedingte Outings erleben müssen, die sie nicht von sich aus anstreben (z.B. Vorlage von Dokumenten). In diesem Zusammenhang ist erwähnenswert, dass es in der Regel nicht bei einem einzigen Outing bleibt. Bei jedem Arbeitsplatzwechsel muss diese Prozedur neuerlich erfolgen (SORA Institute for Social Research and Consulting, 2018, S. 8).

³ Passing bezeichnet die Fähigkeit einer Person, anhand seiner Geschlechtsidentität, also dem Geschlecht dem er/sie sich zugehörig fühlt, von anderen Personen gleichen Geschlechts akzeptiert zu werden (Serano, 2016, S. 5).

Obwohl es offiziell gleiche Rechte und gleiche Behandlung in Betrieben gibt, lässt die Unternehmenskultur zu wünschen übrig. 60% der LGBTIQ+-Personen sind von Ausgrenzung, Gerüchten und obszönen Witzen betroffen. 4 von 10 Personen erleben ein unangenehmes Interesse an ihrem Privatleben oder haben unangenehme sexuelle Anspielungen erlebt. So gibt rund ein Drittel an, vom Lächerlich machen durch Mimik und Gestik betroffen zu sein. Ein Viertel der Befragten schilderte Situationen von Beschimpfungen, Beleidigungen, Mobbing, Psychoterror, Drohungen und Erpressungen. Diese negativen Erfahrungen werden vor allem bei der Nutzung von Gemeinschaftsräumen, insbesondere Sanitärräumen und Garderoben gemacht (SORA Institute for Social Research and Consulting, 2018, S. 9). Ein Drittel der Befragten hat konkrete berufliche Benachteiligungen durch Kommunikationsausschluss, unsachgemäßer Kritik an der Arbeit, fehlende Wertschätzung, Beförderungen, Dienstenteilungen, Urlaubsgenehmigungen und der Übertragung von Arbeitsaufgaben erfahren (SORA Institute for Social Research and Consulting, 2018, S. 9). Bei der Gruppe der Trans-Personen ist die Diskriminierungsrate größer als bei anderen LGBTIQ+-Personen. Rund 75% sind Spott und Hohn ausgesetzt und die Hälfte hat Diskriminierungserfahrungen in Bezug auf ihre Arbeitsfähigkeit gemacht. Besonders stark betroffen sind Trans-Personen mit Migrationshintergrund sowie Arbeiter:innen (SORA Institute for Social Research and Consulting, 2018, S. 10).

Befragt nach dem Umgang mit Diskriminierung, gibt die Hälfte der Befragten an, dass sie es über sich ergehen lassen, also darauf nicht reagieren. Ein Drittel gibt an, sich zu wehren. Signifikant ist, dass es nur für wenige Betroffene eine Option zu sein scheint, sich an eine Vertrauensperson oder eine vorgesetzte Person zu wenden, auch externe Stellen werden laut den Studienergebnissen eher selten in Anspruch genommen. Mehr als die Hälfte gibt an, dass sie alleine versuchen, mit den Vorkommnissen fertig zu werden – wenn Personen allerdings das direkte Gespräch gesucht haben, konnten sie häufig ihre Situation verbessern (SORA Institute for Social Research and Consulting, 2018, S. 10).

Die Erwartungshaltung an die Arbeitgeber:innen erscheint angemessen. Von den Umfrageteilnehmer:innen werden konkrete Richtlinien für den Umgang mit LGBTIQ+-

Personen und -Themen im Betrieb, eine klare Positionierung gegen Diskriminierungen seitens der Unternehmensführung und themenspezifische Weiterbildung und Diversity-Trainings artikuliert (SORA Institute for Social Research and Consulting, 2018, S. 11).

Im Jahre 2019 kam es zu einer neuerlichen Befragung durch die Europäische Grundrechtsagentur als Fortführung des LGBTI survey 2014. In der Pressemeldung der Agentur vom 14. Mai 2020 wurden die wichtigsten Ergebnisse des EU LGBTI Survey II (European Union Agency for Fundamental Rights, 2019) bekanntgegeben (European Union Agency for Fundamental Rights, 2020):

- „Offenheit: Sechs von zehn Befragten vermeiden es, mit ihren Partnerinnen oder Partnern in der Öffentlichkeit Hand in Hand zu gehen.
- Mobbing: Zwei von fünf Befragten geben an, im Jahr vor der Erhebung Opfer von Mobbing geworden zu sein.
- Übergriffe: Eine von fünf Transgender- bzw. intersexuellen Personen hat körperliche oder sexuelle Übergriffe erfahren – das sind doppelt so viele wie in anderen LGBTI-Gruppen.
- Diskriminierung: Jede fünfte befragte Person fühlt sich am Arbeitsplatz und mehr als jede dritte bei Freizeitaktivitäten in der Öffentlichkeit diskriminiert.
- Schule: Jede zweite LGBTI- Person gibt an, dass es in der Schule Mitschülerinnen und Mitschüler bzw. Lehrkräfte gibt, die LGBTI unterstützen.
- Wirtschaftliche Situation: Jede dritte befragte Person kommt finanziell nur mit Mühe über die Runden. Bei intersexuellen und Transgender-Personen, für die die Situation noch prekärer ist, ist dies sogar jede zweite.“

Das Spezial-Eurobarometer 493 der Serie Diskriminierung (Europäische Kommission, 2019) gelangt als neueste themenrelevante EU-Studie unter anderem zu folgenden Ergebnissen: Eine knappe Mehrheit der Befragten denkt, dass die Diskriminierung von queeren Menschen in ihrem Land verbreitet ist. Erfreulicherweise hätten nahezu drei Viertel der Befragten keine Bedenken mit queeren Kolleg:innen zusammenzuarbeiten. Obwohl es diese Verbesserungen der Akzeptanz gibt, lassen sich bei näherer Betrachtung in den einzelnen Mitgliedsstaaten deutliche Unterschiede feststellen.

3.4 Exkurs: Arten der Diskriminierung

Diskriminierung ist „jede Form der ungerechtfertigten Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von einzelnen Personen oder Gruppen aufgrund verschiedener wahrnehmbarer beziehungsweise nicht unmittelbar wahrnehmbarer Merkmale“ (Stadt Wien/Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen, 2021). Soziale Diskriminierung beruht auf kategorialer Einteilung und führt aufgrund vorgefestigter Meinungen zu einer im Regelfall negativen Beurteilung. Diskriminierung ist äußerst facettenreich und auch innerhalb der soziologischen Diskriminierungstheorie finden sich verschiedene differente Unterteilungen davon. In Folge werden die wichtigsten Arten abgeleitet und dargestellt (humanrights.ch, 2021):

- Direkte beziehungsweise unmittelbare Diskriminierung
- Indirekte beziehungsweise mittelbare Diskriminierung
- Institutionelle Diskriminierung
- Mehrfachdiskriminierungen

4 Homosexualität im Militär

Wurde im Kapitel 3 die allgemeine Situation von LGBTIQ+-Personen dargestellt, setzt sich dieses Kapitel mit den militärischen Gegebenheiten für diese Personengruppe auseinander.

Zum allgemeinen Verständnis wird zunächst die Entwicklung des Soldatenberufes dargestellt, dem folgt ein Überblick über aktuelle Regelungen und Maßnahmen für LGBTIQ+-Bedienstete im BMLV/ÖBH, in anderen internationalen Armeen und in der NATO.

4.1 Entwicklung des Soldatenberufes

Bereits in der Antike gab es Personen, die sich gegen Entlohnung für den Kriegsdienst anboten. Im Mittelalter gab es sowohl die vasallisch gebundenen Lehnsleute als auch bezahlte Kriegsknechte und angeworbene Soldaten. Der Begriff „Soldat“ setzte sich erst im 16. Jahrhundert durch. Mit dem Dreißigjährigen Krieg (1618-1648) begann die Unterscheidung zwischen Offizier und Soldat (Rogg, 2006, S. 436).

In den Heeren galt eigenes Recht und es bestand eine große soziale Heterogenität. Als Landsknecht wurde aufgenommen, wer die erforderliche Kraft, Geschicklichkeit und sonstige besondere Fertigkeiten aufwies. Obwohl es immer wieder Ansätze zur Identitätsstiftung gab, war das Interesse der Söldner auf den Verdienst und die Kriegsbeute gerichtet. Dies auch deshalb, weil die Verpflichtungszeit saisonal von Frühling bis zum Einbruch des Winters dauerte und sich die Bewerber im nächsten Jahr neuerlich einer Musterung unterziehen mussten (Rogg, 2006, S. 437f).

In der frühen Neuzeit machten die neuen technischen Anforderungen, der Festungsbau und das stetig wachsende Heer die Kriegsführung immer komplexer und teurer. Die Landesfürsten setzten Kriegsherren ein, welche die Anwerbung, Musterung und Aufstellung des Heeres übernahmen. Diese Personen sahen sich als Unternehmen,

denen bei erfolgreicher Auftragserfüllung Kriegsbeute, territoriale Entschädigungen und sonstige Vergünstigungen durch den Landesherrn zustanden. In der Regel agierten sie selbstständig und oftmals auch unter Einsatz von eigenen Ressourcen. Im Aufbau dieser „Unternehmen“ etablierten sich administrative Ämter für die Versorgung, Rechtspflege und Organisation im Militär. Mit der Schaffung von administrativen Stellen wurde es möglich, sowohl im Kriegsdienst als auch in der Verwaltung tätig zu sein. Besonders im 16. und 17. Jahrhundert konnte ein Aufstieg in höhere administrative Stellungen durch Erfolge beim Kriegsdienst ausgelöst werden. Obwohl die adeligen Soldritter infolge ihres Standes Vorteile hatten, bestand grundsätzlich eine soziale Durchlässigkeit (Rogg, 2006, S. 438f).

In dieser Zeit erfolgte eine ernsthafte Auseinandersetzung mit den theoretischen Grundlagen der Kriegskunst und es gab Reformen hinsichtlich der Ordnung und Disziplin, des Rechtskanons und der Ausbildung. Es wurden die Weichen für eine klare Unterscheidung von in der Kriegskunst ausgebildeten Offizieren mit Führungsverantwortung, Unteroffizieren zur Überwachung der Disziplin und Anleitung zur Ausbildung der Mannschaft und den ausführenden Mannschaften gestellt. Damit wurden ab dem 17. Jahrhundert aus mehr oder weniger freien Landsknechten zunehmend diszipliniertere und kontrollierte Soldaten. Es gab zu dieser Zeit noch kein stehendes, also permanentes, Heer, sondern nur Leibgarden und kleinere Haustruppen, die jedoch bereits häufig Uniformen trugen. Das Heer als solches wurde nur angeworben, wenn ein Krieg bevorstand (Rogg, 2006, S. 439ff).

Der Dreißigjährige Krieg zeigte, dass Söldnerheere, die auf „eigene Rechnung“ arbeiteten, die Positionen und Ressourcen der Landesherrn schwächen können. Aus diesem Grund gewann die Monopolisierung der militärischen Gewalt und die Bindung an die Landesherrschaft an Gewicht. Eine weitere Erkenntnis war die Wichtigkeit eines stehenden und gut ausgebildeten Heeres zum permanenten Schutz der jeweiligen Herrschaft. Fortan wurden militärtechnische und taktische Entwicklungen in die Kriegskunst integriert und mittels Exerzierens an die Soldaten weitergegeben. Es erfolgte die Einrichtung von Kriegs- und Militärschulen - in Österreich wurde bereits 1741 die Theresianische Militärakademie gegründet. Ab diesem Zeitpunkt standen Disziplin und

Ordnung an oberster Stelle, Mut und Individualität wurden nachgereiht. Der uniformierte, geometrisch geordnete Truppenkörper, der wie eine Maschine funktionierte, war geboren und entsprach der Rationalität der Aufklärung (18. Jahrhundert) und symbolisierte die ideale Gesellschaftsordnung des absolutistischen Staates (Rogg, 2006, S. 441).

Mit dieser Entwicklung ging eine Veränderung der inneren Strukturierung einher, die den Adel eindeutig bevorzugte und eine immer größer werdende Kluft in der Besoldung zwischen Offizieren, Unteroffizieren und Mannschaft verursachte. Obwohl Nationalität weiterhin keine Rolle spielte, bekam das individuelle Treueverhältnis zum Landes- und Kriegsherrn immer größere Bedeutung. „Die Offiziere verstanden sich selbst als Angehörige einer exklusiven sozialen Schicht.“ (Rogg, 2006, S. 439). Die Bezahlung (Alimentierung) trat in den Hintergrund und der Offiziersberuf erlangte den Status eines Ehrendienstes mit einem besonderen gesellschaftlichen Ansehen und einer imaginären Nähe zum Monarchen. Sichtbares Zeichen dafür waren die nur für Offiziere vorgesehenen Orden und Ehrenzeichen. Die Unteroffiziere bildeten eine Brückenfunktion zwischen den Offizieren und der Mannschaft. Die einzelnen Mitglieder der Mannschaft wurden als Chargen bezeichnet. Diese Personen hatten wenig Beziehung zu den Zielen der Landesherrn, meistens waren für ihren Dienst in der Armee wirtschaftliche Gründe ausschlaggebend. Eine Verpflichtung konnte sich über verschiedene Zeiträume erstrecken. In Friedenszeiten waren es in der Regel nur wenige Wochen pro Jahr. Als Bezahlung winkte ein „Handgeld“, das einer Verpflichtungsprämie gleichzusetzen war (Rogg, 2006, S. 441f).

Erste massive Änderungen setzten sich nach den napoleonischen Kriegen zu Beginn des 19. Jahrhunderts aufgrund der einsetzenden Nationenbildung durch. Im Unterschied zu den immer wieder wechselnden Landesherrschaften wurden durch die Nationen Zugehörigkeiten und Zugehörigkeitsgefühle geschaffen, die identitätsstiftend waren. Dieses Element wurde genutzt, um eine emotionale Bindung an das Vaterland aufzubauen und die Verteidigung des Staates als allgemeine Pflicht der Männer zu

etablieren. Der Status der Tauglichkeit als Soldat wurde mit dem Habitus der Männlichkeit ausgestattet und diente fortan als Initiationsritus und Beweis der Männlichkeit (Rogg, 2006, S. 443).

Diese Werte wurden auch in Österreich-Ungarn mit der Einführung der allgemeinen Wehrpflicht im Jahre 1868 im Bewusstsein der Bevölkerung verankert. Auf die Auswahl und die Ausbildung von Offizieren wurde nun immer größerer Wert gelegt, unterstützt wurde dieser Ansatz durch den Umstand, dass nicht der Stand, sondern die Qualifikation einer Person in den Mittelpunkt gerückt wurde. Eine neue Entwicklung war auch, dass Soldaten grundsätzlich in Kasernen untergebracht waren. Das ermöglichte eine permanente Kontrolle sowie Zugriff und löste die Militärpersonen aus ihrem privaten Umfeld. Des Weiteren wurden sie auch von der „normalen Gesellschaft“ abgetrennt und konnten dadurch im Anlassfall leichter gegen diese Menschen eingesetzt werden z.B. gegen revolutionäre Bürgermilizen (Rogg 2006, S. 443f).

Die in Österreich-Ungarn „wehrpflichtigen Soldaten“ hatten bis 1912 zwei bis drei Jahre Wehrdienst zu leisten und wurde danach noch für neun bis zehn Jahre in den Reservestand eingeteilt (Rauchensteiner, 2020, S. 2). Es wurden Dienstgradabzeichen geschaffen, die sich als sozialer Status in der Gesellschaft etablierten. Oftmals gab es Regelungen, dass Soldaten nach ihrer aktiven Zeit in den Staatsdienst übernommen wurden (Rogg, 2006, S. 444). Das fortschreitende 20. Jahrhundert brachte infolge der technischen Entwicklungen erneut Veränderungen in der Kriegsführung und im militärischen Dienstbetrieb. Das hatte auch dienstrechtlich die Auswirkung, dass Unteroffiziere wegen ihrer speziellen technischen Fachkenntnisse in Offiziersfunktionen befördert werden konnten (Rogg, 2006, S. 445).

Die Zeit von der Jahrhundertwende bis zum 1. Weltkrieg war geprägt von Unruhen und der Armut der Bevölkerung - oder anders ausgedrückt von nationalen und sozialen Schwierigkeiten. Die Führungselite, angeführt vom Kaiser als oberstem Kriegsherrn, hatte die geistige Disposition zur Anwendung von Gewalt. Sie erachteten diese als notwendiges Mittel zur Problemlösung und es wurden Überlegungen zu militärischen

und außenpolitischen Präventivkriegen und Erstschlägen angestellt. Damit einhergehend wurde der Ruf nach starken Männern laut, die den Nationalitätenegensatz und den Aufstieg der Arbeiterschaft eindämmen sollten. Die Prämisse vom „Krieg als Erzieher“ wurde sowohl von konservativer als auch von zivilisationskritischer Seite immer wieder verwendet. Darin eingeschrieben war der Wunsch nach der Wiederherstellung der patriarchalischen Ordnung sowie eines nationalen Auslese- und Reinigungsprozesses (Sandgruber & Wolfram, 1995, S. 315).

Bereits mit Einführung des Kriegsleistungsgesetzes 1912 begann in Österreich-Ungarn die Ausschaltung ziviler Instanzen durch das Kriegsministerium und das Armeekommando. Kriegswichtige Betriebe und deren Beschäftigte wurden der militärischen Kontrolle unterstellt. Die Umsetzung hatte durch Soldaten zu erfolgen. Während sich die Offiziere durch ihre Abstammung grundsätzlich der Führungselite zuordnen konnten, mussten sich Unteroffiziere und die Mannschaft gegen ihre „eigenen Leute“ stellen (Sandgruber & Wolfram, 1995, S. 316).

Aus Sicht des österreich-ungarischen Vielvölkerstaates galten als Kriegsursachen, neben den Autonomiebestrebungen der Kronländer, die machtpolitischen Gegensätze im europäischen Staatensystem, der Rüstungswettlauf der Großmächte, Russlands Balkanpolitik, der Verlust des defensiven Charakters der europäischen Bündnisse sowie überstürzte Mobilmachungen und Ultimaten (Kinder, 2005, S. 400).

Sandgruber und Wolfram erkennen den 1. Weltkrieg als „ersten Krieg, in dem die Leistungsfähigkeit der Industrie von immenser Bedeutung für den Erfolg der Kriegsführung waren.“ (Sandgruber & Wolfram, 1995, S. 315). Es zeigt sich, dass das alte Modell der „Feldherrschlachten“ ausgedient hatte und stattdessen die wirtschaftliche Langzeitkraft und die „Heimatfront“ zu entscheidenden Faktoren im Kriegsgeschehen werden würden (Sandgruber & Wolfram, 1995, S. 315). Die österreichische Kriegsrüstung wurde vorangetrieben, jedoch war das Land ökonomisch nahezu unvorbereitet, was die Vorratshaltung, die organisatorische Abwicklung und das Geldwesen betraf. Dies resultierte vor allem aus der Annahme der Heeresführung und in weiterer Folge auch

der Soldaten, dass der Krieg nur einige Monate dauern würde (Sandgruber & Wolfram, 1995, S. 315).

Grundsätzlich sah die militärische Führung die Soldaten als eine Art Maschine, die zu funktionieren hatte. Die Kriegssituation und das Leben von einfachen Soldaten, die unter „Menschenmaterial“ oder „Kanonenfutter“ firmierten, hatten keine Bedeutung für die Militärorganisation. Aufgrund der langen Dauer des Krieges und der großen Verluste an Soldaten musste vermehrt rekrutiert werden. Das Abziehen der Männer aus der Agrarproduktion verursachte eine Nahrungsmittelknappheit bei der Bevölkerung und im Militär. Während die Produktion von Kriegsmaterial weitergeführt wurde, mangelte es den Soldaten neben Nahrung, auch an Kleidung und anderen grundsätzlichen Versorgungsgütern. Letztendlich war ab 1917 die drohende Niederlage für alle erkennbar (Sandgruber & Wolfram, 1995, S. 319).

Das Ende des 1. Weltkrieges machte aus der Donaumonarchie und dem Zwölf-Völker-Reich einen Kleinstaat, der von den Siegermächten mit einer enormen Schuldenlast in die Selbstständigkeit entlassen wurde. Die 1. Republik Österreich und ihr Militär hatten mit schweren Verlusten und dem Schock über die Auswirkungen des Krieges zu kämpfen. Es waren innere Krisen, Flüchtlingsströme aus den ehemaligen Kronländern, schwere Unruhen mit Putschversuchen, Inflation, Arbeitslosigkeit, Weltwirtschaftskrise 1929 und die Bürgerkriegssituation zu bewältigen (Heer, 1962, S. 3; Jedlicka, 1955, S. 8ff).

Zu all diesen Belastungen mussten sich die Soldaten, wie auch alle anderen Österreicherinnen und Österreicher, mit der eigenen Identitätsfindung beschäftigen. Obwohl sich die deutsch-österreichische Nationalversammlung einstimmig für den Anschluss an Deutschland ausgesprochen hatte, sah der Friedensvertrag von Saint-Germain mit seinen Genfer Protokollen ein Anschlussverbot für die nächsten 20 Jahre vor. Waren die Österreicher nun Deutsche in Rest-Österreich, deutsche Österreicher, österreichische Deutsche oder Deutsche im zweiten deutschen Staat? Diese Phase der Nichtzuordnung einer ganzen Nation dauerte viele Jahrzehnte an (Heer, 1962, S. 4).

Das Militär der 1. Republik war nicht mit dem Militär vor 1914 zu vergleichen. Dieses war an einen einzigen Souverän gebunden und konnte in diesem Sinn, als unpolitisch bezeichnet werden. Das Militär der Zwischenkriegszeit hingegen bestand aufgrund der hohen Verluste an Soldaten zum Großteil aus Militärpersonen des Reservestandes. Also Personen, die grundsätzlich nicht so gut ausgebildet waren, wie Soldaten des aktiven Standes und ihre militärische Sozialisierung lag im Normalfall länger zurück. Der Einsatz im Krieg mit all seinen Geschehnissen prägte diese Menschen nachhaltig in ihrem Innersten.

Der erstarkten Sozialdemokratie wird es zugerechnet, dass sie „durch geschicktes Einwirken auf die Volksmassen Schlimmstes verhütet hat“ (Jedlicka, 1955, S. 9). Ihr Einsetzen für die Sicherheit erforderte auch die Neuaufstellung und eine Erhöhung der Ausbildungsqualität des Militärs, in einer Zeit als sich die Völker voneinander lösten und als Gegner gegenüberstanden. Zu Beginn der 1. Republik war auch noch unklar, welche Grenzforderungen durch die Nachfolgestaaten erhoben werden könnten. Gleichzeitig gab es aus den früheren Gebieten der österreichisch-ungarischen Monarchie zurückströmende Soldaten, die im Staatsdienst versorgt werden wollten (Jedlicka, 1955, S. 15ff).

Im Jahre 1920 bekam Österreich seine Bundesverfassung und das Wehrgesetz. Durch die Schaffung des Zivilkommissariats, das dem Staatsamt für Heereswesen als Kontrollapparat zu Seite gestellt wurde, und der Gründung der Soldatengewerkschaft wurde das neue österreichische Heer eine politisch orientierte Wehrmacht, da diese Institutionen über ihre politischen Parteien Einfluss ausübten. Es wurde den Soldaten zwar zugestanden eine politische Meinung zu haben, diese durfte jedoch im Dienst keine Rolle spielen (Jedlicka, 1955, S. 10ff).

Die Suche nach Struktur und Halt setzte das Militär der Zwischenkriegszeit unterschiedlichen Strömungen aus. Die nach wie vor orientierungslos wirkende österreichische Armee löste bei weiten Bevölkerungsteilen eine Selbstverteidigungsreaktion aus. In den bäuerlichen Gebieten bildeten sich Selbstschutzorganisationen, die sehr stark an die jeweiligen Landesregierungen gebunden waren. Dies traf besonders stark in

den Bundesländern Tirol und Steiermark zu, da dort die Befürchtung vor Landesraub durch die Italiener bzw. Südslawen allgegenwärtig war. Diese Organisationen können als die ersten Ansätze der späteren Heimwehren angesehen werden (Jedlicka, 1955, S. 8).

Ab 1934 wurde Österreich in einen Ständestaat umgewandelt. Diese Umwandlung war infolge des Rücktritts der Präsidenten des Nationalrates möglich, da damit die Regierung unter Bundeskanzler Dollfuß mit einem Notverordnungsrecht agieren konnte. Das Soldatentum sah sich einer geteilten Front gegenüber: Das österreichische Heer gegen die Selbstschutzverbände. Dies bedeutete einerseits den Wunsch nach Souveränität und andererseits den Wunsch nach Anschluss an Deutschland. Letztendlich kam es zum Bürgerkrieg, bei dem das österreichische Heer, die Polizei und die faschistische Heimwehr für die Regierung kämpften. Den Soldaten wurde unter anderem befohlen mit Artillerie auf Gemeindebauten schießen (Jedlicka, 1955, S. 106ff).

Mit 1. Mai 1934 trat auf Grund des kriegswirtschaftlichen Ermächtigungsgesetzes eine faschistische autoritäre Verfassung in Kraft. Fortan gab es nur noch eine Partei; Gewerkschaften und die sozialdemokratische Partei wurden verboten. Zwischen dem österreichischen Heer und den bewaffneten Heimwehrverbänden verschärfte sich die Gegensätze und es kam zu bewaffneten Zusammenstößen. Kurze Zeit später zog Kanzler Dollfuß die gesamte Exekutive zusammen und stellte sie unter seine persönliche Führung. Am Tag der Ermordung von Kanzler Dollfuß hatte das Bundesheer die inneren Unruhen zu bekämpfen. Wieder mussten Soldaten mit Waffengewalt gegen die eigenen Landsleute vorgehen (Jedlicka, 1955, S. 114ff).

Mit dem „Anschluss“ an Deutschland am 13. März 1938 wurde Österreich formal ein Bundesland und hörte de facto auf als Staat zu existieren. Mit der Beseitigung der Souveränität endete auch die Existenz des österreichischen Heeres. Die Soldaten, die bereits teilweise mit den Soldaten der Heimwehr vermischt waren, wurden nun mit der Kommandoübernahme durch Deutschland auch mit jenen österreichischen Soldaten der NSDAP konfrontiert, die sich in den letzten Jahren in Deutschland gesammelt und auf diesen politischen Umbruch gewartet hatten (Jedlicka, 1955, S. 114ff).

Die meisten der österreichischen Soldaten leisteten um den 14. März 1938 herum ihren Eid auf den Führer des Deutschen Reiches, genauso wie die Beamtschaft und die Exekutive. Die Eingliederung der ca. 40.000 Soldaten und acht höheren Kommanden in die deutsche Wehrmacht erfolgte grundsätzlich „ebenen-adäquat“. Es wurden jedoch bereits in diesen Anfängen Personen aussortiert, die den arischen Kriterien nicht entsprachen oder die sich im Vorfeld gegen die neuen Machthaber gestellt hatten (Dokumentationsarchiv des österreichischen Widerstandes, o. J.).

Soldaten, die den 2. Weltkrieg überlebt haben, waren von diesem gezeichnet. Besonders jene in mittleren und niederen Rängen, die keine Entscheidungsträger und/oder Anhänger des politischen Systems waren. Sie hatten Befehle auszuführen. Taten sie das nicht, brachen sie den oftmals unter Zwang geleisteten Eid und konnten dafür exekutiert werden. Für viele war somit das nackte Überleben das einzige Ziel. Jene, die nach Ende des Krieges nach Hause fanden, mussten es schaffen, das zivile Leben wieder aufzunehmen. Posttraumatische Störungen und die Verarbeitung des Erlebten waren damals keine diskutablen Themen. Viele Soldaten, sowohl Anhänger als auch Gegner des vorherigen Regimes, versuchten im exekutiven Bereich Fuß zu fassen. Es war ein Bereich, den sie kannten und viele hatten wegen des Krieges keine Berufsausbildung oder ihre Betriebe und Unternehmen waren nicht mehr vorhanden. Ab 1948 kam es zum Aufbau von mobilen Gendarmerie-Einheiten, die von den USA eine materielle Ausrüstung erhielten. Diese militärischen Einheiten wurden in Abgrenzung zur Polizei B-Gendarmerie genannt und ab 1951 wurden dort ehemalige Wehrmachtssoldaten aufgenommen (Hessel, 2005, S. 168).

Im Jahre 1955 wurde das Wehrgesetz der 2. Republik beschlossen und ab 1956 die Heeresgliederung neu mit 40.000 Mann (geplant waren anfänglich 60.000 Mann) eingenommen. Aufgrund der Neutralität Österreichs entwickelte sich in den 50er- und 60er-Jahren des letzten Jahrhunderts zunehmend das Primat des Friedenssoldaten, der innerösterreichisch unterschiedliche Assistenzleistungen erbringt (Rauchensteiner, 2020, S. 13).

Diese neue Definierung zeigte Wirkung. Bei einer Untersuchung (1982) wurden als Begründung für das Bestehen des Bundesheers folgende Faktoren genannt: Katastrophenhelfer (95% der Befragten), Teilnahme an friedenserhalten Operation der UNO (52% der Befragten) und Erziehung zur Ordnung und körperlicher Ertüchtigung (42% der Befragten) (Rauchensteiner, 2020, S. 14).

Erhebungen aus dieser Zeit zeigen, dass die Grundwehrdiener (Wehrpflichtigen) erwarteten, für die Verteidigung der Heimat gebraucht zu werden. Doch nur 15% konnte dieses Gefühl während ihrer Zeit beim Bundesheer vermittelt werden. Außerdem waren weniger als 20% von der Qualifikation ihrer Vorgesetzten überzeugt. In dieser Zeit hatten die Soldaten wenig Sozialprestige vorzuweisen und viele von ihnen hinterfragten die Sinnhaftigkeit des eigenen Berufes (Rauchensteiner, 2020, S. 14). Das Ende des Kalten Krieges sowie tiefgreifende Veränderungen des weltweiten Krisen- und Konfliktgeschehens (z.B. aufkommende asymmetrische Kriegsführung) und der Beitritt Österreichs zur Europäischen Union haben in den 1990er Jahren die Streitkräfte vor neue Aufgaben gestellt. Einsätze zur „Friedenssicherung“ in multinationalen Verbänden (UNO, EU usw.) lösten die unmittelbare Verteidigung des eigenen Landes zum Großteil ab. Diese neuen Aufgabenspektren fanden ihre Berücksichtigung in einer verstärkten Zusammenarbeitsfähigkeit der europäischen Streitkräfte im Verbund mit der NATO und der UNO. Interoperabilität, multinationale Kommandostrukturen, Nutzung von Synergien und gemeinsame Ausbildungen wurden geschaffen. Die Militärakademien in Europa haben ihre Strukturen und Ausbildungsinhalte an die neuen Bedrohungen angepasst. Erkenntnisse aus den Sozial- und Verhaltenswissenschaften wurden verstärkt einbezogen und es kam zu einer umfassenden Aktualisierung der Ausbildungsprogramme und Lehrmethoden. Zusätzlich wurde darauf geachtet, dass die militärischen Qualifikationen auch im Zivilleben anerkannt werden können (Caforio, 2004, S. 562).

Das aktuelle Regierungsprogramm 2020-2024 sieht Österreich als Mitglied eines erfolgreichen Friedenprojektes der Europäischen Union. Das Bundesheer soll sowohl

über Kernkompetenzen verfügen als auch im Sinne einer Umfassenden Landesverteidigung⁴ auf künftige Bedrohungen ausgebildet und einsatzfähig sein. Zu den künftigen Bedrohungen zählen unter anderem ABC-Bedrohungen durch atomare, biotoxische und chemieverursachte Katastrophen, Cyber-Angriffe, mit militärischen Mitteln ausgeführte Terrorangriffe und Blackouts (Sicherung und Wiederherstellung von kritischer Infrastruktur). Für den Soldat:innenberuf wird/wurde ein neues Berufsbild geschaffen, das attraktive und vielseitige Karrieremöglichkeit vorsieht. Dazu wird es Änderungen im Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrecht geben. Des Weiteren wurde das Tauglichkeitskriterium „teiltauglich“ geschaffen. Die Stärkung der Durchlässigkeit zwischen Bundesheer und Wirtschaft wird angestrebt, insbesondere durch die Anschlussfähigkeit von militärischen Ausbildungen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft.

4.2 Diversity/LGBTIQ+ im Österreichischen Bundesheer

Zusätzlich zu den bereits genannten gesetzlichen Bestimmungen (Menschenrechtskonvention, Art. 7 B-VG, Gleichbehandlungs- und Bundesgleichbehandlungsgesetz) gelten für die Bediensteten des BMLV/ÖBH noch weitere themenrelevante Gesetze, Verordnungen und Verlautbarungen:

- Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG)
- Vertragsbedienstetengesetz (VBG)
- Wehrgesetz (WG)
- Heeresdisziplinalgesetz (HDG)
- Allgemeine Dienstvorschriften für das Bundesheer (ADV)
- Richtlinie Gleichstellung des BMLV, Verlautbarungsblatt I Nr. 42/2020

⁴ Der Art. 9a B-VG definiert die „Umfassende Landesverteidigung“ folgendermaßen: (1) Österreich bekennt sich zur umfassenden Landesverteidigung. Ihre Aufgabe ist es, die Unabhängigkeit nach außen sowie die Unverletzlichkeit und Einheit des Bundesgebietes zu bewahren, insbesondere zur Aufrechterhaltung und Verteidigung der immerwährenden Neutralität. Hierbei sind auch die verfassungsmäßigen Einrichtungen und ihre Handlungsfähigkeit sowie die demokratischen Freiheiten der Einwohner vor gewaltsamen Angriffen von außen zu schützen und zu verteidigen. (2) Zur umfassenden Landesverteidigung gehören die militärische, die geistige, die zivile und die wirtschaftliche Landesverteidigung.

Im Sinne der Gleichstellung finden sich in den soeben angeführten Rechtsgrundlagen nachfolgende themenspezifische Anordnungen.

Im BDG wird als Dienstpflicht im §43a ein achtvoller Umgang im Dienst vorgeschrieben: „Beamtinnen und Beamte haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.“

Im VBG scheint eine solche Dienstverpflichtung nur bei den Vertragslehrer:innen gegenüber den zu Unterrichtenden auf (§ 40a).

Im Wehrgesetz findet sich das Institut der Soldatenvertreter:innen (§ 44). Ihre Aufgabe ist es, die Interessen der von ihnen vertretenen Soldat:innen, soweit sie den militärischen Dienstbetrieb betreffen, zu wahren und zu fördern.

Die ADV, BGBl. I Nr. 146/2001, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 181/2013, sieht wortwörtlich vor:

- „§ 3: Alle Soldaten haben ihren Kameraden mit Achtung zu begegnen, sie vor unnötiger Gefährdung zu bewahren und ihnen in Not und Gefahr beizustehen.
- § 4: Der Vorgesetzte hat seinen Untergebenen ein Vorbild soldatischer Haltung und Pflichterfüllung zu sein. Er hat sich seinen Untergebenen gegenüber stets gerecht, fürsorglich und rücksichtsvoll zu verhalten und alles zu unterlassen, was ihre Menschenwürde verletzen könnte. [...] Stellt der Vorgesetzte Mängel oder Übelstände fest, so hat er unverzüglich die erforderlichen Maßnahmen zur Herstellung des vorschriftsmäßigen Zustandes zu treffen. [...] Sucht ein Soldat in außerdienstlichen Angelegenheiten, insbesondere bei Schwierigkeiten im sozialen Bereich, Rat und Hilfe bei seinem Vorgesetzten, so hat ihm dieser nach besten Kräften beizustehen. Ist der Vorgesetzte nicht in der Lage, die erbetene Unterstützung zu

gewähren oder wünscht der Soldat die Unterstützung des Betreuungsreferenten, so ist er an diesen zu verweisen.

- § 6: Der Vorgesetzte darf nur solche Befehle erteilen, die im Zusammenhang mit dem Dienst stehen. Wenn es der Dienst erfordert, ist er zur Befehlsgebung verpflichtet. Befehle, die die Menschenwürde verletzen oder deren Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde, dürfen nicht erteilt werden.“

Mit der Richtlinie Gleichstellung, Verlautbarungsblatt I Nr. 42/2020 des BMLV, wurde festgelegt:

- Durch alle Bediensteten ist die Gleichstellungsperspektive im jeweiligen Aufgabengebiet und im Dienstbetrieb zu beachten. Dabei ist insbesondere jede Diskriminierung zu unterlassen. Dies betrifft sowohl die verbale und nonverbale Sprache als auch Bilder und Texte.
- Da Führungskräfte die strategischen Vorgaben zum Gleichstellungsmanagement im eigenen Bereich umzusetzen haben und gleichzeitig eine Vorbildfunktion haben, ist der gesetzes- und verordnungskonforme Umgang mit Gleichstellung von besonderer Bedeutung und prägend für die Bediensteten im jeweiligen Umfeld.

Zu Erfüllung des strategischen Gleichstellungsmanagements wurde festgelegt, dass folgende nachhaltige Instrumente entwickelt und 2021/2022 in Verwendung genommen werden sollen:

- Analysebericht zur Gleichstellung im BMLV/ÖBH als Basis für die strategische Steuerung und Erfolgsmessung (Grad der Gleichstellung, Effektivität von Gleichstellungsmaßnahmen). Bei der Berichterstellung ist ein 2-Jahres-Rhythmus vorgesehen.
- Expertisepool Gleichstellung, der das strategische Gleichstellungsmanagement im BMLV/ÖBH mit externer und interner Fachexpertise unterstützt.
- Meinungsoffene Gleichstellungsforen für alle Sozialkategorien des Diversity Managements. Eines dieser Foren ist für LGBTIQ+-Bedienstete vorgesehen. Aufgabe dieser Foren ist es, im Bottom-up-Prinzip Erkenntnisse und Vorschläge an die Führungsebene einzubringen und als Austausch- und Kommunikationsplattform für die jeweilige Sozialkategorie zur Verfügung zu stehen.

Seit 2010 werden Schulungen zur Gleichstellung im BMLV/ÖBH durchgeführt. Im Rahmen ihrer Grundausbildung sind alle Bediensteten verpflichtet, ein 4-stündiges Gleichstellungsmodul, bei dem auch die Sozialkategorie „Geschlechtsidentitäten & Sexuelle Orientierung“ thematisiert wird, zu absolvieren. Ebenfalls angesprochen wird das Thema im 2-tägigen Seminar „Gleichstellung“ an der Theresianischen Militärakademie und in den Einsatzvorbereitungen. Des Weiteren beschäftigt sich die Landesverteidigungsakademie im Sinne einer menschenorientierten Führung seit mehreren Jahren auf wissenschaftlicher Basis mit dem Bereich Diversity Management.

Im Vorfeld zu dieser Masterthesis gab es im BMLV im Jahre 2017 eine wissenschaftliche Abhandlung im Weiterbildungslehrgang Basales und Mittleres Pflegemanagement mit dem Titel „Homosexualität in Österreichs Bundesheer: Noch Tabu im Diversity Management oder reale Herausforderung auch im Sanitätsdienst?“ von Oberstabswachtmeister Günter Herlicska. Obwohl diese Arbeit auf den Sanitätsdienst fokussiert, wurde auch der generellen Frage der Tabuisierung dieses Themas im ÖBH nachgegangen. In seinen Schlussfolgerungen, die auf einem quantitativen Fragebogen mit 127 Beantwortungen beruhen, plädiert Herlicska für einen möglichst offenen Umgang mit Homosexualität von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite und empfiehlt die Etablierung einer Anlaufstelle. Die Führungskräfte sollten einen vorurteilsfreien Umgang mit lesbischen und homosexuellen Bediensteten pflegen und ein vertrauensvolles und vorurteilsfreies Umfeld für Homosexualität schaffen. Wichtig wäre Commitment durch die oberste Führung, da immerhin noch 25% der Befragten für die „don't ask, don't tell“-Policy eintreten, 5% Homosexuelle nicht zum ÖBH zulassen und 7% den beruflichen Kontakt mit Homosexuellen grundsätzlich ablehnen würden.

Weiters gab es seitens des BMLV/Strategisches Gleichstellungsmanagement im Sommersemester 2017 eine Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsuniversität Wien, die unter der Leitung von Mag. Alexander Fleischmann das Projekt „LGBTIQ-Personen im Österreichischen Bundesheer“ durchführte. Es wurde ein Fragebogen mit 18 Fragen erstellt und von sechs Befehlsnehmer:innen und von vier Befehlsgeber:innen schriftlich beantwortet. Zusätzlich wurde ein Ländervergleich angestellt. Die nicht öffentlich zugängliche Studie kam zu folgenden Ergebnissen und Empfehlungen:

- Im Bereich der Befehlsnehmer:innen wurde überwiegend angegeben, dass sie weder im Alltag noch im Bundesheer offen mit Sexualität umgehen, sondern dieses Thema dem Privatleben zuordnen. Dies vor allem deswegen, da Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung stattfindet und es zu wenig Unterstützung durch die Führungspersonen gäbe.
- Obwohl die Befehlsgeber:innen die allgemeine Vielfalt im ÖBH als sehr hoch ansehen schätzen sie, dass es einen lediglich geringen Anteil an LGBTIQ+-Bediensteten im BMLV/ÖBH gibt. Dies könnte bedeuten, dass der Anteil entweder wirklich sehr gering ist oder die Betroffenen möglicherweise aus Angst schweigen. Nur eine Person kann auf Erfahrungen mit LGBTIQ-Bediensteten zurückgreifen und meinte dazu, dass der Umgang mit ihnen unauffällig wäre. Alle Befehlsgeber:innen fühlen sich für ihre Mitarbeiter:innen verantwortlich. Sie geben an, dass sie einen personenorientierten Umgang im Führungsalltag leben und individuelle Lösungsansätze bevorzugen.
- Die Auswertung der Fragebögen zeigt an, dass es kaum diversitätsspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten gibt. Empfohlen wird deswegen der kontinuierliche Aufbau von Fachkompetenz im Bereich der Diversität, um ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen, Herausforderungen zu erkennen und adäquate Maßnahmen setzen zu können.
- Es wird empfohlen, dass Thema Sexuelle Orientierung durch die Organisation (nicht durch Einzelkonfrontationen) aktiver anzusprechen, strengere Maßnahmen und Sanktionen für das Antidiskriminierungsverfahren einzuführen und eine Anlaufstelle für Betroffene zu schaffen.
- Unter Einbeziehung des Ländervergleichs wird vorgeschlagen, dass Kooperationen mit bestehenden Vereinen verstärkt oder auch neue Vereine geschaffen werden könnten, um zur Enttabuisierung des Bereiches Sexuelle Orientierung im ÖBH aktiv beizutragen.
- Besonders hervorgehoben wurden die Deutsche Bundeswehr und die Swedish Armed Forces für ihre Maßnahmen zur Inkludierung von LGBTIQ+-Bediensteten.
- Zum Schluss wird eine bundesweite Bundesheer-Befragung empfohlen, um zu erfahren, wie die Angehörigen des Österreichischen Bundesheeres zu diesem Thema stehen.

Bei Betrachtung von Outing-Quoten in der Arbeitswelt wurde im Rahmen der Studie „Queer in Wien“ festgestellt, dass ca. die Hälfte der LGBTIQ+-Arbeitnehmer:innen in der Wiener Arbeitswelt geoutet sind, wobei die geringste Outing-Quote bei 18% liegt (Schönpflug et al., 2015, S. 4). Die Studie postulierte einen flächendeckenden Anteil an LGBTIQ+-Arbeitnehmer:innen von 4,7% bis 7%. In Anbetracht der ausgesprochen traditionsbewussten und gefestigten organisationalen Sinnstrukturen von Armeen, wird im Rahmen der festgehaltenen statistischen Schwankungsbreite für das Österreichische Bundesheer der untere Satz angenommen. Unter Rückgriff auf die dargelegten Beschäftigtendaten der Organisation wird deswegen von einem Gesamtanteil von ca. 940 Personen ausgegangen. Wiederum die niedrigste festgehaltene Outing-Quote von 18% angelegt würde bedeuten, dass es innerhalb der Organisation BMLV/ÖBH ca. 170 geoutete LGBTIQ+-Personen geben müsste.

4.3 Diversity/LGBTIQ+ in anderen Armeen und der NATO

Im Sinne einer Vergleichbarkeit war die Schaffung eines Überblicks über die Situation in anderen Armeen und in der NATO erforderlich.

4.3.1 LGBT-Military-Personnel Study des HCSS

Das Haager Zentrum für strategische Studien (HCSS) wurde 2007 als unabhängiger Think Tank gegründet. Prof. Dr. Rob de Wijk gründete diese Vereinigung mit einem kleinen Team hochrangiger Expert:innen und Analyst:innen von Organisationen wie der niederländischen Organisation für angewandte wissenschaftliche Forschung (TNO), der RAND Corporation, dem Clingendael Institute, dem niederländischen Verteidigungsministerium und den Vereinten Nationen. Das Leitbild des international anerkannten Haager Zentrums lautet „Globale Herausforderungen von heute in Lösungen für morgen verwandeln“.

Das HCSS hat 2014 die Studie „LGBT Military Personnel – a strategic Version for Inclusion“ (Hague Centre for Strategic Studies, 2014) durchgeführt, die einen umfassen-

den Überblick über den Grad der Inklusion in verschiedenen Ländern und ihren Armeen bietet. Das Executive Summary fasst zunächst den Ansatz auf, dass die Auswahl von militärischem Personal auf Grund von Eignung und nicht auf Grund von ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität von entscheidender Bedeutung für jede Verteidigungsorganisation ist. Es wird ausgeführt, dass die (Arbeits-)Moral höher ist, wenn Menschen sich bei ihrer täglichen Tätigkeit anerkannt und respektiert fühlen. Außerdem verbessert sich der Zusammenhalt, wenn Kolleg:innen offen kommunizieren können. Des Weiteren wird das Vertrauen gestärkt, wenn kein Verdacht besteht, dass Kolleg:innen etwas zu verbergen haben. Die Studie belegt, dass es für militärische Führungskräfte eine Herausforderung ist, mit der zunehmenden Vielfalt innerhalb des Militärs umzugehen und diese Vielfalt in Chancen zu verwandeln. Häufig wird dabei nach den Auswirkungen gefragt, welche die Anwesenheit von LGBT-Menschen auf die Moral, den Zusammenhalt und die Disziplin in der Armee hat.

Der aus der Studie abgeleitete LGBT-Military-Index bildet die Situation von LGBT-Menschen in den Streitkräften von 103 Ländern ab. Methodisch wurden auf Grundlage von Indikatoren Politiken und Praktiken erarbeitet, um eine vergleichbare und systematische Bewertung der Position von LGBT-Personal in den Streitkräften zu erhalten. Anhand der Leitprinzipien Inklusion, Zulassung, Toleranz, Ausgrenzung und Verfolgung wurden insgesamt 19 Indikatoren festgelegt. Zu diesen Indikatoren zählen unter anderem:

- Dienst unabhängig von der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität,
- Antidiskriminierungs-Regelungen hinsichtlich der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität oder -ausdruck,
- Es kann ein erschwerender Umstand bei der Beurteilung von Verbrechen geltend gemacht werden, wenn das Verbrechen gegen eine Person aufgrund ihrer tatsächlichen oder wahrgenommenen sexuellen Orientierung erfolgt ist,
- Streitkräfte, die bei Pride-Veranstaltungen vertreten sind,
- Vorhandensein einer Organisation, die LGBT-Personal innerhalb der Streitkräfte unterstützt,

- Einschränkungen beim Ausdruck der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität und
- Vorhandensein einer Aufstachelung zum Hass durch Amtsträger:innen.

Anhand der gesamten Indikatoren hat sich eine Reihung der untersuchten Länder ergeben. Auf den ersten 5 Plätzen finden sich Neuseeland, Niederlande, Großbritannien, Schweden und Australien. Österreich, Argentinien und Finnland teilen sich den 17. Platz. Schlusslichter sind die Länder Saudi-Arabien, Ghana, Zimbabwe, Syrien, Iran und Nigeria.

Die Studie empfiehlt, sich bewusst mit dem Zugang und den möglichen Effekten von LGBT-Personen im Militär auseinanderzusetzen. Ein regelmäßiger Abgleich bzw. eine Evaluierung der Politiken und Praktiken mit objektiven und transparenten Maßstäben sollte durchgeführt werden. Des Weiteren wird die Identifizierung von Optionen für internationale Organisationen zur Entwicklung spezifischer Ansätze zur LGBT-Partizipation in multinationalen Kontexten sowie die Entwicklung eines Rahmens für zukünftige Politiken angesprochen. Die Überlegungen sollten einerseits die Inklusion und das Arbeitsklima von LGBT-Personen in den Blick nehmen und andererseits die Vorteile der Inklusion dieser Personengruppe für die Streitkräfte herausarbeiten.

Da es keine wissenschaftlichen Beweise dafür gibt, dass LGBT-Personen nicht für den Militärdienst geeignet sind oder dass sie weniger fähig sind, die erforderlichen Fähigkeiten und Eigenschaften zu erbringen, bedeutet ein automatischer Ausschluss den Verlust von dringend benötigtem Humankapital. Deshalb ist ein zielgerichtetes Diversity-Management erforderlich, um einen maximalen Nutzen zu erzielen, sowohl in Bezug auf die militärische Effektivität als auch für das Wohlergehen der Angehörigen der Streitkräfte. Zu den Maßnahmen eines zielgerichteten Diversity-Managements zählen:

- In der Führung und Ausbildung wird respektvolles Verhalten unter allen Angehörigen der Streitkräfte ausgebildet und gelebt. Unterstützen kann hierbei ein Verhaltenskodex.
- Schaffung von Unterstützungsnetzwerken und Mentoringprogrammen zur Förderung der Inklusion und dem Gefühl der Wertschätzung von LGBT-Personen sowie

zur Ausschöpfung deren Potenzial. Die Versorgung dieser Programme mit finanziellen und anderen Ressourcen ist sicherzustellen.

- Folgenabschätzungen für die Eingliederung: Einführung eines Verfahrens, das verlangt, dass Politiken und organisationale Entscheidungen im Hinblick auf die möglichen Auswirkungen auf verschiedene Gruppen bewertet werden müssen, einschließlich Mitarbeiter:innen unterschiedlichen Geschlechts, verschiedener Religionen, sexueller Orientierungen und Geschlechtsidentitäten. Durch die militärische Führung ist sicherzustellen, dass mögliche negative Folgen der Vielfalt gemildert werden und dass das Prinzip der Inklusion in der Praxis umgesetzt wird.
- Situative Risikobewertungen: Systematische Bewertung der Risiken, denen Angehörige der Streitkräfte im Zusammenhang mit ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität insbesondere bei Auslandseinsätzen und in der internationalen Zusammenarbeit ausgesetzt sein könnten.
- Es ist sicherzustellen, dass Antidiskriminierungsmaßnahmen ausdrücklich Diskriminierungen aufgrund Geschlechtsidentität & Sexueller Orientierung verbieten und dass diese Regelung für alle Aspekte des Militärdienstes gelten, einschließlich Rekrutierung, Beförderung und Entlassung.
- Austausch von Erfahrungen bei der Umsetzung inklusiver Strategien sowohl mit nationalen als auch mit internationalen Organisationen.
- Erfolgsmessungen sind notwendig, um den Fortschritt zu bewerten, bewährte Praktiken zu identifizieren, die Rechenschaftspflicht zu gewährleisten und, wo nötig, Verbesserungen vorzunehmen. Es wird vor der Praxis der Kopfzählung von LGBT-Personen abgeraten, denn die bloße Anwesenheit von LGBT-Personal allein bedeutet nicht, dass Inklusion effektiv umgesetzt wird.

4.3.2 Deutsche Bundeswehr

Da Österreich und Deutschland im Großen und Ganzen ein gemeinsamer Kulturraum sind, wird auf die Inklusion von LGBTIQ+-Personen in der Deutschen Bundeswehr (DBW) ausführlicher eingegangen.

Die DBW bekennt sich zur Vielfalt und hat 2012 die Charta der Vielfalt⁵, die sich für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld einsetzt, unterzeichnet. In Umsetzung der Charta wurden durch die damalige Verteidigungsministerin Ursula von der Leyen grundsätzliche Initiativen und Maßnahmen für die Diversity Kategorie „Geschlechtsidentitäten & Sexuelle Orientierung“ gesetzt. Eingeläutet wurde der Prozess mit dem Workshop „Sexuelle Orientierung und Identität in der Bundeswehr“ am 31. Jänner 2017 in Berlin (Bundesministerium der Verteidigung, 2017). Die Bundesministerin war an diesem Tag anwesend und zeigte damit ihr Commitment für diese Personengruppe. „Dabei diskutierte Themenbereiche waren Vielfaltsmanagement, Sexuelle Orientierung, Sexuelle Identität, Umgang mit Homosexualität in der Vergangenheit und Unconscious Bias⁶.“ (Bundesministerium der Verteidigung, 2017).

Der Deutsche Bundestag führt aus, dass im Verteidigungsministerium der Bundeswehr drei Stellen mit Gleichstellung beschäftigt sind. Dies sind (1) die Abteilung Führung Streitkräfte/Innere Führung, (2) die Personalabteilung mit dem Stabselement „Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion“ (StEI ChgVI) und (3) die Abteilung Personal mit der integrierten „Ansprechstelle für Diskriminierung und Gewalt“ (Deutscher Bundestag, 2020, S. 1).

Das StEI ChgVI koordiniert auf strategischer Ebene Projekte und Maßnahmen zum Vielfaltsmanagements im Geschäftsbereich des Verteidigungsministeriums für sechs verschiedene Vielfaltsdimensionen⁷. Als Output kann das StEI ChgVI das im Jahr 2019 erstellte Fachkonzept „Vielfalt und Inklusion“ (K-3101/2) und die Entwicklung des „Leitfadens zum Umgang mit transgeschlechtlichen Menschen“ vorweisen. Dazu obliegen dem Stabselement thematisch spezifische Sensibilisierungsmaßnahmen mit Hilfe turnusmäßig stattfindender Führungskräftebildungen an den zivilen und militärischen

⁵ Arbeitgebendeninitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen

⁶ Unconscious Bias – unbewusste kognitive Verzerrungen wie z.B. automatische Anwendung von Stereotypen

⁷ Die Begrifflichkeit „Vielfaltsdimension“ wird im BMLV/ÖBH als „Sozialkategorie“ bezeichnet.

Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr (Deutscher Bundestag, 2020, S.2). Es findet auch ein regelmäßiger Austausch der Organisation mit Gleichstellungsbeauftragten, Interessenvertretungen und Vereinen statt (Deutscher Bundestag, 2020, S. 3).

In diesem internationalen Austausch wurde für den German Marshall Fund of the United States die internationale Konferenz „Mission Critical: Inclusive Leadership for the Security Sector 2019“ (ehemals „Diversity and Inclusion in Armed Forces“) geplant und durchgeführt. Aufgabe dieser Konferenz war, dass sich Führungskräfte, Schlüsselpersonal und Stakeholder zu den sicherheitspolitischen Herausforderungen austauschen und in weiterer Folge den Diversity-Ansatz in ihre Konzepte inkludieren. Beispielfhaft werden hier einige Themen von der Veranstaltung 2019 angeführt: „LGBTIQ Inclusion now and in Future“, „Diversity and Security“, „Cyber Security: The Diversity Imperative“ (The German Marshall Fund of the United States, 2019).

Das „Netzwerk Hilfe“ ergänzt das Betreuungs- und Fürsorgeangebot der deutschen Bundeswehr. Dieses Netzwerk besteht aus 40 Organisationen, Vereinen und Initiativen. Einer dieser Vereine ist der Verein „QueerBw“ (vormals Arbeitskreis homosexueller Angehöriger der Bundeswehr), der sich als Interessenvertretung für alle queeren Angehörigen der Bundeswehr positioniert hat. Er setzt sich für Gleichstellung ein, unterstützt bei der Ausbildung und berät hinsichtlich des Umgangs mit queeren Lebensweisen (QueerBw, 2021).

Alle Soldatinnen und Soldaten der deutschen Bundeswehr erhalten nach § 33 des Soldatengesetzes staatsbürgerlichen und völkerrechtlichen Unterricht, der auch über LSBTI-Belange aufklärt und sensibilisiert. Der Deutsche Bundestag nimmt dazu Stellung: „Die Inhalte der Unterrichtungen sind in der Zentralen Dienstvorschrift A-221/2 ‚Die Rechtsausbildung der Soldaten und Soldatinnen‘ festgelegt und umfassen z. B. auch das Benachteiligungsverbot nach § 7 des Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetzes“ (Deutscher Bundestag, 2020, S. 1).

4.3.3 British Army

In den bekannten Fällen „Smith“ und „Grady“ („Smith and Grady“), die beide in den 1990er-Jahren aufgrund ihrer bekannt gewordenen Homosexualität aus der britischen Armee entlassen worden waren, traf der Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) am 27. September 1999 eine richtungsweisende Entscheidung (33985/96 und 33986/96), die in allen EU-Mitgliedsstaaten Gültigkeit hat. Der EGMR urteilte, dass mit diesen Entlassungen ein Verstoß gegen Artikel 8 „Achtung des Privatlebens“ der Europäischen Menschenrechtskonvention begangen wurde. Die vom Militär angegebene Begründung, dass die Entlassungen aufgrund von „Vermeidung von Störung sowie Schwächung der Moral und Kampfkraft der Truppe“ erfolgt waren, konnte nicht ausreichend belegt werden und wurde daher nicht anerkannt. Der EGMR regte an, vereinzelte Schwierigkeiten in Kauf zu nehmen und durch strenge Verhaltensregelungen für Ordnung im Dienstbetrieb zu sorgen.

Wenige Monate später, am 12. Jänner 2000, erklärte die englische Regierung Homosexualität zur individuellen Privatsache und die britische Armee bestätigte dies mit der Herausgabe eines neuen Verhaltenskodex für ihre Beschäftigten (Herlicska, 2017). Aufgrund des Urteils des EGMR, der zeitnahen britischen Reaktion und durch die EU-Antidiskriminierungsrichtlinie aus 2004 öffneten sich auch andere europäische Armeen.

Die British Army ist heutzutage offen für LGBTIQ+-Personal und rangiert an zweiter Stelle im LGBT-Military-Personnel-Index (Hague Centre for Strategic Studies, 2014). Die British Army stellt auch die Plattform „Army LGBT+ FORUM“ zur Verfügung. Nach eigenen Angaben hat dieses Forum der Armee die Aufgabe, ein Arbeitsumfeld zu fördern, in dem sich das Armeepersonal, einschließlich des LGBT-Personals, unterstützt und wertgeschätzt fühlt, so dass es sein Karrierepotenzial voll ausschöpfen und seinen vollen Beitrag zum Nutzen des Dienstes leisten kann. Das Forum betont dabei, dass es nicht die offizielle Vertretung der Armee ist. Jedoch wird es von den Mitarbeiter:innen der Army Employment (Personalstellen) und von höheren Offizieren unterstützt.

Der aktuelle Schirmherr des Forums ist der verdiente und hochdekorierte General Sir Patrick Sanders.

Das Army LGBT Forum bietet die folgenden Dienstleistungen an:

- Peer-Unterstützung für Menschen in Not
- Karriereberatung und Kurse
- Beratung des Diversity-Teams über die Art und Weise, inwiefern die Armeepolitik LGBT-Personen betrifft
- Ermutigung und Unterstützung für potenzielle Rekrut:innen
- Eine private Facebook-Gruppe für derzeit dienende Soldat:innen
- Eine Website und ein Twitter-Feed für Nachrichten und Informationen
- Geselliges Beisammensein und Networking-Events

Auf der offiziellen Website der British Army findet sich unter Bereich „Who we are. Our People“ das Bekenntnis zur Diversität (British Army, 2021):

“EMBRACING DIVERSITY: The more diverse a team is, the greater the pool of skills available, and leaders must harness this diversity in order to maximise talent in support of operational effectiveness. A climate of inclusivity welcomes all individuals to the team, regardless of their background and experience, allowing them to realise their value and encourage maximum contribution to the team.”

Weiterführend von der Internetseite gibt es eine eigene Unterseite, die sich ganz konkret an LGBT-Personen wendet. Dabei wird auch eine LGBT-Soldatin persönlich vorgestellt.

4.3.4 New Zealand Defence Force

Obwohl Neuseeland an erster Stelle im LGBT-Military-Personnel-Index gereiht wird, findet sich auf der Website der Neuseeländischen Armee, der New Zealand Defence Force (NZDF) kein expliziter Hinweis oder sonstige Bekenntnisse zu LGBTIQ+-Bediensteten. Die Armee beschreibt sich selbst als moderne, agile, äußerst anpas-

sungsfähige und leichte Streitmacht, die zur Weltklasse zählt. Die Bediensteten stammen aus der Vielfalt Neuseelands und zur Kultur der Māori (repräsentiert durch den Gott des Krieges Ngāti Tūmatauenga) wird sich explizit bekannt.

Es kann angenommen werden, dass die Armee ein dezidiertes Ausweisen von LGBTIQ+-Freundlichkeit nicht mehr für notwendig erachtet. Immerhin erhielten die neuseeländischen Streitkräfte am 26.11.2019 als erste Armee der Welt den „Rainbow Tick“, eine Zertifizierung für nachhaltige und stabile Inklusion von LGBTIQ+-Personen (New Zealand Defence Force, 2019). Der Chef der Streitkräfte, Air Marshal Kevin Short, gab den Erhalt dieser Zertifizierung selbst bekannt und erklärte, dass eine intensive 13-monatige Bewertungsphase durch die Organisation Rainbow Tick stattgefunden hat. Dabei wurden Richtlinien und Praktiken überprüft sowie mit Hilfe von 15 Fokusgruppen beurteilt, ob die neuseeländische Armee ein Ort ist, an dem sich LGBT+ Menschen willkommen, sicher und einbezogen fühlen können. „Die verbesserten Prozesse und Praktiken, die gemacht wurden, um die Inklusion von LGBT+ Menschen zu erhöhen, kommen eigentlich allen unseren Verteidigungsleuten zugute, weil es darum geht, dass die NZDF eine modernere, flexiblere, auf den Menschen fokussierte Organisation wird“, bekräftigte Air Marshal Short (New Zealand Defence Force, 2019). Bemerkenswert war auch, dass nicht davor zurückgescheut wurde, Maßnahmen zu setzen, sobald es erforderlich war. So wurde nach einer schlechten Bewertung der Luftwaffe im Jahr 2015 die Operation Respect gestartet. Dieses Programm sollte zur Reduzierung von sexueller bzw. sexualisierter Gewalt beitragen.

OverWatch ist das interne Support-Netzwerk der Defence Force für LGBTIQ+-Mitarbeitenden. Der Leiter Stu Pearce, selbst ein bekennend Homosexueller bestätigt, dass es einen echten organisationsinternen Wunsch gibt, einen kulturellen Wandel herbeizuführen (RNZ, 2019).

4.3.5 Schweizer Armee

Das Dienstreglement der Schweizer Armee schützt die Unversehrtheit aller Angehörigen der Armee. Zu den Grundpflichten jedes Organisationsmitgliedes gehört auch der

Schutz vor Benachteiligung: „Jeder Angehörige der Armee hat die Pflicht, die Menschenrechte und die Würde der Menschen in ihrer Vielfalt und ohne Diskriminierung zu achten. Niemand darf insbesondere wegen des Geschlechts, der ethnischen oder nationalen Zugehörigkeit, der Sprache, des Alters, der Religion, der sexuellen Orientierung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der sozialen Herkunft, des Lebensstils oder einer Behinderung nachteilig behandelt werden.“ (Schweizerische Eidgenossenschaft, 2018, S. 27).

Der Begriff „sexuelle Orientierung“ wurde in der neuesten Version des Dienstreglements vom 1. Jänner 2018 erstmals in den Schutzkatalog aufgenommen. Auf der Website der Armee finden sich Podcasts mit dem obersten Militär, Korpskommandant Thomas Süssli. Er bekräftigt darin: „[...] eine Schweizer Armee, in der alle, die wollen und können, einen Beitrag leisten. Unabhängig von Geschlecht, Sprache und körperlichen Fähigkeiten.“ (Schweizer Armee, 2021a). In einem der Podcasts teilt der Armeechef mit, dass die Armee grundsätzlich für Diversität gerüstet ist, er sich aber bewusst ist, dass sich in den Köpfen der Menschen und in der militärischen Kultur noch einiges verändern muss. Die Sozialkategorie „Ethnie & Migration“ wurde ebenfalls angesprochen, Süssli meinte dazu: „Es braucht keinen Schweizer Pass, um in der Verwaltung oder in der Logistik tätig zu sein“. Keine konkreten Äußerungen tätigt der Offizier zur Sozialkategorie „Geschlechtsidentitäten & Sexuelle Orientierung“.

Obwohl die LGBTIQ+-Bediensteten nicht an einem augenfälligen Platz auf der Website der Schweizer Armee präsentiert werden, gibt es aber beim Onlineauftritt des Vereins QueerOfficers Switzerland die Mitteilung, dass es zu regelmäßigen Treffen mit dem Armeechef kommt (QueerOfficers Switzerland, 2021). In diesem Rahmen können konkrete Verbesserungsvorschläge eingebracht und über besondere Vorkommnisse berichtet werden. Der Verein QueerOfficers Switzerland ist die Vertretung der homo-, bi-, trans- und intersexuellen Angehörigen der Schweizer Armee. Er setzt sich für eine faire Gleichbehandlung im Militärdienst, unabhängig von der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder der sexuellen Orientierung ein. Es wird eine aktive und kameradschaftliche Vereinskultur mit regelmäßig

Treffen in der gesamten Schweiz gepflegt. Der Verein vertritt die Interessen und Anliegen der Mitglieder gegenüber der Armee und unterstützt das Militär in der Weiterentwicklung und Umsetzung ihres Diversity Managements. Es werden Hilfesuchende, die sich im Militärdienst diskriminiert fühlen, anonym und unverbindlich beraten. Diese Hilfeleistung betrifft auch Jugendliche vor Beginn der Rekrutenschule, wenn diese Fragen zur Thematik queer haben.

Seit 1. April 2019 gibt es in der Schweizer Armee die Fachstelle „Diversity Schweizer Armee“, die sich wie folgt selbst beschreibt (Schweizer Armee, 2021b): „Die Fachstelle ist für alle Belange zum Thema Umgang mit Diversität und Minderheiten innerhalb des Militärs zuständig ist. Sie bietet allen Soldat:innen und Milizangehörigen Beratung und Fachinformationen. Bei Unsicherheiten oder möglichen Schwierigkeiten bezüglich der Vereinbarkeit von Diversity und dem unmittelbaren Dienstbetrieb können sich Armeeangehörige sowie Kader aller Stufen vor, während oder nach ihrer militärischen Dienstleistung mittels Kontaktformular mit der Fachstelle in Verbindung setzen. Das Büro bearbeitet unter Wahrung dienstlicher Geheimhaltungspflichten und der Pflicht zum Schutz der Persönlichkeit sowie unter Respektierung der Verantwortung und der Kompetenzen der jeweiligen Kaderangehörigen die eingehenden Anfragen. Dazu befasst sie sich mit der Erstellung und Weiterentwicklung von Grundlagendokumenten, der Erweiterung eines armeeinternen und -externen Netzwerkes von Partnern und Dachorganisationen und den Bereichen Sensibilisierung und Ausbildung.“

4.3.6 NATO

Im Mai 2017, am Tag der Homophobie, wurde die grundsätzliche Einstellung der NATO hinsichtlich Diversity⁸ durch ein getweetetes Statement von Generalsekretär Jens Stoltenberg deutlich sichtbar: "LGBT-Menschen verdienen überall Würde, Inklusion und Freiheit von Angst. Diversität macht unsere offenen Gesellschaften stärker

⁸ Die NATO unterscheidet ganz klar zwischen Chancengleichheit, Antidiskriminierung und Diversity Management. Bei zweitem liegt der Fokus auf der Maximierung des Potenzials der Mitarbeiter:innen und nicht auf der Beseitigung von Diskriminierung.

und sicherer" (North Atlantic Treaty Organization, 2017). Die NATO war weltweit führend bei der Anerkennung der gleichgeschlechtlichen Ehe. Die Organisation gewährte gleichgeschlechtlichen Paaren bereits im Juli 2002 gleiche eheliche Leistungen, dies zu einer Zeit, als nur ein einziges Land auf der Welt - die Niederlande - die gleichgeschlechtliche Ehe anerkannte. Die NATO fühlt sich der Vielfalt verpflichtet. Somit verbietet die Politik der Organisation strikt jegliche Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung sowie aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion, der Nationalität, einer Behinderung oder des Alters. Dies findet sich niedergeschrieben in der Equal Opportunity and Diversity Policy (Politik der Chancengleichheit und Vielfalt) der NATO, welche weiterhin festlegt (North Atlantic Treaty Organization, o. J.):

„Es bleibt das feste Ziel der NATO, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Diskriminierung, Angst oder Belästigung ist und Chancengleichheit bietet, unabhängig von Geschlecht Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion, Nationalität, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung. Ohne Quoten festzulegen, versucht die NATO sicherzustellen, dass ihre Belegschaft die Vielfalt der Kulturen widerspiegelt und ein angemessenes Geschlechtergleichgewicht gegeben ist. Die Einstellung, Auswahl und Beförderung erfolgen ohne unfaire Diskriminierung und die Leistung des Personals wird ausschließlich auf der Grundlage von objektiven und relevanten Kriterien bewertet. Alle Bediensteten haben den gleichen Zugang zur beruflichen Entwicklung und Weiterbildung. Die Politik der Chancengleichheit wird durch den Einsatz von Maßnahmen umgesetzt, die in Aktionsplänen zusammengefasst wurden.“

4.3.7 Militär in Südkorea – Blitzlicht

2020 entließ die südkoreanische Armee eine Transfrau aus dem Militärdienst. Der nunmehr weibliche Soldat hatte während seiner Verpflichtung die geschlechtsangleichende Operation durchführen lassen. Ein militärisches Ärzteteam hatte in Folge den für das Militär weiterhin als männlich geltenden Unteroffizier aufgrund des Fehlens seiner Genitalien als „Person mit Behinderung“ eingestuft. Die entlassene Byun Hee Soo wurde im März 2021 tot aufgefunden, ein Suizid wird nicht ausgeschlossen (ntv, 2021).

5 Theoretischer Rahmen

Wird heutzutage in den Führungsetagen noch gefragt, ob Geschlechterparität gegeben ist, stellt sich diese Frage in Armeen kaum, denn sowohl die Gesellschaft als auch die Militärpersonen selbst nehmen das Militär als männliche Organisation wahr und den Soldatenberuf als einen Beruf, der immer schon männlich war.

Die enge und historisch durch die Wehrpflicht gewachsene Verschränkung von Männlichkeit und Soldat stellt dabei ein Faktum dar, dass es aufzubrechen gilt, um den Raum für die Vielfalt im BMLV/ÖBH erschließen zu können. Vielfalt meint hier nicht nur die Menschen in ihrer Vielfalt, sondern auch die systematische und strukturelle Berücksichtigung von Vielfalt in allen Denk- und Arbeitsprozessen. Dazu ist es notwendig, das System Bundesheer mit seinen Werten und Normen zu hinterfragen und dabei das Erfordernis einer klaren Trennung zwischen männlichkeitsgebenden Normen und militärischen Normen sichtbar zu machen. Das meint eine klare Abgrenzung von den identitätsstiftenden Werten und Normen, die Männer für den eigenen Habitus benötigen, gegenüber den Erfordernissen an Werten und Normen für eine moderne Armee, die den Anforderungen des 21. Jahrhunderts zu entsprechen hat.

5.1 Wissenschaftliches Fundament

Um Raum für Vielfalt schaffen zu können, bedarf es eines wissenschaftlichen Fundamentes, dass sich mit der Identität von Menschen, Macht und Herrschaft und den Strukturen in Organisationen beschäftigt und für das Militär anwendbar ist.

Aus diesem Grund erfolgte eine unabhängige Erarbeitung des wissenschaftlichen Fundamentes zum Bereich „Akzeptanz von Vielfalt“ mit einem speziellen Fokus auf LGBTIQ+-Personen. Dieses Fundament baut auf vier Theoriestränge auf:

- Identitätstheorien
- Gesellschaftstheorien – Macht und Herrschaft
- Queer-Theory und
- Organisationstheorien

5.2 Theorien des eigenen Selbst, der Identität

„Der Prozeß, aus dem heraus sich die Identität entwickelt, ist ein gesellschaftlicher Prozeß, der die gegenseitige Beeinflussung der Mitglieder der Gruppe, also das vorherige Bestehen der Gruppe selbst voraussetzt.“ (Mead, 1973 [1934], S. 207).

Der Begriff „Identität“ ist in der heutigen pluralen und in sich differenzierten Gesellschaft alltagssprachlich unterschiedlich konnotiert. Das renommierte Lexikon der Psychologie Dorsch definiert Identität mit „Identität beschreibt die Art und Weise, wie Menschen sich selbst aus ihrer biografischen Entwicklung (Biografie) heraus in der ständigen Auseinandersetzung mit ihrer sozialen Umwelt wahrnehmen und verstehen“ (Dorsch, 2021). Obwohl als Definition aus dem Fachbereich der Psychologie, finden sich auch, die zwar marginal verschieden lautenden, aber inhaltlich doch nahen Definitionen anderer Forscher in Dorschs Definition wieder.

Unter Zugrundlegung einer Zeitschiene wird nun die Entwicklung der Identitätstheorien vorgestellt und anschließend in einen Bezug zum BMLV/ÖBH gesetzt.

5.2.1 Einflussreiche Vordenker

In diesem Abschnitt werden kurz die Denkschulen der thematisch richtungsweisenden Vordenker Karl Marx (1818-1883), Sigmund Freud (1856-1939), William James (1842-1910), George Herbert Mead (1863-1931) und Ferdinand de Saussure (1857-1913) umrissen.

Der deutsche Philosoph, Gesellschaftskritiker und Ökonom Karl Marx sieht individuelles Handeln nicht als frei, sondern als ein System von Zwängen und Vorbedingungen an, das durch den jeweiligen Kontext auf den Menschen einwirkt. Durch den Begründer der Psychoanalyse Sigmund Freud wurde die Theorie des Unbewussten postuliert, die, ähnlich wie die Denkansätze von Marx, eine einheitliche und stabile Subjektivität in Frage stellt (Freud, 2021). Bereits bei William James (Psychologe, Philosoph, Harvard-Professor und Mitbegründer des philosophischen Pragmatismus) und George

Herbert Mead (Sozialphilosoph, Sozialpsychologe, Professor an der University Chicago) wurde das Konstrukt Identität in die Kategorien soziale und personale Identität unterteilt (James, 1920 [1890]; Mead, 1973 [1934]). Aus dieser Perspektive heraus formulierte Mead sein Modell des Symbolischen Interaktionismus (siehe unter Punkt Sheldon Stryker). Zur sozialen Identität zählen etwa Nation, Region, Kultur, Ethnie, politische Partei, Familie oder Glaubensgemeinschaft. Die Summe aller Teilidentitäten bildet die soziale Identität. Zur zweiten Kategorie, der personalen Identität, zählen genetische bedingte Anlagen wie Intelligenz, Begabungen, Körpergröße und Körperbau, aber auch die eigene und einzigartige Biografie.

5.2.2 Erik Homburger Erikson (1902-1994)

Basierend auf Sigmund Freuds Denkansätzen versteht auch der Psychoanalytiker Erik Homburger Erikson Identität als Prozess, der nicht nur im Kern des Individuums sondern auch im Inneren der jeweiligen gemeinschaftlichen Kultur lokalisiert werden kann (Erikson, 1980 [1968], S. 18). Er teilt die Identitätsentwicklung in insgesamt 8 Stufen (Säuglingsalter, frühe Kindheit, Spielalter, Schulalter, Adoleszenz, frühes Erwachsenenalter, Erwachsenenalter und Alter). Jede Stufe hat ihren eigenen Entwicklungsprozess, jedoch sind die Stufen Kindheit und Jugend besonders prägend. In der Kindheit handelt es sich um eine „innere Entwicklung“, während in der Pubertät (Adoleszenz) der äußere Bezug, also die wechselseitige Anerkennung in einem sozialen Kommunikationsprozess des einzelnen Menschen mit seinen Mitmenschen (Gesellschaft) und die Integration der Erkenntnisse in die eigene Identität, den Schwerpunkt darstellt. Erikson sieht die Entwicklung als einen lebenslangen Prozess an, der für das Individuum und die Gesellschaft weitgehende unbewusst verläuft (Erikson, 1979 [1959], S. 138, 144).

5.2.3 Erving Goffman (1922-1982)

Der Soziologe Goffman, referiert auf Erik Homburger Erikson und unterscheidet ebenfalls zwischen einer persönlichen (personalen) und einer sozialen Identität. Dabei räumt er der persönlichen Identität eine gewisse Selbstdefinition ein, während er die

sozialen Identität großteils als Konstrukt sieht, das durch Zuschreibungen der Mitmenschen geschaffen und aufrechterhalten wird. Sein Interesse galt nicht den Individuen selbst, sondern den alltäglichen Interaktionen. Somit erforschte er Identität unter der Perspektive der Präsentation. Damit entwickelt er personenunabhängig ein eigenständiges soziales System, das die Normativitätsvorstellung des „Naturgegebenen“ überwindet und sich auf Analysen bezüglich der Produktion und Reproduktion sozialer Verhältnisse fokussiert (Goffman, 1972 [1963], S. 132). Die personale Identität ist für Goffman die Einzigartigkeit einer Person und die Unterscheidung von anderen (Goffman, 1972 [1963], S. 73). Mit sozialer Identität meint er ebenfalls die umfassenden sozialen Kategorien und Gruppen, zu denen ein Individuum gehört bzw. zu denen es als zugehörig gerechnet wird (Goffman, 1974 [1971], S. 255f). Die kollektive Individualität findet Goffman in gemeinsamen Kulturen, Werten, Überzeugungen und Interessen. Der Forscher geht davon aus, dass diese Gemeinsamkeiten durch Institutionen und dementsprechende Symbole stabilisiert und mittels Prozesse der Kommunikation reproduziert werden. Goffman definiert in diesem Zusammenhang den Begriff „Totale Institution“. Diese ist dann gegeben, wenn die Trennung der Lebensbereiche Arbeit, Schlafen und Freizeit weitgehend aufgehoben ist, die Institution mehr oder weniger von der Außenwelt abgeschlossen ist, die Mitglieder einer einzigen Autorität unterstellt sind und nach festen Regeln verwaltet werden. Der Entzug der persönlichen Freiheit wird damit legitimiert, dass dies für die Erreichung der offiziellen Ziele der Institution erforderlich ist (Goffman, 1973, S. 17).

5.2.4 Maja Apelt (geb. unbekannt, ca. 1965) und Sylka Scholz (geb. 1964)

Dr. Maja Apelt ist Professorin für Organisations- und Verwaltungssoziologie an der Universität Potsdam. Sie forscht in den Bereichen Organisationssoziologie, Gender-Organisationsforschung, Militär-, Gewalt-, Sicherheits- und Netzwerkforschung. Dr. Sylka Scholz ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der TU Dresden, ihre Forschungsschwerpunkte liegen auf Männlichkeits- und Geschlechtersoziologie, Familiensoziologie, Filmsoziologie und Methoden der qualitativen Sozialforschung. Apelt sieht Sozialisation als einen Prozess des Mitgliedwerdens in einer Gesellschaft, bei dem das Individuum seine Persönlichkeit in wechselseitiger Abhängigkeit von der gesellschaftlich

vermittelten sozialen und materiellen Umwelt entwickelt. Unter Bezug auf Klaus Hurrelmann betont sie, dass bei diesem Prozess dem Individuum ein aktiver Part zukommt, da es sich suchend und sondierend, konstruktiv begreifend und gestaltend einbringt und alle Gegebenheiten mit seinen eigenen Bedürfnissen und Interessen in Zusammenhang bringt (Apelt, 2006, S. 26-27). Gemeinsam haben Apelt und Scholz zum Bereich „Männer, Männlichkeit und Organisation“ im Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung „Gender Cage Revisited“ das Unterkapitel „Militärische Männlichkeit von der Hegemonie zum Außenseiter“ beigetragen (Apelt & Scholz, 2014). Darin setzen sich die beiden Forscherinnen mit der militärischen Sozialisation auseinander und betrachten dabei auch die Verknüpfung von Militär und Männlichkeit. Dabei werden drei Mechanismen unterschieden:

- In die militärische Ausbildung ist die Förderung von männlichen konnotierten Eigenschaften eingeschrieben. Dies betrifft Attribute wie Mut, Entschlossenheit, physische Fitness, Kampfgeist, Angriffslust und Kameradschaft, in Summe als militärische Tugenden bezeichnet.
- Gleichzeitig besteht der Ausschluss von privaten, familiären und partnerschaftlichen Beziehungen. Es erfolgt der Aufbau einer quasi-Familie durch Kameradschaft, Jahrgangsgruppen und ähnliche Gruppierungen. Diese Beziehungen stehen in keinem Widerspruch zur hierarchischen Über- und Unterordnung.
- Im Prinzip befinden sich die Rekruten in einer totalitären Institution und werden ihrer Identität sowie jeglicher Privatsphäre und Rückzugsmöglichkeit beraubt. Sie werden gezwungen ihre individuelle Kleidung abzulegen, ihre Frisur den Vorschriften anzupassen, individuelles Verhalten an ein vorgeschriebenes Verhalten anzupassen und sie müssen „weibliche Tätigkeiten“ wie Bettenmachen, Schuheputzen und Kleiderreinigung durchführen.

Gefordert ist nun, dass die Militärpersonen durch die Absolvierung von militärischen Aufgaben und der dafür erforderlichen Selbstdisziplin von einem Objekt- in einen Subjektstatus gelangen und dabei alles ablegen, was als nicht männlich gilt. Wie in vielen hierarchischen Organisationen gelangen nur jene Männer in entsprechenden Führungspositionen, deren männlicher Habitus dem in der Organisation dominierenden

Männlichkeitsleitbild entspricht. Diese Führungskräfte beeinflussen wiederum die Erscheinungsform von Männlichkeit, wodurch ein kaum aufzulösender Kreislauf entsteht.

5.2.5 Sheldon Stryker (1924-2016)

Der amerikanische Soziologe Stryker baut seine Arbeiten auf dem von George Herbert Mead geschaffenen klassischen Modell des Symbolischen Interaktionismus auf. Er erweiterte den theoretischen Rahmen und postulierte das Modell des „Strukturellen Symbolischen Interaktionismus (SSI)“ (Stryker, 1976, S. 268f; Stryker, 1980, S. 53ff). Verkürzt dargestellt beschäftigt sich der SSI damit, wie sich soziale Strukturen auf die Identität von Menschen auswirken und umgekehrt. Dabei steht die Wechselwirkung zwischen den beiden Komponenten Mensch und soziale Struktur im Vordergrund. Aufgrund der Relevanz dieser Wechselwirkung für das militärische Verhalten werden nun einige besonders relevante Thesen von Stryker (Stryker, 1976, S. 267ff; Stryker, 1980, S. 53ff; Stryker, 2000, S. 27) angeführt. Der Kernpunkt ist das Bedürfnis der Individuen nach Stabilität sowie nach Sicherheit in der Einschätzung des Verhaltens von anderen Personen:

- Individuen sind grundsätzlich bemüht, sich eine stabile und kohärente Identität aufzubauen, die sie selbst positiv bewerten können. Dabei wird eine Selbstklassifikation durchgeführt, die zur Festlegung der Erwartungen an das eigene Handeln führt.
- Auch aus sozialen Interaktionen gehen Klassifikationen hervor, die im Prinzip auf geteilten Verhaltenserwartungen beruhen. Diese Klassifikationen bestimmen sowohl das eigene Handeln als auch die Einschätzung der Handlung von anderen.
- Personen erkennen sich gegenseitig als Inhabende von Positionen an und verknüpfen damit ihre Erwartungshaltungen.
- Wechselseitige Forderungen und Erwartungen sind in jedes soziale Verhalten eingeschrieben.
- Verpflichtungen und Verbindlichkeiten die Personen in einem Netzwerk eingehen, wirken stabilisierend und fixierend auf ihre Identitäten. Der Fortbestand einer Beziehung hängt vom Einhalten der Verpflichtungen ab.

- Teilidentitäten, die auch als verinnerlichte positionale Klassifizierung oder als Rollen bezeichnet werden können, haben eine Bedeutungshierarchie. Aufgrund dieser Bedeutungshierarchie wird entschieden, welche Teilidentität(en) wann aktiviert werden soll(en).

Kurzgefasst, die Verpflichtungen bzw. Verbindlichkeiten, die Menschen in einem Sozialsystem eingehen, bestimmen die sozialen Identitäten und deren Bedeutsamkeit wiederum bestimmt die Wahl einer bestimmten Teilidentität und das damit einhergehende Verhalten. Das Ausmaß der Verpflichtung hinsichtlich einer bestimmten Identität bestimmt auch das Ausmaß der Bedeutsamkeit dieser Identität. Je höher die Bedeutsamkeit, umso einflussreicher zeigt sich diese bestimmende Identität auch bei der Einnahme von anderen Rollen. Zudem kommt das Faktum, dass eine qualitative (emotionale) Verpflichtung höher bewertet wird als eine quantitative. Dies erklärt auch den Ansatz von Unternehmensstrategien, die Mitarbeitenden emotional an die Firma zu binden.

5.2.6 Peter Burke (geb. 1937)

Der britische Historiker und emeritierte Professor Peter Burke beschäftigt sich vorrangig mit den internen bzw. intrapsychischen Dynamiken hinsichtlich dem Konstrukt Identität. Die These von Burke lautet, dass Identität und das Verhalten von Menschen durch gemeinsame Bedeutungen (meanings) verbunden sind. Um Verhalten einschätzen zu können, muss der Sinngehalt der Rollenidentitäten bekannt sein (Stryker, 2000, S. 286). Burke sieht das Verhalten von Menschen innerhalb ihrer Teilidentitäten in ständiger Wechselwirkung mit Interaktionen. Dabei hat er entdeckt, dass es ein Wahrnehmungskontrollsystem (perceptual control system) gibt, womit sich Personen durch Erfahrungswerte in Interaktionen für die jeweilige Teilidentität Referenzkategorien schaffen. In weiterer Folge werden alle Interaktionen mit dieser Referenzkategorie verglichen. Dies ermöglicht eine Bestätigung oder eine Modifizierung (Anpassung/Veränderung) des eigenen Verhaltens. Bei gleichzeitiger Aktivierung von mehreren Teilidentitäten bedeutet das, dass der Vergleich mit einer einzelnen Referenzkategorie schwieriger wird. Im Prinzip vergrößert sich die Diskrepanz zur Referenzkategorie bei jenen

Teilidentitäten, die nicht die höchste Bedeutungszuweisung haben (Stets & Burke, 2003, S. 136f).

5.2.7 Andrew Weigert (geb. 1934)

Der amerikanische Soziologe Andrew Weigert setzt sich im Sinne des symbolischen Interaktionismus mit dem sozialen Konstruktivismus und Pragmatismus in der Arbeitswelt auseinander. Er sieht in seinen Forschungen die menschliche Identität als zugleich sozial und einzigartig an und definiert dabei fünf Kernpunkte der menschlichen Identität (Weigert et al. 2007, S. 54ff):

- Dialektik von subjektiver und objektiver Identität. „Menschen der modernen Gesellschaft konstituieren ihre Identität im Raum zwischen öffentlichen und privaten Definitionen.“ (Weigert et al. 2007, S. 55). Die dabei gewählte Identität muss für sich selbst und auch für andere plausibel sein.
- Soziohistorische Verfügbarkeit von Identität. Ist diese nicht vorhanden, kommt es zu Unsicherheiten.
- Organisation von multiplen Identitäten. Bedingt durch Komplexität, Anonymität und Mobilität von modernen Gesellschaften verfügen die Menschen über immer mehr Teilidentitäten.
- Kontinuität der Identität. Im Gegensatz zu traditionellen Gesellschaften können sich die Menschen in modernen Gesellschaften nicht mehr auf dauerhafte Strukturen wie Familie, langjährige Betriebszugehörigkeit und staatliche Versorgungsleistungen verlassen. Kontinuität wird nun geschaffen, indem die Menschen ihre sozialen Rollen und ihre personalen Identitäten verbinden.
- Identität und Emotionen. In der postmodernen und rationalen Gesellschaft gibt es wenig Raum für Emotionen. Dennoch stellen sie eine wichtige Dimension zur Konstruktion von Identität dar. Nicht integrierte Emotionen können eine beschädigte Identität zur Folge haben.

5.2.8 Henri Tajfel (1919-1982) und John C. Turner (1947-2011)

Der Sozialpsychologe Henri Tajfel entwickelte gemeinsam mit dem Sozialpsychologen John C. Turner die Theorie der sozialen Identität (Tajfel & Turner, 1986). Dieses theoretische Konstrukt basierte unter anderem auf den Erkenntnissen einer Feldforschung in einem Ferienlager. Dabei wurde festgestellt, dass unabhängig von Diversitätskriterien, die Mitglieder der eigenen Gruppe grundsätzlich besser bewertet wurden als Personen außerhalb der Referenzgruppe. Dies erklärt sich damit, dass Mitglied der In-Group zu sein einen Teil des eigenen Selbst ausmacht und damit der Grundsatz, sich selbst positiv zu bewerten, auf die gesamte Gruppe reflektiert.

Abgeleitet aus diesem Mechanismus definierten Tajfel und Stroebe (1982, S. 102) die soziale Identität als den Teil des Selbstkonzepts eines Individuums. Dabei spielt einerseits das eigene Wissen um die Mitgliedschaft in sozialen Gruppen und andererseits der emotionale Wert dieser Mitgliedschaft eine Rolle. Die Forscher zogen daraus den Schluss, dass Individuen die Mitgliedschaft zu jenen Gruppen anstreben, welche einen positiven Beitrag zu ihrer sozialen Identität liefern können. Ist dies nicht der Fall und ein Individuum muss in einer von ihm ungewollten Gruppe verbleiben, können zur Bewältigung der kognitiven Dissonanz die negativ besetzten Gruppenmerkmale positiv verändert werden oder Bemühungen zur Veränderung der Gruppe durchgeführt werden. Tajfel pocht auch darauf, dass es für Bewertungen der eigenen Gruppen und auch des eigenen Selbst immer eine Referenz braucht. Das bedeutet, dass es kein „ich“ ohne „wir“ gibt und somit auch keine In-Group ohne Out-Group (Tajfel & Stroebe, 1982, S. 103).

5.2.9 Andreas Reckwitz (geb. 1970)

Der deutsche Soziologe und Kulturwissenschaftler Andreas Reckwitz sieht in der modernen bzw. postmodernen Zeit die Identität an einem Individualisierungsprozess angekommen. Während bis 1970 noch das Spannungsfeld zwischen den eigenen Wünschen und der Einnahme von Rollenpositionen vorherrschte und das Faktum der Kontinuität im Interesse stand, konzentrieren sich postmoderne Theorieansätze auf das

Selbstverstehen der Individuen. Reckwitz (2001, S. 30ff) stellte einen semantischen Bedeutungswandel des Identitätskonzepts fest, der sich der Hermeneutisierung und einer Historisierung zuwendete. Er sieht die Selbstverortung offen und doch verortet im jeweiligen persönlichen kulturellen und historischen Kontext. Die Kennzeichen der postmodernen Menschen sind für ihn die Eigenschaften Kreativität und Unternehmertum. Seiner Ansicht nach beruhen die Identitätskonzepte postmoderner Sozialwissenschaftler:innen alle auf der Annahme, dass die Identitätsbildung und Sinnggebung zu einer eher privaten Angelegenheit geworden sind. Denn, obwohl die Herkunft immer Teil einer Entwicklung ist, hat sie nicht mehr die Macht von früheren Zeiten. Dies auch deshalb, weil durch die allzeitige Instabilität, die Verknüpfung von Identität mit der sozialen Stellung nur mehr reduziert bzw. fragmentiert gegeben ist (Eickelpasch & Rademacher, 2015, S. 11).

5.2.10 Amitai Etzioni (geb. 1929) und Ronald Inglehart (geb. 1934)

Der deutschstämmige, amerikanische Soziologe Amitai Etzioni und der amerikanische Politologe und Universitätsprofessor Ronald Inglehart sehen unhinterfragte Wertvorstellungen häufig als ein Resultat aus den frühen Sozialisationserfahrungen mit der Herkunftsfamilie, der Schule und den gesellschaftlichen Bedingungen an (Etzioni, 1997, S. 169f, Inglehart, 1998, S. 54). Sie postulieren im Grundsatz eine Matrix oder einen Referenzrahmen, an dem aktuelle soziale Beziehungen gemessen werden.

5.2.11 Lawrence Kohlberg (1927-1987)

Der amerikanische Psychologe und Erziehungswissenschaftler Lawrence Kohlberg hat die „kognitive Entwicklungstheorie des moralischen Urteils“ geschaffen (Kohlberg, 1984, S. 172ff). In seinem Postulat geht er von sechs Stufen der Moralentwicklung aus und sieht nach diesem Maßstab die Ermöglichung einer eigenständigen und von gesellschaftlichen Konventionen freie Entscheidungskompetenz erst auf den letzten beiden Stufen der Moralentwicklung. Erst auf der vorletzten Stufe werden gesellschaftliche Werte und Normen kritisch hinterfragt, ohne sich dabei von den Vorgaben einer Autorität bzw. den Urteilen des sozialen Umfeldes beeinflussen zu lassen. Erst auf der

letzten Stufe orientiert sich das Individuum an universellen und ethischen Prinzipien (Kohlberg, 1984, S. 172ff). Damit schafft sich das Individuum eine persönliche Wertestruktur, die ihm als Basis für Entscheidungen zur Verfügung steht.

5.2.12 Anthony Giddens (geb. 1938) und Chris Mruck (geb. unbekannt, ca. 1946)

Der britische Soziologe Giddens führt an, dass die Arbeit neben der ökonomischen, sozialen und zeitstrukturierenden auch eine identitätsstiftende Funktion hat (Giddens, 1999, S. 335). Menschen nehmen in der Regel eine typische Rollenidentität ein, die insbesondere durch Uniformen nach außen hin präsentiert wird. Besonders bei Männern resultiert die Selbstachtung häufig aufgrund ihrer beruflichen Karriere und dem daraus gewonnenen Einkommen. Der Professor für Psychologie Chris Mruck geht davon aus, dass der Beruf ein wichtiger Bestandteil für das eigene Selbstbild und den Selbstwert ist. Er dient aber auch der Klassifikation bzw. Einordnung von anderen Menschen (Mruck, 1995, S.150).

5.2.13 Max Weber (1864-1920)

Der Sozialökonom, Wirtschaftstheoretiker und Soziologe Max Weber entwickelte den „Idealtypus“, der jedoch als reinste Form der Rationalität niemals in der Realität vorkommen kann: „Der Idealtypus dient zur systematischen Konfrontation seiner selbst mit der Wirklichkeit [...] zur Identifizierung der „Abweichungen“ des Verhaltens von Personen und Organisationen [...] so dass gezielt nach den verursachenden Faktoren dieser Abweichung geforscht werden kann (Nohlen & Schultze, 2002, S. 331).

5.2.14 Wolfgang Schmale (geb. 1956)

Wolfgang Schmale beurteilt für das Entstehen der hegemonialen Männlichkeit das Zusammentreffen von verschiedenen Faktoren als maßgebend (Schmale, 2003, S. 152ff). Zunächst wurde in der Aufklärungsepoche das Konzept der idealen Männlichkeit geschaffen. Es beruht auf Geschlechtsidentität und der biologischen Zuweisung

der Attribute „Frau“ und „Mann“. Allerdings hat dieses Konzept fast hundert Jahre gebraucht, bis es sich entfalten konnte. Einer der wichtigsten Faktoren war das Bürgertum. Im Unterschied zum Adel, der seine Vorherrschaft auf „gottgewollt“ ausübte, fehlte den Bürgern die Legitimation ihrer Existenz. Die Schaffung und Umsetzung eines neuen Ideals an Männlichkeit war für die Entwicklung und der damit verbundenen Erstarkung des Bürgertums von essenzieller Bedeutung. Weitere Faktoren waren die grenzüberschreitende, breit angelegte Kommunikation unter Nutzung von Massenmedien, die Einflussnahme von Institutionen des Schul- und Bildungswesens, das Militär mit seiner allgemeinen Wehrpflicht und der Kasernierung der Soldaten sowie die systemwirksame Vorstellung vom Staat als Nationalstaat. All diese Gegebenheiten haben die Gesellschaft verändert und im Sinne der hegemonialen Männlichkeit, also die grundsätzliche Bevorzugung von Männern, determiniert (Schmale, 2003, S.152ff). Im Prinzip war im 19. Jahrhundert der Westen Europas der Platz der Realisierung für dieses Konzept. Es betraf kaum Osteuropa, da hier agrarische und traditionell persönliche Abhängigkeitsstrukturen wie etwa die Leibeigenschaft aufrecht geblieben sind (Schmale, 2003, S. 153). Obwohl dieses Ideal nur für einen kleinen Anteil der Männer praktisch und faktisch erreichbar war, strukturierte es die Art und Weise, wie in einer Gesellschaft Männlichkeit bewertet wurde. Es gab auch abweichende Männlichkeiten, die jedoch in der Regel einer Stigmatisierung ausgesetzt waren, wie etwa Verbrecher, Zigeuner, Juden und Schwule. Generell wurden diese Männer in die Opposition gedrängt und markierten somit die „Anti-Typen“ im Gegensatz zum „richtigen Mann“. Da Frauenrollen und das damit einhergehende Ideal von Weiblichkeit immer in Relation zum Ideal der Männlichkeit definiert werden, ordnet dieses binäre Paradigma automatisch einen Nicht-Mann dem Frauenbereich zu. Bemerkenswert ist, dass nahezu alle Geschlechter-Diskurse zugunsten der „Richtigen-Männer“ betrieben wurden und oftmals noch werden, gefestigt und reproduziert durch das dynamische System der Wiederholung (Schmale, 2003, S. 153ff, Connell, 2005, S. 67f).

Schmale befasste sich auch mit Militarisierung des Mannes. Er sieht darin das Kernelement der Hegemonialisierung des in der Aufklärung entstandenen Männlichkeitsmodells. Insbesondere mit der Einführung der Wehrpflicht, im Vergleich mit dem Söld-

nerheer, veränderte sich der ideologische Hintergrund von Männlichkeit. Soldat werden und Soldat sein wurde als hohes, patriotisches Ziel etabliert, für das es sich zu sterben lohnte. Dieses Ziel war an den „Mann“ geknüpft und implizierte als Teil dieser Geschlechtsidentität eine Opferfunktion und wurde dadurch mit dem Nimbus des Heldentodes verbunden (Schmale, 2003, S. 195). Zur Erreichung des Nimbus war es erforderlich die militärischen Tugenden zu erfüllen. Wichtig waren dabei die Attribute Disziplin (Manneszucht), Ordnung, Gehorsam und Mut, wobei auch der Korpsgeist und die Kameradschaft gefordert und gefördert wurden. Vermittelt wurden diese soldatischen Tugenden ab ca. 1860 durch Militärschulen bzw. militärische Ausbildungen. Da zu dieser Zeit alle Männer europaweit wehrpflichtig waren, wurden diese Tugenden alsbald flächendeckend vermittelt. Die militärische Ausbildung erhielt den Status einer Schule des Lebens. Damit transformierte der soldatische Habitus in einen allgemeinen männlichen Habitus. Er „kroch unaufhaltsam ins Gehirn der Masse“ (Schmale, 2003, S. 197) und drang in die Werte und Normen der Gesellschaft ein. Die Presse unterstützte dieses hegemoniale Männlichkeitsbild durch die Übernahme männlich geprägter Logiken und der Verwendung entsprechender sprachlicher Formulierungen und Bilder (Schmale, 2003, S. 198). Dieses militärische Erziehungskonzept beruhte auf Erniedrigung und Demütigung um „alte Formen und Prägungen“ abzustreifen und in weiterer Folge an der den militärischen Idealen gehorchenden Männlichkeit zu arbeiten. Gleichzeitig war es auch ein Machtinstrument. Als „Anti-Typen“ galten u.a. Deserteure, Kriegsdienstverweigerer, Selbstmörder und Simulanten. Bestrafung von Feigheit vor dem Feind wurde auch legislativ durch das Militärstrafrecht unterstützt (Schmale, 2003, S.199).

5.2.15 Ulrich vom Hagen (geb. unbekannt)

Hagens Auffassung von Militärkultur (damals als Militärkultur bezeichnet, aber nun dem Feld der Militärsoziologie zuzuordnen) bezieht sich auf die speziellen Praxisformen des militärischen Feldes, das die Hauptaufgabe der Verhinderung, Vorbereitung und Durchführung von kriegerischen Angriffen hat. Er sieht darin einen geschlossenen Komplex von Normen, Werten, Glaubenssätzen und Verhaltensweisen. Für Hagen basiert das Ordnungsmuster von Armeen auf der Referenz zu soldatischen Tugenden,

der Gemeinschaftsidee und der gleichzeitigen Herrschaft von bürokratischer Logik. Zu den besonderen Anforderungen des soldatischen Berufes zählt die mögliche Todesfolge als Teil der Ausübung der dienstlichen Pflichten. Speziell diese implizierte Todesbereitschaft verleiht dem Soldatenberuf einen „veralltäglichten Heroismus“ und stellt den Kern der militärischen Subkultur dar (Hagen, 2012, S. 43-44).

5.2.16 Relevanz der Identitätstheorien für das BMLV/ÖBH

Die Konstrukte der „Theorien zur Identität“ setzen sich intensiv mit der Bildung von Normen und Werten auseinander, die sich in den Persönlichkeiten der Bediensteten verorten lassen und ihre Wirkung im Dienstbetrieb (Arbeitsalltag) und in der Aufgabenerfüllung des BMLV/ÖBH entfalten. Aus diesem Grund ist es erforderlich, den Entwicklungsweg von Identität herauszuarbeiten, um in Zukunft geeignete Maßnahmen zu einer Verstärkung der Akzeptanz von Vielfalt im BMLV/ÖBH entwickeln zu können.

Bereits seit dem Ende des 19. Jahrhundert wird in der Wissenschaft (William James, Herbert Mead) zwischen einer personalen und einer sozialen Identität unterschieden. Der personalen Identität werden grundsätzlich alle genetisch gegebenen Voraussetzungen zugeordnet (Intelligenz, Begabung, Körperbau usw.). Mit der sozialen Identität kann allgemein das soziale Umfeld eines Menschen bezeichnet werden. Nach Erik Homburg Ericson findet die Entwicklung der Identität, wenn auch in unterschiedlicher Stärke während des ganzen Lebens statt. Sie kann in 8 Stufen eingeteilt werden. Am stärksten prägend ist die Phase der „inneren Entwicklung“ die bis zur Adoleszenz (Pubertät) andauert. In diesem Zeitraum werden die Referenzkategorien entwickelt, welche die weitere Beurteilung von Situationen, Aktionen und Reaktionen prägen. Mit Einsetzen der Adoleszenz und im jungen Erwachsenenalter prägen zunehmend äußere Einflüsse die Identitätsstrukturen. Durch die wechselseitige Anerkennung des einzelnen Menschen von seinen Mitmenschen werden in einem sozialen Kommunikationsprozess Erkenntnisse generiert, die in die Identität einfließen. Genau im Schnittpunkt dieser beiden Phasen, Adoleszenz und junges Erwachsenenalter, beginnt in der Regel der Wehrdienst beim ÖBH. Mit dem Eintritt in das Militär befindet sich der Mensch in

einer totalitären Institution, ist großteils von der Außenwelt abgeschlossen und fremdbestimmt (Erving Goffman). Hinzu kommt die Erwartungshaltung der Gesellschaft an den einzelnen Soldaten, den Habitus der Männlichkeit durch den Wehrdienst zu erhalten.

Unter diesen Voraussetzungen wird der militärische Sozialisierungsprozess gestartet, der auf den tradierten Normen und Werten des Militärs aufgebaut ist. Von Seiten der Soldaten beginnt damit die Phase des Mitgliedwerdens in der militärischen Gesellschaft. Trotz der Fremdbestimmung setzen die Soldaten ihre eigenen Bedürfnisse und Interessen in einen Zusammenhang mit dieser Mitgliedwerdung und ihre soziale Teilidentität „Soldat“ entwickelt sich (Apelt & Scholz, 2014, S. 295). In diesem Prozess werden die positiv konnotierten militärischen Tugenden gleichzeitig als männliche Eigenschaften ausgewiesen und damit die Verbindung von männlich-militärisch vorangetrieben. Verstärkend kommt hinzu, dass diese Zugangsweise nicht nur von der Subkultur Militär, sondern auch von der allgemeinen Gesellschaft getragen wird. Weiteres Faktum ist, dass das Privatleben stark reduziert wird, dadurch kann die „Quasi-Familie“ Kameradschaft gefördert und etabliert werden (Apelt & Scholz, 2014, S. 297). Aufgrund der Homosozialität der Soldaten im Grundwehrdienst und der Synonym-Setzung der Begriffe Mann und Soldat kann sich der Gedanke des weberischen Idealtypus des männlichen Soldaten mit seiner gesamten Palette an Normen und Werten etablieren und manifestieren.

In Bezug auf die Identität zeigen sich nach Sheldon Stryker folgende Reaktionen: Jeder Mensch ist bemüht für sich selbst eine stabile und kohärente Identität aufzubauen und diese positiv zu bewerten. Dies erfolgt in dem Spannungsfeld der sozialen Interaktionen, aus dem wiederum Klassifikationen hervorgehen, die auf den geteilten Verhaltenserwartungen der jeweiligen Gruppe beruhen. Diese Kenntnis über das Verhalten schafft für jeden Einzelnen Sicherheit bei der Einschätzung von anderen Personen. Aus diesem gemeinsamen Prozess heraus erwächst eine kollektive Individualität mit gemeinsamen Werten, Normen, Überzeugungen (z.B. Ideologien, Heldentum) und Interessen. Diese werden durch das Bundesheer selbst, durch die militärischen Symbole sowie durch sich ständig wiederholende Kommunikationsprozesse reproduziert, wodurch sie als wahr gelten und nicht mehr hinterfragt werden (Goffman, (1974

[1971]). Gleichzeitig erreichen die Werte und Normen den Status der geschlechtsneutralen, für alle gültigen Richtigkeit. In weiterer Folge erfolgt die Einschreibung in die Teilidentität „Soldat“.

Das Bedürfnis nach möglichst großer Sicherheit ist gerade im Militärdienst stark ausgeprägt, da es im Ernstfall zum eigenen Tod kommen kann. Dieses Gefühl der Sicherheit wird sowohl durch eine klare Rollenverteilung (Funktionen) mit Festlegung von konkreten Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten als auch durch den Zusammenhalt und die Kameradschaft innerhalb der jeweiligen Gruppe erreicht, was in Summe stabilisierend auf die Teilidentität „Soldat“ wirkt (Weigert et al., 2007, S. 76). Dies setzt sich auch in jeglicher militärischer Weiterverpflichtung fort, an der Männer nach der für alle österreichischen Staatsbürger verpflichtenden Grundausbildung, und Frauen auf freiwilliger Basis teilnehmen können. Sowohl Frauen als auch Männer stehen dabei in einem militärischen Dienstverhältnis. Die männlichen Soldaten sind zu diesem Zeitpunkt großteils bereits militärisch sozialisiert. Für die Soldatinnen gilt, dass sie sich aufgrund des Effekts des Token-Status⁹ (derzeit ca. 97% Soldaten-Anteil, siehe Tabelle 1) anpassen, um innerhalb der Gruppe akzeptiert zu werden.

Da im Vergleich zu früheren Zeiten in der modernen Gesellschaft ein Individualisierungsprozess in der Identitätsbildung stattfindet und sich die Menschen vermehrt im privaten Bereich verorten, besteht seitens des Militärs ein vermehrtes Interesse, das die Teilidentität „Soldat“ in einem möglichst großen Ausmaß in den einzelnen Soldaten zur Wirkung gebracht wird. Förderlich dafür ist es, wenn sich die Soldaten ihrer Rolle beim Militär verpflichtet fühlen, die zugewiesenen Tätigkeiten schätzen und eine emotionale Bindung zur Organisation erarbeitet haben (Stryker, 2000, S. 29). Dies auch deshalb, da der Beruf nicht nur einen ökonomischen Aspekt darstellt, sondern ein wichtiger Bestandteil des Selbstbildes und des Selbstwertes ist und sich dadurch

⁹ Nach Rosabeth Kanter (1977) besagt der Token-Status, dass sich für wenige Frauen in einer Männergruppe negative Konsequenzen in Form der "token"-Dynamik ergeben. Das meint die Übernahme von Verhaltensmuster und Anerkenntnis von Werten und Normen, die es bei einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis nicht geben würde.

ebenfalls auf die Identität auswirkt. Falls sich Soldaten in hohem Ausmaß mit ihrem Beruf identifizieren, kann das bereits bestehende andere Teilidentitäten schwächen, da die Erfahrungswerte der militärischen Interaktionen die Referenzkategorien der anderen Teilidentitäten beeinflussen. Dies ist ein weitreichender Effekt, da die persönliche und die soziale Identität in einer permanenten Wechselwirkung zueinanderstehen (Stryker, 2000, S. 29). Durch die Verschränkung von Militär und Männlichkeit erfolgt konsequenter Weise die Abgrenzung zwischen Männern und Nicht-Männern, zwischen „normal“ und „anders“. Diese Gegenüberstellung macht das aus der Männerforschung bekannte Paradox deutlich, dass männliche Sichtweisen, die sich hinter der Konstruktion des Mannes als geschlechtsneutrales Wesen oder als Repräsentant des „Allgemeinmenschlichen“ verstecken, universale Gültigkeit zuerkannt wird (Böhnisch, 2012, S. 24-30). Der Widerspruch, dass ein universal, also für alle gültiges Konzept, Sonderregelungen für „Nicht-Männer“ braucht, widerspricht sich, wird jedoch aufgrund der geltenden Heteronormativität und Genderblindness nicht wahrgenommen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass durch das Bestehen der derzeitigen Verknüpfung von Werten und Normen hinsichtlich Männlichkeit mit Militär grundsätzlich kaum Platz für Vielfalt im BMLV/ÖBH gegeben ist.

5.3 Gesellschaftstheorien - Macht und Herrschaft

Max Weber definiert den Begriff mit „Macht bedeutet jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel, worauf diese Chance beruht.“ (Weber, 1972, S. 28). Herrschaft ist immer unmittelbar mit Macht verbunden, da es einer Ermächtigung bedarf, um herrschen zu können. Zur Vermittlung von Herrschaft und Macht ist Kommunikation in all ihren Facetten bis hin zum Krieg erforderlich. Jedes kollektive Handeln weist eine Machtstruktur auf, das bedeutet auch, dass kein soziales Handeln ohne Machtgefüge möglich ist (Crozier & Friedberg, 1993). Michel Crozier und Erhard Friedberg definieren bei Ihrer etablierten Abhandlung hinsichtlich mikropolitischen Organisationsdynamik Macht als Fähigkeit, relevante Unsicherheitszonen zu kontrollieren. Eine gewichtige Machtquelle zur Beherrschung dieser Unsicherheitszonen ist auch bei Crozier und Friedberg, wie bei

Weber, die Kontrolle von Kommunikations- und Informationskanälen, denn alle Organisationsmitglieder sind zur angemessenen Aufgabenerfüllung immer auf Informationen angewiesen. In welcher Form und in welchem Ausmaß Informationen weitergegeben werden, kontrolliert die wissende Person, wodurch sie Macht über andere Organisationsmitglieder innehat.

Herrschaft gilt als eine Grundkategorie der Gesellschaftstheorien und ist als asymmetrische soziale Wechselbeziehung von Befehlsgebung und Gehorsamsleistung zu definieren, in der laut Weber „eine Person, eine Gruppe oder eine Organisation anderen Unterordnung aufzwingt und somit Folgebereitschaft erwarten kann“ (Weber, 1972, S. 38). Herrschaft ist ein unumgängliches Element der sozialen Ordnung, um das sich gesellschaftliche Beziehungen und sich daraus ergebende Spannungen anordnen. Sie wird in der Regel als ein vertikales Verhältnis zwischen „Oben und Unten“ verstanden.

5.3.1 Thomas Hobbes (1588-1679)

In der Zeit von Thomas Hobbes (Mathematiker, Staatstheoretiker und Philosoph) gab es in seiner Heimat England große gesellschaftliche Umbrüche. Das sich entwickelnde Industriezeitalter mit seinen neuen kapitalistischen Produktionsweisen und die Umstellungen der Kleinbäuerlichkeit auf Großgrundbesitz lösten langanhaltende machtpolitische und konfessionelle Krisen und Kämpfe aus. Durch das erstarkende Bürgertum erfolgte im Namen von Naturrecht und Vernunft die Infragestellung der Herrschaft des Adels und dessen Legitimität. Der Ruf nach einer Veränderung der Machtverteilung wurde laut. Seinen Lösungsansatz artikulierte Hobbes mit seiner frühliberalen Theorie eines auf einem Herrschaftsvertrag beruhenden absoluten Staates. Dabei wird dem Staat, zum Preis der Aufgabe von subjektiven Freiheiten und natürlicher Rechte des Einzelnen, die gesamte Macht zum Zwecke der Sicherheit und der Überlebensfähigkeit übergeben. Diese klare Regelung erachtet er als notwendig, da er den Naturzustand des Menschen als „Krieg aller gegen alle (bellum omnium contra omnes)“ ansah (Hobbes, 1949). Es geht dabei im Sinne des frühen Aufklärungsgedankens um einen von menschlicher Einsicht getragenen, gesteuerten Prozess. Der Ansatz von Hobbes geht davon aus, dass das menschliche Handeln aus einem Machtrieb heraus immer

auf die Durchsetzung der eigenen Bedürfnisse fokussiert ist. Ein Zusammenschluss von Menschen unter dem Aspekt von Machtverlust erfolgt nur unter Zwang oder bei Aussicht auf einen gegenseitigen Gewinn.

5.3.2 Max Weber (1864-1920)

Für Max Weber besteht ein menschliches Streben nach einem Machtanteil oder nach Beeinflussung der Machtverteilung (Weber, 1972, S. 28). Er sieht Herrschaft als immanent eingeschrieben, da sie Ordnung und Stabilität schafft. Im Gegensatz zur reinen Gewaltanwendung, setzt Herrschaft zumindest ein Minimum an „Gehorchen-Wollen“ voraus (Bevs, 2007, S. 67). Des Weiteren benötigt jede Herrschaftsform Legitimität. Max Weber unterscheidet in diesem Zusammenhang (Weber, 1972, S. 124):

- Rationale Herrschaft erhält ihre Legitimität durch das Anerkenntnis der Legalität von gesetzter Ordnung (wie etwa Gesetzen) und dem Anweisungsrecht der zur Herrschaft berufenen Personen.
- Traditionelle Herrschaft baut auf dem Alltagsglauben an die Heiligkeit von jeher geltenden Traditionen auf. Alleinherrschaft ohne Bindung an eine gesetzte Ordnung.
- Charismatische Herrschaft bekommt ihre Legitimität durch die Hingabe an die Heiligkeit, Heldenkraft oder die Vorbildlichkeit einer Person und der durch sie offenbarten oder geschaffenen Ordnungen.

5.3.3 Pierre Bourdieu (1930-2002)

Bourdieu begreift das soziale Umfeld in dieser Weise: „Die soziale Welt konstruiert den Körper als gesellschaftliche Tatsache. [...] Und dieser gesellschaftlich konstruierte Unterschied wird dann zu der als etwas Natürliches erscheinenden Grundlage und Bürgerschaft der gesellschaftlichen Sichtweise, die ihn geschaffen hat“ (Bourdieu, 2005, S. 21).

Die Schlagworte Habitus, Soziales Feld und Sozialer Raum sind untrennbar mit dem richtungsweisenden Soziologen und Sozialphilosophen Pierre Bourdieu verbunden. Er arbeitete vorrangig mit der Theorie der Praxis, also der Feldforschung. Von ihm stammt auch das ursprünglich für die Analyse von Klassenverhältnissen geschaffene

Konzept des Habitus, das er später für Forschungen zu Geschlechterverhältnissen angepasst und dabei den Fokus auf die Reproduktion der männlichen Herrschaft gelegt hat (Meuser, 2006, S. 162). Meuser sieht in diesem Habitus ein handlungsgenerierendes Prinzip, welches das Handeln von Männern gegenüber anderen Männern, aber auch gegenüber Frauen strukturiert. Bourdieu bezeichnet es als „libido domnandi“ und meint damit der Streben nach Überlegenheit, durch das Festlegen von Spielregeln, die universal, natürlich oder gottgewollt für alle Gültigkeit haben und in der Regel nicht zu hinterfragen sind (Meuser, 2006, S. 162f). „Bourdieu betonte auch die grundsätzlich kompetitive Struktur von Männlichkeit und den homosozialen Charakter der sozialen Felder, in denen dieser Wettbewerb stattfindet“ (Meuser, 2006, S. 162f). Dieser wird unter Männern ausgetragen, die sich als „Partner-Gegner“ gegenüberstehen. In der Regel wirkt ein solcher Wettkampf nicht trennend, sondern fördert die männliche Gemeinschaft (Bourdieu, 2005, S. 83). Bourdieu stellte fest, dass Macht und Machtbeziehungen in die Strukturen von Organisationen eingeschrieben sind, ohne dass diese im Alltag sichtbar oder greifbar wären, sich diese somit unter der Wahrnehmungsschwelle befinden. Er konstatiert, dass es nur mit einem aufwendigen Prozess einer theoriegeleiteten empirischen Rekonstruktion möglich wäre, die Unterscheidungs- und Verteilungsprinzipien zu identifizieren. Weiters bezeichnet er Macht als Kapital und teilt dieses in vier Bereiche ein, die sich gegenseitig beeinflussen (Hofbauer, 2014, S. 149):

- Kulturelles Kapital:
 - Inkorporiertes kulturelles Kapital: Es kann auch als verinnerlichtes, dauerhaftes, als ein in den Körper eingeschriebenes Kapitel bezeichnet werden. Dieser Bereich lässt sich unter sozialen Voraussetzungen und Wissensentwicklungen subsumieren. Die Schaffung dieses Kapitals ist ein längerer Prozess, der nicht kurzfristig verändert werden kann (vgl. Bourdieu, 1992, S. 55).
 - Objektiviertes kulturelles Kapital: Das objektivierte Kulturkapital steht immer in Verbindung zum jeweiligen inkorporierten kulturellen Kapital und es ist übertragbar, da es sich auf materielle Dinge bezieht. Es beschreibt materielle Gegenstände, die nur für jene Personen von Bedeutung sind, die dazu einen speziellen Bezug haben. Das wäre zum Beispiel eine hochwertige Geige für eine

Künstlerin oder alte Schriften für einen Kryptografie-Experten (Bourdieu, 1992, S. 59ff).

- Institutionalisiertes kulturelles Kapital: Dieses Kapital existiert in Form von Titeln. Es stellt eine personenunabhängige Form des inkorporierten Kulturkapitals dar. Titeltragenden werden automatisch Fähigkeiten zugeschrieben. Das meint, dass durch die Ausstellung eines Zeugnisses, der innehabenden Person auf Dauer ein garantierter konventioneller Wert zugeschrieben wird (Bourdieu, 1983, S. 190).
- Soziales Kapital: Dieses basiert auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe. Das Gesamtkapital aller Mitglieder dient hierbei auch allen Mitgliedern als Sicherheit. Die Grundlage des Sozialkapitals sind symbolische und materielle Tauschbeziehungen, deren Abwicklung soziale Beziehungen erhalten bzw. stärken. Dies kann sich auf Familien, den Freundeskreis sowie Vereinigungen und Organisationen beziehen. Je mehr tragfähige Beziehungen und Netzwerke jemand vorweisen kann, desto größer das soziale Kapital (Bourdieu, 1992, S. 63f).
- Ökonomisches Kapital: Betrifft allen materiellen Besitz bzw. die Nutzung von materiellem Besitz anderer Personen (z.B. Kapital von Familienmitgliedern) (Hofbauer, 2014, S. 149).
- Symbolisches Kapital: Dieses Kapital ist die Präsentation der anderen drei Kapitalien, sozusagen das Eigenmarketing. Dies kann z.B. eine Parade des Militärs oder eine Werksschau einer Firma sein (Hofbauer, 2014, S. 149)

Grundsätzlich können die Kapitalarten untereinander ausgetauscht und umgewandelt werden. Im Bereich des inkorporierten Kulturkapital trifft das jedoch nur bedingt zu. Alle anderen Kapitale sind je nach Zielsetzung umwandelbar, um damit den eigenen Vorteil stärken zu können (Bourdieu, 1992, S.70ff).

5.3.4 Talcott Parsons (1902-1979)

Talcott Parsons war einer der bedeutendsten amerikanischen Soziologen der Nachkriegszeit. Aufbauend auf den Schriften von Durkheim und den sprachwissenschaftli-

chen Arbeiten von Ferdinand de Saussure entwickelt Parsons seine strukturell-funktionale Systemtheorie. Ihren Zweck erkennt Parsons dabei „mit Hilfe des *analytischen* Begriffs ‚System‘ einen realen Zusammenhang zwischen festgestellten Regelmäßigkeiten (Strukturen) eines (sozialen) Ganzen zu repräsentieren“ (Hülst, 2000, S. 322). Sein Interesse galt somit der Erkenntnis von Wirkungszusammenhängen zwischen strukturellen Elementen und dem sozialen Ganzen, um damit Gesetze feststellen zu können, welche die Prozesse innerhalb eines sich selbst steuernden System bestimmen. Dabei referiert er auf Funktionen, die als Interdependenz, Zirkularität oder Rückkopplung konzipiert sein können (Hülst, 2000, S. 322). Parsons Theorie dient der Ermittlung „der funktionalen Leistung von Systemstrukturen für die Sicherung des Bestandes eines Systems in einer sich wandelnden Umwelt“ (Hülst, 2000, S. 322) und somit gleichzeitig der Feststellung von Macht bzw. Ermächtigungen innerhalb von Systemen. Der Forscher geht somit von sozialen Systemen mit festgelegten Strukturen aus, die durch soziale Handlungen, unter Berücksichtigung von in diesen Strukturen geltenden Werten und Normen, bestehende Ordnungen sichern (Hülst, 2000, S. 323).

5.3.5 Niklas Luhmann (1927-1998)

Bezugnehmend auf die Erkenntnisse der Systemtheorie von Talcott Parsons, geht auch Niklas Luhmann der Frage nach, wie soziale Ordnung möglich ist. Seine Arbeit konzentrierte sich auf die Erarbeitung einer für die Sozialwissenschaften universell geltenden „Theorie sozialer Systeme“ (Hülst, 2000, S. 321f). Anders als Parsons ordnete Luhmann den Begriff Funktion vor dem der Struktur und hinterfragte Systeme und Systembildungen. Er wendete sich ab von der Vorstellung universalistischer Systemkonstanten und ermöglichte damit die Geltung verschiedenster Referenzen z.B. Funktion der Systemdifferenzierung, hierarchische Ordnung in Systemen, Funktion bestimmter Strukturen wie Identität und Weltanschauung (Hülst, 2000, S. 323). Luhmanns Theorie der Gesellschaft wird auch häufig als Kommunikationstheorie bezeichnet. Inhaltlich geht sie davon aus, dass ein System zwar aus Elementen besteht, das System selbst jedoch lediglich durch die Kommunikation dieser Elemente miteinander existiert. Somit hat für ihn Kommunikation den Status eines gesellschaftskonstituierenden Prozesses

(Hülst, 2000, S. 328). Für Luhmann sind Organisationen bzw. Institutionen das zentrale Merkmal der modernen Gesellschaft. Er betrachtet sie als Instrument des Übergangs von einer stratifikatorischen zur funktional differenzierten Gesellschaft und ordnet sie zwischen den Ebenen der Interaktion und der Gesellschaft ein (Luhmann, 1975, S. 9ff). Luhmann sieht Existierendes immer als eine Möglichkeit von mehreren Optionen. Aus diesem Grund stellt er sich die Frage, was die spezifische Leistung der aktuellen Existenz im Kontrast zu nichtrealisierten Varianten war. Er bedient sich dabei der Begrifflichkeit der Kontingenz, die Existierendes grundsätzlich weder als notwendig noch als unmöglich begreift (Hülst, 2000, S. 322). In seinen Konzepten wird der Machtbegriff entindividualisiert und entsubstantialisiert. Das bedeutet, dass Macht keine Eigenschaft von Individuen bzw. Gruppen, sondern von sozialen Systemen darstellt. Sie ist eingeschrieben in Strukturen und Prozesse. Macht geht somit nicht mehr nur von handelnden Personen aus, sondern resultiert auch aus Verhaltensdisziplinierung als Folge institutionalisierter Regeln. Luhmann arbeitet ab den 80er Jahren sehr stark mit dem Konzept der Autopoieses von Humberto Maturana und Francisco Varela. Er benutzte es als Grundlage für seine weiteren Arbeiten und zur gedanklichen Differenzierung unterschiedlicher Systemarten (Hülst, 2000, S. 327). Autopoieses steht für die Fähigkeit sozialer Systeme, die eigenen Strukturen und Prozesse nach Maßgabe selbstgesetzter Kriterien zu erzeugen und zu verändern. Dazu bedient sich das System systemeigener Elemente. Diese können Ressourcen aus dem Umfeld auf emergenter Basis für das System nutzen (Hülst, 2000, S. 328). Da Systeme operativ geschlossen sind und sie sich mit der Umwelt nur anhand ihrer Codes auseinandersetzen, bleibt alles andere außerhalb der Wahrnehmung. Es wird also nur gesehen, was der Code erlaubt. Luhmanns Theorie erkennt jedes Teilsystem der Gesellschaft grundsätzlich als autopoietisch an. Komplexitätsprobleme bei der Kommunikation werden durch Selektierung (Priorisierung) gelöst (Münch, 2002, S. 950f).

5.3.6 Jürgen Habermas (geb. 1929)

Das Hauptwerk des deutschen Philosophen und Soziologen Jürgen Habermas ist die „Theorie des kommunikativen Handelns“. Dabei setzt er sich mit der Bedeutung des kommunikativen Handelns für das soziale Miteinander auseinander. Das Ziel jeglicher

Kommunikation ist laut Habermas die Organisation des miteinander Lebens und das Aushandeln der Lebensverhältnisse durch Verständigungsprozesse. Im Gegensatz zur Definition der Herrschaft, als asymmetrische Wechselwirkung von Befehlsgebung und Gehorsamsleistung, steht seine Theorie für einen herrschaftsfreien Diskurs. Damit meint er einen Diskurs von gleichberechtigten Kommunikationspartner:innen (symmetrisch), bei dem grundsätzlich alle Teilnehmenden die gleichen Möglichkeiten haben sich zu äußern. Das kann sich sowohl auf die Ausgewogenheit von Zeitzuteilungen als auch auf das Sprachniveau beziehen. Entscheidungen werden durch den Zwang des richtigen Arguments getroffen, wobei es keinen Zwang zum Konsens geben darf. Eine Letztgültigkeit einer Entscheidung wird ebenfalls nicht erwartet. Laut Habermas verorten sich Entscheidungen immer im jeweiligen Kontext von Zeit und Raum und bestehenden Hintergründen (Normen, Werte) von Gesellschaften (Hülst, 2000, S. 310ff). Entscheidungen unterliegen dem Diskursprinzip und dem Universalisierungsprinzip. Das bedeutet, dass unter den Diskutanten und allen die davon betroffen sein könnten, ein Konsens gefunden werden muss, der dann als Entscheidung festgelegt wird. Das Universalisierungsprinzip besagt, dass die Entscheidung dahingehend universal sein muss, dass alle Betroffenen die Entscheidung umsetzen können. Beim Eintritt in einen Diskurs wird grundsätzlich angenommen, dass alle Teilnehmenden Wissen darüber haben, wie die Verständigung hergestellt werden kann. Im Mittelpunkt der kommunikativen Theorie von Habermas stehen die sprachlichen Handlungen (Gespräche), welche er als Sprechakte bezeichnet. Der Forscher übernimmt dabei von J. L. Austins die Einteilung in lokutionäre, illokutionäre und perlokutionäre Akte (Austin, 1975, S. 91ff). Erstere geben Sachverhalte wieder, mit illokutionären Akten werden Handlungen vollzogen (z.B. Gesetze oder Befehle) und die Letztgenannten sind bewusste oder unbewusste strategische Handlungen. Habermas Interesse galt in erste Linie den illokutionären Sprechakten. Er stellte dabei fest, dass diese vier Ansprüchen genügen müssen: der Verständlichkeit, der Wahrheit, der Wahrhaftigkeit und der Richtigkeit (Hülst, 2000, S. 315). Die für die Verständigung wichtige öffentliche Sphäre, die Habermas als Grundlage für Diskussion und Diskurse erachtet, sieht er durch die Manipulation von Massenmedien und der Massenunterhaltung der Gegenwart ausgehöhlt. Seiner Ansicht nach gehe dadurch immer mehr die gleichberechtigte öffentliche Debatte verloren (Giddens, 1999, S. 411).

5.3.7 Michel Foucault (1926-1984)

Der dem Poststrukturalismus zuzurechnende französische Philosoph, Soziologe und Historiker Michel Foucault versteht in seinen Machtanalysen Macht als universelles gesellschaftliches Grundphänomen, das allen Diskursen, Begründungen und allem Wissen vorausgeht. Macht entzieht sich seiner Ansicht nach jeglicher Subjektivierung. Des Weiteren sieht er Macht immer im Zusammenhang mit Beziehungen und verknüpft Macht mit Wissen (Schaal & Heidenreich, 2016, S. 229). Macht ist niemals vollkommen auf einer Seite, Macht ist nicht ausschließlich zerstörend und unterdrückend, sondern auch produktiv und ermöglichend, Macht an sich hat keine repressive Kraft (Jagose, 2005, S. 104). Zusammenfassend postuliert Foucault (1977, S. 114): „Die Macht ist nicht eine Institution, ist nicht eine Struktur, ist nicht eine Mächtigkeit einiger Mächtiger. Die Macht ist der Name, den man einer komplexen strategischen Situation in einer Gesellschaft gibt“. Wissen definiert der Forscher mit all dem, was wir denken, darunter fallen etwa Wissen an sich, Glaube, Vorstellungen und Alltagsweisen (Schaal & Heidenreich, 2016, S. 227): „Was wir für gegebenes Wissen halten, ist das Ergebnis eines Konstruktionsprozesses, in dem sich Machtverhältnisse Ausdruck in Wissensformen suchen und damit ‚Wahrheiten‘ produzieren, die die Machtverhältnisse stützen“. So seien beispielsweise moralische Wahrheiten des Christentums nur ein Machtinstrument zur Unterdrückung und Ausbeutung der Schwachen. Macht ist nicht immer erkennbar, sie wirkt nicht nur dort, wo Befehle gegeben und befolgt werden. Macht ist auch dort, wo wir zu denken beginnen, wo uns die Gesellschaft Sprache und Begriffe vorgibt, Unterscheidungen nahelegt oder ganze Argumentationsketten bereitstellt. Es ist auch von Bedeutung, wie etwas gesagt wird. Das Subjekt ist nicht frei in seiner Entscheidung, das Subjekt ist eine Illusion (Schaal & Heidenreich, 2016, S. 227).

Foucault entwickelte auch den Strukturbegriff des klassischen Strukturalismus weiter und ersetzte den Begriff der „Struktur“ durch den des „Diskurses“. Während der Strukturalismus mit Oppositionen und Ähnlichkeiten arbeitete, arbeitete Foucault mit Analysen, die sich mit den Beziehungen von Aussagen untereinander beschäftigen. Als Diskurs bezeichnete Foucault inhaltlich und formal strukturiert sinnstiftenden Einheiten,

die durch festgelegte soziale Praktiken produziert werden. Der Diskurs verleiht materiellen und sozialen Phänomenen Bedeutung und konstituiert dadurch deren gesellschaftliche Realität. Ein Diskurs kann somit als eine Summe von sprachlichen Aussagen begriffen werden, die in ihrer Gesamtheit die Wahrnehmung, das Denken und das Handeln von Individuen beeinflusst. Wichtig ist dabei, dass die Beziehungen der Aussagen untereinander analysiert werden. Der Diskurs ist stets kultur-, kontext- und zeit-spezifisch und stellt einen mehr oder weniger kohärenten Wissenskörper dar (Foucault, 1977, S. 41).

5.3.8 Raewyn Connell (geb. 1944)

Die australische Soziologin Raewyn Connell hat mit ihrem Konzept der hegemonialen Männlichkeiten im Jahre 1995 (*Masculinities*) bzw. mit der deutschen Übersetzung im Jahre 1999 (*Der gemachte Mann*) einen wichtigen Grundstein in der Männerforschung geschaffen. Der Begriff Hegemonie wird dabei im Sinne des marxistischen Theoretikers Antonio Gramsci verwendet, der darunter eine kulturelle Dynamik versteht, mit der eine Gruppe (oder Klasse) eine kulturelle und soziale Vormachtstellung beansprucht und aufrechterhält. Unter dieser Betrachtungsweise wird sichtbar, dass es immer wieder Veränderungen in Gesellschaften geben kann, sich Werte und Normen über Machtinnehabende und nicht an einer universellen Gültigkeit definieren können (Connell, 2005, S. 77). Hintergrund für die Entstehung von Connells Konzept ist die feministische Kritik der 1970er und 1980er Jahre am Patriachat in der Wirtschaft, der Politik und im Privatleben sowie die Kapitalismuskritik der Herrschaft einer Minderheit über die Mehrheit und die Position der Arbeiter:innenschaft. Der Begriff männliche Hegemonie ist dabei als generatives Prinzip der Konstruktion von Männlichkeit zu fassen und bezieht sich damit generell auf Frauen sowie untergeordnete und marginalisierte Männer z.B. homosexuelle Männer oder Männer, die einer ethnischen Minderheiten angehören. Hegemonie verweist aber auch darauf, dass die gesellschaftliche Vormachtstellung von Männern und Männlichkeit nicht durch gewaltförmige Herrschaft hergestellt, sondern vor allem durch Interessenbündnisse und einer Kultur der Zustimmung aufrechterhalten wird. Diese basiert darauf, dass die gesamte Genusgruppe der Männer von der Unterdrückung und Abwertung von Weiblichkeit profitiert (Connell,

1999, S. 100). Gefördert wird die Hegemonie durch den Umstand, dass die in den jeweiligen Kulturkreisen eingeschriebene Männlichkeit als allgemeine Norm ausgewiesen wird und sich damit einer Wahrnehmung als geschlechtlich markiert entziehen kann. Das bedeutet hierzulande, dass die deutsche, heterosexuelle, weiße und bürgerliche Männlichkeit zwar in alle gesellschaftlichen Belange eingeschrieben, jedoch nicht unbedingt sichtbar ist. Sichtbar werden vorrangig jene Männer, die von der Norm abweichen. Diese „Nicht-Männer“ (Frauen, Bildungsferne, Homosexuelle usw.) werden als „andere“ ausgewiesen (Meuser & Scholz, 2005, S. 225). In Bezug auf das Militär stellt Connell eine grundsätzliche Verwobenheit von Männlichkeit mit Politik, Macht und Gewalt fest und betont damit den politischen Charakter der Konstruktion von Männlichkeit. Das größte Interesse an der Durchsetzung und Erhaltung der männlichen Hegemonie haben die Führungsebenen von Wirtschaft, Militär und Politik (Connell, 1999, S. 57ff).

Ein wichtiges Faktum für alle Männer sieht sie auch in der patriarchalischen Dividende. Das ist ein Zugang zu Ressourcen, entsprechend dem sozialen Status eines Mannes, der nicht mit Leistung verknüpft sein muss (Connell, 1999, S. 100). Ähnlich einer Kriegsbeute, die nach bestimmten Regeln entsprechend des Ranges aufgeteilt wird. Es gilt auch zu bedenken, dass sich durch die soziale Praxis der gesellschaftlichen Eliten ein Muster von Männlichkeit herausbildet, dass infolge der sozialen Positionen der Eliten hegemonial wird. Aus diesem Grund ist diese Macht immer an die gesellschaftliche Macht und Herrschaft sowie auch an Organisationen gebunden (Apelt & Scholz, 2014, S. 298). Von der Ebene der hegemonialen Männlichkeit lässt sich die Ebene der alltäglichen Praxis der Konstruktion von Männlichkeit herunterbrechen, das sogenannte „generative Prinzip der Erzeugung des männlichen Habitus“ (Bourdieu et al., 1999, S. 286). Dabei ist nicht zu vernachlässigen, dass außerhalb des Systems von Geschlechtsbeziehungen die Bezeichnung Männlichkeit nicht existent sein kann (Meuser & Scholz, 2011, S. 61).

5.3.9 Relevanz der Gesellschaftstheorien von Macht und Herrschaft für das BMLV/ÖBH

Die angeführten Gesellschaftstheorien belegen und erklären in vielfacher Hinsicht das Funktionieren des „Systems Bundesheer“ durch Macht und Herrschaft. Es beginnt bei Thomas Hobbes, der das Verschwinden der gottgewollten Herrschaft durch einen Gesellschaftsvertrag ersetzt, der faktisch die freiwillige Aufgabe von Rechten an einen Souverän, im Tausch gegen Schutz und Sicherheit, zum Inhalt hat. Dies geschieht beim Militär durch die Ableistung des Treueeids gemäß § 41 Abs. 7 des Wehrgesetzes 2001: „Ich gelobe, den Gesetzen und den gesetzmäßigen Behörden Treue und Gehorsam zu leisten, alle Befehle meiner Vorgesetzten pünktlich und genau zu befolgen und mit allen meinen Kräften der Republik Österreich und dem österreichischen Volke zu dienen.“

Durch das Versprechen alle Befehle zu befolgen, werden subjektive Freiheiten und natürliche Rechte an das Militär abgetreten. Dies betrifft auch das eigene Leben, das im Ernstfall geopfert werden muss und womit der Selbsterhaltungstrieb des Menschen seine Gültigkeit verliert. Gleichzeitig wirkt dieser Eid beinahe religiös, da das Opfer eines Einzelnen für die Gemeinschaft verlangt wird. Einst wie jetzt gibt es für die Opfererbringung die Anerkennung der Gemeinschaft Militär durch Auszeichnungen und persönlicher Wertschätzung in den unterschiedlichsten Arten.

Dem Militär wird immanente Herrschaft zugestanden, um für die Bevölkerung Ordnung und Stabilität zu garantieren. Das wird nicht nur für den Staat an sich geleistet, sondern auch im Organisationsinneren für das gesamte beschäftigte Personal. Durch seine hierarchische Struktur mit einer klaren Anordnungsbefugnis wird Sicherheit und Stabilität für die Bediensteten geschaffen und ein „Gehorchen-Wollen“ sichergestellt.

Das Militär weist grundsätzlich eine rationale Herrschaft auf, die ihre Legitimität aufgrund von Gesetzen bezieht, jedoch entfalten auch traditionelle (Militärkultur) und charismatische Herrschaftselemente (Heldenkraft, Vorbilder) ihre Wirkung. Sichtbar ist nur

die rationale Herrschaft, die Auswirkung und Nutzung der Militärkultur und der Vorbilder ist abhängig vom jeweiligen Wirkungsfeld und steht in einem direkten Zusammenhang mit den jeweiligen Werten und Normen. Es ist ein Fakt, dass im BMLV/ÖBH Macht und Machtbeziehungen von männlichen Funktionsträgern in die Strukturen und Rahmenbedingungen eingeschrieben wurden. Trotzdem erfolgt eine generelle Annahme der Geschlechtsneutralität, die allen Bereichen des Militärs zugeschrieben wird.

Bourdieu bewertet Macht als Kapital und teilt es in die vier Gruppen kulturelles, soziales, ökonomisches und symbolisches Kapital auf. Durch diese Differenzierung wird deutlich, dass die dominante heteronormative Gruppe im BMLV/ÖBH es einfacher hat Kapital aufzubauen als Personen, die nicht diesem Mainstream entsprechen. In Bezug auf als „Mann“ auftretende LGBTIQ+-Personen ist es vor einem Outing durchaus möglich sich die entsprechenden Kapitalien anzueignen, jedoch können insbesondere das soziale und das symbolische Kapital und in weiterer Folge das ökonomische Kapital nach dem Outing geschwächt werden. Schwerer haben es als „Frau“ auftretende LGBTIQ+-Personen, da sie bereits vor dem Outing nicht der dominanten Gruppe angehörten und somit leichter Diskriminierung erfahren können. Da im BMLV/ÖBH Seilschaften eine sehr wichtige Rolle im beruflichen Weiterkommen haben und eine Stütze im Alltag sind, ist ein schwaches soziales Kapital ein spürbares Manko für die betroffenen Personen.

Nicht unwesentlich ist das Zusammenspiel von sozialen Handlungsabläufen im System Bundesheer, die entlang tradierter Werte und Normen die bestehende Ordnung sichern und verteidigen. Dies ist eine wichtige Erkenntnis im Zusammenhang mit der Etablierung von Vielfalt, die dadurch nur schwer Fuß fassen kann. Im Sinne von Luhmann wird die Funktion der Struktur übergeordnet und damit der Raum für einen breiten Ansatz und weniger Starrheit in den Strukturen geöffnet. Dies ist nachvollziehbar, da Funktionen sowohl strukturerhaltend als auch strukturschaffend sein können. Dies trifft im BMLV/ÖBH z.B. immer wieder beim Wechsel der politischen Führung zu, da dabei in der Regel umstrukturiert wird und Weltanschauungen sowie Werte und Nor-

men die jeweils politische Ideologie bzw. das aktuelle Regierungsprogramm widerspiegeln. In Bezug auf die Inklusion von Vielfalt gibt es daher entweder positive Schübe oder wenig bis keine Aktionen.

Luhmanns Kommunikationstheorie geht davon aus, dass ein System zwar aus Elementen besteht, das System selbst jedoch erst durch die Kommunikation dieser Elemente miteinander existiert. Somit gilt Kommunikation als gesellschaftskonstituierender Prozess. Dies geschieht im BMLV/ÖBH z.B. durch die Angelobung, die Förderung von Absolvent:innentreffen für abgeschlossene Ausbildungen, Gemeinschaftsförderungen in den Waffengattungen unter Nutzung unterschiedlicher Medien (Intranet, Internet, Zeitschriften, Social Media usw.). In all diesem Bereichen wird die traditionelle Militärkultur hochgehalten und die gemeinsamen Werte immer wieder positiv präsentiert. Im Sinne der Systemtheorie und Luhmanns Autopoiese kann das Militär als ein Subsystem der Gesellschaft gefasst werden, das mit einem eigenen Wehrgesetz auch legislativ seine Abgrenzung zum Hauptsystem (österreichische Gesellschaft) festgelegt hat. Zentral ist bei Luhmanns Ansatz, dass er Macht nicht nur Individuen bzw. Gruppen zuerkennt, sondern auch den sozialen Systemen. Dieser Mechanismus kommt im Militär zu tragen, wo in der Regel Funktionen mit Macht ausgestattet sind und Menschen nur Funktionsträger:innen sind.

Habermas steht mit seiner „Theorie des kommunikativen Handelns“ für einen herrschaftsfreien Diskurs mit gleichberechtigten Kommunikationspartner:innen. Diese Art der Kommunikation kommt im hierarchischen System des BMLV/ÖBH kaum vor und realisiert sich lediglich in ausgewählten Teilbereichen wie z.B. bei Projekt- oder Arbeitsgruppen. Entscheidungen werden nicht nach einem Konsensprinzip, sondern von Führungskräften getroffen. Diese Führungskräfte sind in ihren jeweiligen Lebenswelten mit ihren Werten und Normen verortet und treffen vor diesem Hintergrund ihre Entscheidungen.

Auch Foucault betrachtet Macht als subjektlos, in alle Bereiche des Lebens eingeschrieben und immer in Zusammenhang mit Beziehungen. Er sieht Macht als neutrale Kraft, die niemals vollkommen auf einer Seite steht. Er bezeichnet Wissen als Resultat

von Macht, da jedes Wissen das Ergebnis eines Konstruktionsprozesses ist, in dem sich Machtverhältnisse ihren Ausdruck in Wissensformen suchen und damit „Wahrheiten“ produzieren, welche die Machtverhältnisse stützen. Auf das BMLV/ÖBH bezogen bedeutet das, dass tradierte Grundeinstellungen sowie politische Vorstellungen in die Generierung von Wissen ständig einfließen und es zeigt dabei gleichzeitig die Schwierigkeit auf, neue Zugänge wie etwa die Etablierung von Diversity Management durchzusetzen. Das gleiche gilt auch für alle Regeln und Vorschriften im Dienstbetrieb und in der Aufgabenerfüllung. Die Machtentfaltung wirkt nicht nur über konkrete Vorschriften, sondern manifestiert sich auch im informellen Bereich des Dienstbetriebes z.B. durch die Art und Weise der Nutzung von Sprache und Begriffen sowie von Argumentationsketten.

Aus Connells Konzepten stammt der Begriff der hegemonialen Männlichkeit, unter der die kulturelle Dynamik verstanden wird, mit der auch im Militär die österreichischen, heterosexuellen, weißen und männlichen Führungskräfte ihre Vormachtstellung beanspruchen und nach Möglichkeit aufrechterhalten. Zur Stabilisierung der Vormachtstellung nützt die hegemoniale dominante Gruppe im Militär die Befehlsgewalt des hierarchischen Systems, das soziale System mit all seinen Netzwerken und die innermilitärischen Möglichkeiten von personellen Ein- und Ausschlüssen. Dabei muss auch mitgedacht werden, dass die Auswahlkriterien für Funktionen den Werten und Normen der dominanten Gruppe entsprechen.

5.4 Queer-Theory

Das Wort „Queer“ kommt aus dem Englischen und beinhaltet die Bedeutungen seltsam/wunderlich/komisch. Die Bezeichnung von homosexuellen Menschen mit diesem Wort, bringt es bereits auf den Punkt, dass diese Menschen nicht in das bestehende System eingeordnet werden. Das Gefühl, dass diese Menschen „irgendwie anders“ sind oder unbekannte Handlungen setzen könnten, kommt damit zum Ausdruck. Es schwingt dabei auch Abwertung mit, da über Verqueertes, Komisches und Seltsames gerne gelacht wird. „Seltsam“ bringt zum Ausdruck, dass etwas nicht häufig vorkommt,

eben selten ist. Ursprünglich war das Wort queer nicht negativ konnotiert, aber es entwickelte sich in diese Richtung, da es als homophobes Schimpfwort für LGBTIQ+-Menschen eingesetzt wurde (Jagose, 2005, S. 13). Anfang der 90er kam es zu einer neuerlichen Veränderung der Konnotation, da queer immer mehr als Sammelbegriff für politische Bündnisse sexueller Randgruppen und für neue theoretische Konzepte der etablierten lesbischen und schwulen Forschungen verwendet wurde. Somit wurde das Wort queer zur Selbstbezeichnung von Personen und einer politischen Bewegung (Jagose, 2005, S. 13).

Queere Politiken hinterfragen die gesellschaftliche Regulierung von Sexualität und Geschlecht, durch die Hierarchien und Ungleichheitsverhältnisse geschaffen werden, die mithilfe Ausgrenzungen und Diskriminierungen von einzelnen Personen oder Gruppen rechtfertigen. Sie zeigen auf, dass Heterosexualität als Heteronormativität auftritt und in alle Gesellschaftsprozesse eingeschrieben ist (Jagose, 2005, S. 167f). Queer-Theory ist somit eine Querschnittsmaterie, die in allen Bereichen der Gesellschaft zum Tragen kommt. Queere Ansätze haben eine ideengeschichtliche Tradition, eine theoretische Entwicklungsgeschichte und einen spezifischen Entstehungshorizont. Sie verorten sich in den Konstrukten der poststrukturalistischen und dekonstruktivistischen Theorien (Klapeer, 2007, S. 35f).

5.4.1 Judith Butler (geb. 1956)

Im deutschsprachigen Bereich kam es ab Anfang der 1990er Jahre zu ersten akademischen Auseinandersetzungen mit der Thematik, durch die ins Deutsche übersetzten Werke „Gender Trouble“ und „Bodies that Matter“ der Philosophin Judith Butler (Klapeer, 2007, S. 104). Butlers Einfluss auf die Queer-Theory ist immens, da sie erstmalig darlegt, wie Geschlecht als regulierendes, Heterosexualität privilegierendes Konstrukt fungiert. Dazu moniert sie deutlich, dass lediglich mit Hilfe einer Dekonstruktion von normativen Geschlechtermodellen lesbische und schwule Subjektpositionen legitimiert werden können (Jagose, 2005, S. 108). Sie beschreibt dies wie folgt (Butler, 1991, S. 38): „Die kulturelle Matrix, durch die die geschlechtlich bestimmte Identität

(gender identity) intelligibel¹⁰ wird, schließt die ‚Existenz‘ bestimmter ‚Identitäten‘ aus, nämlich genau jene, in denen sich die Geschlechtsidentität (gender) nicht vom anatomischen Geschlecht (sex) herleitet und in denen die Praktiken des Begehrens weder aus dem Geschlecht noch aus der Geschlechtsidentität ‚folgen‘.“

Eine zentrale Aussage von Butler ist auch, dass sie Homosexualität nicht verteidigt, sondern die Wahrhaftigkeit von Geschlecht (gender) bestreitet und dieses als kulturelle Erfindung bezeichnet, da es das performative Ergebnis von sich ständig wiederholenden Handlungen ist. Diese stetige performative Wiederholung normativer Geschlechtsidentitäten naturalisiert Heterosexualität. Dabei gilt es anzumerken, dass Performativität nicht außerhalb eines Prozesses der Wiederholbarkeit verstanden werden kann. Wichtig ist auch die Feststellung, dass Performativität nichts ist, was ein Subjekt tut, sondern ein Prozess ist, der das Subjekt konstituiert (Jagose, 2005, S. 109-113).

Der Poststrukturalismus umfasst ein Ensemble an Theorien und Konzepten, die beginnend ab den späten 1960er bis in die 1990er Jahre in den Disziplinen Philosophie, Psychoanalyse, Geschichte, Soziologie, Literaturwissenschaften sowohl singular als auch interdisziplinär entwickelt und geschaffen wurden. Markant für den Poststrukturalismus ist, dass er keine philosophische Schule mit festumrissenen Grenzen darstellt, sondern eine Auseinandersetzung mit den Theorien und Methoden des Strukturalismus darstellt (Klapeer, 2007, S. 36f). Kern dieser Theorien ist die Ablösung der Geschlechterdichotomie, die sich auf Körper zur Festschreibung von kulturellen Verhaltensrollen für Frauen und Männer beruft. Aus diesem Grund werden - wie bereits im Feminismus vorgelebt - unhinterfragte wissenschaftliche Annahmen hinterfragt und dekonstruiert.

¹⁰ intelligibel: nur durch den Intellekt und nicht durch die sinnliche Wahrnehmung erkennbar (<https://www.duden.de/rechtschreibung/intelligibel> vom 23.8.2021)

Butler arbeitet auf Basis der Genealogie geschlechtlich relevante Identitätskategorien heraus und hinterfragt, wie diese produziert werden. Klapeer beschreibt die Theoriebildung der Forscherin wie folgt: „Butler erforscht, wie die Geschlechterdifferenz als diskursive Norm dazu führt, dass sie als „naturegegebene“ Binarität erscheint, die alle geschlechtlich relevanten Phänomene strukturiert und damit die vermeintlich natürliche Geschlechterdifferenz als soziales Konstrukt entlarvt.“ (Klapeer, 2007, S. 42). Anders ausgedrückt, die soziale Wirklichkeit wird in die Körper eingeschrieben, in einem Anschlussprozess „zum Natürlichen“ erklärt und damit legitimiert.

Im Poststrukturalismus und dem damit verbundenen Ende der großen Theorien und der Öffnung der Vielfalt verortet, sieht sich Queer nicht an eine bestimmte Identitätskategorie gebunden, sondern empfindet Identität als Anordnung vielfältiger und unbeständiger Positionen (Jagose, 2005, S. 14). Jedoch geht es dabei nicht um eine generelle Auflösung von Identitäten, sondern um das Sichtbarmachen von Identifikationsmustern (Jagose, 2005, S. 101), um ein nicht-dichotomisierendes Differenzverständnis in den Mittelpunkt zu stellen. Queer fasst nichtnormative Subjekt-Positionen zusammen. Darin unterscheidet es sich deutlich von den herkömmlichen politischen Bewegungen, die sich auf Basis einer festen, andere ausschließenden Identität bewegen (Jagose, 2005, S. 129). Queer macht sich zur Aufgabe, etablierte Kategorien, Gegensätze und Gleichsetzungen bezüglich Identitäten zu dekonstruieren, weswegen der Begriff an sich oftmals kurzfristig lediglich als Infragestellung üblicher Vorstellungen von sexueller Identität verstanden wird (Jagose, 2005, S. 124).

Folgende weitere basistheoretische Annahmen und Postulate zur Queer-Theory fasste Hofmann (2014, S. 395) treffend zusammen:

- Aus queer-theoretischer Sicht ist die zweigeschlechtliche Ordnung der Geschlechter eine normative, der gesellschaftlichen Regulation und Naturalisierung von Geschlechterverhältnissen dienende Setzung, an die sich die heteronormative Verfasstheit von Gesellschaften und Organisationen knüpft.
- Unter der heteronormativen Verfasstheit von Gesellschaft ist die normative Verknüpfung von als eindeutig begriffener biologischer Geschlechtlichkeit

(Mann/Frau), sozialer Geschlechtlichkeit (männlich/weiblich) und sexuellem Begehren (sexuelle Orientierung, Sexualität, etc.) gemeint, die normativ und damit sozial anerkannt die Form von Mann-männlich-heterosexuell bzw. Frau-weiblich-heterosexuell anzunehmen hat.

- Aus queer-theoretischer Perspektive spielt die spezifische Machtformation zwischen normativer Heterosexualität und einer hierarchisierten Geschlechterdifferenz, Butler bezeichnet diese als „Matrix der Heterosexualität“ (Butler, 1991, S. 56), eine wesentliche Rolle bei der Herstellung der Aufrechterhaltung ungleicher Geschlechterverhältnisse und den damit verbundenen In- und Exklusionsmechanismen. Queer-theoretische Betrachtungen zielen daher konsequenterweise darauf ab, das Verhältnis zwischen Geschlechtskörper, sozialem Geschlecht, Sexualität und Begehren als historisch entwickeltes Phänomen zu analysieren, das konstitutiv für die Formierung von gesellschaftlichen Institutionen, kulturellen und epistemischen Ordnungssystemen, von Subjektivität und von sozialen Beziehungen ist.

Das erwähnte Hinterfragen und Dekonstruieren von als natürlich und normal geltenden Verbindungen erschließt sich nur schwer und bedarf einer Auseinandersetzung und das Können, die eigenen Werte und Normen in Frage zu stellen. Dies bedeutet auch den Denkansatz zuzulassen, dass sich die Konstruktion von Geschlecht in der alltäglichen Interaktion verortet (doing gender) und als ein dynamisches System zu sehen ist, dass die Legitimation von vorhandenen Zuweisungen bestätigt oder auch im Sinne von gesellschaftlichen Umbrüchen die Legitimation aberkennt. Queer-Theories betrachten die Menschen nicht nur entlang der Sozialkategorie Geschlecht, sondern inkludieren im Sinne der Intersektionalität weitere Differenzlinien wie Ethnisierung, Alter oder physische Verfasstheit. Insbesondere trennen sie die „eiserne Verbundenheit“ von Geschlechtskörper, sozialem Geschlecht und Sexualität (Hofmann, 2014, S. 396-397). Sie verweisen damit auch das „gottgewollte“ und „natürliche“ stabile Verhältnis zwischen chromosomalem, gelebten Geschlecht (gender) und sexuellem Begehren in den Bereich der Konstruktion und der gesellschaftlichen Vorgaben (Jagose, 2005, S. 15).

5.4.2 Ferdinand de Saussure (1857-1913) und Jacques Derrida (1930-2004)

Bereits im Strukturalismus wird mit dem „linguistic turn“ ein Paradigmenwechsel eingeläutet, der sich im Poststrukturalismus fortsetzt und die Sprache, ob ihrer immensen Wirkkraft als Mittel zur Wirklichkeitskonstruktion große Bedeutung zugeschreibt. Die Hauptthese bildet dabei die Auffassung, dass alle Bereiche des menschlichen Lebens durch Sprache strukturiert sind (Klapeer, 2007, S. 37). Eine intensive und wichtige Auseinandersetzung mit Sprache erfolgte durch den Schweizer Sprachwissenschaftler Ferdinand de Saussure, Begründer der modernen Linguistik und des sprachwissenschaftlichen Strukturalismus, der die Sprache als geschlossenes System und als ein Produkt der Praxis von Sprechenden sieht, bei dem einzelne Menschen nie über das Ganze der Sprache verfügen, da sich diese der Kontrolle und dem Willen von Sprechenden entzieht. Jedes einzelne Element hat seine Bedeutung und diese Bedeutung hat es nur in Relation zu den anderen Elementen der Sprache (Klapeer, 2007, S. 38). In der Weiterentwicklung, also im Poststrukturalismus, wird durch Jacques Derrida die Sprache nicht mehr als geschlossenes System begriffen, sondern die sprachliche Differentialität der Zeichen als ein unendlicher und unabgeschlossener Prozess aufgefasst. Seine Dekonstruktion der abendländischen Metaphysik richtet sich vor allem gegen begriffliche Gegensätze und binäre Logiken, da dadurch die Kategorien der sozialen Schließung als identische Elemente geschaffen werden, die nur in oppositioneller Gegenüberstellung gedacht werden können. In diesen Oppositionen gibt es immer einen dominanten Teil. Derrida deckt damit auf, dass es sich bei diesen Logiken nicht um natürliche, sondern um kognitive Denkopoperationen und Sinnvorgaben handelt die Konstruktionen schaffen, um Herrschaft auszuüben und zu legitimieren. Er öffnet damit das Gedankengut des permanenten Prozesses der Bedeutungszuschreibung durch Veränderungsprozesse in der Gesellschaft. Dieser Zugang ist für queere und feministische Ansätze von Relevanz, insbesondere für das Konzept der sprachlichen Performativität von Judith Butler (Klapeer, 2007, S. 39f).

5.4.3 Michel Foucault (1926-1984)

Der französische Philosoph, Soziologe und Historiker Michel Foucault beschäftigte sich explizit mit der Entnaturalisierung der herrschenden Vorstellungen über sexuelle Identität. Er sieht Sexualität nicht als persönliche Eigenschaft, sondern als eine kulturelle verfügbare Größe (Jagose, 2005, S. 103) und bezeichnet Sexualität als eine diskursive Konstruktion und keine natürliche Voraussetzung (Jagose, 2005, S. 104). Dabei zeigt der Forscher auf, dass es bereits ab 1870 Erklärungsmodelle gibt, die gleichgeschlechtliche Handlungen mit einer besonderen Sorte Mensch gleichsetzten (Jagose, 2005, S. 24). Foucault spricht sich explizit dagegen aus, dass der Vollzug des Geschlechtsaktes mit einer Person des gleichen Geschlechts jemanden zu einem anderen Menschen macht (Klapeer, 2007, S. 62). Seine Texte waren und sind zentral für die Entwicklung lesbischer und schwuler sowie in weiterer Folge für queere Aktivitäten und Theoriebildung (Jagose, 2005, S. 23).

5.4.4 Relevanz der Queer-Theory für das BMLV/ÖBH

Queer-Theory macht sichtbar, dass Heterosexualität als Heteronormativität auftritt und in alle Gesellschaftsprozesse eingeschrieben ist. Das bedeutet, dass Geschlecht als ein regulierendes, die Heterosexualität privilegierendes, Konstrukt auftritt.

Aufgrund der dem 21. Jahrhundert angepassten gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung ist jedoch ein weiterreichendes Umdenken im BMLV/ÖBH erforderlich. Das wissenschaftliche Gedankengut der Queer-Theory dient dabei als Unterbau und rahmenbildende Denkschule zur Umsetzung von Gleichstellung für LGBTIQ+-Personen. Das betrifft in erster Linie die Sichtbarmachung der unhinterfragten Heteronormativität und der männlichen Hegemonie, die in die Gesamtheit des BMLV/ÖBH eingeschrieben sind, um mittels der gewonnenen Erkenntnisse zunehmend Raum für Vielfalt schaffen zu können.

5.5 Organisationstheorien

Organisationstheorien beschäftigen sich mit dem Entstehen, Bestehen und der Funktionsweise von Organisationen. Vorliegende Abhandlung beschäftigt sich nicht mit den theoretischen Konstrukten zum grundsätzlichen Aufbau von Organisationen, sondern konzentriert sich auf den Teilaspekt der Einschreibung von Geschlechtlichkeit in Organisationen.

5.5.1 Joan Acker (1924-2016) und Maja Apelt (geb. unbekannt, ca. 1965)

Die amerikanische Soziologin Joan Acker hat sich intensiv mit der Analysekategorie „Geschlecht“ im Rahmen der Organisationsforschung auseinandergesetzt. Die Frage nach der ordnungsbildenden und strukturierenden Bedeutung steht dabei im Fokus. Sie sieht dabei Geschlecht an sich nicht als ein äußeres Phänomen, sondern als einen inhärenten Bestandteil von Organisationen (Acker, 1990, S. 146). Acker unterscheidet analytisch fünf Prozesse (Acker, 1990, S. 146f):

- Strukturelle Ebene – Grenze zwischen Frauen- und Männerarbeit.
- Symbolische Ebene – Transport der Gründe für die strukturelle Ebene.
- Alltägliche Interaktion – tägliche Nutzung und Wiederholung der stereotypen Zuweisung der Rollenbilder.
- Teilidentität Arbeit – Bildung auf Basis der vorhandenen Unternehmenskultur und der zugewiesenen Aufgaben.
- Organisationslogik – auf Basis der vorgenannten Prozesse entwickelt sich die Organisationslogik, die ihrerseits wieder die Organisationsstruktur und die Prozesse bestimmt.

Damit zeigt Acker auf, dass diese Dynamik grundsätzlich einen Kreislauf darstellt, der sich selbst nicht unterbricht, sondern ständig fortschreibt. Da das eine das andere bedingt, sind Veränderung schwierig einzubringen.

Organisationstheorien sind seit dem Industriezeitalter ein Thema, da ab dieser Zeit die Arbeitsteilung und die Trennung von Arbeit und Privatem erfolgt ist. Dabei war die Vorstellung, dass Organisationen wie Maschinen agieren ein gängiger Grundsatz. Mensch und Maschine wurden aus diesem Blickwinkel als Ressourcen gesehen. Jedoch hat

sich gezeigt, dass Organisationen nicht nur rationale Gebilde, sondern auch soziale Systeme sind. Das bedeutet, dass das Formelle durch das Informelle ergänzt wird. Während das Formelle den offiziellen und sichtbaren Teil darstellt, haben diese sozialen Systeme auch informelle Regeln und Erwartungen, die nicht schriftlich fixiert sind und auch nicht offen kommuniziert werden. Dennoch hat der informelle Bereich einen bedeutenden Einfluss auf die Belegschaft und entscheidet über Ein- und Ausschlüsse von Personen (Apelt & Scholz, 2014, S. 300).

5.5.2 Edeltraut Hanappi-Egger (geb. 1964) und Roswitha Hofmann (geb. unbekannt, ca. 1970)

Nach den Postulaten der Informatikerin und Professorin für Gender und Diversity in Organisationen an der Technischen Universität Wien Edeltraut Hanappi-Egger beziehen sich die meisten Organisationstheorien nicht direkt auf Personen und deren Geschlecht und werden daher gerne als geschlechtsneutral deklariert. Jedoch trifft die Bezeichnung Geschlechterblindheit eher zu, da zwar nicht auf Geschlecht als relevante Dimension referiert wird, aber Vorstellungen über Normen und ihre Positionierung innerhalb von Geschlechterverhältnissen permanent, sowohl bei der Schaffung als auch beim Betreiben einer Organisation einfließen z.B. die systematische Abwertung weiblich codierter Aspekte oder die Konzentration von Frauen in den unteren Hierarchieschichten (Bendl et al., 2004, S. 25). Relevant für die Organisationsforschung ist der jeweilige Geschlechterzugang. Ist ein starker Bezug auf eine biologische Geschlechtsdefinition gegeben, wird mit der „natürlichen“ Position gearbeitet und aus dieser Sicht den Frauen und Männern die jeweiligen tradierten Fertigkeiten und Fähigkeiten zugeschrieben (Bendl et al., 2004, S. 27).

Für die Soziologin und Kommunikationswissenschaftlerin Roswitha Hofmann bietet gerade im Bereich der Organisationstheorien eine queer-theoretische Perspektive die Möglichkeit, die persistenten Exklusionsmechanismen zu erkennen und die Ausgestaltung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstrategien zu analysieren und zu verbessern (Hofmann, 2014, S. 398). Aus queer-theoretischer Sicht überdeckt das

Diktum der individuellen Leistung die Inklusion und Chancengleichheit, da die vorgegebenen Geschlechterverhältnisse die strukturellen Leistungsvoraussetzungen bestimmen. Ein Beispiel dafür ist die Normalarbeitskraft als vergeschlechtlichtes Konstrukt, das sich vorrangig auf die männliche Lebenswelt bezieht. Die wenigen, die die Anpassungsleistung schaffen, müssen ihr nicht-normatives Selbst unsichtbar machen und offiziell die Normen, Werte und gesellschaftlichen Vorgaben akzeptieren (Hofmann, 2014, S. 396ff). Veränderungen sind nur möglich, wenn die heteronormativen Verhältnisse hinterfragt werden. Dazu muss als erstes festgestellt werden, welches Geschlechterkonzept in der Organisation vorhanden ist, danach muss auf strategischer Ebene (Makro-Ebene) eine Zielformulierung erfolgen und Instrumente für alle Ebenen zur Umsetzung entwickelt werden (Hofmann, 2014, S. 402).

In organisationstheoretischen Ansätzen des Diversity Managements wird von der üblichen defizitorientierten Betrachtungsweise von Menschen Abstand genommen und der Fokus auf die Vorteile für Organisationen bei der Inklusion von Vielfalt gelegt. Sie sind sich der Intersektionalität jedes einzelnen Menschen bewusst und integrieren diesen Ansatz in die tragenden Konzepte. Diversity Management ist keine Aktion, sondern Teil einer Unternehmensstrategie und daher ein Prozess, der Controlling und Weiterentwicklung braucht. Letztendlich kann dieser Prozess Veränderungen in der Machtstruktur bewirken, Dominanzen verschieben und Ausschlusskriterien abbauen (Bendl et al., 2004, S. 32-36).

Prozessorientierte Ansätze der Organisationsforschung sind anschlussfähig an das Feld der Geschlechterforschung, da sie der Kontextualität, der Variabilität, den dynamischen Prozessen der Einschreibungen von Geschlecht in Organisationen und auch Veränderungsperspektiven Rechnung tragen. Sie haben Erkenntnispotenzial bezüglich impliziter und expliziter Prozesse und Praktiken der Herstellung von Unterschieden, um Aktivierungsmuster von Geschlechter- und Diversitätskonstruktionen und deren ungleichheitsstabilisierende und -destabilisierende Wirkungen erklärbar zu machen (Hanappi-Egger & Eberherr, 2014, S. 235).

5.5.3 Peter Berger (1929-2017) und Thomas Luckmann (1927-2016)

Die Soziologen Peter Berger und Thomas Luckmann entwickelten im Jahre 1966 das Konzept des Sozialkonstruktivismus. Dieses setzt sich mit dem Paradox der Selbstschaffung von Institutionen durch Menschen einer Gesellschaft und mit der Institutionalisierung des Selbstgeschaffenen mit einem unantastbaren Status auseinander.

Dieses Konstrukt beschreibt Berger (Berger & Luckmann, 2005, S. 65): Gesellschaft ist ein menschliches Produkt. Gesellschaft ist eine objektive Wirklichkeit. Der Mensch ist ein gesellschaftliches Produkt.“. Er drückt damit aus, dass sich Menschen ihre Welt selbst konstruieren und ihr geschaffenes Konstrukt zur Legitimierung in den Status natürlich oder gottgewollt erheben. Dies geschieht prozesshaft durch Externalisierung, Objektivierung und Internalisierung. Das bedeutet, dass sich der Mensch in die Gesellschaft einbringt und die Gesellschaft als gegeben wahrnimmt. Die Normen, Werte und Strukturen werden durch Sprache, Zeichen, Rituale und Symbole vermittelt und durch ständige performative Kommunikationsakte legitimiert (Berger & Luckmann, 2005, S. 139).

Die Zentralität von Sprache mit der Gesamtheit ihrer Symbole wurde auch von George Herbert Meads vertreten (Giddens, 1999, S. 606). Am Beispiel der Institution Ehe wird dieser Vorgang sichtbar. Sie ist eine Festlegung der Regeln durch Menschen und wird durch Sprache und Symbole an die nächste Generation weitergegeben. Dadurch erfolgt eine Verdinglichung und die Erhebung in einen objektiven Charakter. Diese Verdinglichung schafft einen Status, welcher vom Großteil der Gesellschaft weder hinterfragt noch angezweifelt wird. Damit erreicht die Institution Ehe das Attribut „natürlich“ (Berger & Luckmann, 2005, S. 97). Menschen bekommen in diesen Konstrukten Rollen zugewiesen, die bestimmte Verhaltensweisen erfordern und mit denen sie gleichzeitig immer wieder die gesellschaftlichen Werte und Normen kommunizieren und damit legitimieren. Ein Abweichen von den zugewiesenen Rollen wird von der Gesellschaft sanktioniert (Berger & Luckmann, 2005, S. 79).

5.5.4 Karl Weick (geb. 1936)

Der emeritierte Professor für Organisationsverhalten und Organisationstheorie Karl Weick zählt zu den einflussreichsten Theoretikern für prozessorientierte Organisationstheorien. Der Kern seiner Organisationstheorie fokussiert auf dem Bedürfnis der Menschen zur Sinngebung (sensemaking). Das Markante an seiner Theorie ist der Ansatz, dass die Sinngebung erst nach der Handlung erfolgt. Das bedeutet, dass zunächst Handlungen gesetzt oder wahrgenommen werden und ihnen erst dann durch Interpretation der Sinn zugeschrieben wird (Hanappi-Egger & Eberherr, S. 2014, S. 228). Diese Sinnzuschreibung geschieht eingebettet in den Gesamtkontext der Organisation. Dabei ordnen Mitarbeitende ihre Wahrnehmungen in ihr vorhandenes persönliches und kollektives Organisationswissen (Normen, Werte, formelle und informelle Vorgaben) ein und schreiben ihnen einen Sinn zu. Auch das Bedürfnis, in sozialen Situationen Sicherheit herzustellen und Kontrolle zu bewahren, um handlungsfähig zu bleiben, spielt dabei eine große Rolle (Hanappi-Egger & Eberherr, 2014, S. 230). Dies bedeutet aber auch, dass neue soziale Situationen einen persönlichen und/oder einen organisatorischen Sinn ergeben müssen (Bendl et al., 2004, S. 27-28).

Weick geht weiters davon aus, dass Routineprozesse nur dann unterbrochen werden, wenn es Irritationen gibt oder Veränderungen in der Organisation anstehen. Als Reaktion erfolgt als erstes eine Analyse (Gestaltung) und das Einordnen der Angelegenheit anhand bewährter Denk- und Bedeutungsmuster (Selektion). Nur wenn ein Einordnen und eine Sinnzuschreibung nicht erfolgen kann, werden neue Perspektiven herangezogen (Retention). Somit werden in der Regel die bereits bestehenden Denk- und Bedeutungsmuster in einer Organisation stetig reproduziert, legitimiert und für richtig befunden. Dieses kollektive Wissen ist als implizites Wissen anzusehen, das nicht hinterfragt wird (Hanappi-Egger & Eberherr, 2014, S. 230; Bendl et al., 2004, S. 27).

Weick führt aus, dass im Zuge der Sozialisation mittels verschiedener Referenzen Bedeutungsmuster generiert und erlernt werden (Bendl et al., 2004, S. 28):

- „Über Ideologien werden geteilte, relativ kohärente, miteinander verkoppelte und emotional besetzte Überzeugungen, Werte und Normen vermittelt, die vor allem auf Simplifizierung beruhen, auf einfachen Ursache-Wirkung-Zusammenhängen.

- Die Kontrolle dritter Ordnung bezieht sich auf den Wortschatz der Organisation (Kontrolle erster Ordnung ist die direkte Führung und Aufsicht, Kontrolle zweiter Ordnung beruht auf Programmen und Routinen). Der Wortschatz inkludiert vor allem selbstverständlich gewordene Annahmen, die nicht mehr hinterfragt werden, aber wesentlich zur Verhaltensregelung beitragen.
- In Organisationen vorhandene Paradigmen beinhalten von Gruppen geteilte Definitionen von Umwelt, vereinbarte Autoritätssysteme, standardisierte Heuristiken und Handlungsprotokolle.
- „Theories of actions“ wiederum stellen Bezugsrahmen für Handeln in Organisationen dar.
- Traditionen transportieren Vorstellung über Handlungen aus der Vergangenheit.“

Der Ablauf der organisationalen Sinnstiftung läuft dabei auf allen organisationalen Ebenen ab. Der Zugang von Weik zeigt deutlich auf, dass es zur Umsetzung der Sichtbarmachung der Geschlechterdichotomie einer dekonstruierenden Vorgehensweise bedarf. Dies bezieht sich insbesondere auf die sogenannten Naturgesetze, die als Wahrheit gelten und eine Stereotypisierung und Polarisierung der Geschlechter determinieren (Bendl et al., 2004, S. 28).

5.5.5 Relevanz der Organisationstheorien für das BMLV/ÖBH

Allgemein gilt für die Organisation der Streitkräfte, dass sie im Bedarfsfall als Ganzes ohne Zeitverzug und ohne aufwändige Konsensfindungsprozesse der Beteiligten handlungsfähig sein müssen. Aus diesem Grund wird mit einer hierarchischen Zentralisierung auf Basis des Einliniensystems gearbeitet. Dabei wird das Prinzip von Befehl und Gehorsam angewandt und es ist ein hoher Grad an Formalisierung sowie Ritualisierung von Handlungen und Abläufen vorhanden. Weiters besteht eine ausgeprägte intraorganisatorische Sozialisation, die auch konkret als „militärische Sozialisation“ bezeichnet wird. Zusätzlich gibt es wenig Rückkoppelung an die Gesellschaft, wobei die Umsetzung von stetig neuen Reformen und der Spagat zwischen Friedens- und Einsatzorganisation zu den zu meisternden Herausforderungen zählen (Gareis et al., 2006, S. 14).

Die organisationstheoretischen Ansätze können in klassische, verhaltensorientierte, entscheidungsorientierte, situative und systemorientierte Ansätze eingeteilt werden. Zu den Klassischen gehört vorrangig die von Max Weber geschaffene Bürokratiethorie. Im BMLV/ÖBH wird zwischen einer Ablauf- und einer Aufbauorganisation unterschieden. Die Unternehmensaufgabe wird in Teilaufgaben aufgegliedert, die Bereichen und anschließend Funktionen zugeordnet werden. Es besteht eine strenge Hierarchie und ganz konkrete Verantwortlichkeiten. Anhand dieser Struktur ist es ersichtlich, das im BMLV/ÖBH mit dem Bürokratie-Ansatz gearbeitet wird (Bendl et al., 2004, S. 22). Zur Einschreibung der „Geschlechtlichkeit“ ist anzumerken, dass die Männlichkeit in die Organisation des BMLV/ÖBH im Sinne einer Querschnittsmaterie in die gesamte Organisation eingeschrieben ist und ihre Wirkung in allen Prozessen des BMLV/ÖBH entfaltet. Aufgrund der Tatsache, dass die militärischen und zivilen Führungskräfte militärisch sozialisiert wurden, Teil der kollektiven Organisationskultur sind und eine gemeinsame Organisationslogik teilen, ist Männlichkeit nicht nur in die Organisation eingeschrieben, sondern auch größtenteils im gesamten zum BMLV/ÖBH gehörenden sozialen System vorhanden. Dies spiegelt sich in den Strukturen durch männergerechte Sprache, Zeichen, Rituale und Symbolen wider, die sich immer wieder durch die ständige Präsentation und die performativen Sprechakte legitimieren. Diese Dynamik ist ein Kreislauf, der sich ständig fortschreibt und sich selbst nicht unterbrechen würde.

Ein Routineprozess, der nur durch Irritation unterbrochen werden kann. Solche Irritationen können veränderte Anforderungen an das Bundesheer oder auch neue Gesetze und Verordnungen sein. Aber auch akuter Mangel an qualifiziertem Personal oder etwa überwiegende Überalterung von Personal kann den Kreislauf stören.

5.6 Erkenntnisse für das BMLV/ÖBH hinsichtlich „Akzeptanz von Vielfalt“

Nach der intensiven Auseinandersetzung mit den für die Gleichstellung relevanten Theorien zum Bereich „Akzeptanz von Vielfalt“ und der Übersicht der einzelnen, wesentlichen Theoriestränge für das BMLV/ÖBH erfolgt nun eine Zusammenstellung der

daraus wichtigsten Erkenntnisse, die zur Beantwortung der Forschungsfrage beitragen können.

5.6.1 Identität

Wenn der Dienst im BMLV/ÖBH angetreten wird, haben die Menschen bereits mehrere Phasen der Identitätsbildung durchlaufen. Sie bringen Werte und Normen mit, die nicht mehr hinterfragt werden. Je nach kultureller, religiöser oder ideologischer Einstellung werden diese Menschen einen bestimmten Zugang zur Gleichstellung und zur Akzeptanz von Vielfalt, insbesondere zu LGBTIQ+-Personen, mitbringen. Die mit dem Dienstantritt ausgelöste militärische Sozialisierung kann den Zugang zur „Akzeptanz von Vielfalt“ positiv oder negativ beeinflussen und die Annahme von LGBTIQ+-Personen aufbauen oder ablehnen.

5.6.2 Teilidentität „Soldat“

Die erste Zeit von Soldaten im BMLV/ÖBH ist prägend für die Teilidentität „Soldat“. Hier können Impulse zu Gleichstellung und Akzeptanz durch die Führungspersonen gesetzt werden. Diese Impulse werden darüber entscheiden, welche militärischen Werte und Normen sich in der Teilidentität verankern. Mit der Verankerung der rein militärischen Werte und Normen können sich alle Personen stabile und kohärente Teilidentitäten aufbauen. Der Weg zu einer offenen kollektiven Identität und einer veränderten Unternehmenskultur wäre damit möglich. Wenn es des Weiteren gelingt, der Teilidentität „Soldat“ eine hohe Bewertung zu verleihen, kann eine solche Anerkennung auch alle anderen Teilidentitäten betreffen und letztlich auch auf die personale Identität Auswirkungen haben.

5.6.3 Militärische Sozialisierung

Die Militärische Sozialisierung setzt mit dem Dienstantritt ein und ist der Schirm, der die gesamte Dienstzeit umspannt und sich intensiv auf die Entwicklung und Erhaltung der Teilidentität „Soldat“ und damit auch auf andere Teilidentitäten und so letztlich auf

die gesamte Identität auswirkt. Sachlich und zweckmäßig betrachtet, hat die militärische Sozialisation in einem ursächlichen Zusammenhang mit dem militärischen, gesetzlich geregelten Auftrag zu stehen. Ihre Aufgabe ist es nicht, als Initialisierungswerk für Männlichkeit zur Verfügung zu stehen und deren Werte und Normen in das System einzuschreiben. Aus diesem Grund ist es erforderlich, die militärisch-organisationale Verschmelzung von Männlichkeit und Militär aufzulösen.

5.6.4 Vorbilder, Selbstbild und Selbstwert

Die Wichtigkeit von Vorbildern ist im BMLV/ÖBH grundsätzlich anerkannt. Das spiegelt sich in der Benennung von Kasernen, bei Jahrgangsnamen, in Militärbüchern, in Traditionsräumen und nicht zuletzt in den Militärmuseen wider. Dazu gibt es eine Vielzahl an Symbolen, Zeichen und sprachliche Ausdrucksweisen (wie zum Beispiel Helden, Kämpfer oder Heldentod) sowie die Verwendung einer männergerechten Sprache.

Es besteht jedoch ein Mangel an der Verfügbarkeit von positiven Vorbildern für alle „Nicht-Männer“. Dadurch fehlt den LGTBIQ+-Bediensteten ein soziohistorisches Vorbild, das sie für ihr Selbstbild nutzen können. Da der Beruf ein wichtiger Bestandteil des eigenen Selbst ist und damit auch den Selbstwert bestimmt, kommt der beruflichen Karriere eine identitätsstiftende Wirkung zu. Der Verlust der Akzeptanz und/oder der Ausschluss aus der beruflichen Gemeinschaft (Kameradschaft) schwächt die betroffenen Personen in ihrem Selbstwert und letztendlich auch in der Leistungsfähigkeit. Das hat in weiterer Folge Auswirkungen auf die Karriere und die Gesundheit von Personen. Ausschlüsse schwächen auch die Gesamtleistung einer Einheit, da sich die von Diskriminierung betroffenen Personen nicht mehr mit ihrer gesamten Leistungsfähigkeit einbringen können.

5.6.5 Kulturelle und soziale Vormachtstellung schafft Macht und Herrschaft

Die hegemoniale Männlichkeit wirkt in allen Bereichen des BMLV/ÖBH und verschafft allen „richtigen“ Männern über diesen kulturellen und sozialen Zugang eine Bevorzugung und benachteiligt damit alle „Nicht-Männer“. Ein Teil der „richtigen“ Männer ist in hohen Führungspositionen und hat somit große Entscheidungsgewalt. Diese Gruppe legt damit die Spielregeln fest, in die wiederum das Gedankengut der Vormachtstellung von „richtigen“ Männern einfließt und prägend für die Werte und Normen des Militärs ist.

Damit entsteht ein gut funktionierender Kreislauf, der es ermöglicht, für alle Begünstigten einerseits aus dem kulturellen und sozialen Kapital ökonomisches und symbolische Kapital zu generieren und andererseits das vorhandene kulturelle und soziale Kapital zu stabilisieren bzw. zu steigern. Durch das Diktum der „neutralen universellen Gültigkeit“ aller von dieser dominanten Gruppe gesetzten Handlungen, entzieht sie sich damit der Geschlechtszuweisung. Die Legitimierung erfolgt durch performative Wiederholung der Tatsache der universellen Gültigkeit, der Ausblendung von Geschlecht und der strikten Zurückweisung des Faktums der unhinterfragten eingeschriebenen Männlichkeit. Da die Gleichstellung von LGBTIQ+-Bediensteten für die „richtigen Männer“ keine Vorteile bietet, werden diese von sich aus wenig Initiative für Veränderung zeigen.

5.6.6 Macht

Jede Herrschaft benötigt Macht zu Durchsetzung von Interessen. Im BMLV/ÖBH existiert neben der offiziellen Herrschaft, die Macht des innermilitärischen sozialen Systems, die in der Regel nicht sichtbar ist. Im Sinne von Luhmanns Autopoiese funktioniert das System durch Menschen und durch das System selbst. Die Autopoiese des Systems arbeitet auf Basis von bekannten Vorgaben und Daten. Damit ist die Macht dieser Systeme zum Teil entsubstantialisiert und zum Teil entindividualisiert. Das bedeutet für das BMLV/ÖBH, dass bei Veränderungen im Sinne der Gleichstellung auch

im sozialen System geeignete Maßnahmen zu setzen sind. Das betrifft auch die Wissensgenerierung, da Wissen ein Konstruktionsprozess ist, in dem sich Machtverhältnisse ihren Ausdruck suchen können.

5.6.7 Dekonstruktion

Um Vielfalt im BMLV zu etablieren ist es erforderlich, auf die Konzepte der Queer-Theory zurückzugreifen, um durch Dekonstruktion des Bestehenden jene Kenntnisse zu erlangen, die für die Umsetzung von Vielfalt erforderlich sind.

6 Methodenwahl

Für den Bereich der Gender Studies öffnet sich das gesamte Feld der Methoden, es gibt keine Ausschlüsse oder prinzipielle Festlegungen auf eine bestimmte Auswahl. Die gängigsten methodischen Verfahren sind im Bereich der Sozial- und Geisteswissenschaften verortet. Zu den grundsätzlichen Methoden der empirischen Sozialforschung zählen die Beobachtung, die Umfrage, die Befragung und die Inhalts- und Datenanalyse. Auf Grund des Gegenstandes und unter Beachtung, dass Anspruch und Effizienz in einem angemessenen Verhältnis stehen sollten, fiel die Entscheidung hinsichtlich Datenerhebung zunächst auf eine quantitative Umfrage in Form einer Online-Umfrage. Dies insbesondere unter den Annahmen, dass bei dieser Form der Befragung die Antworten freier und ehrlicher gegeben werden würden als bei persönlichen Befragungen und der Anteil von Antworten hinsichtlich sozialer Erwünschtheit (political correctness) im Vergleich mit Interviews geringer wäre (Kreuter et al., 2008, S. 580). Aufbauend auf den so generierten Ergebnissen wären dann (außerhalb der vorliegenden Abhandlung) vertiefende Interviews sowie Gruppendiskussionen mit Bediensteten vorgesehen gewesen. Durch das Bundesministerium für Landesverteidigung wurde jedoch angeregt, im Rahmen der Masterthesis eine qualitative Befragung durchzuführen.

6.1 Datenerhebung: das problemzentriertes Leitfaden-Interview

Leitfadeninterviews geben den thematischen Rahmen oder oft auch konkrete Frageformulierungen, die aus den theoretischen Vorannahmen abgeleitet wurden, vor. Sie dienen der themengeleiteten Befragung von Personen, die ein spezifischen Wissen besitzen, das für die Beantwortung der Forschungsfrage wesentlich erscheint (Bendl et al., 2004, S. 85). Das problemzentrierte Interview zielt auf eine möglichst unvoreingenommene Erfassung von individuellen Handlungen sowie auf die subjektive Wahrnehmung von gesellschaftlichen Realitäten ab (Witzel, 2000, S. 2). Eine Befragung ist weder für die Interviewenden noch für die befragten Personen eine natürliche oder

alltägliche Situation. Sie unterscheidet sich dadurch, dass eine Person ohne Kommentare Fragen stellt und die andere Person nur Antworten gibt. Die Antworten sind keine an sich schon vorhandenen Informationen, sondern werden erst durch das Interview erzeugt. Aus diesem Grund wird die Befragungssituation auch als Stimulus-Response- oder Reiz-Reaktions-Schema bezeichnet: Die Frage ist dabei der künstliche Reiz und die Antwort die künstliche Reaktion darauf. Somit werden die Daten durch das Messinstrument Befragung beeinflusst (Gehring & Weins, 2004, S. 59).

Da Zustimmungstendenzen und Antworten hinsichtlich sozialer Erwünschtheit auch bei Interviews auftreten können ist es wichtig, dass Antworten immer als „Aussagen über Eigenschaften“ oder als „Aussagen über Verhalten“ bewertet werden. Dabei gilt es zu beachten, dass Aussagen zu den Eigenschaften von Befragten korrekter sind als Aussagen zum Verhalten. Am wenigsten korrekt sind Aussagen über Einstellungen (Gehring & Weins, 2004, S. 60).

Grundsätzlich wird zwischen standardisierter und nicht standardisierter Befragung unterschieden. Die Grenzen können dabei auch fließend sein. Dies ist bei einem Leitfadeninterview der Fall, da es zwar eine Liste mit Themen gibt, diese jedoch in beliebiger (gesprächsangepasster) Reihenfolge abgearbeitet werden können (Gehring & Weins, 2004, S. 60). Prinzipiell werden Fragen in die Kategorien offen und geschlossen unterteilt. Geschlossene Fragen werden hauptsächlich eingesetzt, wo die Antwortmöglichkeit begrenzt und bekannt ist. Offene Fragen kommen zum Einsatz, wenn es noch keine klaren Vorstellungen davon gibt, was die Befragten antworten könnten und/oder die Antwortmöglichkeiten unbegrenzt bzw. vielfältig sind (Gehring & Weins, 2004, S. 64-65).

Da es bis dato noch keine umfassende wissenschaftliche Forschung zum Thema Inklusion von LGBTIQ+-Bediensteten im BMLV/ÖBH gegeben hat, erschien die Datengenerierung mit dem Instrument des problemorientierten Leitfadeninterviews mit seinen offenen Fragen als zweckmäßig, um noch nicht bekannte Zugänge zu diesem Themenfeld zu erhalten. Aufgrund der Annahme, dass heterosexuelle High-Level-Führungskräfte eine andere Wahrnehmung zur Situation von LGBTIQ+-Bediensteten, als

diese selbst haben könnten, werden die Interviews sowohl mit LGBTIQ+-Bediensteten als auch mit Führungskräften geführt.

6.2 Datenauswertung: inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse

Als Max Weber auf dem ersten deutschen Soziologentag 1910 eine „Enquête für das Zeitungswesen“ anregte, markierte dies den Beginn der Inhaltsanalyse als sozialwissenschaftliche Forschungsmethode (Kuckartz, 2018, S. 13). Womit die klassische Inhaltsanalyse nun mehr als 100 Jahre bei der systematischen Analyse von Texten angewandt wird. Vor allem im 2. Weltkrieg wurde diese Form der Prüfung für die Kriegsberichtserstattung eingesetzt und war von großer politischer Bedeutung. Unter Paul Lazarsfeld und der zeitweisen Mitarbeit von Theodor W. Adorno wurden nicht nur Zeitungen und Kriegsberichte bearbeitet, sondern auch die Effekte des Massenmediums Radio erforscht. In den 1950er und 1960er Jahren gab es eine zunehmende Orientierung in Richtung von Quantifizierung und statistischer Analyse. Nur die empirische Forschung sollte im Zentrum stehen. Die qualitative Forschung galt als unwissenschaftlich und ihre Elemente in der Inhaltsanalyse wurden zunehmend weniger (Kuckartz, 2018, S. 14f). Kritik erfolgte durch Siegfried Kracauer der konstatierte, dass die Inhaltsanalyse den Inhalt nur sehr oberflächlich erfassen würde und die subtileren Bedeutungen verloren gehen würden. Er setzte sich für die qualitative Form ein, die er als notwendige Erweiterung erachtete und entwickelte. Kracauer wollte sich nicht nur mit wahrscheinlichen und unwahrscheinlichen Lesarten beschäftigen, sondern sich mit der Bedeutung von Texten im Sinne von Sinnverstehen auseinandersetzen. Er sah die qualitative Form nicht als Gegenmodell, sondern als eine notwendige Ergänzung und Präzisierung (Kuckartz, 2018, S. 15ff). Kuckartz (2018, S. 21) meint dazu: „Die heutige qualitative Inhaltsanalyse beruft sich nun einerseits auf solche historischen sozialwissenschaftlichen Vorbilder wie Kracauer, die sich nicht auf den manifestierten Textinhalt und dessen Quantifizierung beschränken wollten, und andererseits auf hermeneutische Traditionen, von der sie eine Menge über die Grundprinzipien des Textverstehens lernen kann.“

Obgleich im deutschsprachigen Raum der Begriff „Qualitative Inhaltsanalyse“ häufig mit der Methode von Philipp Mayring (Mayring & Fenzl, 2019) gleichgesetzt wird, gibt es auch zahlreiche andere, leicht differente Formen. Dennoch kann für beinahe alle diese Analysearten nachstehende Charakteristika festgehalten werden (Kuckartz, 2018, S. 26):

- „Die kategorienbasierte Vorgehensweise und die Zentralität der Kategorien für die Analyse.
- Das systematische Vorgehen mit klar festgelegten Regeln für die einzelnen Schritte.
- Die Klassifizierung und Kategorisierung der gesamten Daten und nicht nur eines Teils derselben.
- Die von der Hermeneutik inspirierte Reflexion über die Daten und die interaktive Form ihrer Entstehung.
- Die Anerkennung von Gütekriterien, das Anstreben der Übereinstimmung von Codierenden.“

Aus der Vielzahl der Möglichkeiten wurde für diese Arbeit die inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse als Methode gewählt, da sie ein themenorientiertes Verfahren ist, das nicht nur kategorienbezogen wie nach Mayrings Konzept arbeitet, sondern auch mit Betrachtungen auf Fallebene und mit Vergleichen von Fällen bzw. Gruppen (Kuckartz, 2018, S. 48f). Im Zusammenhang mit der Durchführung dieser Methode ist Nachstehendes festzuhalten:

- Im Unterschied zur quantitativen Inhaltsanalyse, die einen Schritt nach dem anderen abarbeitet, ist die qualitative Inhaltsanalyse eher in Phasen zu sehen, die mit Reflexion und Offenheit für neue Aspekte arbeitet (Kuckartz, 2018, S. 45f).
- Die Auswertungsmethode wird eng auf die Forschungsfrage bezogen. Die dadurch möglichen Spieleräume im methodischen Verfahren werden im Sinne der wissenschaftlichen Nachvollziehbarkeit durch die genaue Beschreibung aller Arbeitsschritte dokumentiert (Kuckartz, 2018, S. 23f).

- Der grundsätzliche Ablauf einer qualitativen Inhaltsanalyse gliedert sich in (Kuckartz, 2018, S. 45):
 - Textarbeit
 - Kategorienbildung
 - Codierung
 - Analyse
 - Ergebnisdarstellung

6.2.1 Die Textarbeit

Texte weisen grundsätzlich verschiedene Sinnschichten auf. Um sie zu verstehen, bedarf es einer Fülle von Voraussetzungen und Vorwissen. Für dieses Verstehen wird häufig bewusst oder unbewusst die Methode der Hermeneutik angewandt. Hermeneutik, auch Technik des Verstehens oder Kunst der Interpretation, wurde bereits von Platon zu Zeiten der Antike genutzt (Kuckartz, 2018, S. 16f). Für eine inhaltsanalytische Auswertung mit hermeneutischem Denkhintergrund sind folgende methodologischen Grunderkenntnisse von Bedeutung (Kuckartz, 2018, S. 18f):

- Beachtung der Entstehungsbedingungen,
- hermeneutische Zirkel = das Lesen des Textes in mehreren Durchgängen,
- hermeneutische Differenz = Zentrales Problem aller sprachlichen Kommunikation ist es, dass zunächst alles fremd ist, in dem Sinn, dass erst durch den Deutungsprozess ein Verstehen erreicht werden kann. Der Prozess findet somit in einem Bereich zwischen Fremdheit und Vertrautheit statt.
- Angemessenheit und Richtigkeit = Hermeneutik hat das Ziel, kulturelle Produkte zu verstehen. Es gibt dabei keine richtige oder falsche Auslegung, sondern nur eine mehr oder weniger angemessene Interpretation.

In vorliegender Studie wird grundsätzlich hermeneutisch gearbeitet. Der hermeneutische Zirkel und die hermeneutische Differenz waren von essenzieller Bedeutung für die gesamte Auswertung der erhobenen Daten.

6.2.2 Die Kategorienbildung

„Content analysis stands or falls by its categories [...] since the categories contain the substance of the investigation, a content analysis can be no better than its system of categories” (Berelson, 1952, S. 147). Berelson weist mit diesem Statement darauf hin, dass die Festlegung von Kategorien essenziell für die Qualität einer Inhaltsanalyse ist. Der Prozess der Kategorienbildung ist ein kognitiver Vorgang, der das Wahrgenommene einordnet, abstrahiert und Begriffe bildet. Es sind Vergleichsoperationen durchzuführen und Entscheidungen zu treffen, zu welchen Kategorien die Beobachtungen zuzuordnen sind. Kategorien haben somit einen klassifizierenden Charakter (Kuckartz, 2018, S. 29ff). Die Art und Weise der Kategorienbildung ist stark von der Forschungsfrage, der Zielsetzung der Forschung und dem Vorwissen abhängig. Grundsätzlich gibt es die a-priori-Kategorienbildung (deduktive Art) und die Kategorienbildung am Material (induktive Art) (Kuckartz, 2018, S. 63). Bei großem Vorwissen, starker Theorieorientierung, bereits vorhandenen Hypothesen sowie gezielter Fragen können bereits vor der Auswertung der erhobenen Daten a-priori die Kategorien gebildet werden. Trifft dies nicht zu, ist die induktive Art zu verwenden (Kuckartz, 2018, S. 63). Es gibt verschiedene Arten von Kategorien (Kuckartz, 2018, S. 33ff):

- Fakten-Kategorie (z.B. Alter),
- thematische Kategorie (z.B. Erwachsenenbildung),
- Evaluative Kategorie (basieren auf externen Bewertungsmaßstäben; sie weisen eine definierte Zahl von Ausprägungen auf z.B. Helfersyndrom ist „sehr ausgeprägt“),
- Analytische Kategorien (können sich aus thematischen Kategorien entwickeln z.B. bei der Abfrage des Umweltverhaltens scheinen bei der Codierung immer wieder die Faktoren Kosten und Nutzen auf, somit könnte die analytische Kategorie „Kosten-Nutzen-Kalkül“ gebildet werden),
- Theoretische Kategorien (wenn bei der Bildung der Kategorien ein direkter Bezug zu Theorien entwickelt wird z.B. Herrschaftstheorien),

- Natürliche Kategorien (diese Kategorien werden von Akteur:innen benutzt, um sich selbst und anderen die Phänomene der Alltagswelt zu erklären, meistens sind diese sehr plastisch und bildhaft z.B. „Warmduscher“),
- Formale Kategorie (Daten und Informationen z.B. Länge des Interviews, Datum).

Grundsätzlich gilt, dass für jede Kategorie eine Umschreibung ihres Inhalts mit theoretischer Anbindung zu erfolgen hat. Des Weiteren ist festzulegen, welche Voraussetzung eine Aussage für die Zuordnung zu einer Kategorie aufweisen muss. Die Gesamtheit aller Kategorien wird als Kategoriensystem bezeichnet, das sich als lineare Liste, als Hierarchie (Hauptkategorie und Subkategorien) oder als Netzwerk organisieren kann. Erfasst werden die Kategorienbeschreibungen (Kategoriendefinitionen) im Kategorienhandbuch (Kategorienkatalog). Wenn ein Handbuch mit Anweisungen und Hilfestellungen für die Codierung ergänzt wird, wird es als Kategorienleitfaden bezeichnet (Kuckartz, 2018, S. 37ff). Vorliegende Thesis bildet ihre Kategorien a-priori im gemeinsamen Prozess mit der Entwicklung des streng strukturierten Interviewleitfadens und mit der Option der Ergänzung während des Codierungsprozesses. An Kategorienarten werden Fakten-Kategorien für die demografische Daten und thematische Kategorien, die mit den im Kapitel 5 abgehandelten Theoriesträngen korrespondieren, verwendet.

6.2.3 Die Codierung

Bezeichnend für die Inhaltsanalyse ist es, dass das komplette Material codiert wird. Die Codierung, also die Zuordnung zu Kategorien, erfolgt dabei in Form von Sinneinheiten. Das jeweilige Segment muss dabei auch außerhalb des Kontextes verständlich sein. Auch während der Bearbeitung ist es nicht ungewöhnlich, dass Kategorien verfeinert oder ergänzt werden (Kuckartz, 2018, S. 43ff). Die Durchführung der Codierung erfolgt durch Einzelanalysen, die eine Verdichtung und Konzentration der Aussagen zum Ziel haben. Dabei werden die nebensächlichen Aussagen gestrichen und die zentralen Passagen hervorgehoben. Im Zuge der Bearbeitung können die Kategorien erweitert und Subkategorien festgelegt werden. Dies geschieht in der Regel bis der

Zustand einer „Sättigung“ erreicht ist, also bis sich keine neuen Kategorien mehr ergeben (Kuckartz, 2018, S. 23). Es empfiehlt sich ein Case Summary (Fallzusammenfassung) von jedem Fall zu erstellen, welches auf die Forschungsfrage fokussiert, eng am Text erarbeitet wurde (keine Einbringung von Hypothesen oder Überlegungen) und die Charakteristika des jeweiligen Falles darstellt (Kuckartz, 2018, S. 58).

6.2.4 Die Analyse

Nach der Codierung erfolgt als nächster Schritt der Auswertung die Strukturierung der Codierungsergebnisse in Form einer Matrix. Dabei besteht die Möglichkeit eine vertikale und eine horizontale Perspektive herauszuarbeiten. Die vertikale Perspektive bietet einen Überblick zu allen Aussagen einer bestimmten Kategorie. Die horizontale Perspektive ist fallorientiert und ermöglicht die Übersicht über die Aussagen jedes Falles zu den gebildeten Kategorien (Kuckartz, 2018, S. 49). Liegt dieser Matrix sehr umfangreiches Material zugrunde, empfiehlt es sich vor der konkreten Auswertung einen Zwischenschritt in Form einer fallbezogenen thematischen Zusammenfassung (summary) zu setzen. Im Unterschied zum Case Summary handelt sich dabei nicht mehr um den Originaltext, sondern um eine, mit analytischem Blick der forschenden Person angefertigte, systematische Zusammenfassung. Dabei ist es nicht erforderlich, alle Themen und Subthemen zu erfassen, sondern nur jene, die für die Analyse von Bedeutung sind. Durch diesen Vorgang wird das Material komprimiert, pointiert und auf das für die Forschungsfrage Relevante reduziert. Dieser Schritt ermöglicht in weiterer Folge, dass mehrere Interviews in Bezug auf ausgewählte Kategorien miteinander verglichen werden können (Kuckartz, 2018, S. 111f). Bei der Generalisierung der Einzelanalysen anhand der Kategorien erfolgt das Herausarbeiten der Unterschiede und der Gemeinsamkeiten, um Grundtendenzen feststellen zu können (Kuckartz, 2018, S. 23). Es können sechs Formen der Auswertung durchgeführt werden (Kuckartz, 2018, S. 118f):

- Kategorienbasierte Auswertung entlang der Hauptkategorien mit den Subkategorien
- Zusammenhänge zwischen Subkategorien innerhalb einer Hauptkategorie
- Zusammenhänge zwischen Hauptkategorien

- Kreuztabellen
- Konfiguration von Kategorien
- Visualisieren von Zusammenhängen

Bei der vorliegenden Studie wird mit einer vertikalen Codierungsmatrix gearbeitet. Das Case Summary und das Themen Summary fließen in die Auswertung mit ein. Besonders markante Einzelaussagen werden in der Auswertung explizit angeführt. Die Generalisierung erfolgt in zwei Gruppen: LGBTIQ+-Bedienstete und Führungskräfte, um damit mögliche unterschiedliche Zugänge dieser Gruppen sichtbar zu machen.

6.2.5 Die Ergebnisdarstellung

Die Darstellung der Ergebnisse ist in einer für Rezipienten gut erfassbaren Art und Weise und logisch aufgebaut sicherzustellen, wobei auch die Verwendung von Grafiken zum Einsatz kommen kann. Im Fazit des Abschnitts ist resümierend der Bogen zur Forschungsfrage zu schlagen, die Hypothesen zu bestätigen, Wissenslücken zu identifizieren sowie neue Fragen an die Forschung zu formulieren (Kuckartz, 2018, S. 120).

7 Durchführung der Befragung im BMLV/ÖBH

Nach der Erarbeitung der Kapitel 2 bis 5 waren die Grundlagen für die Befragung geschaffen. Im Sinne des hermeneutischen Zirkels erfolgte eine Reflexion dieser Kapitel und das Erfassen von Kernaussagen unter Beachtung der Forschungsfrage und der Hypothesen. Dabei kristallisierten sich bereits die Kategorien, die Fragen für das Leitfadenterview sowie die Indikatoren zur Messung der Inklusion von LGBTIQ+-Bediensteten im ersten Ansatz heraus. Auf dieser Basis erfolgte die endgültige Festlegung der Methoden auf das „problemorientierte Leitfaden-Interview“ zur Datengenerierung und auf die „inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse“ für die Auswertung.

7.1 Kategorienbildung und Kategorienkatalog

Da für diese Studie ein umfangreiches Vorwissen aufgrund der beruflichen Tätigkeit der Verfasserin als Gleichstellungsexpertin im BMLV vorlag, und somit eine starke Theorieorientierung zur Erkenntnis und Erklärung von Verhaltensmustern sowie Hypothesen und gezielte Fragevorstellungen bereits vor der Entwicklung des Interviewleitfadens gegeben waren, wurden die Kategorien a-priori gebildet. Im Zuge der Bearbeitung wurde festgestellt, dass sich die Inklusion an zwei Bereichen bricht bzw. orientiert, einerseits an den Struktur- und Rahmenbedingungen der Institution BMLV/ÖBH (formeller Bereich) und andererseits an der Militärischen Subgesellschaft mit ihren gelebten Normen und Werten (doing diversity). Beide Bereiche stehen in Wechselwirkung zueinander. Dabei wird deutlich, dass gerade in der heutigen post-modernen Zeit mit ihren parzellierten Teilgesellschaften politische Vorgaben unterschiedlich umgesetzt bzw. akzeptiert werden. Weiters gilt es bei den Denkprozessen der Analyse zu beachten, dass eine Veränderung von Werten und Normen nicht kurzfristig möglich ist.

Der Kategorienkatalog ist in die zwei genannten Bereiche unterteilt und beschreibt die Zuordnungskriterien zu jeder Kategorie, die in weiterer Folge für die Codierung verwendet werden. Auf einen Kategorienleitfaden wurde verzichtet, da die gesamte Auswertung durch die Verfasserin selbst durchgeführt wurde. Der erste Teil befasst sich mit den Struktur- und Rahmenbedingungen. Erfasst werden die auf Gesetzen und Verordnungen basierenden formellen Vorschriften, das Regelwerk des BMLV/ÖBH, die grundsätzlichen Vorgaben für den Dienstbetrieb und die Aufgabenerfüllung, die insbesondere unter dem Fokus der Vielfalt mit Schwerpunkt LGBTIQ+-Personen betrachtet werden. Der zweite Teil beschäftigt sich ausschließlich mit doing diversity. Das meint in diesem Zusammenhang die konkreten Handlungen, Nicht-Handlungen, Aktionen und Reaktionen im Dienstbetrieb und in der operativen Aufgabenerfüllung in Bezug auf LGBTIQ+-Personen.

7.1.1 Kategorienkatalog Teil 1 – Struktur- und Rahmenbedingungen der Institution Bundesheer

- Kategorie Gesetze und Verordnungen zur Gleichstellung von LGBTIQ+-Personen im BMLV/ÖBH: Zuordnung aller Aussagen zu Gesetzen und Verordnungen, die im Zusammenhang mit der Gleichstellung von LGBTIQ+-Personen und dem Verbot der Diskriminierung für das BMLV/ÖBH relevant sind.
- Kategorie Institutionelle Wahrnehmung und Sichtbarkeit: Erfassen von Aussagen zur allgemeinen Sichtbarkeit von LGBTIQ+-Menschen im BMLV/ÖBH:
 - Im Dienstbetrieb
 - In der internen und externen Öffentlichkeitsarbeit (Darstellung und Nichtdarstellung in der Wort- und Bildsprache, Vorbilder für LGBTIQ+-Bedienstete)
 - In der militärischen Aufgabenerfüllung (Berücksichtigung in den militärischen Führungsgrundsätzen, Beachten von LGBTIQ+-Personen bei den Zielgruppen)
- Kategorie explizite strukturelle Unterstützung von LGBTIQ+-Bediensteten im Dienstbetrieb: Damit sind alle Maßnahmen gemeint, die im BMLV/ÖBH grundsätzlich für Belange von LGBTIQ+-Bediensteten, auch ohne konkreten Anlassfall, zur Verfügung gestellt werden. Erfassen von

- Informationen, Anlaufstellen und Ansprechpersonen (z.B. Diversity-beauftragte Personen) insbesondere auch geschulte Ansprechpersonen für die Zeit nach dem Outing
- Angebote der Begleitung, Coaching, Mediation, Plattformen u.ä.
- Sensibilisierungsmaßnahmen (Information, Schulungen)
- Commitment und Bekenntnis zur Vielfalt der Ressortleitung und der Führungskräfte (Charta der Vielfalt, Teilnahme von Führungspersonen an der Pride Parade, hissen der Vielfaltsflagge, Verankerung der Vielfalt im Leitbild usw.)
- Thematisierungen von Vielfalt bei offiziellen Anlässen und großen Besprechungen
- Übergriffe auf LGBTIQ+-Bedienstete (Mobbing und Gewalt, aggressives Verhalten, Ausgrenzung und Beleidigungen, Abwertungen, Hemmung im beruflichen Weiterkommen)
- Unterstützung von LGBTIQ+-Bediensteten bei Leistungsbeurteilungen, Beurteilungen bei Bewerbungen durch Personalvertretung, Gleichbehandlungsbeauftragte, Diversity-Beauftragte oder durch sonstiges geschultes Personal aus dem Personalwesen
- Angebote zur Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit
- Kategorie strukturelle und organisationale Veränderungsvorschläge: Erfassen von Anregungen der Interviewten zur Erhöhung der Akzeptanz und Unterstützung von LGBTIQ+-Personen.

7.1.2 Kategorienkatalog Teil 2 – Militärische Subgesellschaft mit ihren gelebten Normen und Werten

- Kategorie Militärische Sozialisierung: Erfassung der militärischen Sozialisierung mit Wertvorstellungen, Anforderungen an Militärpersonen, Identitätsbildung, Initiationsritus
- Kategorie LGBTIQ+-freundliche Unternehmenskultur
 - Unterkategorie Generelle Aussagen zur Unternehmenskultur in Bezug auf LGBTIQ+-Personen

- Unterkategorie Gelebter Dienstbetrieb von und mit LGBTIQ+-Bediensteten
- Unterkategorie Akzeptanz von LGBTIQ+-Bediensteten:
 - Erfassung von Aussagen zur Akzeptanz von LGBTIQ+-Bediensteten im Dienstbetrieb und im Einsatz,
 - Bewertung der Arbeit, Einbeziehung in den informellen Austausch,
 - Veränderung der Akzeptanz im zeitlichen Kontext,
 - Unterschied zu offizieller Policy und persönlichen Meinungen,
 - Veränderung der Akzeptanz nach dem Outing,
 - Erfassung von Aussagen zur Akzeptanz von LGBTIQ+-Bediensteten für den Dienstbetrieb und im Einsatz.
- Unterkategorie Bewältigungsstrategien der Unsicherheit von heterosexuellen Bediensteten gegenüber LGBTIQ+-Bediensteten
- Unterkategorie menschengerechte Personalpolitik von vorgesetzten Personen:
 - Durchsetzung von Gesetzen & Verordnungen im Anlassfall durch vorgesetzte Personen,
 - Akzeptanz und Zeigen von Commitment für LGBTIQ+-Bedienstete,
 - Duldung und Ignorieren von Diskriminierung,
 - Schutz vor Gewalt,
 - Wertschätzung der Arbeitsleistung aller Mitarbeitenden,
 - Null Toleranz bei Verstößen gegen das Gleichstellungsverbot.
- Kategorie Unterstützung und Sicherheit beim Outing: es werden Aussagen zum Outing durch die geouteten Bediensteten und durch die Gruppe der Führungskräfte erfasst. Miterfasst werden dahingehende (1) Befürchtungen, (2) Vorteile für Geoutete und (3) die Höhe der Outing-Quote im BMLV/ÖBH.
- Kategorie Schutz vor Diskriminierung: da jede nicht gleichwertige Handlung eine Diskriminierung darstellt, sind die konkreten Diskriminierungen bereits in den anderen Kategorien ausgewiesen. Aus diesem Grund werden in dieser Kategorie alle Aussagen erfasst, die in einem Zusammenhang mit dem Phänomen der Nicht-Meldung von Diskriminierung gegeben sind.

- Kategorie Schutz der Gesundheit: erfasst werden Aussagen zur mentalen und physischen Belastung ohne Outing, vor dem Outing, unmittelbar nach dem Outing und in den Jahren nach dem Outing.
- Kategorie Auswirkungen eines Outings auf Karriere, Ausbildung und Leistungsbeurteilungen: Aussagen zu (1) Karrierechancen und Karriereentwicklung und (2) Beurteilung von Leistungen und Fähigkeiten.
- Kategorie Veränderungsanregungen für die Unternehmenskultur: Erfasst werden die Vorschläge der Interviewten zur Erhöhung der Akzeptanz und Unterstützung von LGBTIQ+-Personen.

7.2 Durchführung der Datenerhebung

Anhand des aktuellen Forschungsstandes und der erarbeiteten Faktenlage zur Situation von LGBTIQ+-Personen in der Gesellschaft und im Militär wurde der streng strukturierte Fragebogen für das problemorientierte Leitfaden-Interview prozesshaft mit dem Kategorienkatalog und dem Indikatoren-Index zur Messung des Grades der Inklusion generiert.

Es wurde dabei beachtet, dass die Strukturierung der Fragen eine Anschlussfähigkeit an bestehende Studien zur Arbeitssituation der Bediensteten des BMLV/ÖBH sowie von LGBTIQ+-Personen am österreichischen Arbeitsmarkt aufweist und mit den Ansätzen der EU-Vorgaben für LGBTIQ+-Menschen kompatibel ist.

Der Fragebogen wurde mit insgesamt sieben Fragen konzipiert. Die erste Frage richtete sich an die allgemeine Wahrnehmung zur Inklusion von LGBTIQ+-Personen im BMLV/ÖBH. Die Fragen zwei bis sechs widmeten sich den Themenfeldern Outing, Umgang mit und Einstellung zu LGBTIQ+-Bediensteten, Umgang von Führungskräften mit LGBTIQ+-Bediensteten, gesundheitliche Auswirkungen und Karriere/Ausbildung/Leistungsanerkennung. Die letzte Frage gilt der Einschätzung, was sich verändern müsste, damit LGBTIQ+-Bedienstete diskriminierungsfrei und wertgeschätzt ih-

ren Dienst versehen können. Zu jeder Frage gab es eine festgelegte Anzahl an Subfragen. Der Fragebogen wurde für beide Referenzgruppen (LGBTIQ+-Bedienstete und Führungskräfte) gleich gehalten.

Zum Fragebogen gehörte auch eine demografische Abfrage, die sich in ihrer Struktur an der Gliederung der alle zwei Jahre stattfindenden bundesheerinternen Abfrage des „Sozialen Lagebildes“ orientiert, um damit die Kompatibilität für weitere Befragungen sicherzustellen.

Als nächster Schritt wurde ein Begleitschreiben verfasst, das den Teilnehmenden die grundlegenden Informationen zur Masterthesis, die Definitionen der wichtigsten Fachwörter und den Ablauf des Interviews zur Verfügung stellte. Gleichzeitig wurde angeboten, den Bogen mit den demografischen Daten bereits im Vorfeld beantworten zu können. Der Fragebogen samt der demografischen Abfrage und das Begleitschreiben befinden sich im Anhang.

Das Sampling wurde für zwei Gruppen mit jeweils acht Personen konzipiert. Die Führungskräfte sollten vier Frauen und vier Männer sein. Die gleiche Parität war für die Gruppe der LGBTIQ+-Bediensteten vorgesehen. Für beide Gruppen bestand auch die Möglichkeit, sich dem Geschlecht „divers“ zuzuordnen.

Während sich die Gewinnung von Personen der Gruppe Führungskräfte als leichte Aufgabe herausstellte, war dies im Bereich der LGBTIQ+-Personen von enormen Schwierigkeiten geprägt. Um die gewünschte Anzahl an Gesprächspersonen zu finden, waren im Vorfeld der tatsächlichen Befragung insgesamt 36 Einzelgespräche erforderlich.

Hinsichtlich des Datenschutzes wurden die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes eingehalten. Da sich bei den Vorarbeiten gezeigt hat, dass die volle Anonymität für mehrere Interview-Gebende gegeben sein muss, wurde wie folgt vorgegangen: Zu Beginn des Interviews nannte jede Person eine von ihr gewählte Identifizierungszahl. In weiterer Folge wurde diese Person nur mehr mit dieser Zahl bezeichnet. Es gibt nur

eine Liste in Papierform, welche die gewählte Identifizierungszahl in Verbindung mit dem Namen der Interview-Gebenden verknüpft. Diese Liste wird von der Verfasserin im privaten Bereich in einem verschlossenen Behältnis aufbewahrt. Nach Abnahme der Masterthesis durch die Universität Wien und das BMLV wird diese Liste vernichtet. Das Formblatt der demografischen Datenabfrage wurde durch die Interview-Gebenden auf Papier ausgefüllt, mit der gewählten Identifizierungszahl versehen und der Verfasserin übergeben, von dieser eingescannt und auf einem elektronischen Datenträger gespeichert. Es wurden darüber keine Gesprächsaufzeichnungen geführt. Für die erforderlichen Gesprächsaufzeichnungen der Interviews wurden zwei Mobiltelefone verwendet. Beide Geräte befinden sich im Privatbesitz der Verfasserin. Die Aufnahmen wurden ebenfalls auf den oben genannten elektronischen Datenträger übertragen und danach von den Geräten gelöscht. Die Transkripte der Interviews wurden ebenfalls auf dem elektronischen Datenträger gespeichert.

Die Transkripte und die demografischen Daten werden während des Genehmigungsprozesses der Universität Wien und der zuständigen Fachabteilung des BMLV zur Einsichtnahme in Papierform zur Verfügung gestellt. Anschließend werden die Papierträger vernichtet. Der genannte Datenträger wird mit den demografischen Datenabfragen, den Aufnahmen der Interviews und den Transkripten der Interviews für die Dauer der gesetzlichen Aufbewahrungspflicht in einem verschlossenen Behälter an der Wohnadresse der Verfasserin aufbewahrt.

Die Interviews fanden vom 13.6.2020 bis 10.8.2020 an verschiedenen Orten in Österreich statt. Teilweise wurden die Treffen im privaten Bereich der Verfasserin abgehalten, da von einigen interviewten Personen die Begegnungen innerhalb einer Liegenschaft des BMLV/ÖBH aus Gründen des Eigenschutzes abgelehnt wurden. Unerwarteter Weise hat eine LGBTIQ+-Person, die zunächst kein Interview geben wollte, ihre Meinung geändert und stand in Folge doch für ein Interview zur Verfügung. Damit die Vergleichbarkeit bestehen bleibt, wurde für die Gruppe der Führungskräfte aufgrund dessen ebenfalls eine neunte Person interviewt. Zusätzlich stellte sich überraschenderweise eine LGBTIQ+-Polizistin, die dem Verein Gay Cops angehört, für ein

Interview zur Verfügung stellte. Dies eröffnete die Möglichkeit, die beiden Exekutivministerien BMI und BMLV miteinander zu vergleichen. Hier gab es im Interview kleine Änderungen im Fragebogen, da die Fragen der Polizistin auf ihre spezifische Arbeitswelt, dem Bundesministerium für Inneres/Polizei zugeschnitten wurden. Schlussendlich wurde insgesamt 19 Interviews durchgeführt. Alle Interviews wurden ohne die Fragestellungen durch die Interviewerin transkribiert. Verzögerungen und Nachdenkpausen wurden festgehalten, genauso wie Wiederholungen.

7.3 Durchführung der Auswertung

7.3.1 Textarbeit und Codierung

Jedes Interview hat mindestens zwei bis drei Codierungsprozesse im Sinne des hermeneutischen Zirkels durchlaufen. Danach wurde für jedes Interview ein kurzes Case Summary erstellt, damit gegebenenfalls wichtige Einzelaussagen in der Auswertung berücksichtigt werden können.

Aufgrund der Menge an Interviews wurde für jedes Interview eine thematische Zusammenfassung (Summary) zu Aufzeichnung von analytischen Anmerkungen verfasst. Des Weiteren erfolgte die Erstellung der vertikalen Codierungsmatrix. Die Codierung und die Codierungsmatrix befinden sich im Anhang.

7.3.2 Analyse

Für die Analyse wurde die Codierungsmatrix ergänzt mit den Case Summaries und den Themensummarys verwendet. Die erhobenen demografischen Daten kamen nicht zum Einsatz, da sich aus ihnen keine unmittelbare Relevanz für die Auswertung ergeben hat bzw. die Komplexität im Zusammenhang mit der Generalisierung der Aussagen von 2 Gruppen (Gruppe der LGBTIQ+-Bediensteten und Gruppe der Führungskräfte) zu umfangreich geworden wäre. In der Analyse wurden bewusst nur wenige direkte Querverweise zu den vier relevanten Theoriesträngen gezogen, da das Kapitel 5 die Relevanz für das BMLV/ÖBH bereits ausgeführt hat. Grundsätzlich ist zur

Analyse anzumerken, dass sich nicht immer alle Interviewten zu jedem Punkt geäußert haben, wie das bei qualitativen Umfragen durchaus üblich ist.

8 Ergebnisdarstellung

8.1 Teil 1 – Struktur- und Rahmenbedingungen der Institution BMLV/ÖBH

8.1.1 Gesetze und Verordnungen zur Gleichstellung von LGBTIQ+-Personen im BMLV/ÖBH

Zu Gesetzen und Verordnungen, die im Zusammenhang mit der Gleichstellung von LGBTIQ+-Personen und dem Verbot deren Diskriminierung stehen, äußerten sich die interviewten Personen wie folgt:

Es gibt keine explizite Erwähnung von LGBTIQ+-Personen in den Erlässen des BMLV/ÖBH, sagten 2 LGBTIQ+-Bedienstete und 3 Führungskräfte. 4 Führungskräfte erwähnten, dass LGBTIQ+-Personen hinsichtlich des dritten Geschlechts in medizinischen Erlässen sowie im Erlass Dienstbetrieb abgebildet sein könnten bzw. sind. Das LGBTIQ+-Personen in den Gesetzen und Erlässen zur Gleichstellung Berücksichtigung finden, meinte 1 LGBTIQ+-Person und 3 Führungskräfte. Auch die interviewte Polizistin teilte mit, dass es Regelungen bezüglich LGBTIQ+-Bediensteter nur in den Gleichstellungspapieren gibt.

Resümee: Grundsätzlich gab es zu diesem Punkt wenig Aussagen und er wurde häufiger von Führungspersonen beantwortet. Da lediglich ein LGBTIQ+-Bedienstete:r einen Zusammenhang mit den Gleichstellungsgesetzen und Erlässen gesehen hat, kann davon ausgegangen werden, dass bei den LGBTIQ+-Bediensteten wenig Kenntnis bezüglich der eigenen Rechte und insbesondere betreffend des Diskriminierungsverbotes bestehen.

Wie in Kapiteln drei und vier ausgeführt, gelten für das BMLV/ÖBH folgende gesetzliche und erlassmäßige Vorgaben: Europäischen Menschenrechtskonvention, Charta der Grundrechte der EU, Gleichstellungsartikel Art. 7 B-VG, das Gleichbehandlungsgesetz, das Bundesgleichbehandlungsgesetz, das Beamtendienstrechtsgesetz (BDG), das Vertragsbedienstetengesetz (VBG) und die Richtlinie Gleichstellung des BMLV.

Erkenntnis und Festlegung des derzeitigen Erfüllungsgrades des Indikators „Gesetze und Verordnungen zur Gleichstellung von LGBTIQ+-Personen im BMLV/ÖBH“: Grundsätzlich sind ausreichend Gesetze und Regelungen zur Gleichstellung im BMLV/ÖBH vorhanden. Insbesondere durch die Richtlinie Gleichstellung, VBI. I Nr. 42/2020 sind alle Bediensteten und insbesondere die Führungskräfte angehalten, in ihrem Bereich Gleichstellung umzusetzen. Das betrifft sowohl den Dienstbetrieb als auch die militärische Aufgabenerfüllung. Allerdings gibt es derzeit keine Differenzierung, die die jeweiligen Sozialkategorien des Diversity Managements und somit auch die Sozialkategorie „Geschlechtsidentitäten & Sexuelle Orientierung“ im Zusammenhang mit einer Diskriminierung ausweist. Dies wäre jedoch erforderlich, um expliziteres Wissen über die Diskriminierung von LGBTIQ+-Personen zu erhalten.

Aufgrund der genannten Faktoren wurden von den möglichen maximal erreichbaren 10 Punkten des Indikators zur Ermittlung des Grades der Inklusion von LGBTIQ+-Bediensteten 8 Punkte erreicht.

8.1.2 Institutionelle Wahrnehmung und Sichtbarkeit

Der eindeutige Tenor von insgesamt 6 LGBTIQ+-Bediensteten und 7 Führungskräften lautete, dass es keine Präsenz von LGBTIQ+-Bediensteten im BMLV/ÖBH gibt. Zusätzlich äußerte ein LGBTIQ+-Bedienstete:r, dass LGBTIQ+-Personen auch nicht mitgemeint werden, wenn von der Gesamtheit der Bediensteten die Rede ist. Insgesamt 3 Führungspersonen merkten an, dass es keine LGBTIQ+-Community im BMLV/ÖBH gibt, sondern dass lediglich Einzelkontakte gegeben sind. Es gibt keinerlei Informationen oder Folder zum Thema „Geschlechtsidentitäten & Sexuelle Orientierung“ oder

über die Inklusion von LGBTIQ+-Personen. Von einer LGBTIQ+-Person und einer Führungskraft wurde angemerkt, dass andere Sozialkategorien wie Geschlecht (Frauen und Männer), Alter und Milizsoldaten in den Medien abgebildet werden. Eine Führungskraft merkte an, dass es sicherlich noch Jahre dauern würde bis LGBTIQ+-Bedienstete präsent sein werden. Eine LGBTIQ+-Person und eine Führungskraft brachten ein, dass die Hochzeit von zwei Soldaten in den Medien zu finden war. Durch die interviewte Polizistin wurde geäußert, dass Homosexualität vor 15 Jahren nicht einmal verpönt war. Es wurde nicht darüber gesprochen, da schwule Polizisten außerhalb der Vorstellungsmöglichkeit gewesen sind. Lesbische Polizistinnen wurden jedoch akzeptiert und mit dem Verein Gay Cops wurden auch die LGBTIQ+-Bediensteten sichtbar. Die Interviewte hat selbst in den letzten Monaten eine Auszeichnung erhalten.

Resümee: Es gibt kaum eine institutionelle Wahrnehmung und Sichtbarkeit im Dienstbetrieb, in der internen und externen Öffentlichkeitsarbeit und in der militärischen Aufgabenerfüllung¹¹. Lediglich einige wenige Einzelkontakte werden durch die Interviewten angegeben. Es ist keine interne LGBTIQ+-Community vorhanden. Es gilt jedoch festzuhalten, dass bereits seit 2010 eine Berücksichtigung von LGBTIQ+-Personen in den verpflichtenden Gleichstellungsunterrichten im Rahmen der Grundausbildung und in den Einsatzvorbereitungen vorhanden ist. Weiters gibt es seit 2015 auf der strategischen Ebene das Referat Gleichstellung, das auch die Sozialkategorie „Geschlechtsidentitäten & Sexuelle Orientierung“ auf seiner Agenda hat. Durch dieses Referat wurde die Richtlinie Gleichstellung des BMLV konzipiert und die Möglichkeit geschaffen eine meinungsoffene Plattform für die LGBTIQ+-Community im BMLV/ÖBH einzurichten. Seit dem Frühjahr 2021 ist diese Plattform aktiv und ein LGBTIQ+-Bediensteter wurde mit der Leitung des „Gleichstellungsforums LGBTIQ+“ im Sinne eines Ehrenamtes betraut. Hinkünftig besteht damit die Möglichkeit, dass Anliegen,

¹¹ Mit Sichtbarkeit ist hier nicht das platte Abbilden von Personen mit Untertiteln wie „Homosexueller Offizier, der Transgender-Krautfahrer“ gemeint, sondern eine offene Darstellung, die auch die Gesamtheit von LGBTIQ+-Personen miteinbezieht.

Erkenntnisse und Anregungen von LGBTIQ+-Bediensteten direkt an die strategische Ebene übermittelt werden können.

Erkenntnis und Festlegung des derzeitigen Erfüllungsgrades des Indikators „Institutionelle Wahrnehmung und Sichtbarkeit“: Es besteht kaum eine institutionelle Wahrnehmung und Sichtbarkeit, jedoch gibt es den Fachbereich für Gleichstellung, der auch für die LGBTIQ+-Community zuständig ist und seit kurzem das Gleichstellungsforum LGBTIQ+ im BMLV/ÖBH.

Aufgrund der genannten Faktoren wurden von den möglichen maximal erreichbaren 10 Punkten des Indikators zur Ermittlung des Grades der Inklusion von LGBTIQ+-Bediensteten 3 Punkte erreicht.

8.1.3 Explizite strukturelle Unterstützung von LGBTIQ+-Bediensteten im Dienstbetrieb

Weder von den LGBTIQ+-Bediensteten, noch von den Führungskräften und der Polizistin gab es dazu eine Aussage.

Resümee: Aufgrund der Tatsache, dass es kaum eine institutionelle Wahrnehmung und Sichtbarkeit gibt, ist es erklärbar, dass eine systematische und strukturelle Berücksichtigung für die Unterstützung von LGBTIQ+-Bediensteten bis dato nicht entwickelt wurde.

Aber auch wenn es derzeit keine konkreten Ansprechstellen für LGBTIQ+-Bedienstete gibt, ist generell festzuhalten: Die erste Ansprechperson in der Linienhierarchie ist immer die vorgesetzte Person, die eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden hat. Des Weiteren besteht für alle Bediensteten die Möglichkeit, sich an die Personalvertretung, die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Mobbing-Beauftragten zu wenden oder die Hotline des Heerespsychologischen Dienstes anzurufen. Auch die seelsorgerischen Einrichtungen der unterschiedlichen Glaubensgemeinschaften können aufgesucht werden.

Erkenntnis und Festlegung des derzeitigen Erfüllungsgrades des Indikators „Explizite Unterstützung von LGBTIQ+-Bediensteten im Dienstbetrieb“: Es ist korrekt, dass es derzeit keine explizit auf LGBTIQ+-Bedienstete ausgerichtete Möglichkeit einer fachgerechten Unterstützung gibt. Jedoch können die im Resümee genannten Stellen im Bedarfsfall auf die Fachexpertise des Referats Gleichstellung im BMLV zurückgreifen.

Aufgrund der genannten Faktoren wurden von den möglichen maximal erreichbaren 10 Punkten des Indikators zur Ermittlung des Grades der Inklusion von LGBTIQ+-Bediensteten 3 Punkte erreicht.

8.2 Teil 2 – Militärische Subgesellschaft mit ihren gelebten Normen und Werten

8.2.1 Militärische Sozialisierung

Zu den Werten/Normen und Grundeinstellungen/Vorannahmen, die in die militärische Sozialisierung eingeschrieben sind, äußerten sich 5 LGBTIQ+-Personen und 7 Führungspersonen wie folgt: Das Bundesheer ist eine Männerorganisation, in der Männer die unhinterfragte Norm sind und damit „das Normale“. Aus diesem Grund erfolgt in dem für das Bundesheer üblichen dichotomen Denkmuster eine Abgrenzung zwischen „Normal“ und „Nicht-Normal“ und die Klassifizierung zwischen „Männern“ und „Nicht-Männern“.

Jeweils 3 Personen aus jeder Gruppe sagten explizit und fast allen anderen implizit, dass das Bundesheer eine konservative Organisation ist, die auf Tradition und bestimmte Werte ausgerichtet ist und diese auch hochhält. Aus diesem Grund zieht sie konservative, traditionelle denkende Menschen als Bedienstete mehr an als LGBTIQ+-Personen. 4 LGBTIQ+-Bedienstete und 1 Führungskraft äußerten, dass sich Soldaten ihre eigene soziale Struktur kreieren und selbst die Vorstellungen geprägt haben, wie Soldaten sein sollen. Dieser Idealtypus des Soldaten in seiner Männlichkeit ist omnipräsent und glorifiziert.

Seit der Einführung der Wehrpflicht wurde die Tauglichkeit an sich und die Ableistung des Militärdienstes zum Beweis der Männlichkeit. Dadurch wird die Tauglichkeit als Initiationsritus für Männer benützt und die militärische Dienstleistung mit ihren Traditionen, Riten und Normen bestätigt immer wieder die Männlichkeit. Das sagten explizit ein LGBTIQ+-Bedienstete:r und 5 Führungskräfte. Die Verschmelzung von Soldat und Männlichkeit ist fest verankert und mit dem Nimbus der Stärke verhaftet. Aus diesem Grund sind erfolgreiche „Nicht-Männer“ etwas, was es nicht geben darf und die das Weltbild, die Lebensgrundlage und das Selbstbewusstsein von traditionellen denkenden Soldaten zerstören (3 LGBTIQ+-Personen vertreten diese Meinung). Auch die interviewte Polizistin bestätigte, dass das Bild des Polizisten fest mit Männlichkeit verknüpft ist.

Resümee: Das Bundesheer ist eine konservative, traditionell denkende Männerorganisation, in der heterosexuelle Männer bevorzugt werden. Aufgrund der ständigen performativen Kommunikationsakte der männlich-militärischen Werte und Normen und der Bestätigung des männlich-militärischen Verhaltens, erfolgt eine dementsprechende Einschreibung in die jeweilige Teilidentität „Soldat“. Dies führt zu einer Akzeptanz der sozialen Strukturen im Militär und der Entwicklung einer kollektiven Identität, die gemeinsame Kultur, Überzeugungen und Interessen teilt. Selbstverständlich gibt es aber auch Personen, welche die Vielfalt der Gesellschaft als Realität aufgenommen und diese im BMLV/ÖBH akzeptiert haben.

Erkenntnis und Festlegung des derzeitigen Erfüllungsgrades des Indikators „militärische Sozialisierung“: Derzeit besteht eine grundsätzliche Verknüpfung von „Mann“ und „Militär“, die für die Aufgabenerfüllung nicht relevant ist. Es gibt allerdings bereits persönliche Zugänge von Ressortangehörigen, die offen für Vielfalt sind und diese im Dienstbetrieb leben. Derzeit bestehen keine strategischen Planungen zur Auflösung der Verschmelzung Mann/Militär, die mittels Dekonstruktion und Neuaufbau (Queer-Theory) der militärischen Sozialisierung durchzuführen wäre, um Raum für die Vielfalt in der Subgesellschaft Militär zu schaffen.

Aufgrund der genannten Faktoren wurden von den möglichen maximal erreichbaren 15 Punkten des Indikators zur Ermittlung des Grades der Inklusion von LGBTIQ+-Bediensteten 3 Punkte erreicht.

8.2.2 LGBTIQ+-freundliche Unternehmenskultur

(1) Generelle Aussagen zur Unternehmenskultur in Bezug auf LGBTIQ+-Personen

Die Gesellschaft und das Bundesheer sind noch nicht bereit für LGBTIQ+-Menschen sagten ein LGBTIQ+-Bedienstete:r und 3 Führungskräfte. Vorbehalte gegen „Nicht-Männer“, kommen im Dienstbetrieb stark zum Ausdruck, weil das ÖBH eine von Männern geprägte Organisation ist. Das zeigt sich in homophoben bzw. queerphoben Verhalten, in Ängsten vor LGBTIQ+-Menschen und vor Homosexualität. Das sagten explizit 3 LGBTIQ+-Bedienstete und 4 Führungskräfte. Immerhin hat sich seit den 70er Jahren die gesellschaftliche Toleranz erhöht, meinten 3 LGBTIQ+-Bedienstete und 6 Führungskräfte. Wenngleich die meisten auch heute noch nicht wissen, wie sie mit dieser Personengruppe umgehen sollen. Dabei entsteht das Phänomen der Ausblendung und/oder die Nutzung des Stereotyps des „schwulen Mannes“, sagten 4 LGBTIQ+-Bedienstete und 3 Führungskräfte. 5 LGBTIQ+-Bedienstete und 4 Führungskräfte bestätigten, dass es einen Unterschied zwischen offizieller (political correctness) und inoffizieller Meinung (persönliche Werte und Normen) gibt.

Resümee: Die Bedenken, homophobische Denkansätze und Handlungen von Nicht-LGBTIQ+-Bediensteten lassen sich nicht ausschließlich durch die militärische Sozialisierung erklären, da jede Person vor Eintritt in das BMLV/ÖBH bereits persönliche Werte und Normen entwickelt hat und diese als Referenzwerte für die Teilidentität „Soldat“ mitbringt. Auf den Theoriestrang „Macht und Herrschaft“ zurückgreifend, wird an dieser Stelle neuerlich vor Augen geführt, dass die Unternehmenskultur ein Produkt der dominanten Gruppe darstellt. Dabei bedient sich diese Gruppe der von ihr generierten Militärkultur (Vorbilder, Traditionen, militärische Tugenden, Glaubenssätze usw.), die wiederum die Basis für die militärische Sozialisierung darstellt. Ein Kreislauf, der nur bewusst unterbrochen werden kann.

Erkenntnis und Festlegung des derzeitigen Erfüllungsgrades des Indikators „LGBTIQ+-freundliche Unternehmenskultur“: Es zeigte sich, dass es Bedenken und auch Homophobie gegenüber LGBTIQ+-Personen im BMLV/ÖBH gibt. Grundsätzlich wurden aber auch in diesem Bereich einzelne Personen oder Bereiche genannt, die alle Bediensteten gleichwertig behandeln. Es gibt jedoch keine strategischen Konzepte und konkreten Maßnahmen im BMLV/ÖBH, um flächendeckend die Sozialkategorie „Geschlechtsidentitäten & Sexuelle Orientierung“ in die Unternehmenskultur einzuschreiben.

Aufgrund der genannten Faktoren wurde von den möglichen maximal erreichbaren 6 Punkten des Indikators zur Ermittlung des Grades der Inklusion von LGBTIQ+-Bediensteten 1 Punkt erreicht.

(2) Gelebter Dienstbetrieb von und mit LGBTIQ+-Bediensteten

Explizit haben 5 LGBTIQ+-Bedienstete und 4 Führungskräfte sowie implizit fast alle Interviewten festgehalten: LGBTIQ+-Bedienstete werden als „aus der Norm“ angesehen, sie werden anders und abfällig behandelt. Dumme Witze, Anstänkern und Beschimpfungen kommen häufig vor. Aber auch Zurückweichen, auf Distanz gehen, Argwohn, Übergriffe und Diskriminierung sind im Alltag zu finden. Es kommt zu Mobbing, Feindseligkeiten und es wird hinter dem Rücken der Betroffenen getuschelt. Auch hier gilt es anzumerken, dass diese Verhaltensmuster nicht auf alle Kolleg:innen der LGBTIQ+-Bediensteten zutreffen.

Von der interviewten Polizistin wird ebenfalls von Ausgrenzungserlebnissen bei ihren LGBTIQ+-Kolleg:innen berichtet.

Resümee: Bei Sichtbarkeit von einzelnen LGBTIQ+-Bediensteten kommt es zu negativen Reaktionen und Ab- und Ausgrenzungen. LGBTIQ+-Bedienstete werden durch die angeführten diskriminierenden Handlungen auf untere Positionen innerhalb der eigenen Gruppe verwiesen oder teilweise bzw. ganz ausgeschlossen. Dies stellt ein Sicherheitsrisiko für die betroffenen Personen und die jeweilige Einheit im Einsatz dar.

Erkenntnis und Festlegung des derzeitigen Erfüllungsgrades des Indikators „Gelebter Dienstbetrieb von und mit LGBTIQ+-Bediensteten“: Es zeigte sich, dass LGBTIQ+-Bediensteten oftmals diskriminiert und ausgegrenzt werden. Da es immer noch möglich ist, Menschen ungehindert zu diskriminieren, sind in jeden Fall die dienstrechtlichen Vorschriften in Bezug auf einen achtungsvollen Umgang einem höheren Umsetzungsgrad zuzuführen.

Aufgrund der genannten Faktoren wurde von den möglichen maximal erreichbaren 6 Punkten des Indikators zur Ermittlung des Grades der Inklusion von LGBTIQ+-Bediensteten 1 Punkt erreicht.

(3) Akzeptanz von LGBTIQ+-Bediensteten

Acht LGBTIQ+-Bedienstete und 3 Führungskräfte sind der Meinung, dass im Bundesheer allgemein wenig Akzeptanz herrscht und diese abhängig ist von Positionen, Personengruppen, Alter (Generationenfrage), Stadt/Land und ob an der Dienststelle vorwiegend Militärpersonen oder Zivilbedienstete tätig sind. Zur persönlichen Akzeptanz äußerten sich 2 LGBTIQ+-Bedienstete negativ und 5 LGBTIQ+-Bedienstete positiv.

Erwähnenswert sind die Aussagen von 3 LGBTIQ+-Bediensteten, die in den Interviews einen starken männlichen Habitus und eine ebenso starke männliche Prägung im Zugang zu ihrem Beruf aufweisen. Ihre Argumente und Einstellungen gleichen jenen von heterosexuellen Männern. Genau diese Personen geben auch an, gut akzeptiert sein. Trotz der positiven Äußerungen kommt durch Aussagen auch zu Tage, dass es nicht immer so einfach ist. Des Weiteren wird betont, dass es auf die eigene Persönlichkeit und innere Stärke ankommt, um als gleichwertig akzeptiert zu werden.

Zwei von den Führungskräften nannten sowohl negative als auch positive Beispiele zur Akzeptanz. 1 Führungskraft sagte, dass es schwierig ist, als erste Person einer Gruppe eine LGBTIQ+-Person zu akzeptieren. 3 LGBTIQ+-Bedienstete gaben an, dass sie durch das dienstliche Umfeld als „rufschädigend, nicht voll einsatzfähig, eigentlich behindert, als Eindringliche in eine „Schar von gestandenen Männern“ betrachtet werden und überhaupt nicht gerne gesehen sind. 5 LGBTIQ+-Bedienstete und

2 Führungskräfte sind der Meinung, dass LGBTIQ+-Bedienstete ihren Dienst ganz normal versehen und nicht in die Auslage gestellt werden wollen. LGBTIQ+-Bedienstete wünschen sich, dass sie mit offenen Fragen, nach ihrem Privatleben gefragt werden. Sie sind sich sicher, dass es für die Akzeptanz von LGBTIQ+-Bediensteten förderlich ist, wenn ein unbeschwerter Austausch im betrieblichen Umfeld stattfinden kann. Es gibt aber auch Bedenken, dass Regelungen zur Gleichstellung auch zum Nachteil von LGBTIQ+-Bediensteten angewandt werden könnten. Als schwierig wird es erachtet, dass LGBTIQ+-Bedienstete besonders gut sein und mehr leisten müssen als Personen der dominanten Gruppe. Dieser Umstand führt zu einer paradoxen Gratwanderung zwischen stetigem sich beweisen müssen und der Gefahr der Ablehnung aufgrund der geforderten höheren Leistungen.

Resümee: Fast alle LGBTIQ+-Bediensteten haben über das Fehlen von grundsätzlicher Akzeptanz gesprochen, obwohl 5 von ihnen angegeben haben, dass sie selbst akzeptiert werden. Insofern zeigte sich in den persönlichen Erfahrungen bei beiden Gruppen ein Mix aus positiven und negativen Eindrücken. Des Weiteren ist die Akzeptanz auch von Faktoren wie etwa Alter, berufliche Position und Art der Einheit abhängig. Eine relevante Aussage ist die Feststellung einer Führungskraft, dass es schwierig wäre, als erste Person einer Gruppe eine LGBTIQ+-Person zu akzeptieren.

Erkenntnis und Festlegung des derzeitigen Erfüllungsgrades des Indikators „Akzeptanz von LGBTIQ+-Bediensteten“: Es zeigte sich, dass es einerseits unterschiedliche Akzeptanzgrade gibt und andererseits die Akzeptanz von verschiedenen Faktoren abhängig ist. Offenbar gibt es Dienststellen, die einen positiveren Zugang zur Vielfalt haben als andere.

Aufgrund der genannten Faktoren wurden von den möglichen maximal erreichbaren 6 Punkten des Indikators zur Ermittlung des Grades der Inklusion von LGBTIQ+-Bediensteten 2 Punkte erreicht.

(4) Bewältigungsstrategien der Unsicherheit von heterosexuellen Bediensteten gegenüber LGBTQ+-Bediensteten

Sieben LGBTQ+-Bedienstete und 6 Führungskräfte sagten, dass aufgrund von Verunsicherung ein ablehnendes Verhalten im Umgang mit LGBTQ+-Bediensteten besteht, weil

- Kolleg:innen der Meinung sind, dass sich LGBTQ+eigenartig verhalten, anders sind und die Dinge anders wahrnehmen als sie selbst,
- Kolleg:innen sie als etwas Fremdes empfinden und Unsicherheit darüber besteht, wie mit Ihnen umgegangen werden soll,
- Kolleg:innen allgemeine Berührungängste haben, sie sich unwohl, unsicher und bedroht fühlen,
- sie Ängste vor sexuellen Übergriffen und Vergewaltigungen haben,
- sie fürchten wegen Diskriminierung belangt zu werden,
- Kolleg:innen Befürchtungen haben, dass LGBTQ+-Bediensteten bevorzugt werden,
- es den politischen Ideologien und/oder der Militärtradition widerspricht, dass „Nicht-Männer“ im Militär arbeiten,
- wenn LGBTQ+-Bedienstete besser im Dienst sind, dann werten sie damit automatisch die „richtigen Männer“ ab.

Resümee: Es war auffallend, dass sich fast alle Personen der beiden Gruppen ähnlich zu den Bedenken geäußert haben. Damit wird deutlich, dass diese Umstände nicht nur dem Empfinden von LGBTQ+-Bediensteten entspringen. Durch die angeführten Gründe wird auch die ganze Bandbreite sichtbar, die sich von Unsicherheit bis zur konkreten Ablehnung erstreckt.

Erkenntnis und Festlegung des derzeitigen Erfüllungsgrades des Indikators „Bewältigungsstrategien der Unsicherheit von heterosexuellen Bediensteten gegenüber LGBTQ+-Personen“: Es gibt sowohl Unsicherheit gegenüber als auch konkrete Ablehnung von LGBTQ+-Bediensteten. Bei Personen, die aufgrund von Verunsicherung Bedenken haben, können durch Informationen, Austausch und dem Commitment von

vorgesetzten Personen, Personalvertretung und Gleichbehandlungsbeauftragten Impulse für einen menschengerechten Dienstbetrieb gesetzt werden. Bei Bediensteten die LGBTIQ+-Menschen strikt ablehnen, sind umfangreichere, nachhaltige und strategische Maßnahmen erforderlich, die bis hin zur grundsätzlichen oder anlassbezogenen Prüfung der erforderlichen sozialen Kompetenz von Ressortangehörigen reichen können.

Es zeigte sich, dass keine organisationalen Bewältigungsstrategien zum gemeinsamen Miteinander vorhanden sind. Dies erscheint in Anbetracht der Schwierigkeiten, nicht ausreichend zu sein. Daher bedarf es einer systematischen und strukturellen Aufarbeitung. Die derzeitigen individuellen positiven Zugänge sind dabei Ansätze, die eine Grundlage für diese Bearbeitung bieten können.

Aufgrund der genannten Faktoren wurden von den möglichen maximal erreichbaren 6 Punkten des Indikators zur Ermittlung des Grades der Inklusion von LGBTIQ+-Bediensteten 2 Punkte erreicht.

(5) Menschengerechte Personalpolitik von vorgesetzten Personen

Unter diesem Punkt konnten die Führungskräfte über ihren Führungsstil Auskunft geben. Die Gruppe der LGBTIQ+-Bediensteten konnte einbringen, was sie sich von ihren Führungskräften erwartet. Führungskräfte sollten Commitment zeigen und Vorbildwirkung haben, indem sie alle Mitarbeitenden gleichwertig behandeln. Sie sind für ihr Arbeitsumfeld verantwortlich, haben Fürsorgepflicht für alle Mitarbeitenden und auf ein gesundes Betriebsklima zu achten. Das sagten 4 Führungskräfte und 3 LGBTIQ+-Bedienstete. Hinsichtlich der Frage, wie Führungskräfte reagieren sollten, wenn sie erfahren, dass es in ihrem Bereich 1-2 LGBTIQ+-Bedienstete gibt, wurde von 7 Führungskräften und 7 LGBTIQ+-Bediensteten geantwortet, dass sie darauf nicht reagieren würden. Jedoch wären sie sensibilisiert, falls es Schwierigkeiten geben sollte. Sie würden auch keine Gespräche anbieten.

Als eine konkrete Einzelmeinung wurde durch eine LGBTIQ+-Bedienstete geäußert, dass sie es als unangebracht empfunden hat, dass sie bei einem Dienststellenwechsel von ihrem Vorgesetzten direkt auf ihre sexuelle Orientierung angesprochen wurde. 5 Führungskräfte und 7 LGBTIQ+-Bedienstete sagten, dass sie für die Thematik fachkompetente Personen ansprechen würden, um auf mögliche Schwierigkeiten vorbereitet zu sein. Sehr klar wurde von 6 Führungskräften und 5 LGBTIQ+-Bediensteten zum Ausdruck gebracht, dass bei Übergriffen, insbesondere bei physischen, zu handeln ist. Ein Wegsehen wäre inakzeptabel. Als Lösungsansätze wurden von allen Führungskräften und von 7 LGBTIQ+-Bediensteten angegeben:

- Klarstellen, dass Diskriminierung in keiner Form geduldet wird
- Bei Bedarf Fachkräfte hinzuziehen z.B. Heerespsychologischer Dienst
- Bei Dienstrechtsverletzung oder Straftatbestand ist entsprechend der Vorschriften und dem gesetzlichen Rahmen zu handeln z.B. dienstrechtliche und disziplinarische Maßnahmen veranlassen, Polizei einschalten
- Anordnung von Maßnahmen zur Abstellung der Vorkommnisse (diese Maßnahmen sollten mit den Opfern abgesprochen werden)

Seitens der Polizistin wurde geäußert, dass an ihrer Arbeitsstelle grundsätzlich die Probleme mit den Involvierten besprochen werden. Wenn erforderlich, werden Maßnahmen gesetzt. Bei körperlicher Gewalt werden das Disziplinarverfahren und die gesetzlichen Möglichkeiten angewandt.

Resümee: Grundsätzlich wird Commitment und Vorbildwirkung der Führungskräfte als wichtig erachtet. Die Führungskräfte sehen sich in der Verantwortung hinsichtlich der Fürsorgepflicht und eines guten Betriebsklimas. Die Mehrheit spricht sich dafür aus, dass bei Übergriffen gehandelt werden muss. Der unterschiedliche Zugang, ob Gespräche bei Gerüchten zu führen sind, wäre in der jeweiligen Situation zu entscheiden. Bei Übergriffen gibt es eine klare Strukturierung im Aufbau der Problemlösungen, die vom Gespräch bis zur polizeilichen Anzeige reicht.

Erkenntnis und Festlegung des derzeitigen Erfüllungsgrades des Indikators „Menschengerechte Personalpolitik von vorgesetzten Personen“: Es zeigt sich, wie unter

„Gesetze und Verordnungen“ bereits festgestellt wurde, dass die formalen Regelungen ausreichend wären, um eine menschengerechte Personalpolitik in der Praxis zu leben. Deutlich wurden die notwendigen Schritte von beiden Gruppen strukturiert und aufgezeigt, wie die Führung bzw. Leitung einer Einheit nach diskriminierenden Vorfällen adäquate Maßnahmen setzen kann. In Anbetracht der aktuellen Situation von LGBTIQ+-Bediensteten ist davon auszugehen, dass das aufgezeigte Idealverhalten erst von wenigen Führungskräften im Dienstbetrieb gelebt wird.

Aufgrund der genannten Faktoren wurden von den möglichen maximal erreichbaren 6 Punkten des Indikators zur Ermittlung des Grades der Inklusion von LGBTIQ+-Bediensteten 2 Punkte erreicht.

8.2.3 Unterstützung und Sicherheit beim Outing

Der Punkt Outing hat einige unterschiedliche Zugänge aufgezeigt, sodass es dazu viele Einzelmeinungen gibt. Zunächst stand die Frage im Raum, ob Outing überhaupt erforderlich ist. Dazu sagten einzelne LGBTIQ+-Bedienstete folgendes:

- Es gibt LGBTIQ+-Personen, die wollen nicht queer leben und sind auch privat nicht geoutet.
- Es wird vor allem geoutet, wenn der Leidensdruck zu groß wird.
- Outing findet meist nur im privaten Bereich statt, um beruflich keine Schwierigkeiten zu haben.

Von den LGBTIQ+-Bediensteten gaben 7 Personen an geoutet zu sein, 2 Befragte bejahten dies teilweise. 6 Personen bezeichneten sich als akzeptiert, eine als teilweise, eine als kaum und eine als nicht akzeptiert. Die beiden Letztgenannten, die sich nicht akzeptiert fühlen, sind bzw. waren Soldatinnen. Eine davon quittierte ihren Dienst aufgrund der starken Belastungen durch die Nicht-Akzeptanz. Diese Erlebnisse stehen konträr zu den Äußerungen einer Führungskraft und von 2 LGBTIQ+-Bediensteten, dass das Outing für weibliche LGBTIQ+-Personen einfacher ist. 3 Führungskräfte stellten die generelle Frage, warum überhaupt geoutet werden sollte. Eine dieser 3 Führungskräfte meinte, dass Sexualität Privatsache ist und Minderheiten grundsätzlich auffallen. Das kommt auch bei einer LGBTIQ+-Person und einer Führungskraft zum

Ausdruck, die meinten, dass LGBTIQ+-Bedienstete nicht als etwas Besonders betrachtet werden wollen. Weiter sagten LGBTIQ+-Bedienstete:

- Jemand der sich outen möchte, muss eine gefestigte Persönlichkeit haben.
- Für Führungskräfte ist es noch schwieriger sich zu outen.
- Es darf kein Überreden zum Outing geben, der Weg muss selbst gefunden werden.
- Es besteht das Problem, dass das Outing wiederholt werden muss, wenn neue Mitarbeitende dazukommen oder die Dienststelle gewechselt wird. Somit ist das Risiko der Nicht-Akzeptanz stets latent vorhanden.
- Das Stereotyp vom weiblich wirkenden schwulen Mann ist weit verbreitet, aber auch Schwule können harte Kämpfer sein.

Von einer vormals männlichen Person und jetzigen Soldatin wurden folgende Aussagen getätigt:

- Manche LGBTIQ+-Bedienstete stehen sich selbst im Wege.
- Der Mensch muss authentisch sein, damit es zur Akzeptanz durch andere kommt.
- LGBTIQ+-Bedienstete, die beim Bundesheer nicht klarkommen, schaffen es auch anderswo nicht.

In die gleiche Kerbe schlagen 2 LGBTIQ+-Bedienstete die meinten, dass die Angst wegen der Konsequenzen durch das Outing unbegründet wäre. Einheitliche Meinungen gab es zur Aussage, dass das Outing in der Männercommunity Militär schwerer ist als in der zivilen Welt, insbesondere in ruralen Gebieten und bei der militärischen Truppe (2 LGBTIQ+-Bedienstete und 4 Führungskräfte). 8 LGBTIQ+-Bedienstete und 6 Führungskräfte sehen als mögliche negative Auswirkungen eines Outings:

- Aggressionen, Gewalt und Mobbing (Bullying und Bossing)
- Lustig-Machen, Hänseleien und Beschimpfungen
- Nicht ernst genommen zu werden
- Abfälliges Gerede, sowohl offen als auch hinter dem Rücken der betroffenen Person
- Verschlechterung der Karrierechancen und schlechtere Bewertung der Arbeitsleistung

- Ignoriert, reserviert behandelt oder geschnitten zu werden
- Spüren der Machtlosigkeit sich und andere LGBTIQ+ nicht angemessen verteidigen zu können

Von 2 LGBTIQ+-Personen wurden Vorteile des Outings eingebracht:

- Die Betroffenen müssen sich nicht weiter verstellen.
- Der Umgang wird lockerer, normaler.
- Der Mensch kann die Energie, die für das Verstellen benötigt wurde, in die Arbeit stecken.

Gefragt, ob Führungskräfte LGBTIQ+-Bedienstete kennen, antworteten 7 Befragte mit „ja“ und eine Person mit „nein“. Gefragt, ob LGBTIQ+-Bedienstete andere LGBTIQ+-Bedienstete kennen, antworteten 5 Personen mit „ja“ und 4 Personen mit „nein“. Die teilnehmende Polizistin meinte, je offener der Umgang, umso weniger Probleme gäbe es. Frauen würden sich leichter outen können als Männer. Als Grund gibt sie an, dass das Bild des Schwulen „tuntig“ und „schwach“ sei und das korrespondiert nicht mit dem Bild des Polizisten, der männlich und stark sein muss. Es gibt Gefälle hinsichtlich Alt/Jung und Stadt/Land. Grundsätzlich besteht auch bei der Polizei die Befürchtung, nach dem Outing anders behandelt zu werden.

Resümee: Die Frage, warum im BMLV/ÖBH eine geringe Outing-Quote besteht, brachte sehr unterschiedliche Annahmen und Lösungsansätze zu Tage. Seitens der LGBTIQ+-Bediensteten zeigte es sich, dass spätere Soldatinnen, die im Vorfeld als Männer militärisch sozialisiert wurden, in Folge als Soldatin besser akzeptiert wurden. Das Bewusstsein, dass eine sichtbare Minderheit eine Angriffsfläche für Diskriminierer:innen darstellt, kam sowohl bei den Führungskräften als auch bei den LGBTIQ+-Bediensteten durch die grundsätzliche Frage nach der Notwendigkeit eines Outings zum Ausdruck. Im Gesamten gesehen fühlen sich zwei Drittel der Befragten, also 6 LGBTIQ+-Bedienstete gut akzeptiert. Wenngleich nicht außer Acht gelassen werden darf, dass diese trotzdem ein „dickes Fell“ brauchen – wie die meisten Angehörigen einer Minderheit. Diese 6 Personen waren zufrieden und erleichtert über ihr Outing.

Erkenntnis und Festlegung des derzeitigen Erfüllungsgrades des Indikators „Unterstützung und Sicherheit beim Outing“: Die angeführten möglichen negativen Auswirkungen im Zusammenhang mit einem Outing und das hohe Risiko für betroffene Personen persönlichen Angriffen ausgesetzt zu sein und Einbußen in der beruflichen Karriere zu erleiden, dienen als Erklärung für die geringe Outing-Quote.

Aufgrund der genannten Faktoren wurde von den möglichen maximal erreichbaren 5 Punkten des Indikators zur Ermittlung des Grades der Inklusion von LGBTIQ+-Bediensteten 1 Punkt erreicht.

8.2.4 Schutz vor Diskriminierung

Die Fakten zur Kategorie Diskriminierung scheinen bereits in den anderen Kategorien auf, da bekanntermaßen jede Form von nicht gleichwertiger menschengerechter Behandlung eine Diskriminierung darstellt. Aus diesem Grund werden in dieser Kategorie die Gründe für die Nicht-Meldungen von Diskriminierung beleuchtet. Nach wie vor haben LGBTIQ+-Bedienstete zahlreiche Probleme und werden diskriminiert, sagten 7 LGBTIQ+-Bedienstete und 5 Führungskräfte und führten aus, dass indirekte Diskriminierungen oft nicht leicht zu erkennen, geschweige denn zu beweisen sind. Auffällig ist oftmals, dass direkte Diskriminierung in Form von Beleidigungen, herabwürdigenden Witzen und auch von sexueller Belästigung sowie kleineren körperlichen Übergriffen als Spaß ausgewiesen wird und damit per se sanktionslos für die Täter:innen bleiben. Als Bewältigungsstrategien haben 2 der LGBTIQ+-Bediensteten angegeben „ein dickes Fell zu haben“, Galgenhumor zu zeigen und stark zu sein. Selbst LGBTIQ+-Bedienstete, die angegeben haben, dass sie gut akzeptiert sind, haben diese Taktiken bestätigt. Als Gründe für die Nichtmeldungen haben 5 LGBTIQ+-Bedienstete und eine Führungskraft angegeben:

- Aus Angst schweigen, aufgrund der Dominanz und Stellung der Täter:innen und den Folgen, die eine Meldung haben könnte.
- Es gibt keine Person, mit der Betroffene vertrauensvoll sprechen können.
- Opfer glauben oftmals, dass es keine Hilfe geben kann bzw. kennen niemanden von dem Schutz und Hilfe kommen könnte.

- Im eigenen Arbeitsumfeld würde zu den Angriffen geschwiegen werden. Auf den unteren Hierarchieebenen gibt es Repressalien.
- Niedriges Selbstwertgefühl und Spüren von Machtlosigkeit.
- Es kommt zu dem Gefühl, über den Dingen stehen zu müssen.

Die Interviewte des BMI hat die gleichen Bewältigungsstrategien, auch sie ist der Meinung, dass „wenn man stark ist, dann schafft man es“.

Resümee: LGBTIQ+-Bedienstete werden direkt und indirekt diskriminiert. Aus Angst vor einer Verschlechterung der Situation und dem Zweifel an echter Hilfe wird geschwiegen. Besorgniserregend ist vor allem, dass es auch bei massiven Angriffen kaum zu Meldungen von Übergriffen kommt. Die zusammengetragenen Argumente liefern somit einen Erklärungsansatz, warum nur wenige Fälle aktenkundig sind.

Erkenntnis und Festlegung des derzeitigen Erfüllungsgrades des Indikators „Schutz vor Diskriminierung“: Das Phänomen der Nicht-Meldung von Übergriffen steht einerseits für eine mangelhafte strukturelle Voraussetzung und andererseits für die Zweifel an der Effektivität von Unterstützung und Problemlösung. Besonders die Angst vor den Konsequenzen innerhalb der eigenen Einheit ist kaum überwindbar.

Aufgrund der genannten Faktoren wurden von den möglichen maximal erreichbaren 15 Punkten des Indikators zur Ermittlung des Grades der Inklusion von LGBTIQ+-Bediensteten 3 Punkte erreicht.

8.2.5 Schutz der Gesundheit

Alle LGBTIQ+-Bediensteten und 8 Führungskräfte sehen als Auslöser für gesundheitliche Belastungen:

- Verheimlichung der Geschlechtsidentität und der sexuellen Orientierung und dadurch Zwang zum Doppelleben

- Gezwungen zu sein die Kamerad:innen und Kolleg:innen ständig über das Privatleben anlügen zu müssen und ständig darauf zu achten, sich nicht unabsichtlich zu outen
- Angst und Erleben von Gewalt, Mobbing, aggressivem Verhalten nach dem Outing
- Verweigerung der Zugehörigkeit von den unmittelbaren Arbeitskolleg:innen
- schwere Anerkennungsprobleme, geringe bis keine Wertschätzung, Druck
- Beleidigungen, hinter dem Rücken reden, seelische Misshandlung und Verletzungen, Spannungen ausgesetzt zu sein
- Sexualisierte Gewalt, sexuelle Übergriffe in Verbindung mit Erniedrigung
- Diskriminierung

Das sowohl Nicht-Geoutete als auch Geoutete durch ihre Zugehörigkeit zur Gruppe der LGBTIQ+-Bediensteten Stress bzw. Minoritätenstress ausgesetzt sind, bestätigten explizit 8 LGBTIQ+-Bedienstete und 5 Führungskräfte. Ein erhöhtes Gesundheitsrisiko durch eine mögliche Ansteckung mit HIV wurde von 2 Führungspersonen angemerkt. Als mögliche Erkrankungen durch die Belastungen wurden durch allen Interviewten im psychischen Bereich Angst- und Belastungsstörungen (einhergehend mit Depressionen, Burnout, psychische Ermattung, Gesichtsfeldausfälle, Suizid) und im physischen Bereich zum Beispiel Rückenbeschwerden, Gastritis, Magengeschwüre und Immunschwäche angegeben. Auch wenn insbesondere von den Führungskräften reklamiert wird, dass der Grad der Belastung von der Stärke der einzelnen Person abhängig ist, haben jedoch alle bestätigt, dass es zu Belastungen kommen kann. Die angeführten Auslöser sowie die möglichen Krankheitsbilder decken sich mit den in den Kapitel 3 und 4 vorgestellten Analysen. Die interviewte Polizistin bestätigt ebenfalls, dass ein schlechtes Arbeitsklima und/oder Diskriminierung Krankheiten auslösen können.

Resümee: Es gibt gesundheitliche Belastungen aufgrund der Zugehörigkeit zur LGBTIQ+-Community sowohl für Geoutete als auch für Nicht-Geoutete. Die Belastungen stehen in keinem Zusammenhang mit den dienstlichen Aufgaben, sondern mit

dem Kontakt zu Personen im dienstlichen Umfeld. Das individuelle Ausmaß der Belastungen ist daher vom dienstlichen Umfeld und bis zu einem gewissen Grad von der eigenen Persönlichkeit der LGBTIQ+-Bediensteten abhängig.

Erkenntnis und Festlegung des derzeitigen Erfüllungsgrades des Indikators „Schutz der Gesundheit“: In diesem Punkt geht klar hervor, dass ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld positiv auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von LGBTIQ+-Bediensteten wirkt und dadurch der Aufgabenerfüllung des BMLV/ÖBH zugutekommt. Grundsätzlich hat der Dienstgeber im Sinne der Fürsorgepflicht in ausreichendem Ausmaß auf die Sicherheit und Gesundheit von Dienstnehmenden zu achten. Er tut dies durch Zurverfügungstellung von erforderlicher Infrastruktur im medizinischen Bereich und durch Bereitstellung von Arbeitspsychologie und Arbeitsmedizin. Dennoch gibt es innerhalb dieser Instrumente keine gezielte Betreuung für LGBTIQ+-Bedienstete.

Aufgrund der genannten Faktoren wurde von den möglichen maximal erreichbaren 5 Punkten des Indikators zur Ermittlung des Grades der Inklusion von LGBTIQ+-Bediensteten 1 Punkt erreicht.

8.2.6 Auswirkung eines Outings auf Karriere, Ausbildung und Leistungsbeurteilung

Keine negativen sowie teilweise positiven Auswirkungen sehen 3 LGBTIQ+-Bedienstete und 3 Führungskräfte. Die 3 Führungskräfte gaben an, dass die Bewertungssysteme so gestaltet sind, dass keine Personengruppe benachteiligt wird, räumen jedoch ein, dass es gewisse Spielräume gibt. Grundsätzlich kommt es jedoch auf die Leistung an. Insgesamt sagten 7 LGBTIQ+-Bedienstete und alle Führungskräfte, dass es negative Auswirkungen geben kann. Dazu wurden angeführt:

- Die eigenen Werte und Normen schwingen bei den beurteilenden Personen mit, das kann die Objektivität bewusst oder unbewusst beeinträchtigen.
- Die Beurteilung der Leistung hängt auch davon ab, wie akzeptiert die Person vor dem Outing war und wie sie wahrgenommen wurde. Eine Person muss, unabhängig ob LGBTIQ+-Bedienstete oder nicht, in das Arbeitsumfeld passen.

- Es gibt Anerkennungsprobleme, weil die Person nicht mehr so gesehen wird, wie vor dem Outing (Skepsis).
- Erkennbare Minderheiten müssen immer mehr leisten, als die dominante Gruppe (müssen besser sein als andere)
- Schwächungen durch diskriminierende Belastungen und deren gesundheitliche Auswirkungen wirken sich negativ auf die Leistungsfähigkeit aus.
- Negative Auswirkungen können sich auch aus einer Ansammlung von mehreren kleineren, schlechten Beurteilungen, die über einen längeren Zeitraum hinweg festgehalten werden, zusammensetzen.
- Spontane Leistungsüberprüfungen, einseitig bestimmte Dienstzuteilungen (ohne Einverständnis der betroffenen Person) und Ablehnung von Kursteilnahmen schwächen Bewerbungspositionen und Karrierechancen von Betroffenen.

Im Unterschied zu den Führungskräften, steht bei den befragten LGBTIQ+-Personen das „Eigen-Erleben“ im Vordergrund. Aus diesem Grund gab es von dieser Personen-Gruppe mehr subjektive, personenbezogene Aussagen zu den negativen Auswirkungen. Die Führungskräfte betrachteten die Situation von der Meso- oder Makroebene. Sie sehen keine generelle Diskriminierung, sondern den Faktor des Menschens als Ursache. Die interviewte Polizistin hatte persönlich keine negativen Erfahrungen in besagter Kategorie gemacht. Sie kennt jedoch Kolleg:innen, die davon betroffen sind. Auch sie bringt zum Ausdruck, dass es sehr wohl auf die eigene Persönlichkeit ankommt, wenn Menschen akzeptiert werden möchten. Persönlich weiß sie sich deshalb auch zu wehren und steht ihre Frau.

Resümee: Obwohl einige LGBTIQ+-Bedienstete keine persönlichen negativen Erlebnisse vorweisen können sagen fast alle, dass ein Outing negative Auswirkungen auf das Weiterkommen im Berufsleben haben kann. Die Bewertungssysteme innerhalb der Organisation werden als neutral bezeichnet, jedoch hat jede bewertende Person ihre eigenen Werte und Normen, die ihre Entscheidungen beeinflussen. Hinzu kommt für geoutete Personen, dass sie durch oftmalige Diskriminierung in ihrer Leistung geschwächt sein können und sie es dadurch schwerer haben, sich im beruflichen Wettbewerb durchzusetzen.

Erkenntnis und Festlegung des derzeitigen Erfüllungsgrades des Indikators „Auswirkung eines Outings auf Karriere, Ausbildung und Leistungsbeurteilung“: Da in der Regel Personen des nahen bzw. näheren beruflichen Umfeld für die Karriereplanung, die erforderliche Ausbildung und Leistungsbeurteilung zuständig sind, und es von Seiten der LGBTIQ+-Bediensteten kaum Reaktionen auf erfolgte Diskriminierung gibt, können subjektive Grundeinstellungen in die Beurteilungen einfließen. Aus diesem Grund besteht ein hohes Risiko, dass sich ein Outing negativ auf die Karriere, Ausbildung und Leistungsbeurteilung auswirkt.

Aufgrund der genannten Faktoren wurden von den möglichen maximal erreichbaren 10 Punkten des Indikators zur Ermittlung des Grades der Inklusion von LGBTIQ+-Bediensteten 3 Punkte erreicht.

9 Indikatoren-Index

Anhand des Indikatoren-Index wird der Grad der Inklusion gemessen. Die Herausforderung war, diesen Indikatoren-Index erstmalig für das BMLV/ÖBH festzulegen. Als Basis dafür wurden die Literaturrecherche der Kapitel drei bis fünf und die Ergebnisse der durchgeführten Interviews herangezogen. Aufgrund des Arbeitens mit dem hermeneutischen Zirkel entstanden die Kategorien und der Indikatoren-Index in einem prozesshaften Vorgang. Daher sind die Kategorien größtenteils auch gleichzeitig die Indikatoren.

Für die vollständige Inklusion von LGBTIQ+-Personen im BMLV/ÖBH wurde der Wert 100 Punkte festgelegt. Dem Bereich der Struktur- und Rahmenbedingungen (formeller Bereich) wurde eine maximal erreichbare Punktezahl von 30 Punkten und der gelebten Gleichstellungspraxis (informeller Bereich) eine maximal erreichbare Anzahl von 70 Punkten zugewiesen.

Der Indikatoren-Index gliedert sich wie folgt:

- **Teil 1 – formeller Teil= 30 Punkte:**
 - Gesetze & Verordnungen zur Gleichstellung von LGBTIQ+-Personen = 10 Punkte. Davon wurden 8 Punkte erreicht.
 - Sichtbarkeit von LGBTIQ+-Personen im Dienstbetrieb, Öffentlichkeitsarbeit, Aufgabenbereich = 10 Punkte. Davon wurden 3 Punkte erreicht.
 - Explizite Unterstützung von LGBTIQ+-Personen = 10 Punkte. Davon wurden 3 Punkte erreicht.

- **Teil 2 – informeller Teil = 70 Punkte**
 - Militärische Sozialisierung = 15 Punkte. Davon wurden 3 Punkte erreicht.
 - Unternehmenskultur = 30 Punkte (5 x 6 Punkte). Es wurden 8 Punkte erreicht.
 - Outing = 5 Punkte. Davon wurde 1 Punkt erreicht.
 - Diskriminierung = 15 Punkte. Davon wurden 3 Punkte erreicht.
 - Gesundheit = 5 Punkte. Davon wurde 1 Punkt erreicht.

- Karrierechancen, Ausbildung bzw. Leistungsbeurteilung nach Outing = 10 Punkte. Davon wurden 3 Punkte erreicht.

Die Auswertung hat ergeben, dass insgesamt 33 von 100 möglichen Punkten erreicht wurden.

10 Empfehlungen zur Erhöhung der Akzeptanz und des Inklusionsgrades

Die folgenden Empfehlungen resultieren aus den Ergebnissen der Befragung, den vorgestellten Studien, dem Theoriekanon „Gleichstellung“ und den gesamten daraus gewonnenen Erkenntnissen. Grundsätzlich wird empfohlen, eine organisationsinterne Online-Befragung durchzuführen, um valide Daten zur Einstellung gegenüber LGBTIQ+-Personen zu erhalten und auch um die Outing-Quote feststellen zu können. Des Weiteren ist ein kontinuierliches Controlling zur Erfolgsmessung der Maßnahmen und zur Bestimmung des Grad der Inklusion empfehlenswert.

10.1 Kurzfristige Maßnahmen

Als kurzfristig implementierbar werden jene Maßnahmen gesehen, die eine Umsetzungsdauer von 6 Monaten bis 2 Jahren aufweisen. In dieser Hinsicht werden die folgenden Schritte empfohlen:

- Commitment der ressortleitenden Person und der höchsten Führungskräfte durch eine klare Positionierung und Bekenntnis zur Vielfalt von Menschen und gegen Diskriminierung von LGBTIQ+-Personen. Entwicklung und Unterzeichnung einer Charta der Vielfalt.
- Errichtung einer Ansprechstelle mit Hotline zur LGBTIQ+-Thematik mit geschultem Personal und gewährleisteter Anonymität für alle Bediensteten.
- Begleitung von Personen, die sich outen oder aufgrund des Outings Unterstützung benötigen, durch neutrale, qualifizierte und geschulte Bedienstete, die für diese Funktion bestellt werden.
- Bei den Stellungsstraßen der Militärkommanden erhalten Stellungspflichtige Informationen zum Grundwehrdienst. Darin sind auch themenspezifische Details zu inkludieren, die für wehrpflichtige LGBTIQ+-Personen von Interesse sein könnten, z.B. Ansprechstellen, Plattformen und Beratungsmöglichkeiten. Keinesfalls sollten eigene Informationsbroschüren für diesen Personenkreis geschaffen werden - dies widerspräche dem Erfordernis eines niederschweligen Zuganges.

- Initiierung von und/oder Mitwirkung an bundesweiten ressortübergreifenden Kampagnen zur Unterstützung der Vielfalt und Akzeptanz von LGBTIQ+-Personen.
- Förderung des Gleichstellungsforums LGBTIQ+ im BMLV/ÖBH und Unterstützung von Vereinen von LGBTIQ+-Bediensteten des BMLV/ÖBH sowie Austausch bzw. Kooperation mit organisationsexternen LGBTIQ+-Vereinen z.B. HOSI.
- Zur Stärkung der Wahrnehmung und Sichtbarkeit von LGBTIQ+-Personen sollte im Kommunikationskonzept des BMLV/ÖBH der positive Zugang zur Vielfalt grundsätzlich verankert werden und in weiterer Folge in allen vom BMLV/ÖBH genutzten Medien ein fixer Bestandteil sein z.B. Statement zur Vielfalt durch die ressortleitende Person auf der Website und Verwendung einer menschengerechten Sprache.
- Regelmäßige Informationen über die Entwicklung und den Stand der Gleichstellung im BMLV/ÖBH bei Kaderfortbildungen und internen Informationsformaten z.B. Kommandant:innen-Tagungen.
- Bekenntnis zur Vielfalt durch das jährliche Hissen der Vielfaltsflagge im „Pride“-Monat Juni und Teilnahme von Führungskräften an Pride-Veranstaltungen.

10.2 Mittelfristig Maßnahmen

Als mittelfristig implementierbar werden jene Maßnahmen gesehen, die eine Umsetzungsdauer von 2 bis 5 Jahren aufweisen. Es wird empfohlen:

- Entwicklung eines Leitfadens für das gemeinsame Miteinander von LGBTIQ+-Bediensteten mit heterosexuellen Bediensteten und Integration der Inhalte des Leitfadens in die Vorschriften zum Dienstbetrieb und dem dazugehörigen Informationsmaterial.
- Zusätzlich zu den bereits bestehenden Schulungen während der Grundausbildung und der Einsatzvorbereitung wären Weiterbildungen zur Gleichstellung und Diversity-Trainings für Führungskräfte, Lehrkräfte an den Akademien und Schulen und Ausbilder:innen anzubieten.
- Mentoring- und Coaching-Programme für LGBTIQ+-Bedienstete.
- Verstärkung der Möglichkeiten zur objektiven Personalauswahl und fairer Leistungsbeurteilung.

- Diskriminierungen, die aufgrund von „Geschlechtsidentität & Sexuellen Orientierung“ erfolgen, wären auch als solche auszuweisen. Sanktionen sollten nicht Strafe sein, sondern nachhaltig wirken und die Opfer vor Täter:innen ausreichend schützen.
- Die Möglichkeit einer Wegweisung, also einer Versetzung von Dienstes wegen, für Täter:innen sollte geschaffen werden. Aber auch die Möglichkeit, dass Diskriminierungsopfer ihre Dienststelle rasch und möglichst unbürokratisch wechseln können, sollte gegeben sein.
- Die Akzeptanz der Vielfalt im Sinne der Menschenrechte im „Kriterienkatalog der Sozialen Kompetenz für Bedienstete des BMLV/ÖBH“ abbilden, insbesondere für Ausbilder:innen, Lehrpersonal an den Akademien und Schulen und für Führungskräfte.
- Stärkung der Offenheit für die Vielfalt bei offiziellen Anlässen und gemeinsamen halbdienstlichen/halbprivaten Aktivitäten auf gleicher (kameradschaftlicher) Ebene, z.B. eine Einladung nicht standardisiert an Ehefrauen, sondern an Begleitpersonen richten.

10.3 Langfristig Maßnahmen

Als langfristig werden jene Maßnahmen gesehen, deren Implementierungen eine Prozessdauer von mehr als 5 Jahren aufweisen. Das Ziel ein vorurteils-, angstfreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld für LGBTIQ+-Personen zu schaffen bedarf eines konkreten Aktionsplanes. Dieser Aktionsplan soll den Weg für eine offene Unternehmenskultur bereiten, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist und Vielfalt als wertvoll für das Bundesheer erachtet. Teilbereiche dieses Aktionsplans wären:

- Dekonstruktion der Verschmelzung von Militär und Männlichkeit sowie Aufzeigen der in alle Strukturen und Prozesse eingeschriebenen Heteronormativität.
- Einleitung der Veränderung der organisationalen männlich-militärischen Sozialisierung hin zu einer zeitgemäßen, den Anforderungen des 21. Jahrhunderts gerecht werdenden „rein“ militärischen Sozialisierung.

- Förderung und Begleitung des Veränderungsprozesses, der die innermilitärischen kulturellen und gesellschaftlichen Werte und Normen der österreichischen homo-sozialen Subgesellschaft Militär und die Teilidentität „Soldat“ der Bediensteten des BMLV/ÖBH verändern wird.
- Besonderes Augenmerk ist auf Begleitung und Schulung der Ausbilder:innen und dabei im Besonderen auf jene Ausbilder:innen zu legen, die Grundwehrdiener und Personen im Ausbildungsdienst ausbilden.

11 Fazit

Diese Studie hatte neben der Beantwortung der Forschungsfrage unter Zuhilfenahme der Arbeitshypothesen drei Ziele:

- Feststellung des Grades der Inklusion von LGBTIQ+-Personen im BMLV/ÖBH
- Feststellung der Gründe für die Abgrenzung von LGBTIQ+-Personen im BMLV/ÖBH
- Generierung einer wissenschaftlichen Basis zur Erklärung des Phänomens der Abgrenzung und Einsetzen des erlangten Wissens zur Maßnahmensetzung hinsichtlich der Inklusion von LGBTIQ+-Personen im BMLV/ÖBH

Die erste Arbeitshypothese nahm an, dass sich die strukturellen Rahmenbedingungen der Organisation (etwa Gesetze und Verordnungen) hinsichtlich der Thematik Inklusion von LGBTIQ+-Personal im BMLV/ÖBH als ausreichend darstellen. Es wurde dargelegt, dass grundsätzlich ausreichend Gesetze und Regelungen zur Gleichstellung im BMLV/ÖBH vorhanden sind. Dieser Umstand entzieht sich jedoch teilweise der Kenntnis der Betroffenen. In dieser Kategorie wurden 8 von 10 möglichen Punkten vergeben. Aus diesem Grund kann die Arbeitshypothese als bestätigt angenommen werden.

Die zweite Arbeitshypothese geht davon aus, dass es am Arbeitsplatz zu Diskriminierungen kommt, die jedoch nicht gemeldet werden. Die dargelegten Diskriminierungen zeigten sich facettenreich. Das Phänomen der Nicht-Meldung von Übergriffen steht einerseits für eine mangelhafte strukturelle Voraussetzung und andererseits für die Zweifel an der Effektivität von Unterstützung und Problemlösung. Besonders die Angst vor den Konsequenzen innerhalb der eigenen Einheit/Dienststelle ist für Betroffene kaum überwindbar. Die Arbeitshypothese 2 kann in ihrer Gesamtheit bestätigt werden.

Arbeitshypothese 3 stellt die subjektiv wahrgenommene Exklusion der LGBTIQ+-Bediensteten in den Raum. In ALLEN Punkten (auch jenen mit einem höher erreichten

Erfüllungsgrad) zeigt sich eine stark erkennbare Vulnerabilität der betroffenen Personen und das Gefühl in punkto Inklusion ausgeschlossen zu sein. Auch diese Arbeitshypothese kann daher als verifiziert betrachtet werden.

Der erarbeitete Indikatoren-Index und die bestätigten Arbeitshypothesen beantworten die dieser Arbeit zugrundeliegende Forschungsfrage „In welchem Ausmaß gibt es eine Inklusion von LGBTIQ+-Personen im BMLV/ÖBH?“ folgendermaßen: Das Ausmaß des Grades der Inklusion von LGBTIQ+-Bediensteten im BMLV/ÖBH muss als defizitär mit einer Wertigkeit von 33% von Hundert festgehalten werden. Die strukturellen Rahmenbedingungen zeigen sich klarer als deren Umsetzung, die insbesondere im täglichen Dienstbetrieb mangelhaft erscheint, was versteckter und offener Diskriminierung Vorschub leistet und die schon vorhandene Vulnerabilität der betroffenen Personen deutlich erhöht und erkennbar gesundheitliche Probleme verursacht.

Hinsichtlich der Feststellung des Grades der Inklusion wurde dargelegt, dass dieser von den grundsätzlichen Werten und Normen der Personen im dienstlichen Umfeld abhängig ist. Damit ist gemeint, ob das Umfeld eine positive Einstellung zur Vielfalt von Menschen hat. In diesem Zusammenhang spielen Faktoren wie das Commitment von Führungspersonen, oder ob sich die Dienststelle im Ministerium oder bei der Truppe befindet und diese im urbanen oder ruralen Raum disloziert ist, eine große Rolle. Auch ob im dienstlichen Umfeld vorwiegend mit Militärpersonen oder Zivilbediensteten Kontakt besteht, spielt eine Rolle - dazu wird ersichtlich, dass Akzeptanz offenbar ebenso eine Generationenfrage ist. Es hat sich gezeigt, dass ausreichend Gesetze und interne Regelungen zur Gleichstellung im Ressort vorhanden sind. Nicht zuletzt durch die Richtlinie Gleichstellung, VBl. I Nr. 42/2020 sind alle Bediensteten und insbesondere die Führungskräfte angehalten, in ihrem Bereich Gleichstellung umzusetzen. Das betrifft sowohl den täglichen Dienstbetrieb als auch die militärische Aufgabenerfüllung. Derzeit gibt es allerdings kaum eine institutionelle Wahrnehmung und Sichtbarkeit der Personengruppe LGBTIQ+ sowie keine expliziten strukturellen Maßnahmen außerhalb des organisational verankerten Gleichstellungsbereiches.

Hinsichtlich der Feststellung von Gründen für die Ausgrenzung von LGBTIQ+-Personen kann festgehalten werden, dass das Bundesheer eine konservative, traditionell denkende Männerorganisation ist, in der heterosexuelle Männer bevorzugt werden. Es besteht eine kollektive Individualität mit gemeinsamen Werten und Normen, die keinen oder kaum Platz für Vielfalt aufweisen und LGBTIQ+-Bedienstete als „Nicht-Männer“ definiert. Somit sind für die konkrete Ablehnung der LGBTIQ+-Personen die Werte und Normen des BMLV/ÖBH verantwortlich, die durch den Großteil der Bediensteten gelebt werden.

Grundsätzlich können zwei Arten von Ausgrenzungen unterschieden werden: (1) Ablehnung aus Unsicherheit im Umgang mit dieser Personengruppe und (2) grundsätzliche Ablehnung aus ideologischen oder persönlichen Gründen. Die Aktionen der Diskriminierungen reichen von sich lustig machen, Beschimpfungen, Aggressionen, Gewalt und Distanzierung bis hin zum Ausschluss aus der eigenen Gruppe, oftmals kommt es auch zu Hass, Leistungsabwertung und Karrierebeeinträchtigung. Erschwerend kommt hinzu, dass sich LGBTIQ+-Bedienstete kaum in der Lage sehen, sich zu wehren und auf keine strukturell-explicite Unterstützung für LGBTIQ+-Bedienstete zurückgreifen können. Dadurch werden die Täter:innen indirekt vor den Konsequenzen ihrer diskriminierenden Handlungen geschützt.

Während sich die Unsicherheit im Umgang mit LGBTIQ+-Personen durch Information und Austausch relativ kurzfristig verändern lässt, ist für die grundsätzliche Ablehnung ein umfangreicher und langfristig angelegter Aktionsplan erforderlich. Dieser muss auch unter gruppendynamischen Aspekten angelegt werden und speziell auch jene Personen unterstützen, die als erste innerhalb einer Gruppe eine positive Einstellung zur Vielfalt und zu ihren LGBTIQ+-Kolleg:innen zur Schau stellen.

Das vorgestellte Theoriegebäude stellt die wissenschaftliche Grundlage zur Gleichstellung zur Verfügung. Es macht die Gründe für die Ablehnung und Ausgrenzung sichtbar und erklärbar und schafft damit die Basis für eine Veränderung der Struktur- und Rahmenbedingungen und für die Normen und Werte der Unternehmenskultur. Also

einerseits für die formellen Vorgaben und andererseits für den gelebten dienstlichen Alltag.

Aufgrund der derzeitigen Verschmelzung von Militär und Männlichkeit ist kaum Raum für Vielfalt gegeben. Verstärkend kommt hinzu, dass diese hegemoniale Männlichkeit in alle Bereiche eingeschrieben ist und die dominante Gruppe der heterosexuellen Männer bevorzugt. Diese Bevorzugung ist, außer für Gleichstellungsexpert:innen, kaum oder nur schwer wahrnehmbar, da die derzeitige Situation als neutral und für alle gültig ausgewiesen wird und somit in ihren Grundsätzen nicht hinterfragt wird.

Aus Sicht des militärischen Auftrages besteht keine Notwendigkeit an der Verschmelzung, im Gegenteil, die organisationale Einschreibung der Männlichkeit steht der Akzeptanz von unterschiedlichen Menschen im Dienstbetrieb entgegen. Um diese Verschmelzung sichtbar zu machen, bedarf es der in den Queer-Theories ausgewiesenen Methode der Dekonstruktion und in weiterer Folge der Auseinandersetzung mit Organisationstheorien, um strukturelle und organisatorische Veränderungen herbeizuführen. Organisatorische Veränderungen, die sich gegen dominante Gruppen mit ihren Entscheidungsträgern und gegen deren Bevorzugung richten, werden allerdings bald auf Widerstand stoßen. Aus diesem Grund war es in dieser Arbeit relevant, sich mit den Konstrukten zur „Macht und Herrschaft“ aus den Gesellschaftstheorien auseinander zu setzen, um auf diesem Weg Ansätze finden zu können, die es bis zu einem gewissen Grad möglich machen, dass Veränderungen akzeptiert werden können. Letztendlich bricht sich die Gesamtheit der Akzeptanz von Vielfalt auf alle Bediensteten herab.

Daher war es auch von Bedeutung, sich mit den Identitätstheorien auseinander zu setzen und die organisationstragende Teilidentität „Soldat“ zu beleuchten. Markant ist hier die Tatsache, dass die männlich-militärische Sozialisierung mit dem ersten Tag des Militärdienstes einsetzt und über performative Kommunikationsakte letztendlich als allgemein gültig und nicht mehr hinterfragbar in die Teilidentität „Soldat“ eingeschrieben wird. Auf diese Weise erfüllt sich der Kreislauf, der keinen Platz für Vielfalt lässt, stetig aufs Neue.

Literaturverzeichnis

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4(2), 139-158.
- Apelt, M. (2006). Militärische Sozialisation. In S. B. Gareis & P. Klein (Hrsg.), *Handbuch Militär und Sozialwissenschaft* (26-39). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Apelt, M. & Scholz, S. (2014). Männer, Männlichkeit und Organisation. In M. Funder (Hrsg.), *Gender Cage-Revisited* (294-316). Nomos Verlagsgesellschaft GmbH & Co. KG.
- Austin, J. L. (1975). *How to do things with words*. Second Edition. Oxford University Press.
- Bastian, T. (2000). *Homosexuelle im Dritten Reich: Geschichte einer Verfolgung* (Vol. 1377). CH Beck.
- Bauer, M., Brunner, A., Sulzenbacher, H., & Treiblmayr, C. (2018). „Warme“ vor Gericht: Zu Selbst- und Fremdbildern homosexueller Männer in der Zeit des Nationalsozialismus in Österreich. *Österreichische Zeitschrift für Geschichtswissenschaften*, 29(2), 86-110.
- Bei, N. (2001). Die sozial unschädliche Verbrecherin: Frauen und der § 129 I b StG. In W. Förster, T. Natter & I. Rieder, *Der andere Blick. Lesbischwules Leben in Österreich* (163-171). Wien MA57.
- Bendl, R., Hanappi-Egger, E. & Hofmann, R. (2004). *Spezielle Methoden der Organisationsstudien*. In R. Bendl (Hrsg.), *Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement: Einführung in Theorie und Praxis* (128-154) Linde.

- Berelson, B. (1952). *Content Analysis in Communication Research*. Free Press. Glencoe.
- Berger, P. L. & Luckmann, T. (2005). *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit*. Fischer.
- Bleuel, H. P. (1972). *Das saubere Reich: Theorie und Praxis des sittlichen Lebens im Dritten Reich*. Scherz.
- Böhnisch, L. (2012). Männerforschung: Entwicklung, Themen, Stand der Diskussion. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 62(40), 24-30.
- Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In R. Kreckel (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten* (183-198). Schwartz
- Bourdieu, P. (1992). *Die verborgenen Mechanismen der Macht*. VSA-Verlag.
- Bourdieu, P. (2005). *Die männliche Herrschaft*. Suhrkamp.
- Bourdieu, P., Schwibs, B. & Russer, A. (1999). *Die Regeln der Kunst: Genese und Struktur des literarischen Feldes*. Suhrkamp.
- British Army (2021). *Who we are. Our people*. <https://www.army.mod.uk/who-we-are/our-people/>
- Britton, D. M. & Williams, C. L. (1995). "Don't Ask, Don't Tell, Don't Pursue": Military Policy and the Construction of Heterosexual Masculinity. *Journal of homosexuality*, 30(1), 1-21.
- Bundeskanzleramt (2021). *Grundrechte der Europäischen Union*. <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/verfassung/grund-und-menschenrechte/grundrechte-europaeischen-union.html>

Bundesministerium der Verteidigung (2017, Jänner 27). *Presseterminhinweis*.
<https://www.bmvg.de/resource/blob/10804/91e7f0720b01441f723d69cf526c5/27-01-17-verteidigungsministerin-eroeffnet-workshop-sexuelle-orientierung-und-identitaet-in-der-bundeswehr--data.pdf>

Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (BMöDS) (2019). *Das Personal des Bundes 2019*.

Butler, J. (1991). *Das Unbehagen der Geschlechter*. Suhrkamp.

Caforio, G. (2004). Der Soldatenberuf in Europa und Nordamerika. In S. B. Gareis & P. Klein (Hrsg.), *Handbuch Militär und Sozialwissenschaft* (519-527). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Connell, R. W. (1999). *Der gemachte Mann*. Springer.

Connell, R. W. (2005). *Masculinities*. Polity Press.

Crozier, M. & Friedberg, E. (1993). *Die Zwänge kollektiven Handelns. Über Macht und Organisation*. Verlag Anton Hain.

Deutscher Bundestag (2020, Juni 17). *Drucksache 19/20095*. <https://dserver.bundestag.de/btd/19/200/1920095.pdf>

Deveaux, F. (2016, Oktober 18). *Dalia. Counting the LGBT population: 6% of Europeans identify as LGBTI*. <https://daliaresearch.com/blog/counting-the-lgbt-population-6-of-europeans-identify-as-lgbt/>

Dobias, S. (2001). Homosexualität im österreichischen Recht. Historischer Überblick. In W. Förster, T. Natter & I. Rieder (Hrsg.), *Der andere Blick – lesbischwules Leben in Österreich*. (173-178). Wien MA57.

Dokumentationsarchiv des österreichischen Widerstandes (o. J.). *Vereidigung auf Adolf Hitler*. <https://www.doew.at/erkennen/ausstellung/1938/die-eingliederung-des-oesterreichischen-bundesheeres/vereidigung-auf-adolf-hitler>

Dorsch (2021, April 16). *Identität*. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/identitaet>

E.U. Network of Independent Experts on Fundamental Rights (2005). *Report on the Situation of Fundamental Rights in the European Union in 2004*. <https://www.statewatch.org/media/documents/news/2005/jul/net-ind-experts-report-2004.pdf>

Eickelpasch, R. & C. Rademacher (2015). *Identität*, transcript.

Etzioni, A. (1997). *Die Verantwortungsgesellschaft/Individualismus und Moral in der heutigen Demokratie*. Campus Verlag.

Europäische Kommission (2015). *Diskriminierung in der EU im Jahr 2015. Eurobarometer Ergebnis für Österreich*. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2077>

Europäische Kommission (2019). *Diskriminierung in der EU im Jahr 2019. Eurobarometer Ergebnis für Österreich*. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>

Europäische Kommission, (2020, November 12). *Eine Union der Gleichheit: Kommission legt erstmals eine Strategie zur Gleichstellung von LGBTIQ in der EU vor*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_20_2068?fbclid=IwAR0zE6ov7APpweiSpQBVcmGUcDEcMVftYTJMoJ9OZjioLkFG6G73-5F33mM

- European Union Agency for Fundamental Rights (2013). *EU LGBT survey*.
https://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance_en.pdf.
- European Union Agency for Fundamental Rights (2019). *EU LGBTI Survey II*.
<https://fra.europa.eu/en/project/2018/eu-lgbti-survey-ii>
- European Union Agency for Fundamental Rights (2020, Mai 14.). *Does hope or fear prevail among Europe's LGBTI people?* <https://fra.europa.eu/en/news/2020/does-hope-or-fear-prevail-among-europes-lgbti-people>
- Foucault, M. (1977). *Der Wille zum Wissen/Sexualität und Wahrheit*. Suhrkamp.
- Freud, S. (2021). *Eine Schwierigkeit der Psychoanalyse* (Vol. 3). BoD–Books on Demand.
- Gareis, S. B., Haltiner, K. & Klein, P. (2006). Strukturprinzipien und Organisationsmerkmale von Streitkräften. In S. B. Gareis & P. Klein (Hrsg.), *Handbuch Militär und Sozialwissenschaft* (14-25). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gehring, U. W. & Weins, C. (2004). *Grundkurs Statistik für Politologen*. Springer-Verlag.
- Giddens, A. (1999). *Soziologie. 2. Auflage*. Nausner & Nausner Verlag.
- Gildemeister, R. (2008). Soziale Konstruktion von Geschlecht: „Doing gender“. In *Geschlechterdifferenzen-Geschlechterdifferenzierungen* (167-198). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Goffman, E. (1972 [1963]). *Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität*. Suhrkamp.

- Goffman, E. (1973). *Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen*. Suhrkamp.
- Goffman, E. (1974 [1971]). *Das Individuum im öffentlichen Austausch/Mikrostudien zur öffentlichen Ordnung*. Suhrkamp.
- Hagen, U. v. (2012). *Homo militaris/Perspektiven einer kritischen Militärsoziologie*. transcript
- Hague Centre for Strategic Studies (2014). *LGBT Military Personnel. A Strategic Vision for Inclusion*. <https://hcss.nl/report/lgbt-military-personnel-a-strategic-vision-for-inclusion/>
- Hanappi-Egger, E. & Eberherr, H. (2014). Doing/Undoing Differences: Die Sicht der prozessorientierten Organisationstheorien. In *Gender Cage-Revisited (225-244)*. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- Heer, F. (1962). *Österreich/damals/gestern/heute*. Österreichischer Bundesverlag für Unterricht, Wissenschaft und Kunst.
- Hehenberger, S. (2006). *Unkeusch wider die Natur. Sodomieprozesse im frühneuzeitlichen Österreich*. Dissertationsprojekt 2003. Universität Wien.
- Herlicska, G. (2017). *Homosexualität in Österreichs Bundesheer: Noch Tabu im Diversity Management oder reale Herausforderung auch im Sanitätsdienst?* Abschlussarbeit im Weiterbildungslehrgang "Basales und mittleres Pflegemanagement" an der Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege des ÖBH.
- Hessel, F. (2005). Die Streitkräfteentwicklung des Bundesheeres der Zweiten Republik. *ÖMZ*, 2005(2), 167-176.

Hobbes, T. (1949). *De cive*.

Hofbauer, J. (2014). Der Bourdieusche Werkzeugkasten: Organisation als symbolische Gewalt. In M. Funder (Hrsg.), *Gender Cage-Revisited* (142-165). Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.

Hofmann, R. (2014). Organisationen verändern Geschlechterverhältnisse?!/Queertheoretische Perspektiven für eine geschlechtergerechte Entwicklung Organisationen. In M. Funder (Hrsg.), *Gender Cage-Revisited* (387-410). Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.

humanrights.ch (2021). *Formen der Diskriminierung*. <https://www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/diskriminierung/diskriminierungsverbot-dossier/juristisches-konzept/formen-der-diskriminierung/>

Hülst, D. (2000). Gesellschaftstheorie in der deutschen Soziologie. In F. Neumann (Hrsg.), *Handbuch Politische Theorien und Ideologien 2* (98-105). Verlag Leske + Budrich.

Inglehart, R. (1998). *Modernisierung und Postmodernisierung/Kultureller, wirtschaftlicher und politischer Wandel in 43 Gesellschaften*. Campus Verlag.

Jagose, A. (2005). *Queer Theory. Eine Einführung*. Querverlag.

James, W. (1920 [1890]). *The Principles of Psychology*. Quelle & Meyer.

Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books.

Klapeer, C. M. (2007). *queer. contexts. Entstehung und Rezeption von Queer Theory in den USA und Österreich*. Studien Verlag.

- Kohlberg, L. (1984). *The Psychology of Moral Development/Essays on Moral Development*. Harper & Row Verlag.
- Kreuter, F., Presser, S. & Tourangeau, R. (2008). Social desirability bias in cati, ivr, and web surveysthe effects of mode and question sensitivity. *Public opinion quarterly*, 72(5), 847-865.
- Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Beitz Juventa.
- Luhmann, N. (1975). *Interaktion, Organisation, Gesellschaft*. Westdeutscher Verlag.
- Mayring, P. & Fenzl, T. (2019). *Qualitative Inhaltsanalyse*. In Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung (633-648). Springer VS, Wiesbaden.
- Mead, G. H. (1973 [1934]). *Geist, Identität und Gesellschaft*. Suhrkamp.
- Meuser, M. (2006). Hegemoniale Männlichkeit – Überlegungen zur Leitkategorie der Mens's Studies. In B. Aulenbacher (Hrsg.), *FrauenMännerGeschlechterforschung/State of the Art* (160-174). Westfälisches Dampfboot-Verlag.
- Meuser, M. & Scholz, S. (2005). Hegemoniale Männlichkeit: Versuch einer Begriffsklärung aus soziologischer Perspektive. In M. Dinges (Hrsg.), *Männer – Macht – Körper/Hegemoniale Männlichkeiten vom Mittelalter bis heute* (211-228). Campus Verlag.
- Meuser, M. & Scholz, S. (2011). Krise oder Strukturwandel hegemonialer Männlichkeit? In M. Bereswill & A. Neuber, *In der Krise? Männlichkeiten im 21. Jahrhundert* (56-79). Westfälisches Dampfboot.

- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. *Psychological bulletin*, 129(5), 674-697.
- Mruck, C. (1995). *Self-Esteem/Research/Theory, and Practice*. Springer Verlag.
- Müller, A. & Fleck, C. (1998). Unzucht wider die Natur: gerichtliche Verfolgung der „Unzucht mit Personen gleichen Geschlechts“ in Österreich von den 1930er bis zu den 1950er Jahren. *Österreichische Zeitschrift für Geschichtswissenschaften* 9(3), 400-422.
- Münch, R. (2002). Systemtheorie. In D. Nohlen & R.-O. Schultze (Hrsg.), *Lexikon der Politikwissenschaft, Band 2*. Verlag C.H. Beck.
- New Zealand Defence Force (2019 November 26). *NZDF first military to get Rainbow Tick*. <https://nzdefenceforce.medium.com/nzdf-first-military-to-get-rainbow-tick-e9ae326994fa>
- Nohlen, D. & Schultze, R.-O. (2002). *Lexikon der Politikwissenschaft, Band 2*. Verlag C.H.Beck.
- North Atlantic Treaty Organization (2017, Mai 17). *NATO Secretary General marks International Day Against Homophobia*. https://www.nato.int/cps/en/natohq/news_143802.htm?selectedLocale=en
- North Atlantic Treaty Organization, (o. J.). *Equal Opportunity and Diversity Policy*. https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_topics/20100625_IS_IMS_EqualOpportunitiesPolicy.pdf
- ntv (2021, März 4). *Erste Transgender-Soldatin Südkoreas tot aufgefunden*. <https://www.n-tv.de/panorama/Erste-Transgender-Soldatin-Suedkoreas-tot-aufgefunden-article22402817.html>

QueerBw (2021). *Gemeinsam für mehr Gleichberechtigung*.
<https://www.queerbw.de/static/>

QueerOfficers Switzerland (2021). *Für die Armee*. <https://www.queerofficers.ch/>

Parlament der Republik Österreich (1992, März 13). *Anfragebeantwortung Nr. 2666/J vom 13.03.1992*, II-5826 Beilage zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates, XVIII. Gesetzgebungsperiode.

Rauchensteiner, M. (2020, Dezember 6). *Die Unseren. Zum Bild des österreichischen Soldaten während der letzten 100 Jahre*. https://www.bundesheer.at/pdf_pool/publikationen/rauchenst.pdf

Reckwitz, A. (2001). *Der Identitätsdiskurs/Zum Bedeutungswandel einer sozialwissenschaftlichen Semantik*. In W. Rammert, *Kollektive Identitäten und kulturelle Innovationen. Ethnologische, soziologische und historische Studien* (21-38). Leipziger Universitätsverlag.

Repnik, U. (2006). *Die Geschichte der Lesben- und Schwulenbewegung in Österreich*. Milena Verlag.

RNZ (2019, Mai 26). *Has the NZ military shaken off its anti-LGBTQI history?*
<https://www.rnz.co.nz/national/programmes/insight/audio/2018696447/has-the-nz-military-shaken-off-its-anti-lgbtqi-history>

Rogg, M. (2006). *Der Soldatenberuf in historischer Perspektive*. In S. B. Gareis & P. Klein (Hrsg.), *Handbuch Militär und Sozialwissenschaft* (436-448). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Sandgruber, R. & Wolfram H. (1995). *Ökonomie und Politik: österreichische Wirtschaftsgeschichte vom Mittelalter bis zur Gegenwart*. Ueberreuter.

- Schaal, G. S. & Heidenreich, F. (2016). *Einführung in die Politischen Theorien der Moderne*. UTB.
- Schäffer-Ziegler, S. (2000). Die Strafbarkeit „widernatürlicher Unzucht“. Ein Strafbestand von der Constitutio Criminalis Theresiana bis zur kleinen Strafrechtsreform 1971. In U. Floßmann, *Sexualstrafrecht. Beiträge zum historischen und aktuellen Reformprozess* (129-189). JKU.
- Schmale, W. (2003). *Geschichte der Männlichkeit in Europa* (1450-2000). Böhlau.
- Schönpflug, K., Hofmann, R., Klapeer, C. M., Huber, C. & Berhardt, V. (2015). *Queer in Wien*. <https://www.wien.gv.at/menschen/queer/pdf/studie-queer-in-wien.pdf>
- Schoppmann, C. (1999). *Verbotene Verhältnisse - Frauenliebe 1938-1945*. Querverlag.
- Schweizer Armee (2021a). *Der CdA im Interview*. <https://www.vtg.admin.ch/de/die-schweizer-armee/chef-der-armee.html>
- Schweizer Armee (2021b). *Fachstelle Diversity Schweizer Armee*. <https://www.vtg.admin.ch/de/mein-militaerdienst/allgemeines-zum-militaerdienst/diversity.html>
- Schweizerische Eidgenossenschaft (2018). *Dienstreglement der Armee*.
- Serano, J. (2016). *Whipping girl: A transsexual woman on sexism and the scapegoating of femininity*. Hachette UK.
- SORA Institute for Social Research and Consulting (2018). *Arbeitssituation von LSBTI-Personen in Österreich*. Endbericht. https://www.sora.at/fileadmin/downloads/projekte/2018_Endbericht_ArbeitssituaArbe-LSBTI-Personen.pdf

- Stadt Wien/Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen (2021). *Was versteht man unter Diskriminierung?* <https://www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung/definition/index.html>
- Statistik Austria (2021, Juni 28). Erwerbstätigenquoten nach Alter und Geschlecht seit 1994. https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/index.html
- Stets, J. E. & Burke, P. J. (2003). A sociological approach to self and identity. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Hrsg.), *Handbook of self and identity* (128-152). The Guilford Press.
- Stryker, S. (1976). *Die Theorie des Symbolischen Interaktionismus*. In M. Auwärter (Hrsg.), *Seminar: Kommunikation, Interaktion, Identität* (257-274). Suhrkamp.
- Stryker, S. (1980). *Symbolic interactionism: A social structural version*. Benjamin-Cummings Publishing Company.
- Stryker, S. (2000). Identity competition: Key to differential social movement participation? In S. Stryker, T. J. Owens & R. W. White (Hrsg.), *Self, identity, and social movements* (21–40). University of Minnesota Press.
- Sulzenbacher, H. (2001). Keine Opfer Hitlers: Die Verfolgung von Lesben und Schwulen in der NS-Zeit und ihre Legitimierung in der Zweiten Republik. In W. Förster, T. Natter & I. Rieder, *Der andere Blick. Lesbischwules Leben in Österreich* (207-212). Wien MA57.
- Tajfel, H. & Stroebe, W. (1982). *Gruppenkonflikt und Vorurteil: Entstehung und Funktion sozialer Stereotypen*. Huber.

- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Hrsg.), *Psychology of intergroup relations* (7-24). Nelson-Hall.
- The German Marshall Fund of the United States (2019). *Mission Critical: Inclusive Leadership for the Security Sector*. <https://www.gmfus.org/events/mission-critical-inclusive-leadership-security-sector-2019>
- Traunsteiner, B. S. (2018). *Gleichgeschlechtlich liebende Frauen im Alter - Intersektionalität, Lebenslagen und Antidiskriminierungsempfehlungen*. Springer VS.
- Wahl, N. (2004). *Verfolgung und Vermögensentzug Homosexueller auf dem Gebiet der Republik Österreich während der NS-Zeit: Bemühungen um Restitution, Entschädigung und Pensionen in der Zweiten Republik* (Vol. 25). Oldenbourg Verlag.
- Weber, M. (1972). *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen.
- Weigert, A. J., Teitge, J. S., Teitge, J. S. & Teitge, D. W. (2007). *Society and identity: Toward a sociological psychology*. Cambridge University Press.
- Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags (2016). *Einstellung zu Homosexualität und gleichgeschlechtlichen Partnerschaften in der Bundesrepublik Deutschland 1949-2016. Aktenzeichen: WD 1 – 3000 – 029/16*. Deutscher Bundestag.

ANHANG

Anhang A - Abkürzungsverzeichnis

ADV	Allgemeine Dienstvorschrift (für Soldat:innen)
BDG	Beamtendienstrechtsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BMI	Bundesministerium für Inneres
BMLV	Bundesministerium für Landesverteidigung
BMLV/ÖBH	Bundesministerium für Landesverteidigung/Österreichisches Bundesheer
B-VG	Bundesverfassungsgesetz
LGBTIQ+	Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersexual und Queer. Das Plus steht für alle weiteren Zugehörigkeiten, abgesehen von Heterosexualität.
ÖBH	Österreichisches Bundesheer
SSI	Struktureller Symbolischer Interaktionismus
VBG	Vertragsbedienstetengesetz
WG	Wehrgesetz

Anhang B - Definitionsverzeichnis

doing diversity	„doing diversity“ ist angelehnt an „doing gender“ und zielt darauf ab, Geschlecht bzw. Geschlechtszugehörigkeit nicht als Eigenschaft oder Merkmal von Individuen zu betrachten, sondern jene sozialen Prozesse in den Blick zu nehmen, in denen „Geschlecht“ als sozial folgenreiche Unterscheidung hervorgebracht und reproduziert wird (Gildemeister, 2008).
Geschlechtsidentität	Der Begriff bezeichnet ein tief empfundenes inneres und persönliches Gefühl der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht, das mit dem Geschlecht, das der betroffene Mensch bei seiner Geburt hatte, übereinstimmt oder nicht übereinstimmt. Dies schließt die Wahrnehmung des eigenen Körpers (darunter auch die freiwillige Veränderung des äußeren körperlichen Erscheinungsbildes oder der Funktionen des Körpers durch medizinische, chirurgische oder andere Eingriffe) sowie andere Ausdrucksformen des Geschlechts, z.B. durch Kleidung, Sprache und Verhaltensweisen. (European Union Agency for Fundamental Rights, 2013)
Heteronormativität	Starre Einteilung in Mann und Frau und Festlegung dieser Form als Normalität und einzige akzeptierte Form der Sexualität. Heteronormativität beschreibt auch ein gesellschaftliches Ordnungsprinzip, das sich z.B. in Gesetzen niederschlägt und typischen Rollenzuweisungen für Männer und Frauen seinen Ausdruck findet (SORA Institute for Social Research and Consulting, 2018, S. 5).
Heterosexismus	Der Begriff bedeutet die Ausschließlichkeit von sexuellen Kontakten und Geschlechtsverkehr zwischen Männern und Frauen (SORA Institute for Social Research and Consulting, 2018, S. 5).
Inklusion	Inklusion bedeutet gleichberechtigte Teilhabe (an etwas) oder Miteinbezogen sein. Das Gegenteil davon ist Exklusion. Im

	Bereich der Gleichstellung ist Inklusion ein ausdifferenzierter Begriff, der in den Strategien Diversity Management und im Bereich Managing Diversity eine umfassendere Bedeutung erlangt hat. Inklusion hat den bereits seit längerem verwendeten Begriff „Integration“ weiter ausdifferenziert.
LGBTIQ+	Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersexual und Queer. Das Plus steht für alle weiteren Zugehörigkeiten, abgesehen von Heterosexualität.
LSBTI-Personen	Der Begriff steht für die deutschen Wörter Lesbische Frauen (L), Schwule Männer (S), Männer und Frauen mit bi- oder anderer sexueller Orientierung (B), Trans*-Personen (T) und Personen mit anderer sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität (I).
Nicht-Männer	In dieser Masterthesis verwendet die Autorin diesen Begriff, um in der Dichotomie der allgemeinen militärischen Denkungspraxis verortet zu bleiben und die Abgrenzung von Männern zu Nicht-Männern im Sinne eines Schwarz-Weiß-Denkens sichtbar zu machen. Den „Nicht-Männern“ werde all jene Personen zugeordnet, die landläufig nicht zur ersten Gruppe zählen, wie etwa. Frauen, LGBTIQ+, und Menschen mit Behinderung. Demgegenüber werden „(richtige) Männer“ als jene heterosexuelle Personengruppe bezeichnet, die sich selbst auch so wahrnehmen und aus gesellschaftlicher Sicht durch die Ableistung des Grundwehrdienstes zum Mann geworden sind.
Outing	Bekanntgabe der Nichtzugehörigkeit zur Gruppe der Heterosexuellen
Passing	Passing bezeichnet die Fähigkeit einer Person, anhand seiner Geschlechtsidentität, also dem Geschlecht dem er/sie sich zugehörig fühlt, von anderen Personen gleichen Geschlechts akzeptiert zu werden (Serano, 2016, S. 5).

Performativität	Begriff der Sprechakttheorie, der einen besonderen Zusammenhang zwischen Sprechen und Handeln bezeichnet (Klapeer, 2007, S. 39).
Postmoderne	Zeitraum von 1968 – 2000. Auch Postmodernismus genannt. Politisch-wissenschaftlich-künstlerische Richtung, die sich gegen bestimmte Institutionen, Methoden, Begriffe und Grundannahmen der Moderne wendet und diese aufzulösen und zu überwinden versucht.
Queer	Übergreifender Begriff für alle Kategorien sexueller Orientierungen und Identitäten, die von Heteronormativität abweichen (SORA Institute for Social Research and Consulting, 2018, S. 5)
Schwul	Männlich homosexuell
SSI	Struktureller Symbolischer Interaktionismus
Teilidentität „Soldat“	Dieser Begriff bezieht sich auf alle Personen, die im BMLV/ÖBH tätig sind, dadurch militärisch sozialisiert wurden, wie Soldaten im Grundwehrdienst, Personen im Ausbildungsdienst, Berufssoldat:innen, Milizsoldat:innen und zivile Bedienstete.
Trans-Personen	Frauen, die als Männer geboren wurden und Männer, die als Frauen geboren wurden. Auch: Menschen, die sich anderes präsentieren, als es für das ihnen zugeordnete Geschlecht im jeweiligen Kulturraum üblich ist.
Token-Status	Nach Rosabeth Kanter (1977) besagt der Token-Status, dass sich für wenige Frauen in einer Männergruppe negative Konsequenzen in Form der “token“-Dynamik ergeben. Das meint die Übernahme von Verhaltensmuster und Anerkenntnis von Werten und Normen, die es bei einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis nicht geben würde. Dieses Phänomen tritt bei Gruppen mit einem Anteil von weniger als 15% Frauen auf, während sich bei einem Anteil

	von 35% Frauen bereits einflussreiche Minderheiten bilden können (Kanter, 1977).
--	----------------------------------------------------------------------------------

Anhang C - Interviewleitfaden

Zur Masterthesis

„Homosexualitäten im Österreichischen Bundesheer. Inklusion von LGBTIQ+-Personen im Dienstbetrieb im Österreichischen Bundesheer, in der Heeresverwaltung und im Bundesministerium für Landesverteidigung.“

LEITFRAGEN

1. Wir wollen heute über die Gruppe der Bediensteten sprechen, die sich dem Personenkreis der LGBTIQ+ zuordnen. Durchschnittlich gehören 5%-10% der österreichischen Bevölkerung zu dieser Gruppe. Das bedeutet, dass es im Österreichischen Bundesheer ca. 1.100 – 2.200 LGBTIQ+-Bedienstete gibt, die dieser Gruppe zuzurechnen sind.

Würden Sie mir erzählen bzw. beschreiben, wie Sie die allgemeine Einstellung (das Stimmungsbild) zu dieser Personengruppe im Bundesheer wahrnehmen?

Subfragen, falls erforderlich:

- Meinen Sie, dass sich die Einstellung zu Geschlechtsidentitäten & Sexueller Orientierung (Homosexualität) seit den 1970 Jahren im Bundesheer verändert hat?
- Gibt es Ihres Wissens nach eine explizite Erwähnung dieser Personengruppe oder von Teilen dieser Personengruppe (Homosexuelle/Lesben) in militärischen Gesetzen, Verordnungen und Erlässen?
- Wissen Sie, ob im Rahmen von Einsätzen die Beachtung von LGBTIQ+-Personen (in der Zielgruppe) eine Rolle spielt?
- Denken Sie, dass es Unterschiede zwischen der offiziellen Meinung, also der Ressort-Policy (politische Korrektheit) und den persönlichen Einstellungen von Bediensteten gibt?
- Wie würden Sie sagen, kommt die Vielfalt der Mitarbeitenden, also die Unterschiedlichkeit der Bediensteten in der Unternehmenskultur des Österreichischen Bundesheer zum Ausdruck? (z.B. in den internen Medien,

Kaderfortbildung, offiziellen Anlässen und Auszeichnungen)

2. Wie bereits vorhin erwähnt, gibt es auch im Österreichischen Bundesheer zwischen 1.100 und 2.200 Personen, die der Gruppe der LGBTIQ+ angehören. Was meinen Sie, warum sich LGBTIQ+-Bedienstete im Österreichischen Bundesheer kaum outen?

Subfragen, falls erforderlich:

- Denken Sie, dass das Outing beim Österreichischen Bundesheer im Vergleich mit anderen Berufen besonders niedrig ist?
- Soldaten haben hohe Ideale und Qualitäten, dazu zählen: Zuverlässigkeit, Körperliche Fitness, Geistige Fitness, Charakterfestigkeit, Stabile Persönlichkeit, Kameradschaft, Mut und das Hochhalten von Militärtradition. Meinen Sie, dass diese Ideale nach einem Outing den LGBTIQ+-Bediensteten aberkannt werden bzw. niedriger angesetzt werden?
- Was sagen Sie zu den folgenden Aussagen (1) „Du kommst als Bursche zum Militär und verlässt es als Mann“ und (2) „Ich bin männlich, weil ich Soldat bin“ & „Ich bin Soldat, weil ich männlich bin“ (im Zusammenhang mit der Abgrenzung zur LGBTIQ+-Gruppe?).
- Welche Befürchtungen können hier vorherrschen? (Verschlechterung der Arbeitsbeziehungen – Tratsch und Beleidigungen, Beziehungen zu Kamerad:innen oder Kolleg:innen nicht gefährden, persönliche Sicherheit im Dienst)
- Gilt noch immer „don't ask, don't tell“?

3. 2-teilige Frage:

- Kennen Sie persönlich LGBTIQ+-Mitarbeitende des Österreichischen Bundesheers? (im Regeldienstbetrieb, im Auslandseinsatz, bei Übungen, Weiterbildungen usw.). Können Sie erzählen, wie sich der Umgang mit dieser/diesen Personen im täglichen Dienstbetrieb gestaltet? (Gibt es Unterschiede gegenüber heterosexuellen Menschen?)
- Wie schätzen Sie die Einstellung zu LGBTIQ+-Personen in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld ein? (Tolerant, ziemlich tolerant, es ist kein Thema, ma-

chen Duschwitze, sind halt keine richtigen Männer, Ablehnung gemeinsamer Dienste, Ablehnung aus religiösen Gründen usw.)

4. Versetzen Sie sich bitte in folgende Situation: Sie als (heterosexuelle) Führungskraft erfahren, dass es in Ihrem Arbeitsumfeld 1-2 Mitarbeitende geben soll, die der Gruppe der LGBTIQ+ angehören. Wie würden Sie mit dieser Situation umgehen?

Subfragen, falls erforderlich:

- Hätte das Konsequenzen oder innerbetriebliche Auswirkungen für Ihren Verantwortungsbereich?
- Wie würden Sie agieren, wenn es Übergriffe gibt? (Das meint, lächerlich machen, Ablehnung von Aufträgen, „mit der Schwuchtel mache ich keinen Wachdienst“, körperliche Gewalt, negative oder schlechtere Bewertung von Leistungen)
- Welche Untergruppe der LGBTIQ+-Personen wäre für Sie die größere Herausforderung: lesbische Frauen, homosexuelle Männer, Bi-Sexuelle, Transgender, Intersexuelle oder Queer-Menschen?
- Wie wäre die Situation für die Mitarbeitenden, die sich für die Akzeptanz von LGBTIQ+-Personen in Ihrem Verantwortungsbereich aussprechen und diese auch leben. Denken Sie, dass sich für diese Bediensteten Änderungen in der Positionierung innerhalb der Kamerad:innen- oder Kolleg:innenschaft ergeben könnten?
- Wie würden Sie mit der Situation umgehen, wenn sie erfahren, dass eine nicht geoutete Person in Ihrem Verantwortungsbereich auf Grund ihrer Zugehörigkeit zur Gruppe der LGBTIQ+ erpresst wird? (z.B. um den nächsten Karriereschritt zu verhindern, bessere Prüfungsnoten zu erlangen)

5. Denken Sie, dass die Zugehörigkeit zur „Minderheitsgruppe LGBTIQ+“ gesundheitliche Auswirkungen auf die betreffenden Personen haben könnte? Welcher Art könnte das sein?

Subfragen, falls erforderlich:

- LGBTIQ+-Personen müssen oftmals ihr Privatleben und ihre persönlichen Interessen verstecken. Sie können nicht, wie alle anderen von Ihrer Freizeit, Familie und Freunden erzählen. Meinen Sie, das könnte sich auf die körperliche und geistige Gesundheit auswirken?
- Glauben Sie, dass sich permanente Persönlichkeitsverletzungen und Abwertungen (wie Beschimpfungen, Schikanen, Ausgrenzungen) auf die Leistungsfähigkeit im Dienst auswirken können?
- Es wurde festgestellt, dass viele LGBTIQ+-Personen Schikanen, Beschimpfungen und Ausgrenzung ertragen, ohne sich zu wehren oder Vorfälle zu melden bzw. anzeigen. Was denken Sie könnten die Gründe dafür sein?
- LGBTIQ+ unterliegen einem Minoritätenstress. Internationale Studien haben festgestellt, dass homosexuelle Männer einen höheren Risikofaktor für Depressionen und Suizidalität aufweisen (Schönpflug et al., 2015¹²). Denken Sie, dass dieses Faktum Einsatzrelevanz hat?

6. Meinen Sie, dass die Zugehörigkeit zur „Minderheitsgruppe LGBTIQ+“ negative Auswirkungen auf die Karriere und die Leistungsanerkennung haben könnte? Welcher Art könnte das sein?

Subfragen, falls erforderlich:

- Denken Sie, dass sich nach einem Outing das „Grundvertrauen in eine gute Aufgabenerfüllung verändert“? Sich diese Personen ständig beweisen müssen, dass sie „Gut“ sind? Ähnlich wie bei Soldatinnen?
- Können Sie sich vorstellen, dass sich die sexuelle Orientierung und/oder die Geschlechtsidentität auf die Arbeitsleistung auswirken könnten? (weil z.B. andere Hormone, Ausdauer).

¹² Schönpflug, K., Hofmann, R., Klapeer, C.M., Huber, C. & Berhardt, V. (2015). Queer in Wien. <https://www.wien.gv.at/menschen/queer/pdf/studie-queer-in-wien.pdf>

7. Was müsste sich Ihrer Meinung nach verändern, damit LGBTIQ+-Personen diskriminierungsfrei und wertgeschätzt ihren Dienst im Bundesheer versehen können.

Subfragen, falls erforderlich:

- Denken Sie, dass es sinnvoll wäre, wenn es im Dienst Information und Beratung für das gemeinsame Miteinander geben würde? Eventuell ein schriftlicher Info-Folder/Guidelines?
- Sollte es im Österreichischen Bundesheer eine konkrete Anlaufstelle für alle Fragen zum Umgang und zur Unterstützung von LGBTIQ+-Personen geben?
- Wäre es eine gute Idee, wenn sich das Österreichische Bundesheer offiziell zur Vielfalt und zu LGBTIQ+-Personen bekennt? (Vielfaltssiegel, Audit zur Gleichstellung).
- Sollte es eine eigene Werbelinie zur Personalrekrutierung für LGBTIQ+-Personen im Österreichischen Bundesheer geben?

Anhang D - Kurzform Interviewleitfaden

FRAGE 1

Wir wollen heute über die Gruppe der Bediensteten sprechen, die sich dem Personenkreis der LGBTIQ+ zuordnen. Durchschnittlich gehören 5%-10% der österreichischen Bevölkerung zu dieser Gruppe. Das bedeutet, dass es im Österreichischen Bundesheer ca. 1.100 – 2.200 LGBTIQ+-Bedienstete gibt, die dieser Gruppe zuzurechnen sind.

Würden Sie mir erzählen bzw. beschreiben, wie Sie die allgemeine Einstellung (Stimmungsbild) zu dieser Personengruppe im Bundesheer wahrnehmen?

FRAGE 2

Was meinen Sie, warum sich LGBTIQ+-Bedienstete im Österreichisches Bundesheer kaum outen?

FRAGE 3 A

Kennen Sie persönlich LGBTIQ+-Mitarbeitende des Österreichischen Bundesheeres? Falls ja, können Sie erzählen, wie sich der Umgang mit dieser/diesen Personen im täglichen Dienstbetrieb gestaltet? (Gibt es Unterschiede gegenüber heterosexuellen Menschen?)

Frage 3 B

Wie schätzen Sie die Einstellung zu LGBTIQ+-Personen in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld ein?

FRAGE 4

Versetzen Sie sich bitte in folgende Situation: Sie als (heterosexuelle) Führungskraft erfahren, dass es in Ihrem Arbeitsumfeld 1-2 Mitarbeitende geben soll, die der Gruppe der LGBTIQ+ angehören. Wie würden Sie mit dieser Situation umgehen?

FRAGE 5

Denken Sie, dass die Zugehörigkeit zur „Minderheitsgruppe LGBTIQ+“ gesundheitliche Auswirkungen auf die betreffenden Personen haben könnte?

Wenn ja, welcher Art könnte das sein?

FRAGE 6

Meinen Sie, dass die Zugehörigkeit zur „Minderheitsgruppe LGBTIQ+“ negative Auswirkungen auf die Karriere und die Leistungsanerkennung haben könnte?

FRAGE 7

Was müsste sich Ihrer Meinung nach verändern, damit LGBTIQ+-Personen diskriminierungsfrei und wertgeschätzt ihren Dienst im Bundesheer versehen können.

Anhang E - Begleitschreiben zum Fragebogen

Herzlichen Dank, dass Sie sich bereit erklärt haben, mich mit einem Interview für meine Masterthesis

„Homosexualitäten im Österreichischen Bundesheer“

Inklusion von LGBTIQ+-Personen im Dienstbetrieb im Österreichischen Bundesheer, in der Heeresverwaltung und im Bundesministerium für Landesverteidigung

zu unterstützen.

Ich bin im Ressort in der Abteilung Menschenorientierte Führung und Wehrpolitik als Referatsleiterin Gleichstellung tätig und für das strategische Gleichstellungsmanagement des Ressorts zuständig. Ich habe Politikwissenschaft studiert und mit der aktuellen Masterthesis schließe ich mein Studium der Gender Studies ab. Gleichzeitig ist diese Masterthesis ein Teil des WFE Forschungsprojektes Nr. 412 des FTF 4 (Forschungs- und Technologiefeld 4) „Soldat - Gesellschaft – Militär“.

ZIEL DES FORSCHUNGSPROJEKTS

Zur Inklusion von Gleichstellung wird mit verschiedenen Strategien gearbeitet. Die Hauptstrategien sind Diversity Management, Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Antidiskriminierung. Dieses Projekt verortet sich in der Sozialkategorie „Geschlechtsidentität & Sexuelle Orientierung“ der Strategie Diversity Management. Ziel ist es einen Beitrag zur bestmöglichen militärischen Aufgabenerfüllung durch qualifiziertes und geeignetes Personal zu leisten. Dabei ist es von Relevanz, dass die Vielfalt der Bediensteten als positiver Faktor angenommen wird, um aus der Gesamtgruppe der Bediensteten die „am besten Geeigneten“ für Positionen & Funktionen generieren zu können und damit die Leistungsfähigkeit des Österreichischen Bundesheer sicherzustellen.

GRUNDSÄTZLICHES ZUM LEITFADENINTERVIEW

Es ist beabsichtigt mit der Befragungsstruktur eine möglichst große Vergleichbarkeit mit den Studien „Queer in Wien“, „Arbeitssituation von LSBTI-Personen in Österreich“ und dem bundesheerinternen Instrument der jährlichen Befragung „zur inneren und sozialen Lage“ im Österreichischen Bundesheer sicherzustellen. Dies bezieht sich sowohl auf den Abfragemodus der demografischen Daten als auch auf die Themenfelder.

Um auf die Inhalte fokussiert zu bleiben, wird anstelle der 3-teiligen Nennung „Österreichisches Bundesheer, Heeresverwaltung und Bundesministerium für Landesverteidigung“ der Begriff „Österreichisches Bundesheer oder Bundesheer“ verwendet. Des Weiteren werden LGBTIQ+-Personen bzw. die Gruppe der LGBTIQ+-Personen während des Interviews mit dem umgangssprachlichen Begriff „QUEERS“ bezeichnet.

DATENSCHUTZ

Es werden die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes eingehalten. Da es sich bei den Vorarbeiten gezeigt hat, dass die volle Anonymität für die Interview-Gebenden unabdinglich sein muss, wird erweiternd wie folgt vorgegangen:

Zu Beginn des Interviews nennt jede Person eine von ihr gewählte Identifizierungszahl. In weiterer Folge wird diese Person nur mehr mit dieser Zahl bezeichnet. Dies betrifft im Besonderen die Gesprächsaufzeichnungen.

Es gibt nur eine einzige Liste in Papierform, die die gewählte Identifizierungszahl in Verbindung mit dem Namen der Interview-Gebenden verknüpft. Diese Liste wird von der Interviewerin im privaten Bereich in einem verschlossen Behältnis aufbewahrt. Nach Abnahme der Masterthesis durch die UNI WIEN und durch das BMLV/Abteilung WFE wird diese Liste vernichtet.

Das Formblatt der demografischen Datenabfrage wird durch die Interview-Gebenden auf Papier ausgefüllt, mit der gewählten Identifizierungszahl versehen und der Interviewerin übergeben. Es wird darüber keine Gesprächsaufzeichnung geben. Die Einarbeitung in die Ergebnisse erfolgt ausschließlich durch zusammengefasste Ergebnisse aus Teilbereichen.

Für die erforderliche Gesprächsaufzeichnung werden 2 Handys verwendet. Beide Geräte sind im Privatbesitz der Interviewerin. Nach Abnahme der Masterthesis durch die Universität Wien und durch BMLV/Abteilung WFE werden die Aufzeichnungen gelöscht.

STRUKTUR UND DAUER DES INTERVIEWS

Es werden insgesamt 16 Interviews geführt. Jeweils 8 mit LGBTIQ+-Bediensteten, die sich entweder im Dienststand oder nicht mehr im Dienststand befinden und 8 mit Führungskräften im Dienststand. Diese beiden Gruppen wurden gewählt, um die Aussagen aus Sicht von betroffenen Bediensteten mit der Sicht der Führungspersonen vergleichen zu können.

Das Interview gliedert sich in 2 Teile und es ist eine Gesprächsdauer von ca. 60 bis 80 Minuten vorgesehen.

- Allgemeiner Teil/Demographische Daten: Dauer: ca. 15 Minuten – Keine Gesprächsaufzeichnung
 - Einführung in das Interview mit Definitionserklärung der Fachbegriffe und Wahl einer Identifizierungszahl durch Interview-Gebende
 - Erhebung der demografischen Angaben in schriftlicher Form durch Interview-Gebende (Formblatt).
- Leitfadeninterview: Dauer: ca. 45 bis 65 Minuten - Gesprächsaufzeichnung
 - Die Interview-Gebenden sollen in ihrer persönlichen Art und auf narrative Weise über ihre Beobachtungen, Erfahrungen und Zugänge erzählen.
 - Das Leitfadeninterview gliedert sich in mehrere Themenblöcke, die in 7 Fragen ausformuliert wurden.
 - Die 7 Fragen werden einzeln in schriftlicher Form während des Interviews den Interview-Gebenden als Gedankenstütze zur Verfügung gestellt.
 - Aufgrund der narrativen Erzählweise könnte es vorkommen, dass weitere bzw. folgende Fragen bereits ganz oder teilweise beantwortet wurden. In diesem Falle wäre durch Interview-Gebende nochmals ein

kurzes zusammenfassendes Statement abzugeben.

- Es wurden zu jeder Frage, Subfragen entwickelt. Diese kommen zum Einsatz, falls dies für den Gesprächsfluss günstig erscheint.

Anhang F - Fragebogen Demografische Daten

1. Ordnen Sie sich der Gruppe der LGBTIQ+-Personen zu?

JA NEIN

Falls ja: sind Sie geoutet? JA NEIN

2. Welcher Altersgruppe gehören sie an?

unter 24

24 - 30

31 - 41

42 – 50

51 - 59

Über 59

3. Geschlecht?

weiblich

männlich

divers

4. Höchste abgeschlossene Ausbildung

Pflichtschule

Lehre, Fach-, Handelsschule

Matura

Fachhochschule/Universität

5. Dienstort

W

N/B

OÖ/S

ST/K

T/V

6. Arbeiten Sie

Vollzeit

Teilzeit

7. Befinden Sie sich im Aktivstand?)

JA

NEIN

8. Auf welcher Ebene ist ihr Arbeitsplatz angesiedelt?

BMLV (Zentralstelle)

Akademien, Schulen, Ämter

KdoSK, KdoSKB

9. Welcher Verwendungsgruppe gehören Sie an?

MBO1, MZO1, H1

A1, A, v1, Verwaltungspraktikant:in

MBO2, MZO2, H2

A2, B, I/b, v2, Verwaltungspraktikant:in

MBUO, MZUO

A3-A5, v3 – v4, C-D, I/c – i/d, h 3

MZCh, Charge, KA

I/k, II/K

Lehrling

Leben Sie

- Alleine
 - mit Kindern
 - ohne Kinder
- Lebensgemeinschaft/Verpartnerung/Ehe
 - ohne Kinder
 - ohne Kinder im gemeinsamen Haushalt
 - mit Kindern
- In einer Wohngemeinschaft mit
 - Verwandten
 - Freundinnen und/oder Freunden
 - Dienstliche Gemeinschaft (z.B. Kasernenunterkunft, Dienstwohnung)
 - fremden Personen (wenig bis kaum Kontakt)

10. Gehören Sie einer Religionsgemeinschaft an?

- JA NEIN

Falls ja: sind Sie streng gläubig? JA NEIN

Welcher Religionsgemeinschaft gehören Sie an:

.....

11. Haben Sie Migrationshintergrund?

- JA NEIN

Falls ja? Sind Sie in Österreich geboren?

- JA NEIN

Aus welchem Land/Ländern stammt ihre Kernfamilie?

.....

Anhang G – Codierungsmatrix und Codierung

Teil 1 – Struktur- und Rahmenbedingungen der Institution BMLV/ÖBH

Gesetze und Verordnungen zur Gleichstellung von LGBTIQ+-Personen im BMLV/ÖBH

Angabe	LGBTIQ+- Person	Führungskraft
Explizite Erwähnung - nein	26 (F1.2+1.5), 753 (F1.2)	555 (F1.2), 61 (F1.2), 111 (F1.2)
Explizite Erwähnung – nein, mit Ausnahme: Abbildung 3. Geschlecht, möglicher Weise im Erlass Dienstbetrieb, medizinischen Erlässen – Gender Medizin		11 (F1.2), 111 (F1.2), 417 (F1.2), 999 (F1.2),
Allgemeine Regelungen zur Gleichstellung - ja	314 (F1.5)	526 (F1.2), 555 (F1.2), 417 (F1.2)
POLIZEI: Explizit – nein, nur in Gleichstellungspapieren betreffend Antidiskriminierung.		

Explizite Unterstützung von LGBTIQ+-Bediensteten im Dienstbetrieb

Keine Äußerungen.

Teil 1 – Institutionelle Wahrnehmung und Sichtbarkeit

Angaben	LGBTIQ+- Person	Führungskraft
Vielfalt (LGBTIQ+) wird nicht abgebildet, ist kein Thema bzw. es wurde auch nicht versucht, LGBTIQ+-Personen als normal zu promoten	5 (F1.5), 16 (F1.5), 26 (1.2 + 1.5), 80 (F1.5), 666 (F1.5), 753 (F1.5)	61 (F1+1.5), 74 (F3.2), 77 (F1), 111 (F1.5), 417 (F1.4), 526 (F1.5), 999 (F1+1.5)
Vielfalt in der externen Öffentlichkeitsarbeit für die Sozialkategorien Alter, Frauen, Milizsoldaten, aber nicht für LGBTIQ+	666 (F1.5)	
Vielfalt wird sehr selten abgebildet z.B. Hochzeit eines Offiziers mit einem Unteroffizier	753 (F1.5)	417 (F1.5)
LGBTIQ+-Personen sind nicht mitgemeint	80 (F1.4)	
LGBTIQ+-Soldaten gibt es jetzt noch nicht so wirklich		11 (F2.3)
Es gibt bis dato keine LGBTIQ+-Gruppe, die in der Landesverteidigung in Erscheinung tritt, die Personengruppe ist nicht organisiert und Kontakt ergeben sich nur über Einzelbegegnungen. Es gibt auch keine Flyer oder sonstige Informationen. Was man nicht kennt, kann nicht beachtet werden.		526 (F1.3), 555 (F1), 999 (F1.5)

Bei den Soldatinnen hat es auch über 20 Jahre gedauert, so wird es auch bei den LGBTIQ+-Personen sein.		11 (F7)
<p>POLIZEI:</p> <p>Vor 15 Jahren war es nicht einmal verpönt, es wurde nicht angesprochen. Schwule Polizisten waren außerhalb der Vorstellungsmöglichkeit. Lesbische Polizistinnen waren akzeptiert.</p> <p>Mit den Gay Cops wurden wir sichtbar. Die Interviewte hat gerade selbst eine Auszeichnung erhalten.</p>		

Teil 2 – Militärische Sozialisierung

Angaben	LGBTIQ+-Person	Führungskraft
<p>Das Bundesheer ist eine Männerorganisation, in der Männer die unmarkierte Norm sind – „Das Normale“</p> <p>Was außerhalb der Norm ist, ist „nicht normal“.</p> <p>Aus diesem Grund erfolgt in dem üblichen dichotomen Denkmuster eine Abgrenzung zwischen „normal“ und „nicht-normal“ und die Klassifizierung zwischen „Männern“ und „Nicht-Männern“</p>	<p>5 (1.5+F2), 17 (F1), 80 (F1.5), 314 (F1), 666 (F2)</p>	<p>11 (F3.1), 61 (F1+3.2), 74 (F1), 77 (F2), 526 (F2), 555 (F1.1), 999 (F2)</p>
<p>Das Bundesheer ist eine konservative Organisation, die auf Tradition und bestimmte Werte ausgerichtet ist und sie hochhält.</p> <p>Darum zieht es auch konservative, traditionelle Menschen als Bedienstete an und weniger LGBTIQ+-Personen.</p>	<p>17 (F3.2), 26 (F1.4+1.5 +2.2), 80 (F1.4+2+ 2.3)</p>	<p>74 (F1+2), 417 (F2), 526 (F2)</p>

<p>Soldaten haben sich selbst eine eigene soziale Struktur kreiert, wo es einfach Vorstellungen gibt, wie Soldaten sein sollen.</p> <p>Dazu zählt es keine Schwächen, sondern Stärke zu zeigen und diese mit einem „Macho-Gehabe“ zu vertreten.</p> <p>Stereotypen im Sinne eines Idealtypus des Soldaten und seiner Männlichkeit sind omnipräsent. Die Verbindung von Soldat und Männlichkeit ist fast untrennbar und geht mit einer Glorifizierung der Männlichkeit einher.</p>	<p>16 (F1+2.3), 26 (F2.3), 80 (F2.3), 666 (F2)</p>	<p>999 (F2)</p>
<p>Initiationsritus & Benutzung des Soldatenberufes als Marker für die eigene Männlichkeit (besonders am Land noch gebräuchlich)</p>	<p>26 (F2.3)</p>	<p>11 (F2.3), 74 (F2.3), 111 (F2.3), 417 (F2.3), 999 (F2.3)</p>
<p>Dieses Machogehabe ist für Grundwehrdiener prägend</p>	<p>16 (F2.3)</p>	
<p>Seilschaften im Bundesheer, wo Männer Männern helfen</p>	<p>80 (F6)</p>	
<p>Ebenenabhängig, bei der Truppe bzw. Soldat mit der Waffe ist das traditionelle Männlichkeitsbild stärker ausgeprägt</p>	<p>16 (F1.5)</p>	<p>11 (F2)</p>
<p>Erfolgreiche „Nicht-Männer“ zerstören das Weltbild, die Lebensgrundlage und das Selbstbewusstsein von traditionellen Soldaten</p>	<p>16 (F7.4), 17 (F3.1), 314 (F2.3)</p>	

<p>POLIZEI:</p> <p>Benutzung des Soldatenberufes als Marker für die eigenen Männlichkeit. Ist auch bei der Polizei so.</p> <p>LGBTIQ+ werden oft auf die Sexualität reduziert.</p>		
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Teil 2 – Unternehmenskultur

1. Generelle Aussagen zur Unternehmenskultur

Angaben	LGBTIQ+ -Person	Führungskraft
Gesellschaft und das Bundesheer sind noch nicht bereit für LGBTIQ+-Menschen.	80 (F1+2)	77 (F2), 555 (F1.1), 999 (F2.3)
<p>Vorbehalte gegen alle „Nicht-Männer“, kommen im Bundesheer stark zum Ausdruck, weil es eine von Männern geprägte Organisation ist.</p> <p>Das zeigt sich in homophoben bzw. queer-phoben Verhalten, Angst vor LGBTIQ+-Menschen und vor Homosexualität</p>	16 (F1), 80(F1), 666 (F1)	74 (F1), 417 (F1), 526 (F2), 999 (F2)
Seit den 1970er Jahren gibt es mehr Toleranz in der Gesellschaft	5 (F1.1), 625 (F1), 753 (F1.1)	11 (F1.1), 61 (F1.1), 77 (F2), 111 (F1.1), 417 (F1.1), 555 (F1.1)

Es besteht ein Unterschied zwischen offizieller (political correctness) und inoffizieller Meinung (persönlicher, individueller Zugang – Normen & Werte)	5 (F1.4), 26 (F1.4), 314 (F1.4), 625 (F1.4), 666 (F1.4)	61 (F1.4), 111 (F1.4), 526 (F1), 555 (F1.4+3.2),
Die meisten im Bundesheer wissen nicht, wie sie mit LGBTIQ+-Menschen umgehen sollen Ausblenden der Existenz der Gruppe der LGBTIQ+-Personen Stereotyp vom „dem schwulen Mann“ ist verbreitet/Schwule sind anders	5 (F2.3+4.2 +4.5), 16 (F1.5), 17 (F1), 26 (F1)	61 (F3.2), 77 (F3.1), 417 (3.2),

2. Gelebter Dienstbetrieb von und mit LGBTIQ+-Bediensteten

Angaben	LGBTIQ+-Person	Führungskraft
Verhalten gegenüber LGBTIQ+-Bediensteten: <ul style="list-style-type: none"> • Werden als „aus der Norm angesehen“ • werden isoliert bzw. „anders“ und abfällig behandelt. • Mobbing und Feindseligkeit, hinter dem Rücken reden (LGBTIQ+-Bedienstete schädigen das Ansehen des Bundesheeres, sie sind keine richtigen Männer, keine richtigen Frauen und schon gar kein Soldat) 	5 (F1+1.5+2), 16 (F1), 17 (F1+2+3.1), 314 (F2+6), 625 (F1)	11 (F3.1), 61 (F3.2), 111 (F1), 417 (F1)

<ul style="list-style-type: none"> • Zurückweichen, auf Distanz gehen, argwöhnisch sein • Blöde Witze, anstänkern, beschimpfen • Diskriminierung • Übergriffe 		
<p>POLIZEI:</p> <p>Nachdem sich ein Kollege geoutet hatte, wollten andere Kollegen die Ruhephase nicht mehr mit ihm im gemeinsamen Zimmer verbringen. (F2.4)</p>		

3. Akzeptanz von LGBTIQ+-Personen

Angaben	LGBTIQ+-Person	Führungskraft
<p>Im Bundesheer herrscht allgemein wenig Akzeptanz und diese ist abhängig von Position, Personengruppe, Alter (Generationenfrage) und der dienstlichen Ebene, Stadt/Land.</p> <p>An zivilen Dienststellen ist die Akzeptanz größer als bei militärischen Einheiten</p>	<p>5 (F1), 16 (F1.5+F7.4), 26 (F1), 80 (F1.4+2), 314 (F1), 625 (F2), 666 (F2), 753 (F1+3.2)</p>	<p>11 (3.2), 417 (F1), 555 (F1.1)</p>
<p>Persönliche Akzeptanz der interviewten LGBTIQ+-Bediensteten war negativ bzw. kennen LGBTIQ+, die nicht normal behandelt wurden.</p>	<p>17 (F1+3.1+3.2+6), 314 (F2)</p>	<p>111 (3.1), 999 (F3.1)</p>

<p>Persönliche Akzeptanz der interviewten LGBTIQ+-Bediensteten war positiv bzw. kennen LGBTIQ+, die normal behandelt wurden.</p>	<p>5 (3.2), 26, (F3.2) 80 (F3.1), 666 (F1), 753 (F1)</p>	<p>11 (F3.2), 111 (F3.1), 417 (F3.2), 999 (F3.1)</p>
<p>Bundesheer ist vorurteilshaft und schreibt LGBTIQ+-Bediensteten negative Eigenschaften zu, wie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rufschädigend • Nicht voll einsatzfähig • Eigentlich behindert • Eindringlinge in eine Schar von gestandenen Männern, • Nicht gerne gesehen 	<p>17 (F1), 26 (F2.4), 80 (F1)</p>	
<p>Problem, dass keiner als erste Person sagen kann, dass er eine LGBTIQ+-Person akzeptiert (den Gruppen-Mainstream sozusagen verlässt).</p>		<p>526 (F2)</p>
<p>LGBTIQ+-Bedienstete</p> <ul style="list-style-type: none"> • wollen ihren Dienst ganz normal versehen und nicht in die Auslage gestellt werden • Für die Akzeptanz von LGBTIQ+-Bediensteten ist ein persönliches Kennlernen und ein offener Austausch im betrieblichen Umfeld förderlich • wollen offenen Fragen, wenn sie nach dem Privatleben gefragt werden, z.B. „Wer hat Ihnen den Kuchen gebacken? Statt „Hat Ihre Frau diesen Kuchen gebacken?“ • Regelungen zur Gleichstellung können auch umgekehrt zum Nachteil von LGBTIQ+ angewandt werden 	<p>5 (F1+4.2+4.5), 16 (F2), 26 (F1), 314 (F1.5), 666 (F1)</p>	<p>11 (F7), 555 (F1)</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Müssen sehr gut sein und mehr leisten, als Personen der dominanten Gruppe um nicht ausgegrenzt zu werden und gleichzeitig werden sie abgelehnt, wenn sie zu gut sind. 		
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

4. Bedenken der Hetero-Bediensteten

Angaben	LGBTIQ+-Person	Führungskraft
<p>Verunsicherung und ablehnendes Verhalten im Umgang mit LGBTIQ+, weil</p> <ul style="list-style-type: none"> • LGBTIQ+-Menschen sich eigenartig verhalten, eben anders sind und eine eigene Art der Wahrnehmung haben • sie etwas Fremdes sind, und nicht gewusst wird, wie mit Ihnen umgegangen werden soll • sie allgemeine Berührungsängste haben, sie sich unwohl, unsicher und bedroht fühlen • sie Ängste vor sexuellen Übergriffen und Vergewaltigungen haben, • sie fürchten wegen Diskriminierung belangt zu werden • LGBTIQ+-Bediensteten, genauso wie die Frauen bevorzugt werden • es den politischen Ideologien und/oder der Militärtradition widerspricht, dass „Nicht-Männer“ im Militär sind • wenn LGBTIQ+-Bedienstete besser im Dienst sind, dann werten sie damit automatisch die „richtigen Männer“ ab • sie Hassgefühle haben 	<p>16 (F1), 26, 80, 314 (F1), 625 (F2), 666, 753 (F1+1.1)</p>	<p>11 (F1 + 3.1), 61 (F3.1), 74 (F1), 77 (F3.1), 111, 526 (F1+F2)</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Lesbische Frauen erfahren weniger Ablehnung als homosexuelle Männer. 		
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

5. Gelebte Personalpolitik von Vorgesetzten Personen

Angaben	LGBTIQ+ -Person	Führungskraft
<p>Führungskräfte sollen Commitment zeigen und Vorbildwirkung haben, indem sie alle Mitarbeitenden gleichwertig behandeln,</p> <p>Sie sind für das Arbeitsumfeld verantwortlich, haben Fürsorgepflicht für alle Unterstellten und auf ein gutes Betriebsklima zu achten</p>	<p>17 (F4), 26 (F4+4.2+ 44), 666 (F4)</p>	<p>11 (F3.2+5), 74 (F2), 77 (F4.2), 111 (F1), 555 (F3.2+4)</p>
<p>Selbstdarsteller:innen keine Bühne bieten, LGBTIQ+ sind Bedienstete wie allen anderen auch.</p>	<p>666 (F4)</p>	<p>111 (F4)</p>
<p>Grundsätzlich nicht auf Gerüchte reagieren, aber im Hinterkopf behalten, beobachten was sich tut und mit Fingerspitzengefühl (re)agieren falls erforderlich.</p> <p>Das betrifft auch das Anbieten eines Gespräches für LGBTIQ+-Person, dass nicht immer gewünscht sein könnte.</p>	<p>16 (F4), 17 (F4), 26 (F4), 80 (F4), 314 (F4.2), 666 (F4), 753 (F4),</p>	<p>61 (F4), 74 (F4), 77 (F4), 111 (F4), 417 (F4), 526 (F4), 999 (F4)</p>
<p>Bei Gerüchten, die relevanten Personen ansprechen, zur Wahrheitsfindung und Vorbereitung auf mögliche Schwierigkeiten und zur Klarstellung im Team.</p> <p>Relevante Personen sind all jene, die im Zusammenhang mit den Gerüchten stehen, definitiv nicht nur die Person, über die gesprochen wurde.</p>	<p>17 (F4),26 (F4+4.2+ 4.4), 80 (F4+4.4),</p>	<p>11 (F4+4.2+5), 61 (F4.2), 77 (F4.2), 111 (F4), 417</p>

	625 (F4), 753 (F4)	(F4.2), 555 (F4), 999 (F4)
<p>Bei Übergriffen nicht wegschauen, ignorieren oder dulden, sondern handeln.</p> <p>Als Übergriffe sind nicht nur physische Übergriffe zu verstehen, sondern auch Mikroaggression & Aggression in Form von verbalen und non-verbalen Handlungen wie Beleidigungen & Beschimpfungen, die die persönliche Integrität verletzen.</p>	16 (F4), 26 (F4), 80 (F4+4.3+ 4.4), 314 (F4.2), 625 (F4)	11 (4.2), 61 (F5), 77 (F4.2), 111 (F4), 417 (F4.2), 555 (4.2+4.5)
<p>Bei Übergriffen Problemlösungen schaffen durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Besprechungen in adäquaten Formaten einberufen • Fachkräfte hinzuziehen z.B. Heerespsychologischer Dienst • Bei Dienstrechtsverletzung oder Straftatbestand, entsprechend den Vorschriften und dem gesetzlichen Rahmen handeln z.B. dienstrechtliche und disziplinarische Maßnahmen veranlassen, Polizei einschalten. • Klarstellen, dass Diskriminierung in jeder Form nicht geduldet wird. • Anordnungen von Maßnahmen zur Abstellung der Vorkommnisse (diese (F1.2) Maßnahmen sollten mit den Opfern abgesprochen werden) 	16 (F4.2), 26 (F4.2), 80 (F4.2), 314 (F4.2), 625 (F4+4.2), 666 (F4.2), 753 (F4.2)	11 (F4.2), 61 (F4.2), 77 (F4.2), 111 (F4.2+4.5), 314 (F4.2), 417 (4.2), 526 (4.2+4.5), 555 (F4.2+4.5), 999 (F4.2)
<p>POLIZEI:</p> <p>Bei Problemen mit den Involvierten sprechen. Wenn es nicht besser wird, Maßnahmen setzen, bis zur Bestrafung</p>		

Körperlicher Gewalt, wenn das nicht aufhört, Disziplinarverfahren und gesetzliche Maßnahmen		
---------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

6. Outing

Angaben	LGBTIQ+ -Person	Führungskraft
LGBTIQ+-Personen sind privat auch nicht geoutet und wollen gar nicht queer leben.	80 (F2)	
Jemand der sich outet, sollte eine gefestigte Persönlichkeit sein bzw. haben.	5 (F1+2+7)	
LGBTIQ+ wollen nicht als etwas Besonders betrachtet werden.	16 (F7.4)	74 (F2)
Problem, dass das Outing immer wiederholt werden muss, wenn neue Mitarbeitende kommen oder die Dienststelle gewechselt wird und dadurch das Risiko der Nicht-Akzeptanz stets latent vorhanden ist.	314 (F2)	
Wenn es mehr Thema wäre, dann würden sich auch mehr outen.	753 (F1)	
Geoutet, weil der Leidensdruck zu hoch war.	666 (F2)	
Für Führungskräfte ist es noch schwieriger.	753 (F1)	
Kein Outing wegen negativen Auswirkungen, es bestehen Bedenken, Ängsten und Befürchtungen hinsichtlich: <ul style="list-style-type: none"> • Aggressionen und Gewalt • Mobbing (Bullying & Bossing) • Ständiges Lustig-machen, Hänseleien, Beschimpfungen 	5 (F1+2+4), 16 (F1+2), 17 (F2+3.1), 26	11 (F2), 61 (F2+4.3), 74 (F2), 77 (F2), 111 (F2), 417 (F2), 555 (F2)

<ul style="list-style-type: none"> • Nicht ernst genommen werden • dass abfällig geredet wird, offen und hinter dem Rücken • Outing nur im privaten Bereich, um keine Schwierigkeiten zu haben • Verschlechterung der Karrierechancen und am Arbeitsplatz, schlechtere Bewertung der Arbeitsleistung • „als Luft“ behandelt zu werden, ignoriert, reserviert behandelt, geschnitten zu werden • Spüren der Machtlosigkeit sich und andere LGBTIQ+ nicht verteidigen zu können 	(F2+3.1), 80 (F1+2), 314 (F3.2), 666 (F2), 753 (F1)	
Oft/Manchmal ist die Angst wegen der Konsequenzen durch das Outing unbegründet	16 (F2), 753 (F7)	
Sich selbst im Wege stehen	666 (F2)	
Authentisch zu sein ist wichtig, damit man akzeptiert wird	666 (F5)	
Outing ist leichter für Lesben	753, 314	
Outing in der Männercommunity Militär ist viel schwerer als in der zivilen Welt, insbesondere am Land und bei der Truppe	26 (F2.4), 753 (F7+3.2)	11 (F2), 417 (F2), 526 (F2), 999 (F2)
Stereotyp vom „dem schwulen Mann“ ist weit verbreitet	5 (F2.3)	
Auch Schwule können harte Kämpfer sein	5 (F2.3)	
Es darf kein Überreden zum Outing geben, der Weg muss selbst gefunden werden	5 (F7)	
Sexualität ist Privatsache		555 (F2)

Minderheit fällt immer auf		555 (F2)
Outing? Wozu? Was bringt das?		61 (F2), 111 (F2), 555 (F2)
LGBTIQ+-Bedienstete, die beim Bundesheer nicht klar kommen, kommen auch woanders nicht klar. Die Außenwelt ist immer ein Spiegel	666 (F5)	
Vorteile des Outings: <ul style="list-style-type: none"> • Es muss sich nicht verstellt werden • Es wird lockerer, normaler • Die Energie, die für das Verstellen gebraucht wurde, kann in die Arbeit gesteckt werden • Es ist dann leichter Karriere zu machen 	5 (F3+5) 666 (F6)	
POLIZEI: <ul style="list-style-type: none"> • Je offener damit umgegangen wird, umso weniger Probleme gibt es. (F7.1+7.3) • Frauen outen sich viel leichter als Männer (F2) • Existenz des Bildes, dass ein Polizist männlich und stark zu sein hat (F2) • Existenz des Bildes, dass Schwule tuntig und schwach sind (F2) • Befürchtung, dass der Umgang mit den Kolleg:innen nicht mehr normal ist (F4) • Die Kolleg:innen Angst haben begrapscht zu werden (F4) • Es gibt ein Gefälle, Alt & Jung und Stadt & Land (F4) • Wenn Du schwach bist, bist du fehl am Platz (F3.1) 		

<ul style="list-style-type: none"> • Ich kenne mehrere, schon allein aufgrund meiner Mitgliedschaft bei den Gay Cops 		
Kennen Sie andere LGBTIQ+-Bedienstete? <ul style="list-style-type: none"> • Ja = 5 • Nein = 4 	LGBTIQ+	
Kennen Sie LGBTIQ+-Bedienstete? <ul style="list-style-type: none"> • Ja= 7 • Nein = 2 		Führungs- kräfte
Sind sie geoutet? <ul style="list-style-type: none"> • Ja = 7 • Teilweise = 2 	LGBTIQ+	
Werden Sie in ihrem Umfeld akzeptiert? <ul style="list-style-type: none"> • Ja = 6 Personen • Teilweise = 1 • Kaum akzeptiert = lesbische Soldatin, die Dienst quittiert hat • Nein = 1 Soldatin, die jetzt ein Mann ist und den Dienst bei Bundesheer quittiert hat. 	LGBTIQ+	

7. Diskriminierung

Angabe	LGBTIQ+ -Person	Führungskraft
Bewältigungsstrategien: <ul style="list-style-type: none"> • Dickes Fell haben, • Galgenhumor, • Stark sein 	16 (F3.2+4.4), 666 (F3.2),	

Ich kenne Personen, die zahlreiche Probleme haben		555 (F3.1)
Nach wie vor absolute Diskriminierung von LGBTIQ+		417 (F1)
Vor Angst schweigen	753 (F4.5)	
Direkte auf Zielpersonen gerichtete Diskriminierung Bezug zur Aufgabenerfüllung <ul style="list-style-type: none"> • Unzulängliche dienstliche Einweisungen und Schulungen • Spontane Leistungsabnahmen, Ablehnung von Kursteilnahmen, spontane Dienstzuteilungen 	17 (3.1)	
Direkte auf Zielpersonen gerichtete Diskriminierung ohne Bezug zur Aufgabenerfüllung <ul style="list-style-type: none"> • Sexuelle Übergriffe, ordinäre, primitive Beleidigungen • Abwertende Witze, die unter die Gürtellinie gehen/mitlachen als Galgenhumor • Hänseleien und entwürdigende Handlungen • Ignorieren • Verweigerung der gemeinsamen Essenseinnahme, Verbot der Benutzung der gemeinsamen Kaffeemaschine • Aggression und Mobbing 	16 (F3.2), 17 (3.1+3.2)	11 (F3.1+5), 111 (F5), 999 (F1)
Indirekte Diskriminierung: Es wird mehr Leistung verlangt, als von vergleichbaren anderen Kolleg:innen	80 (F6)	
Physische Gewalt: <ul style="list-style-type: none"> • Körperliche Sicherheit von Transfrauen ist am meisten gefährdet • Auch Homosexuelle Männer können in Gefahr kommen 	16 (F4.4), 80(F4.3+ 5), 314 (F1.4)	

<ul style="list-style-type: none"> • Wenn man geoutet ist, ist man in Gefahr • Körperliche Gewalt kommt auch vor, auch schwerere • Schwächere Personen hätten unter Umständen ein Problem • In den tieferen Stufen wird es ziemlich brutal 		
<p>Psychische Gewalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beleidigungen, Stänkern, sekkieren • Machtlosigkeit, sich nicht wehren können • Mobbing 	17 (F3.2), 26 (F3.1), 80 (F4.2), 314 (F2), 625 (F1+3.2)	
<p>Keine Meldung von Übergriffen, weil</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vor Angst schweigen • Es auf unteren Ebenen Repressalien gibt • Man es nicht mit einer anderen Person besprechen kann • Niedriges Selbstwertgefühl • Nicht denkt, dass man sich Hilfe holen kann • Man muss über den Dingen stehen • Dominanz und Stellung von Täter:innen • Weil geschwindelt und vertuscht wird 	5 (F1+2), 26 (F5), 625 (F6), 17 (F3.2), 753 (F4.5)	555 (F5.3)

8. Gesundheit

Angabe	LGBTIQ+- Person	Führungskraft
<p>Auslöser für Belastungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verheimlichung der Geschlechtsidentität und der sexuellen Orientierung und dadurch den Zwang 	5 (F5), 16 (F5), 17 (F3.1),	11 (F5), 61 (F5), 74 (F5+5.4),

<p>zum Doppelleben</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gezwungen zu sein seine Kamerad:innen und Kolleg:innen ständig über das Privatleben anlügen zu müssen und ständig darauf zu achten, dass man sich nicht unabsichtlich verrät. • Ständig Angst zu haben, ungewollt geoutet zu werden und damit in Gefahr zu sein • Angst und Erleben von Gewalt, Mobbing, aggressivem Verhalten nach Outing • Verweigerung der Zugehörigkeit zur eigenen Gruppe • schwere Anerkennungsprobleme, geringe bis keine Wertschätzung, Druck • Beleidigungen, hinter dem Rücken reden, seelische Misshandlung und Verletzungen, Spannungen ausgesetzt zu sein • Sexualisierte Gewalt, sexuelle Übergriffe in Verbindung mit Erniedrigung • Diskriminierung 	<p>26 (F5), 80 (F5), 314 (F2), 625 (F5), 666 (F5), 753 (F5)</p>	<p>77 (F5), 111 (F5), 417 (F6), 526 (F5), 555 (F5)</p>
<p>Nicht-Geoutete und Geoutete haben Stress (Minoritätenstress) durch ihr dienstliches Umfeld</p>	<p>5 (F5), 16 (F5), 17 (F5), 26 (F5), 80 (F5), 314 (F2), 666 (F5), 753 (F5)</p>	<p>11 (F5), 74 (F5.4) 61 (F5), 526 (F5), 999 (F5+5.4)</p>
<p>Erhöhtes Gesundheitsrisiko - HIV</p>		<p>111 (F5), 999 (F5)</p>

<p>Dauerbelastungen haben Auswirkung auf die Gesundheit und führen zu psychischen und körperlichen Erkrankungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Angst- und Belastungsstörungen (Depressionen, Burnout, psychische Ermattung, Gesichtsfeldausfälle) • Rückenbeschwerden, Gastritis, Magengeschwüre, Immunschwäche, • Suizid 	<p>5 (F5), 16 (F5), 17 (F5), 26 (F5), 80 (F4.3+5), 314 (F5) 625 (F5), 666 (F5), 753 (F5),</p>	<p>11 (F5), 61 (F5), 74 (F5+5.4), 77 (F5), 111 (F5), 417 (F6), 526 (F5), 555 (F5), 999 (F5.4)</p>
<p>Ausmaß von Belastungsgrades hängt mit der Persönlichkeit zusammen (Selbstbewusstsein, Stärke einer Person, trotz Akzeptanz ist die Person doch anders, sich selbst im Wege stehen)</p>	<p>26 (F5), 666 (F5)</p>	<p>61 (F5) 74 (F6), 111 (F5), 555 (F5), 999 (F5)</p>
<p>POLIZEI: Schlechtes Arbeitsklima oder wenn diskriminiert wird, kann das Krankheit auslösen.</p>		

9. Karriere & Ausbildung & Leistungsbeurteilung nach Outing

Angabe	LGBTIQ+ -Person	Führungskraft
<p>Keine negativen Auswirkungen, teilweise für geoutete positive Auswirkungen, weil</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aus Vorsicht, weil nicht der Verdacht der Diskriminierung entstehen soll • Bewertungssystem ist neutral • Weil es auf die Leistung ankommt • Weil es an der Persönlichkeit liegt 	<p>16 (F6), 625 (F6), 666 (F6)</p>	<p>11 (F6), 74 (F6), 999 (F6)</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Je bunter die Truppe, desto besser das Ergebnis 		
<p>Hat oder kann negative Auswirkungen haben, weil</p> <ul style="list-style-type: none"> • „es menschtelt“. Die eigenen Normen und Werte schwingen bei Beurteilungen mit, das kann die Objektivität bewusst oder unbewusst beeinträchtigen • hängt auch davon ab, wie akzeptiert die Person vor dem Outing etabliert war, Es kommt auf die Persönlichkeit an, wie man wahrgenommen wurde. Eine Person muss auch ins Umfeld passen (vom Habitus) • Es bestehen Anerkennungsprobleme, weil Person nicht mehr so gesehen wird, wie vor dem Outing (Skepsis) • Minderheiten müssen immer mehr leisten, als die dominante Gruppe/müssen besser sein als andere • Es wird nicht offen diskriminiert, sondern es werden andere Gründe angeführt • Schwächung durch diskriminierende Belastungen und deren gesundheitliche Auswirkungen die Leistungsfähigkeit beeinflusst • Negative Auswirkungen setzen sich in der Regel aus vielen negativen Beurteilungen zusammen, die die Leistungen und die Person in ihrer Leistungsfähigkeit schwächen • Ebenenbezogene Unterschiede (höhere Positionen weniger Diskriminierung) • Spontane Leistungsabnahmen, Dienstzuteilungen, Ablehnung von Kursteilnahmen, Urlauben 	<p>5 (F1+1.4+6), 17 (F3.1+6), 26 (F5+6), 80 (F6), 314 (F5+6), 753 (F6), 666 (F6)</p>	<p>11 (F6), 61 (F6), 74 (F6), 77 (F4.4+6), 111 (F6), 417 (F6), 526, 555 (F6), 999 (F6)</p>

<p>POLIZEI:</p> <p>Hat persönlich keine negativen Erfahrungen gemacht.</p> <p>Kennt jedoch Kollegen, die betroffen sind.</p> <p>Reklamiert, dass es auch auf die eigene Persönlichkeit ankommt.</p> <p>„wenn blöd geredet wird, dann rede ich blöd zurück und stehe meine Frau“</p>		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Anhang I – Codierung Transkript

Teil 1

Kategorie - Gesetze und Verordnungen (Bezeichnung T1/1)

BEZEICHUNG	Person	Aussage
T1/1.0 - Allgemein	753	<ul style="list-style-type: none"> (Explizite Erwähnung von LGBTIQ+-Personen) Eher ... nicht, dass man da etwas bemerkt hätte ... nein. (F1.2)
	26	<ul style="list-style-type: none"> Nein. Also nicht, dass (es) mir untergekommen wäre ... das einzige, an was ich mich erinnere ist, dass es schon alleine, also damals schon beim Sprachleitfaden so einen Eklat gegeben hat, und da gings ja noch gar nicht um LGBTIQ+-Personen, sondern einfach um die Sichtbarkeit von Frauen ... das hat mir wenig Hoffnung gegeben, dass in die Richtung (LGBTIQ+) was machbar wäre. (F1.2+1.5 – Mehrfachnennung)
	314	<ul style="list-style-type: none"> ... es gibt natürlich auch diese Regelung, dass man alle gleichbehandeln soll in den Dienststellen, Ich habe nie gehört, dass die queeren Personen in unseren Erlässen bzw. Verordnungen oder so erwähnt werden (F1.5)
	11	<ul style="list-style-type: none"> Nicht wirklich. Ich meine, ja, es hat jetzt eine Änderung gegeben, wo wir ... jetzt schreiben: männlich, weiblich bzw. divers (F1.2)
	555	<ul style="list-style-type: none"> Es gibt keine explizite Erwähnung. Und das hat den Hintergrund, dass für den Bundesdienst per se Themen à la Gleichstellung, à la

		Diskriminierungsverbot, also Vorgaben sozusagen rechtlicher Natur zu gelten haben. Aber in ... Erlässen ... ist die queer-Thematik nicht erwähnt. (F1.2)
	999	<ul style="list-style-type: none"> In der Erlasslandschaft? ... Möglicherweise gibt's was. ... der Erlass, Dienstbetrieb. (F1.2)
	526	<ul style="list-style-type: none"> Ich glaube schon, aber ich wüsste jetzt nicht, welches Gesetz das genau war. Aber die Gleichstellung, glaub ich, is jetzt, hat sich was geändert, dass nicht mehr auf Homosexuelle ist, sondern auf mehr. (F1.2)
	417	<ul style="list-style-type: none"> ... also ich weiß, dass die natürlich in unsere, aber nur in ... äußerst wenigen Erlässen irgendwo erwähnt sind, wo ... in letzter Zeit von Seiten der Medizin ... dass das wirklich explizit, so großartig drinnen steht, des ist maximal in den ganzen Gleichstellungspapieren ... drinnen (F1.2)
	61	<ul style="list-style-type: none"> Nein (keine Gesetze) (F1.2)
	111	<ul style="list-style-type: none"> ... im Wehrgesetz haben wir nichts drinnen ändern müssen, weil wehrpflichtig sind nur Männer. Ob die jetzt in Gesetzen vorkommen oder nicht ist vollkommen wurscht, weil sie sind gleichgestellt. (F1.2)
	POL	<ul style="list-style-type: none"> Nicht dass ich wüsste, ... explizit erwähnt wird: nein. (Antidiskriminierung) Da natürlich schon, ... also aufgrund von sexueller Orientierung und ... da steht das drinnen, also wegen Diskriminierung, aber ansonsten, dass es explizit irgendwas gibt nicht, weiß ich gar nicht. (F1)

Kategorie - explizite Unterstützung von LGBTIQ+ im Dienstbetrieb (Bezeichnung T1/2)

BEZEICHUNG	Person	Aussage

Kategorie - Institutionelle Wahrnehmung & Sichtbarkeit (Bezeichnung T1/3)

BEZEICHUNG	Person	Aussage
T1/3.0 - Allgemein	80	<ul style="list-style-type: none"> • Nein. Vielfalt wird nicht abgebildet. (F1.5) • Also das ist (BMLV/ÖBH) komplett heteronormativ und männlich geprägt. Eigentlich in allem, fast allem. (F1.5) • Queere Menschen (sind generell) nicht mit gemeint. (F1.4)
	753	<ul style="list-style-type: none"> • Nicht wirklich ... das ist vielleicht ab und zu einmal, aber sehr, sehr wenig, also könnte ruhig mehr sein. (F1.5)
	26	<ul style="list-style-type: none"> • Nein. Also nicht, dass (es) mir untergekommen wäre ... das einzige, an was ich mich erinnere ist, dass es schon alleine, also damals schon beim Sprachleitfaden so einen Eklat gegeben hat, und da gings ja noch gar nicht um LGBTIQ+-Personen, sondern einfach um die Sichtbarkeit von Frauen ... das hat mir wenig Hoffnung gegeben, dass in die Richtung (LGBTIQ+) was machbar wäre. (F1.2+1.5 – Mehrfachnennung)
	5	<ul style="list-style-type: none"> • (Öffentlichkeitsarbeit) mit diesen Personen-gruppe ebenfalls nicht, habe ich nichts mitbekommen. (F1.5).
	16	<ul style="list-style-type: none"> • Somit denke ich, versucht man da hier einfach, so ... weiterzufahren, wie man bist jetzt gefahren ist, um möglichst nicht anzuecken.

		<p>Also ich habe das nicht so mitbekommen, dass da wirklich so Anstrengungen unternommen werden, das ... als Normalität, als auch einen Teil der Normalität ... den Leuten beizubringen. (F1.5)</p>
	666	<ul style="list-style-type: none"> • Grundsätzlich wird in der ... externen Öffentlichkeitsarbeit ... dieser offizielle Rahmen dargestellt ... Und daher wirds auch diese Diversität, die's in Wirklichkeit bei uns gibt, in diesem Rahmen nicht so vorgestellt. Und des trifft jetzt ned nur alles was queer ist. ... also ich glaube schon ... das ... die Öffentlichkeitsarbeit, die wir haben, schon auch diese Vielfalt widerspiegelt. Jetzt nicht explizit auf ... queerness und straightness, aber wir haben Ältere dabei, wir haben Jüngere dabei, wir haben immer wieder Frauen dabei, wir haben Milizpersonal dabei ... Also das bilden wir schon ab. Als aus meiner Sicht ist es schon relativ ausgewogen (F1.5)
	11	<ul style="list-style-type: none"> • ... hinsichtlich Queers ... aber den Queer-Soldaten gibt's jetzt noch nicht so wirklich, ja. Also wir stecken ja gerne, gerade bei uns, ja, Dinge in Schubladen; derzeit haben wir nur zwei Schubladen, glaube ich. (F2.3) • ... ja, derzeit gibt es de facto zwei offizielle Geschlechter bei uns, das ist der Soldat und die Soldatin, und wir wissen, wir haben unheimlich viele Soldatinnenförderungsprogramme, wir haben einen Frauenförderungsplan, wir haben diverse Veranstaltungen und wir haben bis jetzt nach 22 Jahren noch immer

		nicht geschafft, dass es hier zu einer gänzlichen Anerkennung kommt. Ich glaube, dass es mindestens noch 22 Jahre brauchen wird, bis sozusagen es zu einer Anerkennung der Queers kommt. (F7 - Mehrfachnennung)
	555	<ul style="list-style-type: none"> • Ich habe bis dato rund 30 Jahre Ressort Erfahrung - ein Vierteljahrhundert im Büro und mit Bundesheer als Milizoffizier insgesamt, die Erfahrung gemacht, dass die Personengruppe als geschlossene Gruppe nicht sichtbar ist, nicht organisiert ist, nicht auffällt, sondern sich die Kontakte durch Einzelbegegnungen ergeben. (F1) • • Also die gesamte gesellschaftspolitische Entwicklung macht auch vorm Bundesheer nicht halt. Wiewohl wir trotzdem, was wir ganz genau wissen, im Bundesheer per se männerdominiert sind. Wenn wir das Gesamtressort anschauen, in der Verwaltung ja ... und sozusagen durch (die) Gesellschaftspolitik und die jüngere Generation, die heranwächst, die Themen wesentlich offener gesehen werden (F1.1 - Mehrfachnennung)
	999	<ul style="list-style-type: none"> • ... wenn i jetzt aufs Große schau' bei uns, hätt i eigentlich gesagt, es ist eigentlich ganz ehrlich gesagt bei uns kein Thema. (F1 – Mehrfachnennung) • ich könnte mich jetzt nicht, weiss nicht ob i Flyer oder was schon gesehen habe in der Richtung, aber – nein, habe i jetzt nicht so, habe i jetzt nix in der Wahrnehmung. (F1.5)

	77	<ul style="list-style-type: none"> • Ja, vor allem bei uns im Bundesheer kann ich mich nicht erinnern, dass das konkret in den letzten Monaten, Jahren anlassbezogen vielleicht irgendein Thema war. (F1)
	74	<ul style="list-style-type: none"> • Es wird nicht verbalisiert, ja weil es meiner Meinung nach nicht sichtbar ist und auch kein Thema ist momentan (3.2)
	526	<ul style="list-style-type: none"> • (Einsätze Berücksichtigung von LGBTIQ+) Nein, weil ich wie gesagt, noch immer der Meinung bin, was man nicht kennt, kann man nicht beachten. (F1.3) • LGBTIQ+ sind nicht sichtbar in den Medien (F1.5)
	417	<ul style="list-style-type: none"> • Erstens einmal habe ich nicht das Gefühl, dass unser Ressort großartig eine Meinung zu dem hat, ... dass das ein Thema ist, dass in irgendeiner Form beschäftigt, das wird eigentlich eher auf die Seite geschoben, ... ich glaub' ganz wenige setzen sich auch wirklich damit auseinander. (F1.4) • Also des einzige was mir einfällt, war einmal die Hochzeit eines Unteroffiziers, ah sonst fällt mir dahingehend nichts ein, ist bei uns wenig bis gar nichts. (F1.5)
	61	<ul style="list-style-type: none"> • Ich habe da nicht all zuviel Wahrnehmung. (F1 - Mehrfachnennung) • Nein, aber überhaupt nicht viel gelesen, ... ich glaube nicht, dass das ein zentrales Thema ist über das man positiv berichtet, oder überhaupt berichtet. Also wenn dann eher was Störendes. Aber eigentlich gar nicht. (F1.5)

	111	<ul style="list-style-type: none"> • Grundsätzlich habe ich die Erfahrung gemacht, dass in unseren alten, fast möchte ich sagen verkrusteten Strukturen das Verständnis für Menschen, die sich nicht eindeutig einem Geschlecht zuordnen wollen oder können, von feindselig bis unsicher reicht. (F1) • Nein, also Vielfalt wird bei uns nicht diskutiert, was ich gut finde, weil wenn ich Vielfalt diskutieren muss, ..., (dann ist) das System noch lange nicht so weit ist, dass diese Gruppe als Menschen akzeptiert wird. (F1.5)
	POL	<ul style="list-style-type: none"> • (Grundsätzliche Einstellung) Vor 15 Jahren war das noch eher ... nicht verpönt, das ist gar nicht angesprochen worden, das hat es nicht gegeben bei uns, vor allem keine schwulen Polizisten. Lesbische Polizistinnen hat es damals schon gegeben, sind akzeptiert worden, ... Natürlich hat man immer wieder blöde Sprüche gehört, aber ... ja, wie gesagt, wenn man stark ist, "darhebt" man das ... eben auch durch eventuell die Gay-Cops. ... unsere ersten Treffen ... die waren ganz geheim in einer Wohnung bei jemanden und jetzt ist das aber relativ offiziell immer, es ist immer jedes Jahr in einem anderen Bundesland, da wird auch immer der Landespolizeidirektor von demjenigen Bundesland oder ein Vertreter eingeladen, die kommen auch wirklich immer und stellen sich Fragen und Antworten und diskutieren auch mit uns, also das ist ... relativ gut, muss ich sagen. (F1 teilweise Mehrfachnennung)

		<ul style="list-style-type: none"> • ((LGBTIQ+-Person positiv berichtet worden) Ja, aber da ist, wie gesagt, ... also, sicher hat es das gegeben bei manchen ... Ja, das ist mir auch schon so gegangen. Ich hab jetzt vor kurzem eine Ministerauszeichnung gekriegt, weil ich irgendwas eben super gemacht habe (1.5) • (Ist die Gruppe der LGBTIQ+ Thema bzw. Faktor bei Einsatzbesprechungen) Nein, nicht wirklich, also die Sexualität eigentlich überhaupt nicht (F1.3)
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Kategorien - strukturelle und organisationale Veränderungsvorschläge (Bezeichnung T1/4)

BEZEICHUNG	Person	Aussage
T1/4.0 - Allgemein	666	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gesellschaft müsste sich ändern. Ich meine die österreichische Gesellschaft. Wir Österreicher sind grundsätzlich schon ein sehr verbohrtes Volk. ... wir sind sehr chauvinistisch und in alten Rollenbildern gefangen, mehr als andere mitteleuropäische Staaten und wesentlich mehr als nordeuropäische Staaten. Das wir offener werden, das wir die Menschen ... als die einzelnen Individuen annehmen und akzeptieren, des sie eigentlich sind. Wo jeder einfach so sein darf, wie er ist. (F7)
	11	<ul style="list-style-type: none"> • (grundsätzliches Bekenntnis zur Vielfalt) Könnte ich mir sehr wohl vorstellen ... nicht in die Auslage gestellt werden, ... sondern ... Schulter an Schulter ... kämpfen und eingereicht werden. (F7 - Mehrfachnennung)

	526	<ul style="list-style-type: none"> • ... dass sich solche Gruppen ... nur selber helfen können, indem es welche gibt, die es tun, und damit einmal am Anfang leben, dass es schwer ist. Weil, ich glaube, dass der Mensch ein Gewohnheitstierchen ist, und wenn sich die Männer, oder die jetzige Struktur gewöhnt dran und mitbekommt, dass das jetzt keine Gefährdung von sich selber ist, ja, wenn da wer ist, der anders ist, dann, das ist mit Migranten genau das Gleiche, ja, dann wird das normal, dass wer dabei ist, der halt nicht, weiß ich nicht, der Rambo ist. (F7)
	61	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gesellschaft muss verändern. Das ist schwierig. ... Ich würde sagen, dass die Führungspersonen gefragt sind, dass sie es einfordern, diese Normalität. Also ich würde eher von der Ebene kommen. (F7) • Also wenn die Möglichkeit ist, sich mehr auf den Menschen zu beziehen als wie auf die sexuelle Orientierung. Also wenn die sexuelle Orientierung und die Unterschiedlichkeit im Vordergrund ist, dann wird es schwierig, da wirst du nicht all zuviel machen können. (F7) • Nein, ich glaube einfach gehts darum, also es geht darum um Umgang mit Minderheit, gell. Ah, dass du mit denen einigermaßen normal umgehst, dass sie nicht als Minderheit deklariert oder sie irgendwie zu etwas Besonderen macht, sondern normal mit denen umgeht. ... wie gehe ich mit Minderheiten um, thematisiere ich das ständig oder, oder inkludiere ich

		die einfach in den Ablauf, ohne, ohne die andere Orientierung zu thematisieren. (F7)
T1/4.1 - Unternehmenskultur	80	<ul style="list-style-type: none"> • Es macht ... überhaupt keinen Sinn, dass das (Bundesheer) eine männerdominierte Domäne ist. Also welche Form von Gewalt ... überlassen wir nur einer gewissen Personengruppe, warum können wir nicht das Aufteilen und diverser gestalten. ... es müsste sich grundsätzlich ... die Unternehmenskultur ... müsste sich ändern. (F7)
	26	<ul style="list-style-type: none"> • Es müsste halt grundsätzlich schon an der Unternehmenskultur begonnen werden, und zwar nicht an der, die nach außen gezeigt wird, sondern an der wie sie innen herrscht ... also dass Vorgesetzte auch schauen ... eben einen offeneren Zugang als vorgesetzte Person (zeigen). (F7)
	314	<ul style="list-style-type: none"> • ... das muss man einmal damit anfangen, dass die Akzeptanz der Frauen, mal stattfindet, weil des ist weit ned (das ist noch nicht geschafft) ... also viele dieser Aktionen, die gemacht worden sind, punkto Frauen sind natürlich in die Hosen gegangen. Also, dass irgendwelche speziellen Erlässe rausgekommen sind, oder Sichtbarkeitsmachen, darüber ist sich immer nur lustig gemacht worden und eigentlich immer zum Negativ der Frauen ausgelegt worden ... aber wenn man draußen ist (bei der Truppe), an der Front sozusagen, bekommt man nur die negativen Seiten davon mit. (F7 - Mehrfachnennung)
	17	<ul style="list-style-type: none"> • Ein kompletter Bewusstseinswandel auf allen Ebenen und in allen Abteilungen, dass

		LGBTIQ's keine Gefahr darstellen ... Es muss klar sein, dass auch in Einsatzorganisationen jeder gleich viel wert ist und Anerkennung verdient hat.
	74	<ul style="list-style-type: none"> Natürlich einmal, dass man die Mentalität der Organisation verändert. Ich glaube das brauchen wir sowieso, wenn wir mehr Frauen aufnehmen wollen, dann müssen wir uns sowieso offener gestalten. Weg von diesem extrem konservativen Denken, hin zu einem bisschen noch offenerem Denken. Wenn dieses offenere Denken einmal etabliert wird, das dauert sicher noch einige Jahre, bis halt mehr Junge dann da sind. Da muss man dann auch bei der Personalauswahl und auch bei der Ausbildung schon immer schauen, dass man das als normal hernimmt, wenn eine Frau mit dabei ist oder wenn ein QUEER oder ein homosexueller Mensch dann dabei ist. (F7)
	POL	<ul style="list-style-type: none"> Gescheit wäre, dass die Führung quasi, dass man echt wirklich ganz oben anfängt und sagt, es gibt beim Bundesheer LGBTQ-Personen, ... wir sind offen (da)für ... es ist komplett wurscht, egal, was ihr seid, wenn ihr eure Arbeit macht, wenn ihr gut seid, kommt her oder: es passt, ihr werdet nicht diskriminiert und wenn wir etwas erfahren sollten, ... dann werden wir den Schrauben ansetzen bei denjenigen welchen. Die Kommunikation nach außen, glaube ich, wäre ganz wichtig. Schon bei der Polizei so, Polizei und Bundesheer, wenn man merkt von oben hinunter, wirklich von ganz oben hinunter,

		dass das kein Problem ist, ... dann hätte man wahrscheinlich weniger Scheu und weniger Angst sich zu outen, wenn man wirklich weiß: Horch zu, die oben stehen hinter mir. (F7.3)
T1/4.2 - Aufklärung und Information (grundsätzlich, von strategischer Ebene angeordnet)	753	<ul style="list-style-type: none"> • ... es muss einfach normal werden, und wenn das normal ist, dann haben die Leute auch keine Angst mehr davor und dann wird's auch einfacher. ... Aber das geht nur durch Aufklärung und viel drüber reden. ... von oben die Aufklärung, vielleicht auch Broschüren, eben Aufklärungskampagnen starten, Literatur ankaufen. (F7 + F7.2)
	26	<ul style="list-style-type: none"> • Aufklärungsarbeit ... oder dass es Gruppentrainings gibt ... (wo) Toleranz ... inklusive Sprache ... gegenüber unterschiedlichen Personen, unterschiedlichen Lebensplänen (angesprochen wird) ... immer wieder betont wird, dass das alles ok ist ... dass die Wertung der rausgenommen wird. (F7)
	5	<ul style="list-style-type: none"> • Sei es bei der Stellung, dass man da das Thema ... ganz anonym ansprechen, dass der Bursch weiß, des Thema gibt es ja schon beim Heer, dann geht er schon mal mit einem leichten Gefühl, einmal zu Stellung. (F7.3)
	16	<ul style="list-style-type: none"> • ... also ich bin dafür, dass man den Leuten sehr wohl in jedem Unterricht, also beibringt, dass es diese Personen gibt, dass es normal ist, dass keine Gefahr ist, aber immer Stück für Stück, man soll die Leute nicht überfordern. (F7)
	555	<ul style="list-style-type: none"> • das Entscheidende ist das Ganggespräch, das Verhalten beim Mittagessen, der persönliche Umgang ganz einfach. Ich versuche weiter zu

		<p>denken, im Sinne ob Veranstaltungen, Beteiligungen - das Ressort könnte sich ja wo beteiligen zum Beispiel - die Belegschaft per se jetzt völlig in Bausch und Bogen gesprochen, würde das meiner Meinung nach für nicht gutheißen. ... Sondern da plädiere ich für - ja, das gehört in ein auch humanitäres Bild hinein eigentlich, ähm - Ethik, Moral, ein bisschen In-Sich-gehen, bisschen Nachdenken ob meine Haltungen so ganz jetzt zu dem Thema die richtigen sind. Vielleicht eine Aufklärung, ja Je weniger abstrakt das Thema behandelt wird, umso mehr meine ich können sich vielleicht Einstellungen oder sogar Ablehnungen oder Vorbehalte auch entkräften. Weil man so wie immer im Leben sagt, „na wenn ich das gewusst hätte“ oder „wenn das so ist, dann schaut das schon wieder anders aus“. Das wäre mein Ansatz, ähm, nicht mit der Brechstange und einem substanzlosen Aktionismus, sondern Verständnis schaffen, aufklären, ähm ... mit dem Thema aktiv umgehen. (F7.3)</p>
	74	<ul style="list-style-type: none"> • Also ich glaube, einmal Aufklärung und vielleicht auch einmal ein Lagebild (hier ist ein Situationsbild/Ist-Stand gemeint). (F7)
	526	<ul style="list-style-type: none"> • Wenn dann müsste man Informationen ... in Kaderfortbildungen, ja, auch wenns die Augen verdrehen, dass passiert bei allen neuen Dingen am Anfang, aber dann, dass muss so ins Gehirn rein. Das ist ganz normal, dass es nicht was ganz Außergewöhnliches ist. (F7.2)

	417	<ul style="list-style-type: none"> • Schulungen, wobei das idealerweise gemacht werden sollte, von denen die betroffen sind (LGBTIQ+), weil die das auch am besten transportieren können, ... Sensibilisierung auf jeder Ebene, ich meine an den Akademien, klarerweise könnte man das, es ist aber eh Unterrichtsgegenstand (Gleichstellungsunterrichte integrieren, die seit 2012 von allen Bediensteten im Rahmen ihrer Grundausbildung verpflichtend zu absolvieren sind). (F2)
	111	<ul style="list-style-type: none"> • Ich würde auf keinen Fall die Queer-Gruppe in den Mittelpunkt von irgendeiner Berichterstattung geben. ... Also eine Werbung, eine Aufklärung oder sonst irgendwas auf Soldaten bezogen, weil wir sind doch eine große Gruppe, halte ich für kontraproduktiv. ... Es gehört eine ressortübergreifende – wenn es so sein muss – Kampagne. ... Wenn natürlich der Bund die Vorreiterrolle macht jawohl. Ich kann mir sehr wohl vorstellen, dass man irgendwann einmal so eine Werbekampagne macht oder ein paar Folders ... für die Queers nicht Werbung macht, sondern klarstellt, wir sind alle gleich. (F7)
	POL	<ul style="list-style-type: none"> • ... dass wir ... in der Polizeischule ... und so, haben wir (LGBTIQ*-Polizist:innen) auch teilweise gemacht ... da hineingehen und einmal erzählen ... Natürlich haben wir da auch Gegenwind gekriegt von manchen Schüler und Schülerinnen, aber trotzdem, dass sie sehen, horcht´s zu, gibt´s bei der Polizei. Und wenn einer diskriminiert wird, bitte laut aufschreien und sagen, das ist so, dass auch eingegriffen wird.

		<p>Das finde ich, das wäre absolut das Wichtigste. Und dass eben ... Schwulenhasser, die es wahrscheinlich bei euch auch gibt genügend, ... einmal der Wind aus den Segeln genommen wird. (F7.3)</p>
T1/4.3 - Anlaufstelle/ Hotline/ Stammtisch-plattform	753	<ul style="list-style-type: none"> • Ja, das wäre gut. ... am Anfang anonym ... es sollte vielleicht demjenigen überlassen werden, ob er anonym bleibt oder nicht. (F7.2)
	26	<ul style="list-style-type: none"> • Ja eine Anlaufstelle für Personen ... oder mal sagt es gibt einen Stammtisch ... dass man mal weiß, man könnte zu dieser Gruppe gehen, man ist nicht alleine mit dem Ganzen (F7).
	5	<ul style="list-style-type: none"> • ... es gehört wie bei der Polizei, da gibt es so einen Verein ... und des gehört auch beim Bundesheer. Am Anfang wirst keinen finden, der dort zuwekummt und gleich offen seinen Namen, am Anfang möchte er einmal die Sicherheit haben, dass er wirklich in einem richtigen Stall ist und dass er Vertrauen schöpft, dass er doda kummen kann. (F7) • ... dass er eine Anlaufstelle hat, die ihm sagt, hör zu ist des korrekt, ist des net korrekt ... im Ministerium gibt es eine Stelle, aber des ist
		<ul style="list-style-type: none"> • was, weit weg, des ist sehr hoch, sehr weit weg. Wann ... wie bei der Polizei, der Kumpel, der Kamerad auch dabei ist ... im gleichen Dienstgrad ... dann schöpft er Mut einmal des zu sehen, zu lesen und dann vielleicht einmal zu besuchen (F7)

	16	<ul style="list-style-type: none"> • Wie sich die Polizei sozusagen, organisiert hat ...sozusagen für diese ... ja .. unterstützt, als die LGBTI+ offen unterstützt ... finde ich einfach vorbildhaft. Und das könnte das Bundesheer ... das würde vielleicht den einen oder anderen ermutigen ... sich zu outen bzw. sein, sein so zu leben, wie er es verdient, eigentlich oder wie es sein sollte. (F7.3) • Gescheit wäre es sicher. So etwas nicht zu haben, das ist auf jeden Fall einmal ein Fehler ...manchmal brauchen sie einfach jemanden zum Reden ... also wir haben einen supertollen Psychologen ... alleine seine Anwesenheit, ermöglicht es den Leuten, gewisse Situation, in denen sie absolut verzweifeln würden ... aus einer anderen Perspektive zu betrachten bzw. einfach dieses Gefühl zu, ich kann mich an jemanden wenden, wenn alles schief läuft. (F7.2) • Anlaufstelle für Kommandanten ... oder Vorgesetzte ist natürlich gut, weil die wenigsten Leute kennen sich damit wirklich aus ... für die Betroffenen ist es natürlich schwierig, wie man weiß, wie anonym, die anonymen Sachen beim Bundesheer sind. Ach das ist schwierig, da sind natürlich externe Beratungen besser. (F7)
	625	<ul style="list-style-type: none"> • ... die Hotline ausbauen tät ich gut finden, mit geschulten Leuten ... mit einer Hotline könnte da nachgefragt werden, ob das alles korrekt ist ... (F7)

	11	<ul style="list-style-type: none"> • Würde ich sehr positiv sehen, eine Hotline, weil es vermutlich jetzt noch nicht so viele Anlassfälle gibt, à la longue könnte ich es mir trotz allem in der sozialen Betreuung vorstellen (F7)
	555	<ul style="list-style-type: none"> • Aber selbstverständlich. Das wäre ganz notwendig und dringend. Und ich weiß, man könnte ja vielleicht beim Heerespsychologischen Dienst sein, weil ich glaube, dass das auch eine im Vertrauensranking im Haus anerkannte Einheit ist. ... und würde die in personeller Hinsicht gerne mit einem Angehörigen der queer-Gruppe mitbesetzen(F7.1)
	526	<ul style="list-style-type: none"> • (Hotline) Also ich bin davon ausgegangen, dass das sowieso geht (dass die Hotline bereits in dieser Art genutzt werden kann). ... Ich glaube aber nicht, dass das die Lösung ist. Weil, die die anrufen sind nicht das Problem. Das Problem sind die, die nicht anrufen. Weil ich glaube nicht, dass viele Leiter, Kommandanten dort anrufen, wegen so etwas. (7.2)
	417	<ul style="list-style-type: none"> • ... für eine Personengruppe (LGBTIQ+), was zu machen, die es vielleicht gibt, aber die a bissl so eine, die ja Imagination bedeutet oder halt nur statistisch irgendwo vorkommt konkrete Maßnahmen zu setzen ist schwierig. Also ich würd' einmal wirklich mal eine Arbeitsgruppe mit denen rausgeben, die die sich trauen, weil da gehört extrem viel Mut dazu, von denen die geoutet sind und die einmal fragen, wo die des Gefühl haben, da könnten man vielleicht einhaken. ja. ... Grundsätzlich

		<p>kann man natürlich aus den Fachbereichen Menschen, Soziologen, Psychologen, Mediziner, Sanitätsdienst, die nicht queer sind ja dazu einladen. 50:50 queer und nicht queer. (Damit keiner weiß, wer queer ist und wer nicht). (F7 + F7.3)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja, eine Anlaufstelle mit der Hotline (Bundesheeres). Auch Information für alle die einrücken, nicht extra, sondern integriert in die Gesamtinformationen. (F7.2)
	61	<ul style="list-style-type: none"> • (Anlaufstelle) Schwierig. Grundsätzlich mag ich das nicht so, ... je weniger man diese Unterschiede thematisiert, desto besser ist es und des einfach als Normalität betrachtet, ... alles was ausseht, ist im Prinzip schlecht (F7)
	POL	<ul style="list-style-type: none"> • (Hotline) Wir haben so etwas nicht, ich würde so etwas gescheit finden. Aber es braucht wahrscheinlich eine Zeit lang bis sich das einspielt, das Ganze, weil am Anfang ruft keiner an wahrscheinlich, weil sie Angst haben, dass es nicht anonymisiert ist und dass das Ganze nach außen geht, wenn sie ungeoutet sind. (F7.3 + 7.1)
T1/4.4 - Sichtbarkeit	80	<ul style="list-style-type: none"> • Also man müsste ... in Medien, auf Plakaten, bei Veranstaltungen ... hier schon einmal ein diverses Bild anbieten, also wenn man in der gesamten Bildsprache nur heteronormative männliche patriarchale Strukturen preist ... ist das nicht sehr ansprechend für queere Personen. (F7)

	26	<ul style="list-style-type: none"> • Das Bundesheer sollte sich vielleicht auch offiziell zu LGBTIQ+ bekennen und dass auch ganz offen zeigen ... also top-down ... mir würde jetzt einfallen im Juni die Regenbogenflagge zu hissen (F7) • ... vielleicht auch Aussendungen intern, Statements intern ausgeben, dass vermehrt darauf geschaut werden soll, dass die Toleranz gefördert wird ... dass zum Beispiel die Bundesministerin ... sagt, dass ist mein Wortlaut und so möchte ich, dass das umgesetzt wird, dass sich dann eben top-down an die Abteilung und die Kommandanten (daran) zu halten haben. (F7)
	5	<ul style="list-style-type: none"> • (Vielfaltsfahne) Die Kaserne ist ein Gebäude, ein Amtsgebäude, wie jedes andere, es wäre ein gutes Zeichen, dass auch hier alle Menschen gleich sind und willkommen sind (F7.3).
	16	<ul style="list-style-type: none"> • Absolut gut (offizielles Bekenntnis) ... um dieses Macho-Image endlich los zu werden ... weil eine Armee kann auch kämpfen, wenn sie ... ned sagt, wir sind die Männer, weil wir männlich sind ... es gibt immer noch die ewig Gestrigen, die glauben, das bekämpfen zu müssen. Wie sich die Polizei sozusagen, organisiert hat ...sozusagen für diese ... ja .. unterstützt, als die LGBTI+ offen unterstützt ... das würde vielleicht den einen oder anderen ermutigen ... sich zu outen bzw. sein (Leben) so zu leben, wie er es verdient, eigentlich oder wie es sein sollte. (F7.3).

	314	<ul style="list-style-type: none"> • (Sicherstellung der Qualität der Maßnahmen beim Sichtbarmachen) Sichtbarkeitsmachen, darüber ist sich immer nur lustig gemacht worden und eigentlich immer zum Negativ der Frauen ausgelegt worden ... aber wenn man draußen ist (bei der Truppe), an der Front sozusagen, bekommt man nur die negativen Seiten davon mit. (F7 - Mehrfachnennung) • (Vielfaltsfahne) ... die Fahne zu hießen ... weil das ist neutral und nicht personenbezogen ... würden sich natürlich
	625	<ul style="list-style-type: none"> • viele vom Kopf gestoßen führen dadurch, aber es würde ein Zeichen setzen ... ja, die kann man mal ausprobieren. Mal schauen, wie viele Fahnen, das Überleben. (F7)
	666	<ul style="list-style-type: none"> • Des Bundesheer sollte vielleicht Zeichen für Vielfalt setzen z.B. schmücken, die Vielfaltsfahne beim Eingang. (F7) • ... die Paraden dies auch gibt, dass man auf die Straßn geht und so (F7)
	11	<ul style="list-style-type: none"> • Ja, ich glaube, dass das so schon ok ist, ... dieser offizielle Rahmen, ist ja jetzt auch schon so. Also jetzt ned so wirklich explizit, aber es steht halt ned drinnen, das halt ned zu uns kommen darfst, wennst halt so und so bist. (F7.4) • Die Flagge der Vielfalt zu hissen wäre gut (F7.3)
		<ul style="list-style-type: none"> • (Flagge der Vielfalt) Ja, ja, ja, ja. Ich glaube, wir sind noch nicht so weit. Das Ressort ist noch nicht so weit. (F7)

	555	<ul style="list-style-type: none"> • Ich bin kein Freund von Zitat Alibihandlungen. Also, das Aufhängen einer Flagge an dem Tag ohne dahinterstehender 365 Tage-Umsetzungshaltung, halte ich persönlich nicht für richtig, lehne ich auch persönlich ab. Könnte mir aber vorstellen, dass Angehörige, die schon die Sichtbarkeit wollen, wahnsinnig froh wären, wenn dieses Zeichen zum Beispiel auch da bei uns gesetzt werden würde. Da bin ich aber eher ein Freund der Substanz. (F7.3)
	74	<ul style="list-style-type: none"> • Also wenn man mutig ist, kann man es machen. Wobei es natürlich vermutlich verlogen ist. Ich sage es ganz offen, weil die Organisation noch nicht so weit ist, dass man so eine Fahne, also das wäre meiner Meinung nach ein bisschen heuchlerisch. (7.3)
	417	<ul style="list-style-type: none"> • Ja. ja (Grundsätzliches Bekenntnis inkl. Vielfaltsflagge). Was ich auch glaube, was viel bringen würde, weil des haben viele Streitkräfte, haben eben so einen Queer-Verein, sage ich jetzt einmal. (F7.3)
	111	<ul style="list-style-type: none"> • also ich würde nichts dabei finden. Ich fürchte aber, dass wir alle noch nicht so weit sind, dass dann jeder sagt, was brauchen wir das. Nämlich wieder die Heraushebung einer Mini-gruppe, der man überproportional Aufmerksamkeit schenkt. Ich halte davon nichts. (F7.3)
	POL	<ul style="list-style-type: none"> • warum hängen die jetzt keine Regenbogenfahne auf, ... Ja, warum denn nicht, ... das ist ein Zeichen nach außen. (F7.3)

T1/4.5 -Rekrutierung mit eigener Linie	5	<ul style="list-style-type: none"> • Nein. Weil dann wäre wieder ausserg'stellt, ich will ja ein Teil dieser Masse sein, aber genauso akzeptiert werden. (F7.4)
Personalauswahl	16	<ul style="list-style-type: none"> • Die Leute sollte man anwerben, was man dazu sagen sollte eben, dass man die Leute nicht explizit ausschließt, dass man sie auf jeden Fall willkommen heißt. Aber nicht ... etwas sagt „LGBTIQ+-Leute kommt zu uns“, also das wäre wie, wieder eine Abwehrreaktion der ewig Gestrigen ... sozusagen bis die weltoffeneren und jüngeren Leute kommen. Ich sage nicht, dass alle Alten so sind ... die meisten sind sehr wohl abwertend oder bzw. abwehrend ... es gibt natürlich Junge, die ein bisschen eine andere Partei wählen (die auch abwertend und abwehrend sind). (F7.4)
	314	<ul style="list-style-type: none"> • (Personalauswahl) Ja. Des ist ein prinzipielles Problem, des Militärs, weil man will natürlich Führungspersönlichkeiten, die hart und brutal sind ... es wird natürlich auch in den Bildungsorganisationen des Bundesheeres sehr viel Negatives sozusagen weitergegeben. (F7)
	555	<ul style="list-style-type: none"> • Ich versuche das cui bono. Weil wir sind ja in der Personalgewinnung sehr darauf angewiesen, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein ... Für mich geht's darum, die richtigen Leute zu finden ... Aber trotzdem muss es einem Arbeitgeber auch erlaubt sein, das macht auch jeder in der Privatwirtschaft, der sucht sich sein Team ja auch nicht nach Äußerlichkeiten aus, sondern fragt sich, passt die Person in mein Team hinein? (F.4)

	999	<ul style="list-style-type: none"> ... mit dem Siegel oder Zertifikat, hmm ... jetzt so aus dem Bauch raus, Erstgefühl, glaub i, dass des risikobehaftet ist. Weil man damit des Besondere im Negativen vielleicht betont ... kurze Werbung in der Hauptsendezeit, (wie) die Werbeclips über die Bundeswehr. ... dort gehört aber auch eine Sequenz hinein, wo drinnen steht, jeder, jede kann kommen und wenn des dort so unterschwellig rauskommt, bringt des mehr, als wenn wir sagen, wir haben ein großes Siegel, des wir uns raufheften. Ja, i glaub, dass des nicht gut is, aber wenn die Werbung lautet, alle zu uns und zwar wurscht ... Farbe, Religion, Größe, Geschlecht (F7)
	526	<ul style="list-style-type: none"> (Berücksichtigung in der Personalrekrutierung) ... die österreichische Bevölkerung ist nicht bereit für sowas. Weil, ich glaube, dass es schon große Teile auch gibt, die nicht wollen würden, dass ihr Bubi mit einem Schwulen, einem Transgender oder was auch immer in einem Zimmer ist, und vielleicht dann so zurückkommt. (F7.4)

Teil 2

Kategorie - gelebte Unternehmenskultur (Bezeichnung T2/1)

BEZEICHUNG	Person	Aussage
T2/1.0 - Allgemein	26	<ul style="list-style-type: none"> ... bei der Vorstellung (an der Dienststelle), als ich verneint habe (dass ich einen Freund

	<p>habe), gabs nicht die Frage, ob ich eine Freundin hätte ... es hätte ja offener die Frage gestellt werden können. (F1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Im gesamten war es ein recht konservativer Eindruck, ein recht traditionsbewusster ... natürlich gibt es ein paar Leute, die da nicht reinfallen (F1.5)
5	<ul style="list-style-type: none"> • ... gibt's natürlich in den Kompanien, wann so was auftreten würde „ist des ein Schwuler? Ist er es nicht?“ Und dann wird man sofort, wird diese Person quasi abgekapselt. (F1.5) • In der unteren Ebene gibt es Repressalien ... er hat ein schlechtes Leben, schlechtes Leben. (F2) • ... der muss verdammt gut sein. Ansonsten wird er ins Eck gestellt ... Wenn man die letzte Position in einer Gruppe hat, geht es einem scheiße. Wann Wachdienst, den frisst automatisch der ... es ist so. Und des ist automatisch, wird des so durchzaht. Ned, des ist schon quasi in manchen Vorgesetzten da drin im Hammerl, dieser Schwule, der ist anders. (F4.2 und F4.5)
16	<ul style="list-style-type: none"> • ... entschieden habe zu outen, war eben dieses Wording ... wie die dann angefangen haben anders ... wenn ihnen dann so ein Sprücherl ausgerutscht ist, weil es einfach eine Gewohnheit war ... (die Kameraden) sehr wohl festgestellt haben, dass sie unter Umständen sie mich ... vielleicht beleidigt hätten können. Nur wenn sie gesehen haben, dass ich das nicht persönlich nehme, weil doch das eine Art ... Sozialisation dargestellt hat, haben sie dann ...

		<p>weiter fortgesetzt, eben mit gutem Gewissen, (weil) ich habe das akzeptiert ... ich weiß, (dass sie das nicht) persönlich meinen. (F1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ich glaube, man will das Problem einfach so unter den Tisch kehren, weil ja, dann würde es einfach so weitergehen (F1.5)
	314	<ul style="list-style-type: none"> • ... es gibt natürlich auch diese Regelung, dass man alle gleichbehandeln soll in den Dienststellen, nur des wird oft als Waffe benutzt. Also des wird oft umgekehrt ...benutzt, um Leute auszuschließen. (F1.5). • .. ich habe selber erlebt, wie einige Leute (keine spezifizieren, welche Leute) in meiner Einheit rausgemobbt wurden ... und hab auch mitbekommen, was unter der Hand erzählt worden ist, und wie hinterrücks ... wenn man des so miterlebt, wie mit Personen umgegangen wird, die aus irgendwelchen Gründen ned passen ... wie die gelitten haben zu Teil, war mir klar, dass des auch nicht gut gehen kann. (F2 - Mehrfachnennung) • ... zwischen den Zeilen, oder im hinteren Kämmerchen wird unheimlich gegen Frauen gearbeitet, wird ja unheimlichen gegen alles was nicht Österreicher ist. (F1 - Mehrfachnennung) • • Also, was ich da mehr als 10 Jahre, als Frau mitgemacht habe ... und weiß, wie man als Frau dort anders beurteilt wird, das 10-fache leisten muss, um nur ½ anerkannt zu werden, kann ich mir nicht vorstellen, dass es mit

		<p>einem queeren Hintergrund ... irgendwie besser wäre, weil einfach alles was anders ist, es wird immer nach irgendetwas gesucht auf des man runterhaken kann. (F6 - Mehrfachnennung)</p>
	625	<ul style="list-style-type: none"> • ... weil die Menschen haben halt unterschiedliche Ansichten, und die reagieren ein bisschen argwöhnisch und ein bisschen aufbrausend, und manche stänkern halt, und die sind da irgendwie dann grantig, oder einfach intolerant ... manche schimpfen auch (F1 – Mehrfachnennung) • (Beim Bundesheer) ... dass sie schauen, aber sie erwähnen es nicht, sie sprechen mich nicht darauf an, also direkt, des ist des was ich z.B. ned versteh ... die weichen ein bisschen zurück und gehen ein bisschen auf Distanz, ja. Des schon auch (F1)
	17	<ul style="list-style-type: none"> • ... wissen, die Personen, die der Heterogruppe angehören nicht, wie sie mit mir umgehen soll. Ich werde als aus der Norm geraten angesehen und auch dementsprechend behandelt. (F1 - Mehrfachnennung)
	11	<ul style="list-style-type: none"> • Meiner Meinung nach, nachdem wir als österreichisches Bundesheer männerdominiert sind, ja, glaube ich, dass ... Schwule skandalöser bei uns sind, also jetzt nicht unbedingt Lesben ... ja, was man auch gesehen hat bei einer Schwulenhochzeit, wie skandalös das war ... ein Offizier hat eine Geschlechtsumwandlung durchgemacht, ich glaub, das sind so diese Beispiele, die trotz allem irgendwie bei der

		<p>Männerwelt als Negativbeispiele bei uns gesehen werden und nicht positiv gesehen werden. (F1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ich glaube, dass solche Personen (LGBTIQ+) teilweise ..., sie werden anders behandelt, indem das Umfeld, glaub ich einfach, nur vorsichtig ist, ja, weil man mehr Angst hat mittlerweile. Ich glaub früher, so diese Hänseleien oder so sind ja meist sanktionslos geblieben, ja. Jetzt hat man mehr Angst, irgendetwas zu sagen, um nicht diskriminierend zu sein, sag ich jetzt einmal, im allgemeinen Dienstbetrieb, ja. (F3.1 -Mehrfachnennung) • ja, aber trotz allem, ich glaube, solche Personen (LGBTIQ+), ja, die es sich ja selbst nicht leicht machen großteils, ja, sind auch sensibler und brauchen, und das jetzt nicht falsch zu verstehen, ja, besondere Betreuung in Form (von) Unterstützung, ja, dass man ihnen sozusagen den Rücken stärkt. ... Wenn jetzt der Umkreis nicht umgehen kann, wenn jetzt so eine Person im Arbeitsfeld ist, ja, muss man oder kann man vielleicht auch in Teamgesprächen, ja, das Lösen. Man sollte es lösen, ich sag jetzt (nicht), man muss es lösen, man sollte es lösen, ja, weil es trotz allem zum allgemeinen Betriebsklima ..., ja, jede Störung, sag ich jetzt einmal, sollte irgendwie gelöst werden, ja. (F5 – Mehrfachnennung)
	77	<ul style="list-style-type: none"> • (Umgang mit LGBTIQ+) wahrscheinlich ein bissl mit Unbehagen. ... wie gehe ich mit so ei-

		<p>nem Menschen um ... ja, wie ist der persönliche Kontakt. Ja, wie spricht man so einen Menschen ... ah ... wie geht man im berühmten - wie wir das so sagen - kameradschaftlichen Umgang miteinander mit so einem Menschen um. ... ist das schwer, ja, da so zu sagen, ah, das als normal oder Normalität anzunehmen, wenn man damit keine Erfahrungen hat. (F3.1)</p>
	526	<ul style="list-style-type: none"> • ich glaube aber allerdings schon, dass Männer mit Frauen, die sich abschmusen könnens, glaube ich eher leben. (F2) • Thema ist noch nie aufgekommen. ... Aber vielleicht auch, weil keiner in der Umgebung ist ... ja, muss ich dazu sagen. (Auch nicht in Witzen) Also nicht mehr oder weniger als andere, wie soll man sagen, Gruppen. Menschengruppen. (F3.2)
	417	<ul style="list-style-type: none"> • Also allgemein habe ich das Gefühl, dass bei uns im Bundesheer hier, wenig Offenheit herrscht, ganz im Gegenteil ... nach wie vor, absolute Diskriminierungen gegenüber den Menschen (LGBTIQ+) stattfinden ... eine Angst vor einer eigenen Homophilie, ich will es ja gar nicht Homosexualität nennen ... es gibt nur ganz wenige ... die vielleicht da eine Offenheit zeigen, weil sie persönliche Erfahrungen gemacht haben, mit jemanden aus dieser Personengruppe, positive Erfahrungen gemacht haben ... Aber grundsätzlich glaube ich, dass wir keine positive Haltung dazu haben. (F1 - Mehrfachnennung)

		<ul style="list-style-type: none"> • Also in meinem Umfeld, in meiner Abteilung, ist es neutral bis positiv. ... würde ich sagen, ... wahrscheinlich eher sogar das Gefühl, dass sie sich selbst nicht einmal fragen, was für ein Einstellung sie dazu haben, dass sie es eher ausblenden. (F3.2- Mehrfachnennung)
	61	<ul style="list-style-type: none"> • Allerdings wissen wir, dass bei uns alles, was von der sogenannten Norm abweicht, irgendwo isoliert wird, das ist generell (so) ... das generelle Bild ist ... ist männlich und das ist die Norm (F1 - Mehrfachnennung) • Es wird über dieses Thema nicht gesprochen, aber ... vom Gefühl her würde ich eher sagen, abfällig. Abfällig deshalb, weil sie außerhalb der Norm sind. Und dann sind wir wieder da, dass bei uns im Bundesheer die Norm noch eine wesentlich größere Bedeutung hat als sonst in der Gesellschaft. (F3.2) • Umso deutlicher die Normabweichung wird, na. Ja, ich denke mal im Prinzip, dass man sich das überlegen soll, ob man das wirklich so rausstreichen will, na. Die Frage ist, warum tust Du das, wenn Du dann Aggression auf Dich ziehst. ... Also ich persönlich würds nicht, ... ich würde mich zwar nicht verleugnen, aber ich würde es aber auch nicht extra betonen. (F4.3)
	111	<ul style="list-style-type: none"> • ... da hätte ich eine ganz einfache Lösung dafür: Man braucht nur die Funktion des Menschen sehen und nicht wie der Mensch in seinem Verhalten sich sexuell orientiert oder ob jetzt Queer oder divers oder sowas ist. Das hat

		<p>eigentlich für den Dienst keine wesentliche Bedeutung, wenn sich jeder darauf konzentriert, dass die Funktion, die dieser Mensch ausübt, auch ordentlich und ordnungsgemäß verrichtet wird (F1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Homosexuell zu sein bedeutet keine Krankheit, sondern der Homosexuelle verhält sich genauso wie der Heterosexuelle in der Regel normal. Punkt. (F1) • Es gibt aber auch Dienststellen, wo da verdammt super damit umgegangen wird mit diesen Menschen ... Wo eine Veränderung im Geschlecht von dort aber nicht einmal positiv, sondern ja, zuerst bist du halt das Eine und dann bist du das Andere. Hauptsache du machst die Arbeit. Also das ist friktionsfrei über die Bühne gegangen, zumindest nach außen. Was die intern an Überzeugungsarbeit geleistet haben weiß ich nicht. Wenn sie es gemacht haben, dann war es erfolgreich. (F1) • Ja, ich kenne Personen im Bundesheer. Es gibt Menschen, mit denen wird nach anfänglichen Vorbehalten ordentlich umgegangen. Und es gibt Menschen, die sind zum Zeitpunkt ihres Outings beziehungsweise, wo man es eh gewusst hat, dass die dazu gehören, immer schon unordentlich umgegangen ist. (F3.1 Mehrfachnennung) • Unproblematisch. Also falls jetzt irgendeine Queere Person zuversetzt werden würde, wäre das einem jeden wurscht. ... Ja, es gibt in meiner Dienststelle keine Vorbehalte oder
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		schlechte Einstellung. Da kommt einer der uns bei der Arbeit oder eine, vollkommen wurscht, der uns bei der schweren Arbeit hilft und unterstützt. Wo der herkommt ist egal. (F3.2 - Mehrfachnennung)
	POL	<ul style="list-style-type: none"> • Da hat sich ein Kollege geoutet und dann wollten die Kollegen mit ihm nicht mehr Nachtdienst machen, weil sie ja dann die Ruhe im gemeinsamen Zimmer verbringen und Angst haben, dass er sie eventuell bespringen könnte oder so, was ja ein kompletter Blödsinn ist, aber es ist einfach, ja bei manchen (F2.4)
T2/1.1 - Wie LGBTIQ+ wahrgenommen werden wollen	555	<ul style="list-style-type: none"> • Auch ich habe Kontakte zu Angehörigen der queer-Gruppe und sozusagen weiß daher von ihnen ein wenig, wie sie sich in dieser Rolle fühlen. Sie haben aber insbesondere in solchen Gesprächen auch gesagt, dass sie das nicht betonen wollen, dass sie so in der Orientierung sind, sondern, dass das als Normalität zu sehen ist und sie wollen ihren Dienst verrichten sowie alle anderen auch. (F1)
	11	<ul style="list-style-type: none"> • ... nicht in die Auslage gestellt werden, ... sondern ... Schulter an Schulter ... kämpfen und eingereicht werden. (F7 - Mehrfachnennung)
	111	<ul style="list-style-type: none"> • (Mobbing) Ja auf jeden Fall, weil im Bundesheer ist jetzt nicht die Masse mit viel Verständnis ausgestattet. Es reicht pro Dienststelle eine Person, die Vorurteile hat und bereits die kann mobben. Selbst bei einer Dienststelle mit 100 Leuten, wenn einer dort ist, der den Queer nicht mag, beginnt der zu mobben und blöd reden,

		da ist schon einer zu viel. (F5 – Mehrfachnennung)
	POL	<ul style="list-style-type: none"> • Natürlich hat man immer wieder blöde Sprüche gehört, aber ... ja, wie gesagt, wenn man stark ist, "darhebt" man das (F1 – teilweise Mehrfachnennung) • Also ich hab die Erfahrung gemacht, je offener man damit umgeht selber, umso weniger Probleme hat man eigentlich. Weil dann hört das ganze Gemauschel auf, das ganze Gerede, das ganze Hintenumma, dann sagst du "Es ist so!", fertig, aus - aha, okay. Natürlich kommen Fragen, natürlich wird auch noch geredet (F7.1 + 7.3)

Kategorie - militärische Sozialisierung (Bezeichnung T2/2)

BEZEICHUNG	Person	Aussage
T2/2.0 - Allgemein, Wertevorstellung	666	<ul style="list-style-type: none"> • ... Unterscheidung ... zwischen ... Verwaltung ...und ... Soldaten ... Weil ... Soldaten ... diesen eigenen, eigenen Rahmen haben, (wo es) einfach Vorstellungen gibt, wie Soldaten sein sollen, oder ned sein solln. ... Da ist viel ... Machismos, ... keine Schwächen zeigen und ... Stärke zeigen ... und da ist es halt wieder, wenn man außerhalb der Norm ist, ist es möglicherweise ... in der Eigenwahrnehmung, ... schwierig sich vorzustellen, wie die andern des denn aufnehmen würden. (F2)
	74	<ul style="list-style-type: none"> • Also ich denke, ... eher eine konservative Organisation ist, die eher auf Tradition und auf bestimmte Werte, eben vermittelt und hochhält. Das ist auch geprägt, weil es ja auch eine

		Männerorganisation ist. Weil da schon Vorbehalte sind ... (die) genau bei derartigen Personengruppen wie QUEERS, das dann noch viel stärker zum Ausdruck kommt. (F1 -Mehrfachnennung)
	526	<ul style="list-style-type: none"> • Also ich glaub schon ja, ... dass es in dem Bereich von Uniformierten schwieriger ist, weil das viel traditioneller geprägt ist, als andere Bereiche. Das ist traditionell über Jahrhunderte, wenn nicht wahrscheinlich Jahrtausende, waren das eigentlich immer nur Männer. (F2)
	61	<ul style="list-style-type: none"> • ... alles, was von der sogenannten Norm abweicht, irgendwo isoliert wird, das ist generell (so) ... das generelle Bild ist ... ist männlich und des ist die Norm (F1 - Mehrfachnennung)
T2/2.1 - Identität (Bursche zum Militär)	80	<ul style="list-style-type: none"> • ... dass eben Männlichkeit und Soldatsein fast untrennbar sind (F2.3)
	753	<ul style="list-style-type: none"> • ... man wird beim Bundesheer zum Mann, ... was ist eigentlich mit den Frauen ... sind die vorher Mädchen und dann Frauen oder werden die dann auch männlich beim Bundesheer. (F2.3)
	26	<ul style="list-style-type: none"> • Ja die Männlichkeitskultur ... die Art wie Männlichkeit glorifiziert wird und auch diese Stereotype, die mit Männlichkeit einhergehen, dieses nicht emotionale, sondern aggressive Verhalten (F2.3) • (Wird zum Mann beim Bundesheer) ja, das habe ich schon mal gehört, das ist auch so am

		Land ... erst dann ist er ein Mann, wenn er zurückkommt, so Initiationsriten und so (F2.3)
	5	<ul style="list-style-type: none"> • Manche, die was so denken, der ist schwul, der kann kein Mann (sein). Des ist dann, weil der was das beurteilt, der denkt bei Schwule, was hab' ich da im Fernsehen gesehen ... dass man des einen vielleicht gar nicht ansieht und dass der genauso ein viel ärgerer Kämpfer und Rambo ist ... und trotzdem ein Mann ist (F2.3)
	16	<ul style="list-style-type: none"> • ...war natürlich dieser homophobe Zugang, homophobe Ausdrücke bzw. Sätze ... um eben diese Art Männlichkeit zu betonen ... (um) eben diese ... körperliche herausfordernde Anforderung durchstehen zu können. (F1) • Ich unterstelle hier etwas, ich glaube, man will das Problem einfach so unter den Tisch kehren, weil ja...dann würde es einfach so weitergehen (F1.5) • Also es ist ebenen-abhängig ... in unsere Abteilung ...würdest du das bestimmt nicht wahrnehmen. Jedoch gehst Du in ... eine Einheit, wo eben Soldaten wirklich an der Waffe, als eben diese Männlichkeit, also wo dieses Männlichkeitsbild noch stark vertreten ist ... (F1.5) • ... man kommt mit ... diesem Machogehabe rein (als Grundwehrdiener) ... kommt in Berührung mit diesen Herausforderungen... die einen sehr wohl formen. (F2.3)

		<ul style="list-style-type: none"> • Also ich bin dagegen, dass man jetzt Minderheiten, als etwas besonders betrachtet ... was die Frauen beim Bundesheer anbelangt ... gehen diese (jene Personen) langsam in Pension, die ... einfach ein Problem haben, dass eine Frau, einen Job macht für den er so hart, so lange männlich trainiert worden ist. Die macht das aber meistens besser, das ist das Problem. Und dann seh ich das einfach, dass er sozusagen, seine ganze Leistung, auf die sein Weltbild aufgebaut ist, einfach zerstört sieht. Weil die macht besser ... und das ist das Problem. Und genauso ist es hier ... (F7.4 - Mehrfachnennung) • Ja. ... in meinem Umfeld werde ich absolut akzeptiert und da habe ich gar keine Probleme mit den Leuten zu arbeiten. Auch dieses Machogehabe kann ich ebenfalls zu einem gewissen Teil erfüllen und kann mit diesen homophoben Witzen auch mitlachen ... als eine Art Galgenhumor (3.2 Mehrfachnennung)
	314	<ul style="list-style-type: none"> • Ja des ist ganz klassisch, das sind für mich keine neuen Aussagen, das ist eindeutig ablesbar. Das ist natürlich für viele ... auch Bestätigung ihrer Männlichkeit und ... ihres Selbstbewusstsein, dass sie dort männlich und Soldat sind. Und wann dann irgendwelche Personen, ob das jetzt Queere oder Frauen sind daherkommen, und plötzlich das auch machen, zerstört man ihren ganzen, ganzen Lebensgrundsatz ... ich bin beim Militär, das ist so hart, das schafft sonst keiner, das wird

		zerstört, wenn plötzlich irgendwer anderer das auch macht. (F2.3 -Mehrfachnennung)
	625	<ul style="list-style-type: none"> • (Bursche zum Militär) Des ist schön möglich ... ja. (F2.3)
	17	<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche Aberkennung von erbrachten Leistungen. Wenn du das geschafft hast, dann gebe ich dieses Abzeichen zurück, weil dann ist das alles nichts mehr wert. (F3.1 – Mehrfachnennung) • ... im Laufe meiner Dienstzeit in dieser Arbeitsstelle wurde mir auch mitgeteilt, dass angeblich Frauen generell nicht wirklich für das Bundesheer geschaffen zu sein scheinen. Eindringlinge in einer Schar von gestandenen Männern drückt es wohl am besten aus. (F1) • Der Personengruppe LGBTIQ+ anzugehören schädigt das Ansehen des Bundesheeres. Man wäre kein richtiger Mann, keine richtige Frau und schon gar kein Soldat (F2)
	666	<ul style="list-style-type: none"> • ...nachdem ich ja geoutet bin, ich nicht alles zu hören bekomme, also eigentlich diesen ganzen Klatsch und Tratsch und diesen ganzen Blödsinn mit dem Hinterrücksreden und so, des bekomme ich alles nicht mit. Offiziell, oder mir gegenüber kann ich eigentlich nur sagen, dass es das nicht gibt. Also es gibt, es gibt keine Vorbehalte, es gibt keine ... Bloßstellungen, Lächerlich-machen, keine Vorurteile mir gegenüber. (F1 - Mehrfachnennung) • Wenn ich jetzt aber, mit Menschen rede, die mich besser kennen, dann merke ich schon ... dass ich schon so quasi im Rampenlicht stehe

		<p>... dann g'schaut wird, ob ich ... quasi in des System reinpass, im Normbereich bin. Des heißt insgesamt, zusammenfasst ... es gibt Vorbehalte gegenüber allem was nicht der Norm entspricht und zwar jetzt vielleicht ned der Norm des Großteils der Bevölkerung in Österreich, sondern der Norm im Bundesheer. Weil des is ja wieder eine eigene Norm. (F1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Also ich glaub z.B., dass es schwule Männer schwieriger haben im Militär, als Transgender oder lesbische Frauen. Weil einfach irgendwie diese Homophobie ganz tief im Österreicher drinnen verwurzelt sein muss.(F1) • (Bursche Militär) Also, ich glaube, dass beide Statements ned stimmen. Also für mich, ... gehört wesentlich mehr dazu, als einfach nur beim Militär gewesen zu sein. ... des macht ihn jetzt ned zu einem Mann. Und zum Soldaten sein gehört halt einfach wesentlich mehr dazu als einfach nur einen Pimmel haben. (F2.3)
	11	<ul style="list-style-type: none"> • Na ja, das war ja auch die frühere Meinung, so nach dem Motto, es wird Zeit, dass du zum Bundesheer kommst, ja, damit du einmal was G'scheites lernst und damit du Mann wirst, damit du erwachsen wirst, ja. Ich bin der Meinung, dass heute unsere jungen Burschen, die den Grundwehrdienst absolviert haben, noch lange nicht erwachsen sind, aber das hat vielleicht auch mit der Gesellschaft zu tun, ja. (F2.3)
	999	<ul style="list-style-type: none"> • Des stimmt sicher, ... weil da noch ein bissl ein Nimbus des Soldaten ist. Männlich im Sinne

		<p>von hart, mutig, wobei die Realität schaut dann meistens immer ein bissl anders aus ... i glaub, dass des schon stimmt, dass auch nicht jeder der kommt (und) eine Uniform anzieht, ist der große Krieger und Rambo, sondern viele wollen es sein oder auch hoffen, dass sie es werden, wenn sie kommen, wirklich wissen, tut man es erst dann, wenn die Bewährungsprobe kommt. (F2.3)</p>
	77	<ul style="list-style-type: none"> • Im Bundesheer ist das vielleicht noch ein bissl schwieriger, diffiziler, weil das über Jahrzehnte eine reine Männerdomäne war. (F2 - Mehrfachnennung)
	74	<ul style="list-style-type: none"> • Das ist genau diese Einstellung, die ebenso quasi diese konservative Organisation jahrelang geprägt hat. ... Das ist natürlich schon auch eine Funktion, die wir wahrnehmen. Aber das ist halt ein bisschen eine männerdominierte Aussage. Weil wir haben ja auch Soldatinnen, ja. ... Genau diese Aussagen sind einfach meiner Meinung nach der Hauptgrund, warum wir so wenig weibliche Soldaten haben. (F2.3)
	417	<ul style="list-style-type: none"> • Ja, also das ist auch mein persönlicher Eindruck gewesen ... ich glaube, des hat auch abgenommen ... "ich bin männlich, weil ich Soldat bin" . trifft beides zu. Diese Gschichten ... glaube ich, kann man nicht nur auf diese Statement runterbrechen. (F2.3)
	111	<ul style="list-style-type: none"> • Das ist für die Leute die sonst nichts haben, außer dass sie ein Mann sind und aus dieser Situation kommen diese Vorurteile und die

		<p>häusliche Gewalt. Weil Mann zu sein heißt jetzt nicht, ich bin stark, sondern Mann zu sein heißt, ich bin auch ein Mensch. ... wenn man das so lebt, wird man im Leben irgendwann einmal fürchterlich scheitern. Weil nur Mann zu sein ist für das Leben zu wenig. (F2.3)</p>
	POL	<ul style="list-style-type: none"> • Ja, das ist die weitläufige Meinung ... das kannst auf die Polizei genauso ummünzen ... da hat, wie gesagt, ein Schwuler nichts verloren ... Man sieht da oft oder es wird da total nur auf die Sexualität reduziert (F2.3)
T2/2.2 - Seilschaften	80	<ul style="list-style-type: none"> • ... es gibt halt auch diese ganzen Seilschaften ... (wo) sich Männer helfen und denen gehören queere Menschen meistens nicht an, weil die gar nicht in die Gruppen können, auch wenn sie Männer sind. (F6 – teilweise Mehrfachnennung) • Gerade im Genderbereich ist ... ist die Idee sehr dominant, dass Frauen ja, durch ihren Minderheitenstatus ... gepuscht werden ... also inkompetente Frauen plötzlich in Positionen gepuscht (werden). (Wenn es) die Person geschafft (hat), obwohl sie queer ist, könnte (es das) auch heißen. (F6 – Mehrfachnennung)
T2/2.3 - militärische Tradition und Werte	26	<ul style="list-style-type: none"> • ... im Militär recht traditionell ist und recht patriarchal ... da vielleicht Werte mitgegeben werden, die also, wie Toleranz, dass das unvereinbar ist ... schwer vereinbar mit einem diversen offenen Zugang zu anderen Menschen. (F2.2)

625	<ul style="list-style-type: none"> • ... weil des Bundesheer bezieht sich ja auch auf die Vergangenheit ... und natürlich auch, der Hitler eben ... der hat halt auch ... Hassgefühle gehabt gegen Homosexuelle und des prägt halt wahrscheinlich auch. Und viele sind noch aus der Kriegszeit und haben natürlich, gut die sind dann eigentlich eh schon in der Pension, aber im Gedächtnis weiterentwickelt hat, ja. (F2 - Mehrfachnennung)
74	<ul style="list-style-type: none"> • Also ich denke, einmal dass das Bundesheer prinzipiell eher eine konservative Organisation ist, die eher auf Tradition und auf bestimmte Werte, eben vermittelt und hochhält. Daher ist vermutlich die Einstellung zu dieser Personengruppe (LGBTIQ+) eher eine differente/abneigende (F1 – Mehrfachnennung).

Kategorie - Wahrnehmung von LGBTIQ+ (Bezeichnung T2/3)

BEZEICHUNG	Person	Aussage
T2/3.0 - Political correctness (Differenz offizielle vs interne Meinung)	26	<ul style="list-style-type: none"> • Da ja, das würde ich dann definitiv getrennt sehen ... was man öffentlich auch sagen würde, aber nach innen hin sind persönlichen Meinungen der Bediensteten schon auch abweichend davon ... wie halt die politischen Ansichten der einzelnen Personen sind. (F1.4)
	5	<ul style="list-style-type: none"> • 1000%, 1000% gibt's des. Das Offizielle, nach außen – wir sind offen für alle Personen, einen Scheiß, des stimmt 1000% nicht. (F1.4)
	314	<ul style="list-style-type: none"> • ... nach außen (wird) hin sehr positiv agiert ... wenn man die Sachen nicht von innen kennt, glaubt man es ist alles gut. (F1.5)

		<ul style="list-style-type: none"> • (Aber) es ist so eine Stufensache, es gibt so die offizielle Meinung, alles ist gut. Dann gibt's die bissl inoffiziellere „die sind schlecht“ und (es) gibt noch tiefere Stufen, wo es dann ziemlich brutal wird ... Je nachdem kommen dann verschiedene Aussagen, oder man bekommt verschiedene Aussagen über andere Personen mit. (F1.4).
	625	<ul style="list-style-type: none"> • Ja. Solche Eindrücke habe ich auch. (F1.4)
	666	<ul style="list-style-type: none"> • Ja, das gibt es ganz sicher ... den offiziellen Rahmen, dann gibt es den inoffiziellen Rahmen und dann gibt da halt noch die Persönlichkeit dazu. Und ... der offizielle Rahmen ist halt von dieser politischen Korrektheit geprägt ... (und) ... beeinflusst den Rahmen der Organisation, diesen informellen Rahmen auch. Aber dieser informelle Rahmen, lasst es dann aber auch zu, dass man schon so ein bisserl nachfragt ... oder ... wie soll man sagen ein bissl stichelt oder so. Also jetzt nicht wirklich böartig ... Und des andere ist dann, ...(also) wenn die Persönlichkeit dazu neigt, dass er einfach ein ... ein ... perfider, gemeiner, hinterhältiger Arsch ist, kann er des dann auch dort ned ausleben, weil einfach der Rahmen nicht zulässt. Und wenn er des dann aber trotzdem macht, da bekomme er dort, normalerweise des Feedback, das des ned in Ordnung ist. Und deswegen ja, es wird Leut geben, die einfach ihre persönlich Meinung ned sagen, sondern quasi in diesem System mitspieln. (F1.4)
	555	<ul style="list-style-type: none"> • Also, bei einer derartig heterogenen Gruppe

		<p>von 24000 Bediensteten ... wird es Extremmeinungen in bejahende und verneinende Richtung geben. Ich schätze, dass ... das Thema indifferent (gesehen wird). So ein bisschen auch unter dem Gesichtspunkt, bitte es gibt andere Sorgen im Dienstbetrieb. ... Und dann gibts halt natürlich ein bisschen Abstufungen. An sich ist der Sicherheitsbereich, das ist bei der Polizei vermutlich nicht anders, oder in der Justiz, ein eher konservativer Bereich, auch von der Werthaltung ... Also ich könnte mir schon vorstellen, dass in anderen Ressorts ... vielleicht liberalere Gesamtansichten herrschen als bei uns im Hause. ... mir sind jetzt an und für sich nicht auch Beschwerden oder Verfehlungen, die man disziplinar hätte würdigen müssen bekannt, persönlich. (F1.4)</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • in meinen Umfeldern, die ich im Hause kenne, (ist) eine indifferente Haltung, nämlich dahingehend, dass das jetzt nicht so ein wichtiges Thema ist. Tendenziell jedoch skeptisch-kritische Einstellung. (F3.2)
	526	<ul style="list-style-type: none"> • Also sagen wir so, ich glaube offiziell habens keine Probleme, aber inoffiziell sinds froh, wenns keinen in der Nähe haben. (F1 - Mehrfachnennung)
	61	<ul style="list-style-type: none"> • Na ganz sicher. Weil es gibt in vielen Sachen eine Unterschied zwischen der Realität und der Ressortmeinung. (F1.4)
	111	<ul style="list-style-type: none"> • Das natürlich dieses Denken zwischen dem was es ist, sein soll und der einzelne Mitarbeiter sich denkt, der (Unterschied) kann einmal

		<p>sehr groß sein ... das gehört zur Meinungsfreiheit, auch Gedankenfreiheit haben. Der kann ruhig Schwule hassen. Wenn es im Dienst nicht aufkommt, weil es gibt genauso Leute, die hassen Rothaarige. ... Ob er den hasst oder nicht, er hat seine Arbeit zu machen. (F1.4)</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Unterkategorie - Akzeptanz (Bezeichnung T2/3/1)

BEZEICHUNG	Person	Aussage
T2/3/1.0 - Allgemein	80	<ul style="list-style-type: none"> • (BMLV/ÖBH) vorurteilshaft gegenüber queeren Personen ist (F1) • (BMLV/ÖBH) ist einfach noch nicht soweit für queere Personen. (F2) • Das Bundesheer zieht natürlich Menschen an, die eher konservativer sind (F1.4) • (LGBTIQ+-Personen) vielleicht auch nicht die Personengruppe ist, die gerne im Bundesheer arbeitet, weil es einfach ein queer-feindlicher Arbeitsort ist. (F2) • Queere Personen vielleicht gerne wären (arbeiten würden), wäre (BMLV/ÖBH) es offener. (F2.3)
	17	<ul style="list-style-type: none"> • Ich traue mich sagen, dass Queers in den Augen der Masse als rufschädigend, nicht für voll einsatzfähig und eigentlich als behindert angesehen werden ... man stört die Bruderschaft ... (hat als LGBTIQ+-Person) eine nur ganz geringe Daseinsberechtigung ... (LGBTIQ+-Personen) sind Eindringlinge in einer Schar von gestandenen Männern, (das) drückt es wohl am besten aus. (F1)

		<ul style="list-style-type: none"> • ... könnte ich mir nie wieder vorstellen beim Bundesheer zu arbeiten, obwohl ich gerne Soldatin bin (F3.2 - Mehrfachverwendung)
	999	<ul style="list-style-type: none"> • wann haben wir die ersten Soldatinnen bei uns gehabt? (1998). So und wann haben wir es das 1. Mal wahrgenommen, dass es sie gibt? Des hat dann noch Jahre gedauert ... i (bin) mir ganz sicher, des kommt mit der Zeit, wenn die Gesellschaft soweit ist, weil i glaub dass die Gesellschaft auch noch nicht dort ist, wo sie in anderen Ländern vielleicht schon ist (F2.3 -Mehrfachnennung)
	417	<ul style="list-style-type: none"> • Also allgemein habe ich das Gefühl, dass bei uns im Bundesheer hier, wenig Offenheit herrscht, ganz im Gegenteil ... nach wie vor, absolute Diskriminierungen gegenüber den Menschen (LGBTIQ+) stattfinden ... eine Angst vor einer eigenen Homophilie, ich will es ja gar nicht Homosexualität nennen ... es gibt nur ganz wenige ... die vielleicht da eine Offenheit zeigen, weil sie persönliche Erfahrungen gemacht haben, mit jemanden aus dieser Personengruppe, positive Erfahrungen gemacht haben ... Aber grundsätzlich glaube ich, dass wir keine positive Haltung dazu haben. (F1 - Mehrfachnennung)
T2/3/1.1 - mangelnde Akzeptanz im Allgemeinen	26	<ul style="list-style-type: none"> • Wenn man vielleicht mitbekommt, wie andere Personen über LGBTIQ+-Personen reden und man sich selbst nicht outen möchte, aber es trotzdem nicht gut heißt ... aber irgendwo die Machtlosigkeit spürt. (F3.1 – Mehrfachnennung)

	5	<ul style="list-style-type: none"> • Es hängt davon ab, in welcher Personengruppe, also in welchem Alter, und in welcher Funktion sich diese Personen befinden. In meiner Person, Alter sehr reif, in einer Position, wo ich es mir erlauben kann, sage ich sehr, sehr gut. Bei den Jüngeren würde er sicherlich mit Repressalien und Abstufungen 100% rechnen müssen (F1)
	314	<ul style="list-style-type: none"> • Im Allgemeinen würde ich sehr schlecht sagen, aber es gibt halt solche und solche Leut, die ein absolutes Problem damit haben, in jeder Art und Weise, wenn irgendwas von der Norm abweicht ... Also des ist nicht nur Stimmungsbild gegen queere Personen, sondern gegen alles was nicht männlich, weiß und österreichisch ist. (F1).
	526	<ul style="list-style-type: none"> • ... ich nicht glaube, dass viele Leute bei uns wissen, was das (LGBTIQ+) überhaupt bedeutet. Das ist meine Meinung, die wissen, was schwul bedeutet, also homosexuell, aber mehr ... bin ich überzeugt, dass ... viele nicht wissen, was es sonst noch bedeutet. Na die Stimmung?! Also sagen wir so, ich glaube offiziell habens keine Probleme, aber inoffiziell sind froh, wens keinen in der Nähe haben. (F1 - Mehrfachnennung)
T2/3/1.2 - konkrete Akzeptanz pro-LGBTIQ+	80	<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt schon Menschen, (die aber) eher in einer Minderheit sind, (die LGBTIQ+-Personen) akzeptieren (F1.4) • (queerfeindlich) vielleicht nicht zu 100%, aber in vielen Situationen queer-phobe (F2)

		<ul style="list-style-type: none"> • In meinem unmittelbaren Arbeitsfeld (wie ich geoutet bin), die unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen waren wertschätzend, da war das normal und wurde nicht kritisch gesehen. (F3.1)
	753	<ul style="list-style-type: none"> • Also bei mir gibt es keine Probleme ... die Kollegen wissen alle bescheid ... persönlich habe ich noch keine negativen Erlebnisse gehabt, also im Dienst.(F1) • Allgemein ... ist es sehr unterschiedlich ... nicht so offen, weils vielleicht für viele auch sehr unbekannt ist ... dass die Leute sehr ... verunsichert sind, weil des Unbekannte ist immer etwas Bedrohliches. (F1-Mehrfachnennung). • Ich habe eher so Sachen gehört wie „naja, wenn alle so wären, wie du, dann merkt man ja das gar ned“ ... und dann fragt man ... wie sind die anderen alle? Naja so, dass man es auf den Blick sieht oder dass ... sie sich halt eigenartig verhalten. (F1 - Mehrfachnennung) • Viele (LGBTIQ+-Personen) haben halt einfach noch immer Angst ... ich glaube halt ... (dass) zwei Frauen eher akzeptiert (werden), als zwei Männer. (F1.1)
	26	<ul style="list-style-type: none"> • ... ich nicht das Gefühl (habe), dass diese Gruppe gern gesehen ist ... es (wird) aktiv ausgeblendet ... das (war) nie ein Thema. (F1) • Das Stimmungsbild im Bundesheer ... wie gesagt, recht traditionell, konservativ, sehr österreichisch, wenig auf Diversität eingehend. (F1.4)

		<ul style="list-style-type: none"> • Ich könnte es mir vorstellen, dass ... man gegenüber Zivilpersonen weniger Befürchtungen hat, als gegenüber Militärpersonen (F2.4) • (In meinem konkreten Arbeitsumfeld) war immer Raum da, dass man sagt, können wird kurz über das reden ... dieser Austausch ... hat eigentlich sehr gut funktioniert, aber da muss ich sagen, dass mein Arbeitsumfeld eher die Ausnahme war. (F3.2)
	5	<ul style="list-style-type: none"> • Also ich kenne Personen und die sind schwul und lesbisch und die behandeln die ganz normal. (F3.1)
	16	<ul style="list-style-type: none"> • ... Leute, die nicht nur akzeptiert haben ... sondern ganz im Gegenteil ... (auch dritte Personen) bekämpft haben, wenn die gegen mich ... was unternommen (hätten). Also vollkommen unterstützend waren. (F1)
	666	<ul style="list-style-type: none"> • ...nachdem ich ja geoutet bin, ich nicht alles zu hören bekomme, also eigentlich diesen ganzen Klatsch und Tratsch und diesen ganzen Blödsinn mit dem Hinterrücksreden und so, des bekomme ich alles nicht mit. Offiziell, oder mir gegenüber kann ich eigentlich nur sagen, dass es das nicht gibt. Also es gibt, es gibt keine Vorbehalte, es gibt keine ... Bloßstellungen, • Lächerlichmachen, keine Vorurteile mir gegenüber. (F1 - Mehrfachnennung) • Also eigentlich sind sie ganz normal. Und das ist nie ein Thema ... weil es einfach immer länger dauert, bis sich mein persönliches Arbeitsumfeld diese Fragen stellen traut. ... jetzt nach einiger Zeit die Rückmeldung gekommen (ist),

		dass ich eigentlich eh ganz in Ordnung bin. (F3.2)
	11	<ul style="list-style-type: none"> In meinem unmittelbaren Arbeitsfeld, also ich bin ja an einer Dienststelle, wo es aber nur zwei Soldaten gibt, ... glaube ich, dass die Einstellung in der Abteilung relativ neutral ist, ja ... Im Vergleich aber vielleicht zu einer rein militärischen Dienststelle, ja, könnte ich mir vorstellen, dass wir da, sag ich jetzt einmal, eher im Plus sind, abteilungsmäßig. (F3.2)
	999	<ul style="list-style-type: none"> also die Fälle, die ich kenn, oder wo ich es wahrgenommen habe, des sind dann 2 Bereiche, da gibt's wahrnehmbar gar nix nämlich, nix Negatives, sprich in Wahrheit is eigentlich positiv, also gibt's wirklich nix Negatives und in einem Fall würd ich sagen da hat es punktuell sehr aggressives Verhalten geben, aber des waren Einzelpersonen, der Rest der Gruppe des sind sicher, ja des stimmt mit da Prozentzahl a ziemlich zusammen, auch nämlich derer die damit umgehen haben gar kein Problem mit da Gschicht gehabt. (F1 – Mehrfachnennung)
	417	<ul style="list-style-type: none"> Also in meinem Umfeld, in meiner Abteilung, ist es neutral bis positiv. ... würde ich sagen, ... wahrscheinlich eher sogar das Gefühl, dass sie sich selbst nicht einmal fragen, was für ein Einstellung sie dazu haben, dass sie es eher ausblenden. (F3.2)
	111	<ul style="list-style-type: none"> Es gibt Menschen (LGBTIQ+), mit denen wird nach anfänglichen Vorbehalten ordentlich umgegangen. Und es gibt Menschen, die sind zum Zeitpunkt ihres Outings beziehungsweise, wo

		man es eh gewusst hat, dass die dazu gehören, immer schon unordentlich umgegangen ist. (F3.1 Mehrfachnennung)
T2/3/1.3 - gesetzliche Veränderungen seit 1970	753	<ul style="list-style-type: none"> • Auf jeden Fall, es hat sich schon einiges zum Positiven verändert ... es (wird) in der Gesellschaft bei den meisten toleriert. (F1.1)
	5	<ul style="list-style-type: none"> • Es ist eine Besserung. Eine weite Besserung, 1000% hätte ich mich in die 70er Jahre nicht geoutet ... Aber es ist schon besser geworden, weil früher hat man die ja nur verorscht... es hat sich schon jetzt langsam verbessert. (F1.1)
	625	<ul style="list-style-type: none"> • ... früher war es schlimmer ... also in der ersten Zeit (nach seinem persönlichen Coming Out), des war 2000. (F1)
	11	<ul style="list-style-type: none"> • Das glaub ich schon, ja, dass es da Veränderungen gegeben hat, nämlich jetzt nicht im Bundesheer ... sondern das ist gesellschaftlich geprägt, glaube ich, dass man doch einen lockeren Zugang hat. (F1.1)
	555	<ul style="list-style-type: none"> • Ja, das würde ich deshalb bejahen, weil sich ja sozusagen diverse unter Anführungszeichen klassische Rollenbilderzuweisungen insgesamt geändert haben. Also die gesamte gesellschaftspolitische Entwicklung macht auch vorm Bundesheer nicht halt. Wiewohl wir trotzdem, was wir ganz genau wissen, im Bundesheer per se männerdominiert sind. Wenn wir das Gesamtressort anschauen, in der Verwaltung ja (F1.1 - Mehrfachnennung)
	417	<ul style="list-style-type: none"> • Ich glaube schon, dass sich da sehr viel verändert hat ...früher war Homosexualität mehr oder

		weniger als Krankheit, und du warst untauglich (F1.1)
	61	<ul style="list-style-type: none"> • Ja, das würde ich schon sagen, ... generell ist schon mehr Offenheit da. (F1.1)
	111	<ul style="list-style-type: none"> • Das was bisher in den gesetzlichen Änderungen im Hinblick auf die Gleichstellung ... (von) Mann und Frau ... (und) von Menschen überhaupt (passiert ist), weil Mensch zu sein ist ein Menschenrecht, egal welche sexuelle Ausrichtung ich habe oder in welchem Körper ich mich wohlfühle ist ... ein absolutes Umdenken erfolgt. ... aber das ist natürlich eine Zeit der Entwicklung und ... man sagt, ja das ist ein Mensch und kein Problem damit. Mann/Frau, Divers, ist wurscht – es ist ein Mensch. (F1.1)
T2/3/1.4 - Frauen Anmerkungen	80	<ul style="list-style-type: none"> • (zur Sichtbarkeit) – selbst Frauen wurden nicht abgebildet (F1.5) • Frauen werden überhaupt nicht mitgemeint (F1.5) • Gerade im Genderbereich ist ... ist die Idee sehr dominant, dass Frauen ja, durch ihren Minderheitenstatus ... gepuscht werden ... also inkompetente Frauen plötzlich in Positionen gepuscht (werden). (F6 – Mehrfachnennung) • In dem Bereich, wo ich gearbeitet haben, wurden wir anders behandelt, weil davon ausgegangen wurde, dass wir Frauen sind, die das System in Frage stellen. Es war nicht bekannt, dass wir queer sind. (F3 - Mehrfachnennung)
	26	<ul style="list-style-type: none"> • Nein. Also nicht, dass (es) mir untergekommen wäre ... das einzige, an was ich mich erinnere ist, dass es schon alleine, also damals

		<p>schon beim Sprachleitfaden so einen Eklat gegeben hat, und da gings ja noch gar nicht um LGBTIQ+-Personen, sondern einfach um die Sichtbarkeit von Frauen ... das hat mir wenig Hoffnung gegeben, dass in die Richtung (LGBTIQ+) was machbar wäre. (F1.2+1.5 – Mehrfachnennung)</p>
	16	<ul style="list-style-type: none"> • Also ich bin dagegen, dass man jetzt Minderheiten, als etwas besonders betrachtet ... was die Frauen beim Bundesheer anbelangt ... gehen diese (jene Personen) langsam in Pension, die ... einfach ein Problem haben, dass eine Frau, einen Job macht für den er so hart, so lange männlich trainiert worden ist. Die macht das aber meistens besser, das ist das Problem. Und dann seh ich das einfach, dass er sozusagen, seine ganze Leistung, auf die sein Weltbild aufgebaut ist, einfach zerstört sieht. Weil die macht es besser ... und das ist das Problem. Und genauso ist es hier ... (F7.4 - Mehrfachnennung)
	314	<ul style="list-style-type: none"> • • Ja des ist ganz klassisch, das sind für mich keine neuen Aussagen, das ist eindeutig ablesbar. Das ist natürlich für viele ... auch Bestätigung ihrer Männlichkeit und ... ihres Selbstbewusstseins, dass sie dort männlich und Soldat sind. Und wann dann irgendwelche Personen, ob das jetzt Queere oder Frauen sind daherkommen, und plötzlich das auch machen, zerstört man ihren ganzen, ganzen Lebensgrundsatz ... ich bin beim Militär, das ist so hart, das schafft sonst keiner, das wird zerstört, wenn

		<p>plötzlich irgendwer anderer das auch macht. (F2.3 -Mehrfachnennung)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... zwischen den Zeilen, oder im hinteren Kämmerchen wird unheimlich gegen Frauen gearbeitet, wird ja unheimlichen gegen alles was nicht Österreicher ist. (F1 - Mehrfachnennung) • Also, was ich da mehr als 10 Jahre, als Frau mitgemacht habe ... und weiß, wie man als Frau dort anders beurteilt wird, das 10-fach leisten muss um nur ½ anerkannt zu werden, kann ich mir nicht vorstellen, dass es mit einem queeren Hintergrund ... irgendwie besser wäre, weil einfach alles was anders ist, es wird immer nach irgendetwas gesucht auf des man runterhaken kann. (F6 - Mehrfachnennung) • ... das muss man einmal damit anfangen, dass die Akzeptanz der Frauen, mal stattfindet, weil des ist weit ned (das ist noch nicht geschafft) ... also viele dieser Aktionen, die gemacht worden sind, punkto Frauen sind natürlich in die Hosen gegangen. Also, dass irgendwelche speziellen Erlässe rausgekommen sind, oder Sichtbarkeitsmachen, darüber ist sich immer nur lustig gemacht worden und eigentlich immer zum Negativ der Frauen ausgelegt worden ... aber wenn man draußen ist (bei der Truppe), an der Front sozusagen, bekommt man nur die negativen Seiten davon mit. (F7 - Mehrfachnennung)
	17	<ul style="list-style-type: none"> • ... im Laufe meiner Dienstzeit in dieser Arbeitsstelle wurde mir auch mitgeteilt, dass angeblich Frauen generell nicht wirklich für das Bundes-

		<p>heer geschaffen zu sein scheinen. Eindringlinge in eine Schar von gestandenen Männern drückt es wohl am besten aus. (F1)</p>
	11	<ul style="list-style-type: none"> • Ja, wie gesagt, da haben wir aber schon das Grundproblem oder das Grundthema der Soldatin und des Soldaten, ja, also da haben wir nur schon einmal das Problem männlich/weiblich und dann reden wir schon gar nicht weiter. (F2.3) • ... ja, derzeit gibt es de facto zwei offizielle Geschlechter bei uns, das ist der Soldat und die Soldatin, und wir wissen, wir haben unheimlich viele Soldatinnen-förderungsprogramme, wir haben einen Frauenförderungsplan, wir haben diverse Veranstaltungen und wir haben bis jetzt nach 22 Jahren noch immer nicht geschafft, dass es hier zu einer gänzlichen Anerkennung kommt. Ich glaube, dass es mindestens noch 22 Jahre brauchen wird, bis sozusagen es zu einer Anerkennung der Queers kommt. (F7 - Mehrfachnennung)
	999	<ul style="list-style-type: none"> • wann haben wir die ersten Soldatinnen bei uns gehabt? (1998). So und wann haben wir es das 1. Mal wahrgenommen, dass es sie gibt? Des hat dann noch Jahre gedauert, jetzt ist zum Beispiel (so) ... wo die Kompaniekommandantin, des rennt absolut problemlos, anerkannt noch außen, nach innen, da gibt's auch keine Hierarchieprobleme usw., punkten mit Know-How und Effizienz. (F2.3 -Mehrfachnennung)

Unterkategorie - Bedenken der Hetero-Bediensteten (Bezeichnung T2/3/2)

BEZEICHUNG	Person	Aussage
T2/3/2.0 - Bedenken und Angst vor Unbekannten	753	<ul style="list-style-type: none"> weils vielleicht für viele auch sehr unbekannt ist ... dass die Leute sehr ... verunsichert sind, weil des Unbekannte ist immer etwas Bedrohliches. (F1-Mehrfachnennung).
	16	<ul style="list-style-type: none"> ... viele Leute noch immer einen noch nicht normalen Zugang zu diesem Thema haben. Sie sind immer noch reserviert bzw. haben Angst vor diesem Thema bzw. fühlen sich einfach unwohl. (F1.5)
	26	<ul style="list-style-type: none"> ... für manche Menschen (ist es ja) noch immer ein bissl was Grusliges, oder ein bissl was, von dem man Abstand nimmt oder mit dem man nicht recht weiß, wie man damit umgeht, und deshalb ist halt ... die Angst da ... (weil) man weiß nicht, wie man damit umgehen soll und deshalb reagiert man negativ und ablehnend. (F2.4)
	314	<ul style="list-style-type: none"> Vielleicht war das auch nur in meiner Kaserne so, teilweise sehr rechts angehaucht ... also eine große Gruppe, die vor Schwulen eine große Angst hat, und ... dann also vor lesbisch habens keine Angst, das findens alle cool ... und alles was dann noch queerer ist, das wird dann sehr problematisch (F1 - Mehrfachnennung) Und das Schlimmste ist, wenn die Leute auch noch gut sind, weil des verkraften normale heteronormative weiße österreichische Männer überhaupt ned, wenn jemand, der nicht so ist, besser ist. Des geht gar nicht. (F6)

	625	<ul style="list-style-type: none"> • ... des is, weil es was Fremdes ist ... Die wissen halt auch nicht, wie sie sich verhalten sollen und wie sie mich ansprechen sollen ... sie habe diese Zuordnung nicht ... für viele ein bisserl eine Abstandssituation, des könnte man dazu vielleicht sagen. (3.2)
	17	<ul style="list-style-type: none"> • ... Personen, die der Heterogruppe angehören (wissen) nicht, wie sie mit mir umgehen soll. Ich werde als aus der Norm geraten angesehen und auch dementsprechend behandelt. (F1 - Mehrfachnennung)
	666	<ul style="list-style-type: none"> • Weil mit dem (Schwulen)kann man dann ned mehr gemeinsam duschen gehen, weil vielleicht ... vergenusszwegelt der mich da, und wenn diese Angst einmal genommen ist und so quasi, "der fällt eh nicht über mich her", dann glaube ich, geht es auch wieder. Aber da dürfte bei uns einfach, im System, diese Urangst drinnen sein dass, jeden Mann sich offenbar als so anziehend wahrnimmt, dass ... er sofort vergewaltigt wird. (F2)
	11	<ul style="list-style-type: none"> • Ich glaube, dass solche Personen (LGBTIQ+) teilweise ..., sie werden anders behandelt, indem das Umfeld, glaub ich einfach, nur vorsichtig ist, ja, weil man mehr Angst hat mittlerweile. Ich glaub früher, so diese Hänseleien oder so sind ja meist sanktionslos geblieben, ja. Jetzt hat man mehr Angst, irgendetwas zu sagen, um nicht diskriminierend zu sein, sag ich jetzt einmal, im allgemeinen Dienstbetrieb, ja. (F3.1 -Mehrfachnennung)

	526	<ul style="list-style-type: none"> • Jetzt glaube ich, dass sehr viele Männer glauben, dass Schwule jeden Mann mögen. So kommt mir das vor. Ich glaub das nicht, ja weil des ist wie bei Männer und Frauen, ich mag auch nicht jeden Mann als Frau. Und, aber ich glaube, daher kommt ein bissl diese Angst, dass sie nicht wissen, was sie tun sollen, wenn ein Schwulen in der Nähe ist, und deswegen lassens die Schwulen lieber, weil sie sich das gar nicht geben wollen (F2)
	111	<ul style="list-style-type: none"> • Ich glaube aber eher, dass man Angst vor dem Unbekannten hat. Diese Feindseligkeit merke ich eher bei nicht bildungsnahen Schichten, weil sie nicht wissen, wie sie mit so einer Person umgehen sollen. Sie haben Angst das Falsche zu tun, steht im Vordergrund (F1) • Die allgemeine Einstellung ... denke ich, ist von Angst und von Unverständnis geprägt. Deswegen ordnet man diese Personen auch einer Randgruppe zu. (F1)
T2/3/2.1 - Bevorzugung	80	<ul style="list-style-type: none"> • Gerade im Genderbereich ist ... ist die Idee sehr dominant, dass Frauen ja, durch ihren Minderheitenstatus ... gepuscht werden ... also inkompetente Frauen plötzlich in Positionen gepuscht (werden). (Wenn es) die Person geschafft (hat), obwohl sie queer ist, könnte (es das) auch heißen. (F6 – Mehrfachnennung)

T2/3/2.2 - LGBTIQ+ verhalten sich anders/eigenartig	753	<ul style="list-style-type: none"> • Ich habe eher so Sachen gehört wie „naja, wenn alle so wären, wie du, dann merkt man ja das gar ned“ ... und dann fragt man ... wie sind die anderen alle? Naja so, dass man es auf den Blick sieht oder dass ... sie sich halt eigenartig verhalten. (F1 - Mehrfachnennung) • (in der Abteilung) es sind ja sehr viele, die eher vom Land kommen ... dann ist man vielleicht konservativer ... also nicht jetzt so, dass sie grundsätzlich negativ eingestellt sind, aber sehr skeptisch. ... wenn man (sich) dann etwas kennenlernt, dann kommt man (= Kolleg:innen) drauf ... es ist ja gar nicht so schlimm ... und wird dann vielleicht auch offener. (F3.2 - Mehrfachnennung)
	625	<ul style="list-style-type: none"> • ... natürlich, aber man möchte sich ein bisschen ausleben auch, des ist des, natürlich weiß man, wo die Grenzen sind und ... die Erregung öffentlichen Ärgernisses ist, des ist mir eh klar (F1.4).
	111	<ul style="list-style-type: none"> • sondern diese Personen haben auch eine eigene Wahrnehmung. (F1)
T2/3/2.3 - Pro-LGBTIQ+-Kolleg:innen	80	<ul style="list-style-type: none"> • (Bedienstete, die sich für queere Personen einsetzen) ... kommt vielleicht auch in Gefahr, aber das ist sehr situationsbedingt. (F4.4)
	26	<ul style="list-style-type: none"> • ... Partei ergreifen, für die Personen, die hier bereits angegriffen worden sind und schützend sagen, dass das ... nicht toleriert wird und dass sie mit Konsequenzen zu rechnen haben, wenn sie nicht aufhören (F4.4).

Unterkategorie - Gelebte Personalpolitik von vorgesetzten Personen (Bezeichnung T2/3/3)

BEZEICHUNG	Person	Aussage
T2/3/3.0 - Allgemein	26	<ul style="list-style-type: none"> • Wenn ich mit der Thematik bisher noch nicht viel zu tun hatte, (würde ich) mich einmal informieren, was ist die Gruppe von LGBTIQ+, ... was konnte das für Schwierigkeiten im Arbeitsumfeld mit sich bringen. Ich wurde darauf achten, dass die Unternehmenskultur oder das Arbeitsklima offen gehalten wird ... es da keine verbalen Übergriffe gibt, ... von körperlichen Übergriffen rede ich da gar nicht, das wird natürlich so und so unterbunden. (F4).
	314	<ul style="list-style-type: none"> • Angesichts dessen, was alles an Gerüchten unterwegs ist, kann ein normaler Kommandant, also ... wenn nicht wirklich was Handfestes passiert, nichts machen (F4.2)
	666	<ul style="list-style-type: none"> • ... als Führungskraft ja eine Verantwortung habe. ... Und ... ein Teil dieser Verantwortung ist für mich natürlich auch, dass ... ich schau, dass mein Arbeitsumfeld funktioniert. Und was bei mir vollkommen inakzeptabel ist, ... das einfach irgendjemand ned wahrgenommen oder nicht ernstgenommen wird, nur weil er so ist, wie er ist. Wenn die Leistung passt. Was aber auch nicht geht, des ist, dass jemand als Paradiesvogel zu mir kommt, und dann glaubt, die Welt liegt ihm zu Füßen. Das geht halt auch nicht. Also, für zählt der Mensch und da ist es wurscht, ob der Mensch jetzt irgendeine Hülle hat, welche

		<p>Vorlieben da sind, solange halt ned irgendwas is, was ins Strafrecht reinfällt. Aber sonst, kann ich ma ned vorstellen. (F4)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... ich glaube, ... dass man als Kommandant oder als Leiter ... mit viel mehr Fingerspitzengefühl hinschauen muss ... was sich tut ... bei den Bediensteten. (F4)
	555	<ul style="list-style-type: none"> • Ich würde sie (LGBTIQ+) nicht anders im jetzigen Arbeitsumfeld als im bisherigen sehen. Und das heißt sozusagen, im Mittelpunkt steht der konkrete Mensch und die Konstellation. (F3.2 – Mehrfachnennung)
	999	<ul style="list-style-type: none"> • Also wann i nur höre, dass wer verdachtsweise, einer dieser, dieser Personengruppen angehören sollte, mach i gar nix, mach i gar nix. ... Wenn sich abzeichnet, dass es Schwierigkeiten gibt, mache i schon was. Ja! (F4) • Erpressung ist eindeutig definiert, ja ... da gibt's keinen Spielraum (Tatbestand). (F4.5)
	77	<ul style="list-style-type: none"> • ich würde wahrscheinlich ... zunächst einmal gar nicht reagieren ... Vielleicht würde ich diese Person, ja, von nun an ein bissl genauer – wie soll ich sagen, beobachten ... ausgenommen natürlich, ja, wenns irgendwas gäbe, ja, beziehungsweise wenn die besagte Person das Gespräch mit mir suchen würde, würde ich natürlich als Kommandant ein offenes Ohr haben und mit dieser Person über dieses Thema sprechen. (F4) • in meiner Funktion als Kommandant ein bissl beobachten, schauen, ja, was tut sich um die

		<p>Person. Auch im Hinblick zu was ich früher gesagt habe, ist da im Hintergrund was im Busch und mit Busch meine ich zum Nachteil der Person oder, dass ich da irgendwelche Spannungen aufnehm. Das habe ich mit diesem Beobachten gemeint, ja. (F4)</p> <ul style="list-style-type: none"> • aber ich bin auch so ehrlich, ich glaube, dass ich weil mir ja auch schon jede Erfahrung fehlt, ja auch in meinem zivilen Bekannten-Verwandten-Kreis, ah, dass das vielleicht auch für mich eine nicht leichte Situation wäre. Leichte Situation in dem Sinne von wie gehe ich damit um, wie behandle ich die Person oder in meinem gewohnten Umfeld hier, dem dienstlichen Umfeld, wie verhalte ich mich. (F4.4)
	526	<ul style="list-style-type: none"> • Zuerst einmal (würde ich) nichts tun. Weil der ist ein Mitarbeiter oder Mitarbeiterin, wie alle anderen. (F4)
	417	<ul style="list-style-type: none"> • Wenn ich das Gefühl habe, dass ... es macht keine Wellen oder ich merke, dass diese Queer-Person in keinsten Art und Weise diskriminiert wird, sondern eh integriert ist, dann würde ich es wahrscheinlich einfach so lassen. (F4)
	61	<ul style="list-style-type: none"> • . Also ich würde das nicht extra ansprechen. (F4)
	POL	<ul style="list-style-type: none"> • Da hole ich mir einmal zuerst den Betroffenen her und rede mit dem einmal, was los ist, wie es ihm geht oder ihr geht und dann werde ich mir einmal die anderen herholen, auf alle Fälle und einmal sagen, so, Leutln,

		<p>so geht das nicht, weil, nur weil der- oder diejenige homosexuell ist, ist ganz die gleiche Person, macht die Arbeit so, wie ihr sie auch macht, und fertig. Also das ... Und wenn´s nicht besser wird, dann muss man sowieso andere Seite aufziehen, bis zum Diszi (Internes Bestrafungsverfahren „Disziplinarstrafe“) (F4.2)</p>
T2/3/3.1 - nicht zu nahe treten	80	<ul style="list-style-type: none"> • Es (ist) wichtig, den (LGBTIQ+-)Personen nicht zu nahe zu treten, sie nicht in Bedrängnis zu bringen. (F4)
	753	<ul style="list-style-type: none"> • Ich weiß nicht, ob ich da viel machen würde, solange es nicht irgendwelche dienstlichen Auswirkungen hat. (F4).
	314	<ul style="list-style-type: none"> • (als vorgesetzte Person) ... täte ich einmal nichts machen ... weil es ist schwierig, weil aktiv ansprechen, ist natürlich unangenehm für die Menschen, wenn sie noch nicht geoutet sind (F4)
	625	<ul style="list-style-type: none"> • Also ich würde die (LGBTIQ+) schon ansprechen. Ja. Ich sehe die Menschen nämlich als Menschen ... ich sage immer, ich akzeptiere und respektiere einen jeden Menschen, außer er tut nichts Gutes (F4)
	17	<ul style="list-style-type: none"> • Ich würde mich ihnen (LGBTIQ+) gegenüber wie allen anderen gegenüber verhalten. (F4).
	11	<ul style="list-style-type: none"> • ... empfiehlt es sich bei Klatsch und Tratsch auf die Wahrheitsfindung zu gehen, ja, und die Wahrheitsfindung in diesem Fall wäre, dass man mit dem Mitarbeiter ein Gespräch führt, ja, ihn halt befragt, ob das wirklich so

		<p>ist, ja, aber mit ihm auch gemeinsam sozusagen Handlungsoptionen ausarbeitet, wenn es aufgrund dessen Probleme geben würde im Arbeitsumfeld ... damit man, wenn es dann eintritt, vorbereitet ist. (F4)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Im psychischen Bereich tu ich mir leichter, weil wir, Gott sei Dank, ja selber eine Institution haben, den Heerespsychologischen Dienst bzw. ich auch im guten Kontakt mit Psychologen und Psychologinnen bin, ja, also ich würde selbstverständlich hier eine psychologische Unterstützung holen (F4.2) • (körperliche Übergriffe) Da tu ich mir relativ leicht, nachdem ich ein juristisches Denken habe, ja, sag ich jetzt einmal trotz allem, ich bin jetzt nicht die, die gerne bestraft, ja, aber eine Strafe hat auch (...) einen generalpräventionsartigen Zweck, ja, nämlich auch den anderen zu zeigen, so geht's nicht, überhaupt, so geht's nicht, ja, und natürlich, wenn es möglich ist, ich sag jetzt einmal eine räumliche Trennung bzw. eine bessere Aufsicht ... dass das nicht mehr passieren kann. (F4.2 - Mehrfachnennung) • Na ja, (...) es gibt bei den Soldaten das Heeresdisziplinalgesetz, es gibt bei den Beamten das Beamtendienstrechtsgesetz, es ist eine klassische Dienstpflichtverletzung, ja, sind verschiedenste Strafausmaße in den jeweiligen Gesetzen, also, wie gesagt, ... es führt kein Weg herum, ja, (...) bei solchen Taten, ja, das Gesetz herauszuholen. (F4.2)
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	555	<ul style="list-style-type: none"> • Ich glaube ... zu den Aufgaben einer Führungskraft (gehört es), dass sie jetzt nicht nur im rein fachlichen den Überblick behält, sondern (auch) das Menschliche ... (bei Gerüchten) ... ich würde es nicht ignorieren das Gerücht, ... wie bei jeder Hinterrückenreden- und Gerüchtethematik ... kann (es) ja nur eine Behauptung sein Da damit umzugehen ist ... weil es ja sozusagen in der Liberalität der Person liegt, möchte ich aber gerne Fakten auf den Tisch (haben) ... aber da muss man noch überlegen wie oder so, letztendlich irgendwie thematisieren, und dann aber auch meine Haltung zum Ausdruck bringen als Führungskraft, und damit hat es sich jetzt im Sinne von, dass da jetzt nicht ein Hin- und Herumgeschnatter und ein Hihi, Witze und Sonstiges gibt ... sondern es ist wie es ist und das ist zu akzeptieren. (F4)
	74	<ul style="list-style-type: none"> • Das ist, solange die Arbeitsleistung ganz normal ist und passt ja und das Arbeitsumfeld das normal bleibt, dann sehe ich nicht wirklich einen Handlungsbedarf, weil das ist ja deren eigene, persönliche Sache. Worauf ich schon im Hintergrund achten würde (ich): (wie) ist der Umgangston und ob da irgendwelche Mobbing Sachen ... und sowas kann man dann natürlich nicht akzeptieren als Führungskraft. (F4)
T2/3/3.2 - Zusicherung 4-Au- gengespräch	80	<ul style="list-style-type: none"> • In jedem Fall vermitteln, dass wenn darüber gesprochen werden möchte, also unter 4 Augen, dass man diese Möglichkeit bietet. (F4).

	26	<ul style="list-style-type: none"> • ... wenn ich merke jemand ... (jemand) fühlt sich persönlich durch etwas angegriffen, ... dass ich definitiv eine Ansprechperson bin. (F4).
	555	<ul style="list-style-type: none"> • Und allenfalls überlegen gemeinsam mit den beiden Angehörigen, in welcher Form man das transparent macht sozusagen, damit es kein Thema in der Dienststelle oder im näheren Umkreis ist. Ich würde allerdings das Einzelgespräch, wenn mir dann beide bestätigen, jawohl, sie gehören dazu, selbstverständlich unter Vier-Augen führen (F4)
T2/3/3.3 - mit Kolleg:innenschaft Gespräch suchen	80	<ul style="list-style-type: none"> • (wenn) Kolleg:innen darauf (LGBTIQ+-Person) angespielt haben, ... sollte (es) eigentlich mit (diesen) Teammitgliedern (durch die vorgesetzte Person) besprochen werden. (F4)
	753	<ul style="list-style-type: none"> • Wenn vielleicht jetzt ein Druck von außen (von den Kolleg:innen) kommen würde, würde ich das Gespräch mit den Mitarbeitern suchen (F4).
	17	<ul style="list-style-type: none"> • Sollte ich jedoch mitbekommen, dass es Schwierigkeiten unter den Mitarbeitern gäbe, so würde ich mit jedem einzeln sprechen und fragen, was dessen das Problem sei. (F4)
	11	<ul style="list-style-type: none"> • Wenn jetzt der Umkreis nicht umgehen kann, wenn jetzt so eine Person im Arbeitsfeld ist, ja, muss man oder kann man vielleicht auch in Teamgesprächen, ja, das Lösen. Man sollte es lösen, ich sag jetzt (nicht), man muss es lösen, man sollte es lösen, ja, weil es trotz allem zum allgemeinen Betriebsklima

		<p>..., ja, jede Störung, sag ich jetzt einmal, sollte irgendwie gelöst werden, ja. (F5 – Mehrfachnennung)</p>
	999	<ul style="list-style-type: none"> • (wenn die Zusammenarbeit mit einer LGBTIQ+-Person verweigert wird) In Wahrheit müsste man eigentlich erst dann eingreifen, wenn wirklich die Verweigerung da ist, weil wenn es nur gesagt wird, beim Kaffee unten, da wird öfter was gesagt und wenn wirklich wer kommt, und sagt „ich lehne das ab, ich mach das nicht“. Nun da wird man ein Gespräch führen müssen. Ja. Zuerst mit dem, ... Das heißt, das wird man dort lösen müssen (F4.2)
T2/3/3.4 - Beleidigungen, Übergriffe	80	<ul style="list-style-type: none"> • Wenn so beleidigende Worte fallen, das ist eigentlich schon Aggression, ... das müsste man dann schon sehr ernst nehmen. (F4.2 - Mehrfachnennung) • Sobald eine Beleidigung am Tisch ist ... muss das zur Sprache gebracht werden. Eine Beleidigung ist eine Aggression. (F4.4 – Mehrfachnennung) • Auch Mikroaggression (ist) ernst (zu) nehmen, weil man weiß auch nie, wann kommt es zu einer Handlung in der dann physische Gewalt angewendet wird. (F4.3 – Mehrfachnennung)
	753	<ul style="list-style-type: none"> • (bei Übergriffen) würde ich eine Dienstbesprechung einberufen ... möglicherweise würde ich auch ... eine Fachkraft einladen. Ich würde versuchen, die Leute aufzuklären ... (und fragen) was eigentlich das Problem

		<p>ist. ... wenn sich (jemand) ... geoutet hat, würde ich sagen, gut, wenn er im Dienst korrekt ist, was gibt es da? ... Körperliche Übergriffe, das geht gar nicht. Da müsste ... man auf jeden Fall einschreiten. (F4.2 - Mehrfachnennung)</p>
	26	<ul style="list-style-type: none"> • (Übergriffe) ... dann würde ich ... sagen, dass diese Sprache hier natürlich keinen Platz hat ... und dass wir uns alle zu respektieren haben ... Sollte das Verhalten dann nicht aufhören ... würde ich ... nachfragen, woher das kommt. Und auch offen aufzeigen, dass das kein, also das dieses Verhalten nicht toleriert wird. (F4+4.2+4.4)
	16	<ul style="list-style-type: none"> • ... es darf keine Verletzung der persönlichen Integrität ... stattfinden ... würde ich auf jeden Fall einen persönlichen Dialog mit ... dem Opfer ... suchen und ... versuchen ... dieses Problem gemeinsam (zu) lösen ... der Vorgesetzte wäre gut beraten ... auch seine Vorgesetzten ... über einen Vorfall zu informieren. (F4)
	11	<ul style="list-style-type: none"> • Da hol ich mir einmal zuerst die angegriffene Person, ... und würde dann die anderen handelnden Personen jetzt nicht unmittelbar hinzuziehen, aber im Endeffekt ist es mir schon wichtig ... dass gravierende Dinge ausgeräumt sind, und das ist zumeist möglich durch, sag ich jetzt einmal, ein Vier- oder Sechsaugengespräch oder je nachdem, wie viele Beteiligte sind, ja. Und ... man muss

		<p>auch die ... stellen, dass sie auch dazu stehen, ja, und nicht nur hinter der vorgehaltenen Hand: „Ja, ja, na, ich war das dann eh nicht, ja.“ Also, ich bin dann schon so für ein offenes Gespräch mit allen Beteiligten. (F4.2 - Mehrfachnennung)</p>
	77	<ul style="list-style-type: none"> • Ich glaube, das ist ganz klar. Wie in allen anderen Bereichen bin ich als fürsorglicher Kommandant für das Wohl all meiner Bediensteten verantwortlich. Das heißt, wenn ich da was mitbekommen würde in diese Richtung, müsste ich sofort einschreiten und zunächst einmal das Gespräch mit allen involvierten Personen, ja, suchen und führen. Und natürlich, es beim Wort zu nennen, wenn es schon zu irgendwelchen Übergriffen gekommen wäre oder kommt, muss ich Maßnahmen disziplinar bis hin strafrechtlich prüfen und dann natürlich auch gemäß den Gesetzen handeln. (F4.2)
	526	<ul style="list-style-type: none"> • ... ich bin nicht ausgebildet für so psychologie-Dinge und da bin ich schon ganz froh, dass es bei uns Leute gibt, die dafür ausgebildet sind ... ich kann aber auch dazu sagen, nicht immer bringt das eine Lösung ... auch bei nur Heteros, ist die Situation manchmal so verfahren, da müssen sich die Leute trennen. (F4.2 + 4.5)
	417	<ul style="list-style-type: none"> • Dann hole ich mir die Betroffenen zu einem Gespräch - einzeln. Zuerst einmal, und im schlimmsten Fall, wenn es erforderlich ist, mache ich eine Gegenüberstellung. (F4.2)

	61	<ul style="list-style-type: none"> • Die sind zu stoppen. Ich meine, das ist ganz klar. Ich würde zuerst einmal die Person holen, was da wirklich dahinter ist, beide halt, die eine und die andere. (F4.2)
	111	<ul style="list-style-type: none"> • Es kommt immer darauf an Wenn jetzt der, der mir das mitteilt angsterfüllt ist oder hasserfüllt, muss ich einmal mit dem Mitarbeiter, der mir das sagt, sprechen. ... Natürlich werde ich dann ... beobachten, wie es ihnen denn bei der Arbeit ergeht, ob sie von den anderen aufgrund ihrer Besonderheit über alle Maßen geschätzt, oder über alle Maßen nicht geschätzt werden. Beide Extreme mag ich nicht. ... Ich werde nur als allerletzte Möglichkeit diesen besonderen Menschen auf seine Besonderheit ansprechen, weil ich, will ihm auch keine Bühne geben. Er ist nichts Besonderes. Er ist ein Mensch wie alle anderen und es hat in der Arbeit nicht wirklich was zu suchen. Werde aber wenn die anderen Mitarbeiter hier Vorurteile oder Vorbehalte haben, diese sehr wohl zur Brust nehmen und sagen, sie sollen das gefälligst unterlassen. (F4) • (Erpressung) Das wird ganz pragmatisch so wie es im Gesetz vorgesehen ist, behandelt. ... Er muss sich mir gegenüber nicht outen, das ist nicht vorgesehen. (F4.5 + 4.2)
T2/3/3.5 - Körperliche Gewalt	314	<ul style="list-style-type: none"> • ... wenn jetzt wer geschlagen wird, dem muss man natürlich nachgehen, das ist ja dienstrechtlich, ist klar (F4.2)

	625	<ul style="list-style-type: none"> • ... also ich müsste vom Dienst verweisen, die Täter. (Wenn das nicht geht) ... mit ihnen reden ... mit allen reden, und tät mit denen nochmals Klartext sprechen, und schau, dass ich die Situation wieder auflockern kann. (F4) • (wenn extreme Sachen passieren) Als Chef, ich würde sie, der Polizei übergeben. (F4)
	666	<ul style="list-style-type: none"> • Ich leite mal ein Disziplinarverfahren ein, und fang mit einem Ermittlungsverfahren an, und dann schau wir, was da war. (F4.2)
	555	<ul style="list-style-type: none"> • ... wenn solche Vorfälle wie ... Gewalt und Erpressung, also derlei Dinge, ja dann ist das einmal auf jeden Fall disziplinar zu würdigen. Das heißt, da muss ich überlegen, ob ich nicht gleich eine BV-Meldung (Besondere Vorfallsmeldung) absetze, oder mit dem Leiter der Disziplinarabteilung sofort Kontakt aufnehme. Mit Sicherheit würde ich den Heerespsychologischen Dienst zu Rate ziehen, einerseits auch mir zur Hilfe, damit ich weiß, wie ich da jetzt als nicht 100%-er Profi der Psychologie richtig umgehe. ... wenn das Mobbing ist, da gibt es eine Interventionskette und ähnliches mehr. Ich würde aber wie gesagt auch sehr schnell meinen direkten Vorgesetzten einbinden. Einerseits weil es ein meldepflichtiger Tatbestand einmal jetzt rein rechtlich ist, aber insbesondere, weil ich mir erhoffe, dass der Vorgesetzte eine emotional weniger aufgerüttelte Sichtweise hat wie

		<p>ich. Weil es spielt sich in meinem Dienstbereich ab und ich bin jetzt gefordert als Manager, dass ich das abstelle und richtig administrierte. Und der andere sieht das vielleicht ein wenig entspannter, weil er nicht direkt betroffen ist. Also, das wäre mein erster Ansatz. (4.2 +4.5 - Mehrfachnennung)</p>
	526	<ul style="list-style-type: none"> • Da rufe ich die Polizei (F4.2 und 4.5)
	417	<ul style="list-style-type: none"> • Dann mache ich eine Anzeige, ... wennst nicht dabei bist, ist das immer, ja. Aber ich melde es, ... oder ich schaue es mir weiter an, ja. Mache eine Niederschrift usw. ja, ja. Alle disziplinar-technische Maßnahmen ausschöpfen. (F4.2)
	61	<ul style="list-style-type: none"> • Na gut, dass ist unakzeptabel, Gewalt ist in jeglicher Form unakzeptabel im Umgang miteinander, ja. Also das ist für mich ein Grundthema ... mal schauen ... wie es wirklich war, ... ob man da nicht irgendwo Maßnahmen setzen kann oder muss, dass die Person geschützt ist, ... als Betroffener von solchen Übergriffen, ist man gar nicht, grundsätzlich einmal gar ned so scharf drauf, dass man aus dem Umfeld rausgenommen wird, na sondern, dass ist eher die Erwartung, dass man korrekt behandelt wird. (F4.2) • (schwere Körperverletzung) Ja, das ist ein strafrechtlicher Tatbestand (F4.2)
	111	<ul style="list-style-type: none"> • (Schwere sexuelle Übergriffe) Das wird ganz normal abgearbeitet. Da gibt es eine Strafanzeige, Dienstenthebungen. (F4.5 + 4.2)

	POL	<ul style="list-style-type: none"> • Das geht überhaupt nicht! Also ... , und wenn das Ganze nicht aufhört, dann ist es soweit, dass man Maßnahmen ergreifen muss, also wirklich mit Disziplinarverfahren und so weiter und sofort. (F4.2)
T2/3/3.6 - Macht und Vorbild der vorgesetzten Person	11	<ul style="list-style-type: none"> • (Sind Sie als Führungskraft ein Vorbild?) Das glaube ich schon auch, ja ... ich bin auch selbst eine Person, die alle Menschen versucht gleich zu behandeln, ja, egal welcher Herkunft, insbesondere auch Verwendungsgruppe. Man muss die Menschen oder man sollte die Menschen so nehmen, wie sie sind. (F3.2)
	555	<ul style="list-style-type: none"> • Ich würde sie (LGBTIQ+) nicht anders im jetzigen Arbeitsumfeld als im bisherigen sehen. Und das heißt sozusagen, im Mittelpunkt steht der konkrete Mensch und die Konstellation. (F3.2 – Mehrfachnennung)
	74	<ul style="list-style-type: none"> • Ich kann das auch akzeptieren als Vorgesetzter, mir ist ja nur wichtig, dass dieser Mensch dann eine gute Arbeitsleistung bringt und was der für eine private Einstellung hat oder sexuelle Einstellung und Vorlieben und ob er ein QUEERS ist, das ist eigentlich mir, dann als Vorgesetzter, ist mir das komplett egal. (F2) • Mir ist wichtig, dass die Arbeitsleistung funktioniert.

		<ul style="list-style-type: none"> funktioniert und dass sich der Mensch wohl fühlt. Wenn er sich wohl fühlt indem er sich outet und mit dem umgehen kann, dann ist das für mich begrüßenswert. Es wird aber von mir auch akzeptiert, wenn er das geheim hält (F2)
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Kategorie - Outing (Bezeichnung T2/4)

BEZEICHUNG	Person	Aussage
T2/4.0 - Allgemein	80	<ul style="list-style-type: none"> Ich glaube, dass die (LGBTIQ+-Bediensteten) vielleicht privat auch nicht geoutet sind und viele gar nicht queer leben. (F2)
	5	<ul style="list-style-type: none"> Und ned überreden, sondern er muss selber den Weg finden, sich zu outen und sagen „ok, jetzt bin ich so gefestigt, dass ich (es) sag (F7) Des ist do da (hier) ein Männerberuf...da muss er wirklich sattelfest sein ... Sag ich zu ihm, wennst Probleme hast, kannst kommen. Er wird nicht kommen, weil er an Schieß hat ... kurz bevor er abrüstet, kommt (er dann) (F2)
	555	<ul style="list-style-type: none"> an und für sich ist mein Zugang zur sexuellen Orientierung oder überhaupt Privatleben und Dienstbereich, das es eine Trennung zu geben hat ... Die sexuelle Orientierung, die ein jeder in sich trägt, das geht eben von queer bis asexuell, ist eine Privatsache ... eine Minderheit fällt immer auf sozusagen. Eine Mehrheit, ja, ist sozusagen state of the art, eine Minderheit fällt auf ... Und Nummer zwei ist ja auch die Frage: was bringts? (F2)

	526	<ul style="list-style-type: none"> • ... es ist schon schwer genug, wennst in der normalen zivilen Welt dich outest, aber bei uns, durch diese Männercommunity, die da zusammenkommt, ja, ist das glaube ich noch viel ärger, dass keiner sagen kann als erster "Mir ist das egal". Oder der darf mit mir in einem Zimmer schlafen. (F2)
	417	<ul style="list-style-type: none"> • ... weil sie dann gehänselt werden. Es wird einfach nicht ernst genommen ... und natürlich, da traut man sich nicht, wenn du ständig mitbekommst, wie deine Kameraden sich über des lustig machen ... wer will (das) schon ... da brauchst schon sehr viel Mut und Mumm, dass man das macht. ... glaub ich schon, dass sich grundsätzlich weniger, ... entschließen unserer Organisation anzugehören. Aus dem Grund, weil es auch nicht cool ist, glaube ich in der Community (der LGBTIQ+). (F2)
	61	<ul style="list-style-type: none"> • Also ich mich frage, müssen sie sich überhaupt outen? Ist ja ein Grundsatzthema, dass ich mir stelle, ich muss mich auch nicht outen, wenn ich hetero bin. Also ... ob die Notwendigkeit zum Outen überhaupt gegeben ist (F2)
	111	<ul style="list-style-type: none"> • Warum muss ich mich outen? Muss ich mich outen, dass ich hetero bin? Ist es nicht selbstverständlich, dass jeder irgendeine sexuelle Orientierung hat? Muss ich mich als Katholischer outen? Interessiert mich doch gar nicht. ... Ich bin ich, ich mache meine Arbeit und warum – es interessiert mich ja gar nicht wenn sich einer outet. ... Was wird besser oder

		schlechter dadurch, durch das Outen. Er fühlt sich freier, oder was? (F2)
	POL	<ul style="list-style-type: none"> • Bei uns ist es so: Frauen outen sich viel, viel leichter wie Männer sich outen. ... ich glaube das hat den Grund, weil das Bild vom Polizisten einfach: männlich, stark. ... und da glaub ich, dass viele Probleme haben, die was sagen, nein, da passt Schwulsein überhaupt nicht dazu. ... , ist halt immer noch leider in den Köpfen das Bild, so tuntig und schwach und eher, wie soll ich sagen, nicht so stark wie ein richtiger Mann, was absoluter Blödsinn ist (F2)
T2/4.1 - Befürchtungen	80	<ul style="list-style-type: none"> • Personen, die queer sind, sich eigentlich nicht auswirkungsfrei outen können (F1) • (Gründe für Nichtouting) Na, die Konsequenzen ... die Person kann davon ausgehen, dass ihre Karrierechancen damit beeinträchtigt sind (F2 – Mehrfachnennung). • (Gründe für Nicht-Outing) Bossing oder Bullying oder verschiedene Formen von workplace harassment (F2 - Mehrfachnennung) • Wenn man geoutet ist, ist man in Gefahr. Das ist ja auch eine sehr große psychische Belastung. Also könnte mir jetzt ein Kollege ... irgendwie Gewalt antun. (F5 – teilweise Mehrfachnennung)
	753	<ul style="list-style-type: none"> • Ja eben, wenn des vielleicht mehr Thema wäre, würden sich vielleicht auch mehrere Leute outen und würden nicht viele, auch leider im Geheimen leben müssen ... es ist vielleicht auch schwierig, wenn man Angst vor

		<p>den Konsequenzen hat, vielleicht auch noch dazu als Führungskraft (F1).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ich würde vielen Menschen, ja, die in meiner Situation sind wünschen, dass sie halt auch mutiger sind ... oft (ist die Angst) unbegründet. (F7) • (in der Abteilung) es sind ja sehr viele, die eher vom Land kommen ... dann ist man vielleicht konservativer ... also nicht jetzt so, dass sie grundsätzlich negativ eingestellt sind, aber sehr skeptisch. ... wenn man (sich) dann etwas kennenlernt, dann kommt man (= Kolleg:innen) drauf ... es ist ja gar nicht so schlimm ... und wird dann vielleicht auch offener. (F3.2 - Mehrfachnennung) • Ich meine am Land ist es ja noch einmal schwieriger mit Outing. (F3.2)
	26	<ul style="list-style-type: none"> • (kaum Outing) .. halt die Überzeugung da ist, dass die Leute mit Sicherheit negativ reagieren ... man sich deshalb schon gar nicht dem Risiko aussetzt ... weil man dann mit Leuten, also man arbeitet ja mit ihnen zusammen ... und wenn das dann irgendwann mal negativ ist ... dann hat ja der Arbeitsplatz auch (einen) Teil seines Wertes eingebüßt. (F2)
	5	<ul style="list-style-type: none"> • ... gebe ich jeden den Rat, an Jungen, der einrückt oder hier Beruf mach will, das muss er selbst abschätzen, sich beim Bundesheer zu outen. Er hätte Nachteile, sei es jetzt in beruflicher Hinsicht, sei es im Umfeld und dergleichen ... er muss verdammt, verdammt gut

		<p>sein ... er (würde) sicherlich mit Repressalien und Abstufungen 100% rechnen müssen (F1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • In der unteren Ebene gibt es Repressalien, aber er hat ein schlechtes Leben, schlechtes Leben. Wann ein Scheißdienst ist, dann frisst er den. (F2 - Mehrfachnennung) • Wir waren gute Freunde, der XXX (hoher Offizier) ... und nach der Outing bin ich Luft ihn. Des tut weh. Es tut weh im Herzen, wo ich mir denke, was habe ich jetzt falsch gemacht... allein Blicke können bei Führungspersonen extrem kränken (F4)
	16	<ul style="list-style-type: none"> • ... dass die Leute einfach Angst davor haben, und manchmal vielleicht auch ... unberechtigte Angst, was passiert, wenn ich mich oute ... Ängste, die ich selber auch gehabt habe, weil ich habe auch ewig lang damit gehadert. (F2) • ... ich hab das auch von anderen mitbekommen, dass man über mich auch jedenfalls geredet hat ... die Leute haben, wenn sie mich kennengelernt haben, mir sehr wohl ins Gesicht dann gesagt ... dass sie sehr wohl ein anderes Bild früher gehabt haben und sie sich dieses Bild als korrigiert ... gesehen haben. (F2) • Die ich kenne, sind nicht geoutet, und haben auch nicht vor sich zu outen. Ich habe versucht mit denen natürlich so offen, wie möglich zu reden. ... es Ihnen einfach nicht so gut geht, weil sie einfach nicht in der Lage sind, sich zu outen (F3.1)

		<ul style="list-style-type: none"> • Eben diese Geschichtln, die hinter'm Rücken dann entstehen ... also dieses hinter dem Rücken reden bzw. einfach nicht mehr zu akzeptiert zu sein, als was man bis jetzt sich vorgestellt hat. Also ... man sich bis dahin präsentiert hat. (F2)
	314	<ul style="list-style-type: none"> • Es kann aber auch sein, dass es eine Zeit gut geht, und dann andere Leute kommen, und plötzlich wird die Situation unaushaltbar. Wenn man geoutet ist ... dann muss (man) eine Chance haben, dass man woanders zu arbeiten anfangt, dass man den Bereich verlässt. (F2). • (Vor dem Outing) ... außer die Standardsprüche wie Angst vor Schwulen, die ab so in Gruppen gesagt werden .. ist so ein Herdentrieb ... es war nicht so dramatisch. Es war eigentlich kein Thema. (nach dem Outing) ... Verwirrung, manche haben es ... cool gefunden ... andere ... sehr praktisch ... weil (sie) mit sowas (jemanden, der sein Geschlecht wechselt) überhaupt nichts zu tun haben. (F3.2) • also vor lesbisch habens keine Angst, das findens alle cool ... und alles was dann noch queerer ist, das wird dann sehr problematisch (F1 - Mehrfachnennung)
	625	<ul style="list-style-type: none"> • ... weil wie gesagt, weil des ned ins Schema passt (die LGBTIQ+-Personen) ... weil des Bundesheer bezieht sich ja auch auf die Vergangenheit ... und natürlich auch, der Hitler

		<p>eben ... der hat halt auch ... Hassgefühle gehabt gegen Homosexuelle und des prägt halt wahrscheinlich auch. Und viele sind noch aus der Kriegszeit und haben natürlich, gut die sind dann eigentlich eh schon in der Pension, aber im Gedächtnis weiterentwickelt hat, ja. (F2 - Mehrfachnennung)</p>
	17	<ul style="list-style-type: none"> • (niedrige Outing-Quote) Aus Angst vor dauerhaftem Mobbing und Schikanen und Beschneidungen jeglicher Art. Der Personen- gruppe LGBTIQ+ anzugehören schädigt das Ansehen des Bundesheeres. Man wäre kein richtiger Mann, keine richtige Frau und schon gar kein Soldat ... ob diese Erfahrungen jetzt so waren, weil ich eine Frau bin oder lesbisch kann ich nicht sagen. (F2 + F3.1 Mehrfachnennung).
	666	<ul style="list-style-type: none"> • Das heißt, ich glaub', dass es jetzt gar nicht so die Umgebung ist, die es behindert, sondern dass sich die meisten Menschen selbst im Weg stehen. Und einfach Angst haben, vor dem was passieren könnte. Und des zweite ist, dass das möglicherweise auch mit dem Leidensdruck zusammenhängt. Also aus meiner persönlicher Erfahrung kann ich sagen, wenn ich für mich ein Möglichkeit gefunden hätte, dass ich mit mir selber im Reinen bin, ohne dass ich durch das ganze Prozedere gehe, durch des ich gegangen bin, hätte ich es wahrscheinlich auch nicht gemacht. (F2) • ... von denjenigen, die dann ... für sich (keine) Lösung finden, wie sie damit leben können,

		<p>dort steigt dann der Leidensdruck einfach immer mehr. Und irgendwann wird der Leidensdruck dann so groß, dass sie sagen, ich muss irgendwas tun. Und entweder wechseln sie dann (das) Ressort, oder gehen woanders hin, wo sie einfach glauben, es ist leichter oder sie gehen zu Grund oder sie kommen bei uns raus (outen sich) beim Militär. Und des sind dann, diese Sternschnuppen, die dann halt durchs Bundesheer ziehen. Und diese bunten Vögel, die man dann irgendwo kennt, oder ned kennt. (F2)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... meine Erfahrung ist halt einfach, dass ... wenn ich selber authentisch bin, wenn ich bin, wer ich bin, dann wird meine Umgebung das auch akzeptieren Idioten gibt es immer, die damit nicht klar kommen, Aber Freunde, die Freunde sind, werden auch dann Freunde bleiben (F5) • ... ich glaube, dass diejenigen, die bei uns nicht klar kommen, auch woanders nicht klar kommen. Weil sie nämlich mit sich selbst nicht klar kommen, und die ... Außenwelt einfach immer nur ein Spiegel für sich selbst ist. Und wenn ich vor etwas davonlaufe und ich gehe woanders hin, dann werde ich mit dem, vor dem ich grad davongelaufen bin, wieder konfrontiert werden. So lang bis ich mich dem stell und dann ist es kein Problem mehr. (F5)
	11	<ul style="list-style-type: none"> • Ich könnte mir vorstellen, ... ja, dass sie schon ... insbesondere bei der Truppe, ... gemobbt werden, ja ... aber ich glaube, die Angst davor,

		<p>ja, besteht, und vielleicht könnte das sein, dass man sich nur im privaten Bereich outet, aber nicht im dienstlichen Zusammenhang, um nicht irgendwie vielleicht doch negativ behandelt zu werden. (F2)</p>
	555	<ul style="list-style-type: none"> • ... man befürchtet dadurch dann allenfalls, dass schlecht über mich geredet wird, dass ich geschnitten werde bei der Arbeit, dass ich irgendwie - ich will das Wort Mobbing gar nicht in den Mund nehmen - aber irgendwie halt nicht mehr so neutral behandelt werde wie bisher. (F2)
	999	<ul style="list-style-type: none"> • Ja, i glaub, es gibt mehrere Begründungen, des ist unterschiedlich. I glaub, dass es z.B. in der Zentralstelle leichter wäre für jemanden sich zu outen, als wie draußen beim eigentlichen Bundesheer, des hat mit der sozialen Struktur zu tun meiner Meinung nach, weil der, der Gruppendruck und die Kameradschaft, die man, die immer wieder so propagiert wird draußen, die hat natürlich Vorteile, aber auch Nachteile ... der Mensch ist ja ein Gewohnheitstier, ... oder im Rudel sind wir stark, ... dann kommt des wahrscheinlich in einer Gruppe, die immer beisammen is ... in einer militärischen Organisation ... die auch damit arbeiten, dass sie so ein kompakter Haufen sind, und sich jeder auf jeden verlässt usw. ... könnte es aber natürlich auch besonders schwierig sein, wenn irgendwer sich vielleicht outet, im wahrsten Sinn des Wortes ...Nämlich sich hinausschießt aus dem, wo alle sagen,

		<p>des brauch man nicht oder des stört oder wir glauben, dass des nicht gscheit is oder aus Schwäche ausgelegt wird, wie auch immer, ja. (F2)</p>
	77	<ul style="list-style-type: none"> • ... grundsätzlich glaube ich, auch wenn (sich) der Zugang zu diesen Personengruppen ... - in den letzten Jahren gewandelt hat, ja, die Gesellschaft schon anders reagiert. ... Im Bundesheer ist das vielleicht noch ein bissl schwieriger, diffiziler, weil das über Jahrzehnte eine reine Männerdomäne war. ... In einem Bereich so wie bei uns ist es für die Bediensteten dann noch schwieriger, ja, sich zu outen, dazu zu bekennen, ja, weil man ... schlichtweg wahrscheinlich Nachteile erwartet und versucht man das natürlich schlichtweg zu verbergen. ... die Nachteile sind klar vom berühmten Hänkeln ... Bis hin dauernd vielleicht irgendwie so an den Pranger gestellt zu sein ... vielleicht auch Nachteile im persönlichen Fortkommen in unserem Bundesheer begründen. (F2 - Mehrfachnennung)
	74	<ul style="list-style-type: none"> • ... wir eben eine sehr konservative Organisation sind und nicht wirklich damit umgehen können (mit LGBTIQ+) und natürlich dann auch Mobbingängste, Versagensängste, die Angst im Fokus zu stehen. (F2) • Viele Menschen wollen das auch gar nicht so wirklich präsentieren. Es gibt wenige Ausnahmen, die genießen natürlich eine derartige Aufmerksamkeit, das sieht man. Die sind dann

		<p>eh auch bekannt, auch in den Medien. Die präsentieren sich dann dementsprechend immer. Aber die Masse, die will einfach ihre Persönlichkeit, glaube ich, einmal persönlich austragen, ja. (F2)</p>
	61	<ul style="list-style-type: none"> • Na weilst Dich der Gefahr der Isolation und der Aggression aussetzt. (F2)
	POL	<ul style="list-style-type: none"> • Ich glaub, die haben Befürchtungen einfach, dass - ich meine, man hört ja viel - dass die Kollegen mit ihnen dann nicht mehr normal tun, dass sie Angst haben quasi, dass sie sie im Nachtdienst irgendwie angrapschen können ... bei den Älteren ist's so, bei den Jungen eh nicht mehr so ... es ist auch das Stadt-Land-Gefälle extrem (F.4) • (Verändert sich das Umfeld, nach Outing) Ja, was ich mitkrieg schon. ... Und aber ich sage immer, wenn du schwach bist, bist ein bissi fehl am Platz (F3.1)
	111	<ul style="list-style-type: none"> • Die Vorurteile und Vorbehalte die es absolut gibt. ... Es kommt immer darauf an, wie du von zuhause erzogen worden bist. ... du wirst ja dort schon sozialisiert und ... (nimmst die) Vorbehalte der Queers (auf) ... Da denkt man sich, um Gottes willen, warum soll ich mich da jetzt outen. (F2)
T2/4.2 - Vorteil für Geoutete	5	<ul style="list-style-type: none"> • Er muss sich nicht verstellen ... und wie war dein Wochenende? Mit wem warst unterwegs? Es wird ein bisschen lockerer. Ganz normal (F3) • ...wenn er sich nicht mehr verstellen muss, bringt er vielmehr Motivation, Arbeitskraft in

		den Dienst. Er hat sehr viel Power zum Hineinwirken und ned zum Verstellen ... die Gedanken kann er voll dann dem Dienst widmen. (F5)
	666	<ul style="list-style-type: none"> • Was ist jetzt für mich, natürlich nachdem ich auch so ein bunter Paradiesvogel bin, ist es jetzt leichter, also für mich leichter Karriere zu machen. (F6)
T2/4.3 - kennen Sie (andere) Queers	80	<ul style="list-style-type: none"> • Theoretisch schon, aber sie arbeitet jetzt nicht mehr im Bundesheer. (F3)
	753	<ul style="list-style-type: none"> • Nein.
	26	<ul style="list-style-type: none"> • Ja. Ja der Umgang hat sich total problemlos gestaltet, dass war teilweise einfacher, als mit dem typischen heterosexuellen Menschen eben im Heer, weil diese ... Themen nicht auslassen zu müssen, also ich musste nicht aufpassen ... was ich sage. (F3.1)
	5	<ul style="list-style-type: none"> • Ja.
	16	<ul style="list-style-type: none"> • Ja, ich kenne mehrere Personen.(F2) • ... (Zugang seiner Kameraden) ... wir wissen das, wir akzeptierns, weil unter Umständen, wir Angst haben könnten, dass vielleicht das unserer eigenen Karriere schaden könnte. ... ganz wenige, aber sehr wohl ein paar Leute eben kennengelernt, die einen relativ reservierten Zugang zum Thema hatten. (F1) • ... obwohl ich weiß, dass viele Leute noch immer einen noch nicht normalen Zugang zu diesem Thema haben. Sie sind immer noch reserviert bzw. haben Angst vor diesem Thema bzw. fühlen sich einfach unwohl. (F1.5)

		<ul style="list-style-type: none"> • Also es ist ebenenabhängig... wenn Du zu uns kommen würdest, in unser Abteilung ...würdest du das bestimmt nicht wahrnehmen. Jedoch gehst Du in ... eine Einheit, wo eben Soldaten wirklich an der Waffe, als eben diese Männlichkeit, also wo dieses Männlichkeitsbild noch stark vertreten ist ... wäre das ... für eine Person, die nicht vielleicht schon relativ gut situiert ist bzw. nicht relativ gut gefestigt ist ... hätte diese Person 100% Schwierigkeit (F1.5) • Aber nicht ... etwas sagt „LGBTIQ+-Leute kommst zu uns“, also das wäre wie, wieder eine Abwehrreaktion der ewig Gestrigen ... sozusagen bis die weltoffeneren und jüngeren Leute kommen. Ich sage nicht, dass alle Alten so sind ... die meisten sind sehr wohl abwertend oder bzw. abwehrend ... es gibt natürlich Junge, die ein bisschen eine andere Partei wählen (die auch abwertend und abwehrend sind). (F7.4)
	314	<ul style="list-style-type: none"> • Ich kenne niemanden. (F3.1)
	625	<ul style="list-style-type: none"> • Nein, kenn ich nicht. (F3.1))
	17	<ul style="list-style-type: none"> • Ja, ich kenne noch 3 weitere Bedienstete
	666	<ul style="list-style-type: none"> • Ich weiß, dass es zwei gibt. Eh den ... ich kann aber nichts sagen, weil ich mit denen keinen Kontakt habe. Ich weiß nicht, wie es ihnen im täglichen Dienstbetrieb geht. Kann ich nicht sagen. (F3.1)
	11	<ul style="list-style-type: none"> • ... ich kenn eine Soldatin, die vorher Soldat war,

	555	<ul style="list-style-type: none"> • Ja. 2 Personen. Einer Person geht es gut, er wird an der Dienststelle akzeptiert. Die andere Person hat ziemlich Probleme. (F3.1 - Mehrfachnennung)
	999	<ul style="list-style-type: none"> • Ich persönlich hab, wie gesagt 3 aktive Erfahrungen in unterschiedlichen Bereichen ... durchaus sehr differenzierte Wahrnehmungen aus deren ... Arbeitsumgebung, wobei ... das möglicherweise auch ein bisschen das wieder spiegelt was, wenn i jetzt aufs Große schaut bei uns, hätt i eigentlich gesagt, es is eigentlich ganz ehrlich gesagt bei uns kein Thema. (F1 – Mehrfachnennung)
	77	<ul style="list-style-type: none"> • weder (kenne ich) so einen (LGBTIQ+), noch (habe ich da) selbst irgendwie Erfahrungen. (F2)
	74	<ul style="list-style-type: none"> • ... also ich kenne kaum, also die kann man vielleicht an einer Hand oder maximal an zwei Händen abzählen, Menschen, die sich hier in irgendeiner Art und Weise geoutet haben. Also das spricht auch dafür, dass diese Organisation nicht wirklich mit diesen Personen umgehen kann und auch kein Lagebild hat, wie viele von diesen Menschen überhaupt in unserer Organisation arbeiten (F1)
	526	<ul style="list-style-type: none"> • Nein, ich kenne keine LGBTIQ+-Bediensteten (F3.1)
	417	<ul style="list-style-type: none"> • Ja, ich kenne mehrere. ... Ich mit den Leuten ned anders geredet, wie mit allen anderen. Nein, hab ich nie ... gehabt, dass ... jemand mir drüber sprechen wollte. (F3.1)

	61	<ul style="list-style-type: none"> • Zwei Personen ... Also wennst die Person kennt hast, mit dem einen Geschlecht und dann mit dem anderen Geschlecht, ist und bleibt irgendwie befremdlich ... in dienstlichen Abläufen, glaube ich, habe ich den Eindruck, dass das durchaus normal geht, ja, weil da fokkusterst darauf. Aber sobald es um das soziale Umfeld geht ... glaube ich, dass Befangenheit vorliegt. (F3.1)2
	111	<ul style="list-style-type: none"> • Die Quote derer, die sich outen oder was man halt im Bundesheer weiß, wer zu dieser Queer-Personengruppe gehört ist überschaubar. (F1) • Ja, ich kenne Personen im Bundesheer. Es gibt Menschen, mit denen wird nach anfänglichen Vorbehalten ordentlich umgegangen. Und es gibt Menschen, die sind zum Zeitpunkt ihres Outings beziehungsweise, wo man es eh gewusst hat, dass die dazu gehören, immer schon unordentlich umgegangen ist. (F3.1 Mehrfachnennung) • Unproblematisch. Also falls jetzt irgendeine Queere Person zuversetzt werden würde, wäre das einem jeden wurscht. ... Ja, es gibt in meiner Dienststelle keine Vorbehalte oder schlechte Einstellung. Da kommt einer der uns bei der Arbeit oder eine, vollkommen wurscht, der uns bei der schweren Arbeit hilft und unterstützt. Wo der herkommt ist egal. (F3.2 – Mehrfachnennung)

	POL	<ul style="list-style-type: none"> • Ja, einige. Also, wie gesagt, mehr Frauen als Männer, aber ich kenn auch Transgender jetzt bei der Polizei, also auch einige (3.1)
T2/4.4 - sind sie geoutet?	80	<ul style="list-style-type: none"> • Wie ich im Bundesheer war, war ich nicht geoutet. Nur im engeren Kreis. (F1) • In meinem unmittelbaren Arbeitsfeld (wie ich geoutet), die unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen waren wertschätzend, da war das normal und wurde nicht kritisch gesehen. (F3.1 - Mehrfachnennung)
	753	<ul style="list-style-type: none"> • Also bei mir ... gibt es keine Probleme, die Kollegen wissen Bescheid. (F2)
	26	<ul style="list-style-type: none"> • ... im Bekanntenkreis in der Arbeit ... bei Kollegen, die man nur ab und an sieht, oder wo man ... vorahnen kann, die Einstellung ist vielleicht konservativ .. habe ich das Thema eher gemieden. (F1)
	5	<ul style="list-style-type: none"> • Und wie ich mich geoutet habe: Des kann ned sein, der XXX ist schwul, na des gibt's net. Und trotzdem, mit dem red'i nix, mit dem tu ich nichts. (F2)
	16	<ul style="list-style-type: none"> • Ja. ... in meinem Umfeld werde ich absolut akzeptiert und da habe ich gar keine Probleme mit den Leuten zu arbeiten. Auch dieses Machogehabe kann ich ebenfalls zu einem gewissen Teil erfüllen und kann mit diesen homophoben Witzen auch mitlachen ... als eine Art Galgenhumor (3.2 Mehrfachnennung)
	17	<ul style="list-style-type: none"> • Ja. Sehr, sehr viele Schikanen, Übergriffe, Benachteiligung und Entwürdigung (Zusammengefasst von Verfasserin).

	314	<ul style="list-style-type: none"> • ... ich habe mich erst dann getraut zu outen, wo mir klar war, dass (es) sozusagen „Eh schon wurscht ist“, wo mir schon klar war, dass meine Zeit dort ein Ablaufdatum hat. (F2) • ... weil man dann schon wissen muss, wenn es schief geht, was man sonst macht ... und das Problem ist grad bei einem, wenn man längere Zeit Berufssoldat war ... kann man wieder in einen anderen Bereich Fuß fassen ... ist des Risiko enorm. (F2)
	625	<ul style="list-style-type: none"> • Da war (2000) ja auch ... des Comingout, wo ich es von meiner Weise her umgesetzt habe ... selbstständig natürlich, auch mit Vereine und so Unterstützung auch. (F1) • Beim Bundesheer ... sie schauen, aber sie erwähnen es nicht, so sprechen mich nicht darauf an, ... die bisserl zurück und gehen ein bisserl auf Distanz, ja. Des schon auch. (F1) • Ja. Des stimmt (kaum outen im ÖBH). Es sind viele halt versteckt ... warum des habe ich mich schon jahrelang gefragt ... oder ist des halt natürlich die Angst zu haben, entdeckt zu werden oder sein Job zu verlieren, oder so. (F2)
	666	<ul style="list-style-type: none"> • ...nachdem ich ja geoutet bin, ich nicht alles zu hören bekomme, also eigentlich diesen ganzen Klatsch und Tratsch und diesen ganzen Blödsinn mit dem Hinterrücks Reden und so, des bekomme ich alles nicht mit. Offiziell, oder mir gegenüber kann ich eigentlich nur sagen, dass es das nicht gibt. Also es gibt, es

		gibt keine Vorbehalte, es gibt keine ... Bloßstellungen, Lächerlich-machen, keine Vorurteile mir gegenüber. (F1 - Mehrfachnennung)
	POL	<ul style="list-style-type: none"> • Ja, ich bin outet. Großteil (den ich kenne) ist geoutet eigentlich. (F3.1)

Kategorie - Diskriminierung (Bezeichnung T2/5)

T2/5.0 - Allgemein zu Diskriminierung	417	<ul style="list-style-type: none"> • Also allgemein habe ich das Gefühl, dass bei uns im Bundesheer hier, wenig Offenheit herrscht, ganz im Gegenteil ... nach wie vor, absolute Diskriminierungen gegenüber den Menschen (LGBTIQ+) stattfinden ... eine Angst vor einer eigenen Homophilie, ich will es ja gar nicht Homosexualität nennen ... es gibt nur ganz wenige ... die vielleicht da eine Offenheit zeigen, weil sie persönliche Erfahrungen gemacht haben, mit jemanden aus dieser Personengruppe, positive Erfahrungen gemacht haben ... Aber grundsätzlich glaube ich, dass wir keine positive Haltung dazu haben. (F1 - Mehrfachnennung)
---------------------------------------	-----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Unterkategorie - direkte (unmittelbare) Diskriminierung (Bezeichnung T2/5/1)

BEZEICHUNG	Person	Aussage
T2/5/1.0 - Allgemein	16	<ul style="list-style-type: none"> • Ja. ... in meinem Umfeld werde ich absolut akzeptiert und ... (ich) kann mit diesen homophoben Witzen auch mitlachen ... als eine Art Galgenhumor (3.2 Mehrfachnennung)
	555	<ul style="list-style-type: none"> • Ich kenne 2 Personen, eine Person hat zahlreiche Probleme (F3.1 – Mehrfachnennung)
T2/5/1.1 - Erpressung	753	<ul style="list-style-type: none"> • Gespräch suchen ... ja vielleicht auch einen Psychologen beiziehen ... wenn jemand aus Angst weiterhin schweigt, ... (und sich) auch

		vielleicht vorm Vorgesetzten (nicht) sagen traut, da irgendwie vermitteln. (F4.5)
T2/5/1.2 - Diskriminierung ohne Ansprechperson	26	<ul style="list-style-type: none"> • Wenn man vielleicht mitbekommt, wie andere Personen über LGBTIQ+-Personen reden (F3.1) und man sich selbst nicht outen möchte, aber es trotzdem nicht gut heißt ... aber irgendwo die Machtlosigkeit spürt. (F3.1 – Mehrfachnennung)
T2/5/1.3 - konkrete Diskriminierung	17	<ul style="list-style-type: none"> • ... die verletzenden Erlebnisse in meiner Bundesheerkarriere ... <ul style="list-style-type: none"> ○ Zusammenhänge in der Waffe schlecht erklärt ... ○ hat sich ein damaliger Ausbilder während meines Chargendienstes (ich lag ruhend im Chargenbett) auf mich draufgelegt und hat versucht mich zu küssen. Ich habe ihn aus dem Bett gehauen und verjagt. Am nächsten Tag meinte er noch, er bereue es nicht weitergemacht zu haben ... ○ An der MilAk ... stets abwertende Witze ... Fragen gestellt, ... die unter die Gürtellinie waren ... ich einfach noch nicht den richtigen Mann hatte ... ○ Ich weiß, was du in deiner Privatzeit machst du grausliche „Futschleckerin“ ... ○ Furzen auf meinen Tisch ... ○ ... Lehrsaal kein Platz mehr war „ihr könnt's eh am Boden schreiben, weil da gehört's eh hin“ ... „und von hinten gleich durchgefickt“ ...

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Egal an welchen Feierlichkeiten ich teilnehmen musste für mich war es immer so als sei ich unsichtbar ... also entweder ... übergriffig oder man hat mich ignoriert. Leider betrifft das alle Dienst-ränge. Nur mit den Grundwehrdienern hatte ich niemals ein Thema ... ○ Spontane Dienstzuteilungen, Leistungs-abnahmen, Kursteilnahmeablehnung ... ○ Beim Essen im Speisesaal nicht zu mir setzen ... ○ Ausschluss mittels Befehl von er Benüt-zung der Kaffeemaschine, weil ich zu dumm sei dafür ... (und weitere Bei-spiele) (F3.1)
	999	<ul style="list-style-type: none"> • also die Fälle, die ich kenn, ... und in einem Fall würd ich sagen da hat es punktuell sehr aggres-sives Verhalten geben (F1 – Mehrfachnen-nung)
	POL	<ul style="list-style-type: none"> • Natürlich hat man immer wieder blöde Sprüche gehört, aber ... ja, wie gesagt, wenn man stark ist, "darhebt" man das (F1)

Unterkategorie - indirekte (mittelbare) Diskriminierung (Bezeichnung T2/5/2)

BEZEICHUNG	Person	Aussage
T2/5/2.0 - Allge-mein		
T2/5/2.1 - Mehr Leistungen er-bringen müssen	80	<ul style="list-style-type: none"> • Das ist oft mit Minderheiten (LGBTIQ+-Personen) so, (dass sie) eigentlich immer ein Mehr machen (leisten) müssen und gerade in einem patriarchalen, heteronormativen System

		noch einmal mehr. (F6 – teilweise Mehrfachnennung)
--	--	----------------------------------------------------

Unterkategorie - physische Gewalt (Bezeichnung T2/5/3)

BEZEICHUNG	Person	Aussage
T2/5/3.1 - konkrete Gewalt	80	<ul style="list-style-type: none"> • Die körperliche Sicherheit von Transfrauen ist am meisten gefährdet ... auch homosexuelle Männer könnten in physische Gefahr kommen. (F4.3) • Wenn man geoutet ist, ist man in Gefahr. Das ist ja auch eine sehr große psychische Belastung. Also könnte mir jetzt ein Kollege ... irgendwie Gewalt antun. (F5 – teilweise Mehrfachnennung)
	16	<ul style="list-style-type: none"> • Wenn ich wieder von mir aus schließe ... auch eine Machogruppe ... hätten sie das mit körperlicher Gewalt gemacht, was auch vorgekommen ist (F4.4) • Und ist das ein Person, die körperlich etwas schwächer ist ... hätte diese Person unter Umständen ein Problem, wäre vielleicht auch aus der Gruppe ausgeschlossen und wäre sicher im nächsten Pausengespräch ... ein Opfer (F4.4) • Es gibt wirklich verschiedenste Möglichkeiten, wie sich so ein Szenario entwickelt würde, von eben einfach Bloßstellen, ein bissl Auslachen in der Gruppe, und natürlich eben wie die Gruppe eingestellt ist, bis zur Hardcoregruppen ... es kann bis zu Verletzungen ... auch schwereren vorkommen. (F4.4)
	314	<ul style="list-style-type: none"> • es gibt so die offizielle Meinung, alles ist gut. Dann gibt's die bissl inoffizieller „die sind

		schlecht“ und gibt’s noch tiefere Stufen, wo es dann ziemlich brutal wird (F1.4)
--	--	----------------------------------------------------------------------------------

Unterkategorie - psychische Gewalt (Bezeichnung T2/5/4)

BEZEICHUNG	Person	Aussage
T2/5/4.1 - Beleidigungen	80	<ul style="list-style-type: none"> • Wenn so beleidigende Worte fallen, das ist eigentlich schon Aggression, ... das müsste man dann schon sehr ernst nehmen. (F4.2 - Mehrfachnennung)
	26	<ul style="list-style-type: none"> • Wenn man vielleicht mitbekommt, wie andere Personen über LGBTIQ+-Personen reden und man sich selbst nicht outen möchte, aber es trotzdem nicht gut heißt ... aber irgendwo die Machtlosigkeit spürt. (F3.1 – Mehrfachnennung)
	314	<ul style="list-style-type: none"> • .. ich habe selber erlebt, wie einige Leute (keine spezifizieren, welche Leute) in meiner Einheit rausgemobbt wurden ... und hab auch mitbekommen, was unter der Hand erzählt worden ist, und wie hinterrücks ... wenn man des so miterlebt, wie mit Personen umgegangen wird, die aus irgendwelchen Gründen ned passen ... wie die gelitten haben zu Teil, war mir klar, dass des auch nicht gut gehen kann. (F2 - Mehrfachnennung)
	625	<ul style="list-style-type: none"> • ... weil die Menschen haben halt unterschiedliche Ansichten, und die reagieren ein bisserl argwöhnisch und ein bissl aufbrausend, und manche stänkern halt, und die sind da irgendwie dann grantig, oder einfach intolerant ... manche schimpfen auch (F1 – Mehrfachnennung)

		<ul style="list-style-type: none"> • (Schwulenwitze) ... zeitweise ... teilweise schmutzig, oder teilweise achhh, abgestempelt wird man dann oder, und ... des ist die Vorurteile ... von früheren Zeiten, weil, da sinds vergast und umbracht worden (F3.2).
	17	<ul style="list-style-type: none"> • ... immer wieder musste ich am eigenen Leib Mobbing erfahren (F3.2 - Mehrfachnennung)
	666	<ul style="list-style-type: none"> • Ich brauche ein bissl ein dickes Fell, weil einfach alles was außerhalb der ist, einmal ein bissl antestet ... wenn man über sich selber auch lachen kann, dann ist da schon sehr hilfreich. Immer wieder. (F3.2)
	111	<ul style="list-style-type: none"> • (Mobbing) Ja auf jeden Fall, weil im Bundesheer ist jetzt nicht die Masse mit viel Verständnis ausgestattet. Es reicht pro Dienststelle eine Person, die Vorurteile hat und bereits die kann mobben. Selbst bei einer Dienststelle mit 100 Leuten, wenn einer dort ist, der den Queer nicht mag, beginnt der zu mobben und blöd reden, da ist schon einer zu viel. (F5 – Mehrfachnennung)

Kategorie - Gesundheit (Bezeichnung T2/6)

BEZEICHUNG	Person	Aussage
T2/6.1 - gesundheitliche Belastungen	80	<ul style="list-style-type: none"> • ... ich eben meine Sexualität verheimlichen musste, das war psychologisch sehr belastend ... vor allem, wenn es nicht nur darum geht, nicht über eine Beziehung zu sprechen, sondern irgendwie diese Angst zu haben, was ist, wenn ich geoutet werde, welche Konsequenzen

		<p>hat das? Wenn man geoutet ist, ist man in Gefahr. Das ist ja auch eine sehr große psychische Belastung. Also könnte mir jetzt ein Kollege ... irgendwie Gewalt antun. (Das hat) Auswirkungen auf die körperliche Gesundheit ... Langzeit. Das ist ... bewiesen. (F5 – teilweise Mehrfachnennung).</p>
	753	<ul style="list-style-type: none"> • Ja natürlich, wenn man ... permanent irgendwelche Gefühle unterdrücken muss und ... nicht erzählen (kann) oder ... lügen muss ... ist das natürlich sehr belastend und auf Dauer ... kann es da bestimmt zu körperlichen Erkrankungen kommen. (F5).
	26	<ul style="list-style-type: none"> • Ich würde mal bei der psychischen Gesundheit ansetzen ... (wenn man) im Arbeitsumfeld nicht geoutet ist, dass das immer mit Stress zusammenhängt ... alles richtig zu machen und ja keinen Fehler und sich nicht irgend unabsichtlich outen ... (das kann) teilweise zu Angststörungen oder Depressionen führen ... oder Burnout. Aber natürlich können die psychischen Belastungen auch zu körperlichen gesundheitlich Schäden führen. (F5).
	5	<ul style="list-style-type: none"> • ja, die haben gesundheitliche Probleme. 1000%. Des kann ich von mir selber erzählen, weil durch mein verstecktes Doppelleben, ich habe mehr wie gelitten, und des fast $\frac{3}{4}$ meines Lebens, habe ich nur gelitten, ein Doppelleben zu führen ... und es war sehr, sehr, sehr belastend privat, aber auch dienstlich. Weil Du musst ein Doppelleben führen, das nervt, das zerrt gewaltig ... du kannst nicht frei Leben, du lebst wie

		in ... einem Korsett ... und es war ein verdammt hartes Leben (F5)
	16	<ul style="list-style-type: none"> • ... Mobbing, also das ist nicht nur bei den Queeren, das passiert schon unter Umständen normalen Personen ... für die queeren Personen kommt es nur noch erschwerend dazu, aber nicht nur queer, sondern auch einfach Minderheiten, die einfach nicht in das männliche Bild hineinpassen ... ist es sicher eine höhere Herausforderung. Und ich bin, also der festen Überzeugung, dass die Leute, die sich nicht outen bzw. wenn sie sich outen, dementsprechenden Druck ausgesetzt sind, dass sie nicht akzeptiert werden ... sehr wohl ein Schaden davon tragen könnten. (F5)
	314	<ul style="list-style-type: none"> • ... ich habe selber erlebt, wie einige Leute (keine spezifizieren, welche Leute) in meiner Einheit rausgemobbt wurden ... und hab auch mitbekommen, was unter der Hand erzählt worden ist, und wie hinterrücks ... wenn man des so miterlebt, wie mit Personen umgegangen wird, die aus irgendwelchen Gründen ned passen ... wie die gelitten haben zu Teil, war mir klar, dass des auch nicht gut gehen kann. (F2 - Mehrfachnennung) • Ja, natürlich. Ich meine das sind Stresssituationen, Stress wirkt am Körper unglaublich ... und des Problem ist auch, dass es schwere Anerkennungsprobleme gibt ... also wann nicht alles gut geht, sind gesundheitliche Auswirkungen ... nicht vermeidbar. (F5 - Mehrfachnennung)

	625	<ul style="list-style-type: none"> • ... man wird verletzt, es geht auf die Psyche und natürlich des schwächt auch ... und natürlich, wenn man nie was sagt und es ignoriert, dann frisst mans in sich rein und dann hat man es nachher auch schwerer. Also, die Situation zu meistern. Ja. (F5)
	17	<ul style="list-style-type: none"> • Ja, auf alle Fälle! ... zum Beispiel Gastritis ... vermehrte Rückenbeschwerden. Ganz zu schweigen von den Auswirkungen psychischer Natur. Bei mir ging dies eben bis zur mittelschweren Depression ... (wenn) das Umfeld einen ... gering wertschätzt oder ganz einfach permanent seelisch misshandelt. ... ich (habe) oft versucht (an die) Vernunft zu appellieren (F5) • ... viel seelischen Schmerz erfahren müssen, der bis hin zu Gesichtsfeldausfällen geführt hat ... immer wieder musste ich am eigenen Leib Mobbing erfahren (F3.2 - Mehrfachnennung)
	666	<ul style="list-style-type: none"> • Ja, dass könnte schon (sein), das gibt es. Ja ... die, die sich nicht geoutet haben, die einfach immer in diesen persönlichen Druck drinnen leben und dadurch ganz sicher leiden und dann einfach physische und psychisch nicht so stabil sind. ... und wenn's geoutet sind, kann das auch passieren, wenn sie in einem Umfeld (arbeiten), wo sie nicht akzeptiert sind, oder wenn sie sich einfach selber im Weg stehen (F5).
	11	<ul style="list-style-type: none"> • ... ja, nämlich einerseits die Belastung eben, ... wenn sie (LGBTIQ+) auch geoutet ist, wie geht der unmittelbare Umkreis damit um, ja, es kann ja durchaus auch funktionieren (F5)

	555	<ul style="list-style-type: none"> • ... glaube ich, hängt es wieder von der Individualität ab, ob jemand da so robust ist, dass das abperlt, oder ob sich das jemand sehr zu Herzen nimmt und daher zum Beispiel eher psychisch erschöpft ist und vielleicht eher aus dem Grund einen Krankenstand auch ganz einfach aufweist ... ich fasse zusammen - prioritär psychische Ermattung, Erkrankung, Sonstiges und in irgendeinem anderen Maß bei allenfalls Immunsystemschwäche auch physisch. (F5)
	999	<ul style="list-style-type: none"> • schwierig, weil beim 1. hinschauen würd i sagen, ja da könnte sich eigentlich so ein Minderheitenstress, könnte sich eigentlich ergeben. Ehrlicherweise würd i aber sagen, wenn man, hängt halt immer von den, von den Personen und von der Umgebung ab ... wenn i jetzt jemanden unterstell, dass er einer erhöhten Risikogruppe angehört, weil er wechselnde Geschlechtspartner hat ... ja des is deshalb a Thema, weil man es dazu macht ...
	77	<ul style="list-style-type: none"> • Zunächst einmal glaube ich, dass so eine Situation (für LGBTQ+) für einen geordneten, ruhigen Dienstbetrieb sicherlich nicht förderlich ist, wenn es da zu Spannungen kommt - weder für die Person selbst noch für das unmittelbare Umfeld. Äh, und natürlich glaube ich, bin kein Psychologe, dass diese Spannungen in welcher Form dann auch immer offen zu Tage treten für so eine Person gesundheitlich, vor allem psychische Folgen nach sich ziehen würden. Ja, ah, wie sagt man so schön, ah, es beginnt

		<p>bei den berühmten Magengeschwüren, wahrscheinlich wenn ich mich unwohl fühle jeden Tag, ja, in meinem Dienstantritt und nur warten muss, bis wieder eine blöde Bemerkung oder was auch immer fällt, ja, bis hin zu wahrscheinlich massiven psychischen Problemen, die sich auf den gesamten Körper auswirken könnten. Und das sicher keine Situation wäre, ja, für ein dementsprechendes Arbeitsumfeld. (F5)</p>
	74	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitliche Auswirkungen vielleicht am ehesten, dass sich der Mensch dann eben nicht wohl fühlt und psychosomatisch und psychische Probleme hat, weil er sich nicht traut (sich) zu outen oder weil er sich geoutet hat, dass er gemobbt wird und diese Richtung. (F5). • (Minoritätenstress/Depressionen/Suizidalität) Aber ich glaube, ... dass der Druck natürlich auf diesen Menschen, weil sie ja in der Minderheit sind, einfach enorm ist, weil sie ein Geheimnis haben einfach, ja. Mit dem kann der eine oder andere besser umgehen und der andere eben nicht. (5.4 – Mehrfachnennung)
	526	<ul style="list-style-type: none"> • in Wirklichkeit ist das einzige Problem, dass man es nicht sagen kann, und sich verstellen muss. (F5) • (Minoritätenstress) Ich glaub' ... 2 Varianten, entweder, machst nichts mehr und gehst in Burnout oder du hackelst und glaubst, dass durch das viele und gute Arbeiten so super bist, dass halt rausstichst und trotzdem akzeptiert wirst, dass du gut arbeitest. ...das ist so wie, diese Mann/Frau-Sache. Das manche Frauen

		dann glauben, sie müssen 3x so viel arbeiten. (F5.4)
	417	<ul style="list-style-type: none"> • Diskriminierung in jeder Art können zu psychischen Störungen und ... des ganze Spektrum der Psychosomatik, ... (da) ist sicherlich alles möglich, bis hin zum Suizid. (F6 - Mehrfachnennung).
	61	<ul style="list-style-type: none"> • Zugehörigkeit ist ein Grundbedürfnis ... und daher löst das sicher Stress aus ... also nicht dazugehören ... Aber auch wennst ein verständnisvolles Umfeld hast, wirst trotzdem nicht gleich sein. ... glaube ich schon, dass das Auswirkungen haben kann, oder hat. (F5)
	111	<ul style="list-style-type: none"> • Ja, dass die Zugehörigkeit zu dieser Gruppe möglicherweise gesundheitliche Auswirkungen hat, das glaube ich sehr wohl. ... Homosexuelle – vor allem die, die ungeschützten Verkehr gehabt haben, sind ja HIV-gefährdet. ... Gesundheit kann auch psychische Gesundheit bedeuten, so meine ich, dass je nach Selbstbewusstsein ... er irgendwann Belastungsstörungen bekommt, Minderwertigkeitskomplexe, Angststörungen. (F5) • (Mobbing) Ja auf jeden Fall, weil im Bundesheer ist jetzt nicht die Masse mit viel Verständnis ausgestattet. Es reicht pro Dienststelle eine Person, die Vorurteile hat und bereits die kann mobben. Selbst bei einer Dienststelle mit 100 Leuten, wenn einer dort ist, der den Queer nicht mag, beginnt der zu mobben und blöd reden, da ist schon einer zu viel. (F5 – Mehrfachnennung)

	POL	<ul style="list-style-type: none"> Absolut. Das kann auf die Psyche gehen, absolut, ein schlechtes Arbeitsklima oder wenn ich mich dann diskriminiert fühle, ... und da wird man zwangsläufig dann krank (F5)
T2/6.2 - Keine Meldung von Übergriffen T2/6.3 - Suizid	26	<ul style="list-style-type: none"> Zwei Gründe fall mir ein, der erste ist das ... kann stark mit der eigenen Identität zusammenhängen ... dass man das nicht mit anderen Personen besprechen kann. Der zweite Grund wäre, wenn man immer für etwas niedergemacht wird ... dass man irgendwann sein Selbstwertgefühl (verliert) ... und sich gar nicht denkt, dass man sich Hilfe holen darf ... dass es da jemanden gibt, der mir auch helfen würde, gegen die Sache, weil ich habs ja verdient. (F5).
	5	<ul style="list-style-type: none"> Na, Übergriffe werden nicht gemeldet. ... auf einer Übung ..., dass ein jüngerer Vorgesetzter, zu einem Rekruten sagt, weil er schon lang ned daham war, willst mir einen schmaucheln usw...Der Vorgesetzte wird sagen, des war nur ein Spaß, der wird sicher einen schmaucheln lassen. Bei den höheren, nein, da wird es sehr selten sein. (F4.5 und F4.2 -Mehrfachnennung)
	625	<ul style="list-style-type: none"> ..ja, natürlich wann's heißt Schwuchtel oder so was, sicher am Anfang zuckst halt schon ein bisserl zamm, na, weils immer heißt es ist ein Schimpfwort ... es ist, man muss dann auch über den Dingen stehen. Das ist auch entscheidend. Das man die Situation besser abblockt. (F6)
	17	<ul style="list-style-type: none"> (Sexualisierte Gewalt) ... ein damaliger Ausbilder während meines Chargendienstes (ich lag ruhend im Chargenbett) auf mich draufgelegt

		und hat versucht mich zu küssen. Ich habe ihn aus dem Bett gehauen und verjagt. Am nächsten Tag meinte er noch, er bereue es nicht weiter gemacht zu haben (F3.1 - Mehrfachnennung)
	555	<ul style="list-style-type: none"> • Ich kann mir das auf jeden Fall vorstellen. Aber das ist ja fast wie ... nehmen wir das traurige Thema Häusliche Gewalt ... schließe ich nicht aus, oder glaube ich sogar, dass da geschwindelt und vertuscht wird. Ja. (F5.3)
	80	<ul style="list-style-type: none"> • Transpersonen (haben) eine sehr, sehr hohe Suizidrate (F4.3)
	999	<ul style="list-style-type: none"> • ... wenn i im Ausnahmezustand bin und mich nicht rechtzeitig selber in Griff bekomme oder mich wer auffängt, dann spring i von der Brücke, ja, kommt ja auch bei anderen vor. Aber vielleicht, vielleicht ist eben dort, ... dass man da schon einen erhöhten Stresslevel erzeugen für die (LGBTIQ+), weil es eben noch nicht so ist, wie es angestrebt wird oder sein sollte. (F5.4)
	74	<ul style="list-style-type: none"> • (Minoritätenstress/Depressionen/Suizidalität) Aber ich glaube, ... dass der Druck natürlich auf diesen Menschen, weil sie ja in der Minderheit sind, einfach enorm ist, weil sie ein Geheimnis haben einfach, ja. Mit dem kann der eine oder andere besser umgehen und der andere eben nicht. (5.4 – Mehrfachnennung)
	417	<ul style="list-style-type: none"> • Diskriminierung in jeder Art können zu psychischen Störungen und ... des ganze Spektrum der Psychosomatik, ... (da) ist sicherlich alles

		möglich, bis hin zum Suizid. (F6 - Mehrfachnennung).
--	--	------------------------------------------------------

**Kategorie - Karriere & Ausbildung & Leistungsbeurteilung nach dem Outing
(Bezeichnung T2/7)**

BEZEICHUNG	Person	Aussage
T2/7.0 - Auswirkung der psychischen und physischen Belastung auf die Leistungsfähigkeit	26	<ul style="list-style-type: none"> Ganz sicher. Weil eine Person, die sich nicht wertgeschätzt fühlt ... die vielleicht sogar schon mit psychischen Problemen kämpft, die kann keine ... Produktivität erbringen, die ist schon damit gefordert zu existieren. (F5)
T2/7.1 - keine negativen Auswirkungen	625	<ul style="list-style-type: none"> ... ich hab eigentlich nichts Negatives gehört. Es war eigentlich nie eine Situation, wo mir gesagt worden ist, hearst wannst so ausschaust, dann hast keine Chance (F6)
	666	<ul style="list-style-type: none"> ... ich glaub, dass es grundsätzlich in Österreich beim Militär keinen Nachteil gibt. Also für diejenigen, die geoutet sind, hat das ganz sicher keinen Nachteil, weil ... des würde Wellen machen, und daher gibt es da nichts. Und unser militärisches System ist ja aufgebaut darauf, dass Du nicht durch Leistung befördert wirst oder weiterkommst, sondern einfach weilst halt älter bist. Des ist einmal das eine, das andere is ... dass es schon auf die Persönlichkeit ankommt, wie Leistung wahrgenommen wird. Und das Feedback, das ich halt habe, ist des das meine Leistung schon passt. was heißt meine Leistung passt, ich bin gut. Ich

		<p>bin gut, ich bin jetzt aber ned gut, weil ich transgender bin, sondern ich bin einfach gut, weil ich als Person gut bin. (F6)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... aber ich glaub halt einfach nicht, das unser System mit dem ... wenn wir uns um welche Posten bewerben, dass da jemand jetzt bewusst länger benachteiligt wird, nur weil er sich geoutet hat, oder weil er eben nicht diesen Mainstream-Soldatensein entspricht. Des kann ich mir nicht vorstellen, weil ma eben verschiedene Mechanismen haben, die, die eben sicherstellen, dass man ned willkürlich arbeiten können. (F6) • Wenn ich nicht in dieses Umfeld pass, dann muss ich mich schon fragen, bin ich im richtigen Verband. Und ich kann dann nicht dort, als zartes Mauerblümchen sagen, ich bin so arm und keiner hat mich lieb ... (das) geht halt einfach nicht. Da müssen wir dann und unser Dienstrecht lässt es ja zu, dass ich mich irgendwo anders hin versetzt, wenn ich dann zum Beispiel auf die Militärakademie geh, oder ins Amt für Rüstung und Wehrtechnik, oder Wien oder so. (F6)
	11	<ul style="list-style-type: none"> • (könnte es einen Vorteil geben, weil niemand in Verdacht kommen möchte zu diskriminieren?) Das ist das, was ich schon vorher gesagt habe, ja: Man geht vorsichtiger, ja, mit diesen Menschen um, ja. Vielleicht hebt es sich (die grundsätzliche negative Einstellung) dadurch auf. Ja, kann durchaus sein, ja, also, ist sicher ein interessanter Zugang, ja. (F6)

	74	<ul style="list-style-type: none"> • Also bei mir hätte sicher keiner ein Hindernis, weil ich da eher aufgeschlossen bin und einfach denke, je bunter die Gruppe ist, desto besser sind die Ergebnisse einfach, weil verschiedene Blickwinkel auf ein Problem einfach viel besser helfen, das Problem zu lösen. (F6)
	417	<ul style="list-style-type: none"> • ... da würde ich jetzt nicht mehr ganz vom Bundesheer reden, sondern dass würde ich schon ebenensituativ sehen, glaube schon, dass es etwas anderes ist, ob es ein Gruppenkommandant ist oder ein Herr Oberst des Generalstabes ... da würde ich keine allgemeine ... dass das ein Leistungs-, ein Karriereknick sein müsste, des glaube nicht, dass das unbedingt sein muss. Aber des is ... (lässt den Satz unvollendet) (F6)
	POL	<ul style="list-style-type: none"> • ich bin eine Führungskraft auf mittlerer Führungsebene und es war so, bei mir, hat jeder von Anfang an gewusst, dass ich eine Freundin hab und mir sind da eigentlich gar keine Steine in den Weg gelegt worden ... ich habe (einige unverständliche Worte) überhaupt keine negativen Erfahrungen gemacht, gar nicht (F6)
T2/7.2 - negative Auswirkungen	80	<ul style="list-style-type: none"> • Ich glaube definitiv, dass es ... negative Auswirkungen auf die Karriere und Leistungsanerkennung hat. Das ist oft mit Minderheiten so, (dass sie) eigentlich immer eigentlich immer ein Mehr machen (leisten) müssen und gerade in einem patriarchalen, heteronormativen System noch einmal mehr. sehr viel Mut benötigt hier Karriere zu machen (F6 – teilweise Mehrfachnennung)

		<ul style="list-style-type: none"> • In dem Bereich, wo ich gearbeitet haben, wurden wir anders behandelt, weil davon ausgegangen wurde, dass wir Frauen sind, die das System in Frage stellen. Es war nicht bekannt, dass wir queer sind. (F3 - Mehrfachnennung)
	753	<ul style="list-style-type: none"> • Ja. Leider. ... es ist so, dass es Auswirkungen hat. ... dass Menschen oft ... beurteilt werden auf Grund (sexueller Orientierung) ... bekommen (sie) bestimmte Positionen nicht ... natürlich nicht offen, es wird niemand sagen, weil du schwul bist, aber ich meine es gibt bestimmt dann andere Gründe, warum man den dann halt nicht genommen hat. (F6)
	26	<ul style="list-style-type: none"> • Ja, also ich denke ... schon auch (dass das) negative Auswirkungen auf die Karriere hat und auf die Leistungsanerkennung. Die Frage ist halt, ... wieviel Leistung kann ich erbringen, wenn ich vielleicht schon psychische Belastungen habe, . Deshalb wie hoch wird meine Leistung sein? Wird sie dann überhaupt anerkannt ... man bleibt wahrscheinlich dort, wo man ist. (F6)
	5	<ul style="list-style-type: none"> • Er hätte Nachteile, sei es jetzt in beruflicher Hinsicht, sei es im Umfeld und dergleichen ... er muss verdammt, verdammt gut sein bei den Jüngeren, würde er sicherlich mit Repressalien und Abstufungen 100% rechnen müssen (F1) • Die Truppe ... (ist) beinhart, und wenn der nicht gut, wird der nicht auf den Kursplatz geschickt, weil da geht ein anderer, der nicht schwul ist ...

		<p>wenn der im Mittelfeld ist und sich noch outet (F1.4)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ab einem gewissen Rang, wird die Bewertung korrekt nach der Leistung beurteilt, ab einem gewissen niedrigen, wird sie anders bewertet ... von der Mehrheit wird der Nicht-Schwule besser beurteilt ... Noch einmal, aber das ist, wie gesagt, das ist rangbezogen (F6)
	16	<ul style="list-style-type: none"> • ... auf der Militäarakademie habe ich mich bewusst nur dem engsten Personenkreis geoutet, weil ich dieses befürchtet habe ... auf meiner Dienststelle habe ich dieses Problem nicht. (F6)
	314	<ul style="list-style-type: none"> • ... und das Problem ist auch, dass es schwere Anerkennungsprobleme gibt (F5 - Mehrfachnennung) • Also, was ich da mehr als 10 Jahre, als Frau mitgemacht habe ... und weiß, wie man als Frau dort anders beurteilt wird, das 10-fach leisten muss um nur ½ anerkannt zu werden, kann ich mir nicht vorstellen, dass es mit einem queeren Hintergrund ... irgendwie besser wäre, weil einfach alles was anders ist, es wird immer nach irgendetwas gesucht auf des man runterhaken kann. (F6 - Mehrfachnennung)
	17	<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche Aberkennung von erbrachten Leistungen. „Wenn du das geschafft hast, dann gebe ich dieses Abzeichen zurück, weil dann ist das alles nichts mehr wert“. (F3.1 - Mehrfachnennung) • (Nachteile) „Auf alle Fälle! Auch wenn ich Frau General wäre, so hätte ich dies nur geschafft,

		<p>weil ich eine Frau bin oder in diesem Fall wegen Gleichstellung und politischer Quotenregelung. Im Grund wurden mir seitens der Männer jegliche Kurse aberkannt, weil ich alles nur wegen der Quotenregelung erreicht habe bzw. weil ich eine Frau bin (F6)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spontane Dienstzuteilungen, Leistungsabnahmen, Kursteilnahmeablehnung, Urlaubsablehnungen (F3.1)
	11	<ul style="list-style-type: none"> • Ich glaube, dass es eine Abweichung gibt, als wie, wenn sich die Person nicht geoutet hätte, ja, also ich glaub, dass sicher die Anerkennung vielleicht vom Vergangenen, aber auch vom Zukünftigen etwas skeptischer ist, ist meine persönliche Meinung (F6)
	555	<ul style="list-style-type: none"> • Du stellst die Konjunktivfrage. Dann beantworte ich sie mit ja. Weil sie ein Konjunktiv ist, ohne dass ich jetzt aber irgendwelche Anhaltspunkte habe. Ich sehe es als folgenden Grund: Personalentscheidungen ... und Karrieremöglichkeiten ... Die macht ja nicht der Computer, wo man irgendwas eingibt, sondern man stellt sich einem Hearing sozusagen, es ist meistens irgendeine andere Einrichtung letztendlich auch noch eingebunden und da menschelt es. Sozusagen, da sind Menschen aus Fleisch und Blut mit ihren eigenen Wertehaltungen am Ruder sozusagen. ... da wird es sozusagen, viel geben, wo unausgesprochen diese allenfalls ablehnende Haltung zu Queers einfließen wird. ...(ich) sage das so verklausuliert, weil auf-

		<p>grund der Rechtssituation sozusagen ein offizielles Erwähnen oder Daraufhinweisen, dass man jetzt mit der Zugehörigkeit nicht einverstanden ist, diskriminierend ist. Daher wird es das nicht geben. Aber sozusagen die Gedanken sind frei, in den Kopf kann man ja nicht reinschauen und ich kann ja sozusagen eine Haltung letztendlich - zugegebenermaßen ist das nicht objektiv - trotzdem einfließen lassen in die Würdigung eines Objektivlements. (F6)</p>
	999	<ul style="list-style-type: none"> • Also negative Auswirkungen eigentlich nur dann, wenn es auf der gegenüberliegenden Seite jemanden gibt, der menschtelt, wie i des bezeichnen würde, also nicht korrekt ist in Wahrheit, sonst nicht weil, weil der Fragepunkt steht eigentlich nirgends drinnen. (F6)
	77	<ul style="list-style-type: none"> • Ich glaube schon, dass das einen Einfluss hat. Ah, ich glaube, ganz allgemein gesprochen, dass unsere Gesellschaft noch nicht so weit ist, allgemein gesprochen, diese Form von Sexualität, in welche Richtung auch immer, das als ganz normal anzuerkennen. Und umso schwieriger, glaube ich, ist das bei uns, im Bundesheer ... als normal angesehen zu werden Glaube aber, dass das zum Nachteil - nicht immer, aber hin und wieder sicher zum Nachteil ist, wenn man wüsste, dass das eine queer-Person sein würde. (F6) • aber ich bin auch so ehrlich, Ob das nicht zumindest unbewusst irgendwie ... ah ... auch

		bei mir dann negativ irgendwo im Schädel festhaftet und ich, ja, vielleicht nicht die volle Objektivität an den Tag legen würde (F4.4)
	74	<ul style="list-style-type: none"> • ... mit der Männlichkeit im Bundesheer, und hin und her, hat das schon meiner Meinung nach also in der Gesamtorganisation, hat man es schon sehr schwer. Also ich könnte mir nicht vorstellen, dass es ganz einfach ist, dass man als homosexueller Mann Generalstabschef zum Beispiel wird, ja. Als Geouteter. (F6)
	526	<ul style="list-style-type: none"> • Ja. Ich kann das nur mit Ja beantworten. Das ist eindeutig. Also ich bin sehr überzeugt davon, dass nicht, vielleicht nicht absichtlich, aber unterbewusst auf jeden Fall. (F6)
	61	<ul style="list-style-type: none"> • Des glaube ich nicht so sehr. Aber was ich glaube, dass einfach von vorherein, die Möglichkeit zum Etablieren eingeschränkt ist. ... Bei Leistungsanerkennung heißt das, dass die Leistung, nicht so gesehen wird, also im Vorfeld, nicht dann, wenn es um eine Matrix geht. ... Unter Umständen wirst auch nicht so gefördert ... relativ früh in der Entwicklung abgestoppt möglicherweise. ... also das hängt (auch) davon ab, wie die Akzeptanz vorher war insgesamt ... du es vorher geschafft hast eine sehr hohe persönlich Akzeptanz aufzubauen, dass trägt Dich durch einiges durch. (F6) • (Bei Dienststellenwechsel) Ja, das wird schon schwieriger sein, das glaube ich. (F6)
	111	<ul style="list-style-type: none"> • ja könnte, weil solange Leistungsfeststellungskommissionen, Wiederbestellungskommissionen,

		<p>nen aus Menschen bestehen täte, die mit Vorurteilen behaftet sind, wird es sicherlich wie auch in anderen Fällen, wo nicht die Queer-Gruppe betroffen ist, eine nicht ganz sachliche Stellungnahme abgegeben. (F6)</p>
	999	<ul style="list-style-type: none"> • Könnte es natürlich haben, dürfte es aber eigentlich nicht haben ... Also unsere Gesetze, die gesetzlichen Grundlagen wie Ausschreibungsgesetz usw. lassen es eigentlich gar nicht zu ... (F6)
	POL	<ul style="list-style-type: none"> • aber ich weiß von Kollegen aus Wien z. B., die haben gesagt, sie stehen jetzt, sie stecken fest. Eine Kollegin ist jetzt schon seit Ewigkeiten (einige unverständliche Worte) Dienstführende, aber immer nur ganz unten und die strebt schon lange nach oben, setzt sich aber ordentlich ein für LGBTQ, also das ist ihnen ein Dorn im Auge offenbar. (F6) • vielleicht liegt es, wie gesagt, an meiner Person, weil mir das einfach, wenn blöd geredet wird, dann rede ich blöd zurück und ich stehe meine Frau, sag ich jetzt einmal so. Ich glaub, es kommt immer ganz auf die Person drauf an, wie das ist, und ob du dich auch immer in die Opferrolle setzt. Weil das haben wir ja auch gehabt. Ich hab eine Kollegin gehabt, die hat sich immer in die Opferrolle ... und wenn irgendwas war: das ist nur, weil ich lesbisch bin. Dann sage ich zu ihr: "Bitte nein, es ist nicht, weil du lesbisch bist, sondern weil Du einfach einen Schas gedreht hast. Das ist einfach so!" - "Nein, das ist nur, weil ich Lesbe bin." (F6)

Kategorien - Veränderungsanregungen für die Unternehmenskultur (Bezeichnung T2/8)

BEZEICHUNG	Person	Aussage
T2/8.0 - Allgemein	666	<ul style="list-style-type: none"> • ... ich weiß nur, also, dass man im kleinen Bereich, von der Einheit, dem Bataillon, einmal die Verwaltung dazunehmen, ... (und) dann einfach gemeinsame Aktivitäten macht, wo man einfach die Gruppen aufteilen und komplett durchmischt und dann Aufgaben stellen, die sie gemeinsam lösen müssen, weil einfach dieses gemeinsame Bewältigen von Herausforderungen und von neuen Aufgaben, einfach ein Zusammengehörigkeitsgefühl schafft. (F7)
	77	<ul style="list-style-type: none"> • Man muss es einfach Schritt für Schritt angehen. Eines ist ganz klar, da befehlsmäßig drüber zu fahren, ja, zu sagen, Ausübung ist und Befehl, das wird einmal nicht funktionieren. Das muss sich da oben im Kopf abspielen, ja, und nicht weil es einen Befehl gibt. Und ich glaube, das braucht seine Zeit, ja da braucht man halt die persönliche Erfahrung. (F7)

Anhang H - Abstract

Die vorliegende Abhandlung beschäftigt sich vorrangig mit dem Grad der Inklusion von LGBTIQ+-Bediensteten in der Organisation Bundesministerium für Landesverteidigung/Österreichisches Bundesheer (BMLV/ÖBH). Die untersuchungsleitende Forschungsfrage lautet „In welchem Ausmaß gibt es eine Inklusion von LGBTIQ+-Personen im BMLV/ÖBH?“.

Zu den weiteren Zielen der Untersuchung zählte die Feststellung der Gründe für Ausgrenzung von LGBTIQ+-Personen und die Generierung einer wissenschaftlichen Basis zur Erklärung des Phänomens sowie schlussendlich die Verwendung dieses Wissens zur Setzung von wirksamen Inklusionsmaßnahmen für LGBTIQ+-Personen im BMLV/ÖBH. Zur Auseinandersetzung mit der Forschungsmaterie wurde ein umfangreiches Theoriegebäude erarbeitet und analysiert. Relevante Einflüsse in den Bereichen Identitätstheorien, Theorien zur Macht und Herrschaft, Queer-Theorien und Organisationstheorien wurden unter dem Aspekt der Inklusion von Homosexualität in internationalen militärischen Organisationen dargelegt und mit einer umfangreichen historischen Entwicklung der Thematik unterfüttert.

Methodisch erfolgte die Datenerhebung mittels problemzentrierten Interviews und einer Erhebungskonzentration auf die beiden Bereiche (1) Struktur- und Rahmenbedingungen und (2) Militärische Subgesellschaft. Nach umfangreicher Analyse der Ergebnisse von 19 Interviews konnte unter Zuhilfenahme und erfolgter Verifizierung von drei Arbeitshypothesen die zentrale Fragestellung folgendermaßen beantwortet werden: Das Ausmaß des Grades der Inklusion von LGBTIQ+-Bediensteten im BMLV/ÖBH muss als defizitär mit einer Wertigkeit von 33% von Hundert festgehalten werden. Die strukturellen Rahmenbedingungen zeigen sich klarer als deren Umsetzung, die insbesondere im täglichen Dienstbetrieb mangelhaft erscheint, was versteckter und offener Diskriminierung Vorschub leistet und die schon vorhandene Vulnerabilität der betroffenen Personen deutlich erhöht und erkennbar gesundheitliche Probleme verursacht. Anhand der Inputs der 19 Untersuchungseinheiten wurden kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen zur Erhöhung der Akzeptanz und des Inklusionsgrades in der Organisation Österreichisches Bundesheer/Bundesministerium für Landesverteidigung festgehalten.

Anhang I - Eidesstattliche Erklärung

Erklärung (vgl. Prüfungsordnung § 19 Abs. 6)

Ich erkläre hiermit ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Master-Thesis ohne unzulässige Hilfe Dritter und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt zu habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

An der geistigen Herstellung der vorliegenden Master-Thesis war außer mir niemand beteiligt. Insbesondere habe ich nicht die Hilfe einer Beratung bzw. einer Agentur für die Erstellung von Master-Thesen in Anspruch genommen. Dritte haben von mir weder unmittelbar noch mittelbar geldwerte Leistungen für Arbeiten erhalten, die im Zusammenhang mit dem Inhalt der vorliegenden Master-Thesis stehen.

Die Arbeit wurde bisher weder im Inland noch im Ausland in gleicher oder ähnlicher Form oder auszugsweise eine Prüfungsbehörde vorgelegt.

Wien, den 31.8.2021

Mag.^a Silvia Moosmaier