

Abschlussarbeit

zur Erlangung des Abschlusses
des Weiterbildungslehrganges für
„Basales und mittleres Pflegemanagement“
für den gehobenen Dienst in der Gesundheits- und Krankenpflege
an der Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege
des Österreichischen Bundesheeres
Van Swieten Kaserne

Homosexualität in Österreichs Bundesheer: Noch Tabu im Diversity Management oder reale Herausforderung auch im Sanitätsdienst?

vorgelegt von:
Günter HERLICKA, OStWm

eingereicht bei:
Oliver PROKSCH, Vzlt
akademischer Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege

ALTSCHLAINING, im OKTOBER 2017

Ehrenwörtliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, Günter HERLICKA, OStWm

- dass ich diese Arbeit selbständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen nicht benutzt und mich auch keiner unerlaubten Hilfe bedient habe.
- dass alle aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken als solche kenntlich gemacht sind.
- dass ich diese Arbeit weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.
- dass diese Arbeit mit der vom Begutachter/Betreuer beurteilten Arbeit übereinstimmt.

Ich bin mir bewusst, dass eine falsche Erklärung rechtliche Folgen haben kann.

ALTSCHLAINING, 05.10.2017

Günter HERLICKA, OStWm

Kurzzusammenfassung

Die vorliegende Abschlussarbeit behandelt mit „Homosexualität im ÖBH“ ein bisher kaum untersuchtes Thema, das aber immer mehr an Bedeutung und Aktualität gewinnt, weil eine neue Generation von SoldatInnen (Rekruten wie Kader) nachkommt, die immer mehr auch bereit ist sich zu „outen“. Daher wird der Umgang mit dem Thema in ausgewählten ausländischen Armeen (UK, USA, Deutschland) ebenso untersucht wie der nunmehrige Umgang mit Homosexualität in Großbetrieben (Diversity Management) und im medizinischen Bereich. Den empirischen Hauptteil der Arbeit bilden eine standardisierte Fragebogen-Umfrage, ein ausführliches Interview mit den beiden einzigen medial geouteten Soldaten Österreichs und weitere Hintergrundgespräche mit ExpertInnen. Wesentliches Ergebnis der Arbeit ist, dass Homosexualität in Teilbereichen sicher noch ein Tabu im ÖBH ist, dies aber wohl stetig besser wird. Folglich wird die Rolle des Sanitätsunteroffiziers bzw. der Sanitätsunteroffizierin dabei genauer beleuchtet, und sowohl für diese als auch über den Sanitätsbereich hinaus gibt es Empfehlungen zum Umgang mit der Thematik. Damit bildet die Arbeit die Grundlage für darauf aufbauende weitere Untersuchungen und Maßnahmen im Heeres-Sanitätsdienst und darüber hinaus.

Abstract

This paper examines the issue of “Homosexuality in the Austrian Armed Forces (ÖBH)”, up to now a rarely investigated topic that will gain in importance in the future, as a new generation of soldiers (privates or cadre) moves up, that is more and more willing to “out” themselves. Therefore, the handling of this issue in selected foreign armies (UK, Germany, USA) is outlined, as well as the handling in large firms (Diversity Management) and in the medical domain. The main empirical part of this paper comprises a standardised questionnaire-survey, an extensive interview with the (so far) only two gay Austrian soldiers that have gone public in the media, as well as further background-interviews with some experts. An essential outcome of this paper is, that homosexuality is still a taboo in some sub-areas of the Austrian Armed Forces (ÖBH), but it gets better every day. Hence, the role of the paramedical sergeant in this issue is further examined. In the end, recommendations for – and even beyond – the armed forces medical services are provided, how to deal with this issue. Therefore this paper provides the base for further researches and possible measures in the armed forces medical services, and also beyond.

Vorwort und Danksagung

Meine persönliche Motivation zur Abfassung dieser Abschlussarbeit war – neben ihrer formalen Notwendigkeit zum Abschluss des Lehrganges – der direkte und auch indirekte Kontakt mit mehreren „Betroffenen“ (im positiven Sinne) in- und außerhalb des ÖBH. Selbst bereits zum zweiten Mal glücklich verheiratet und zweifacher Familienvater lernte ich doch im Laufe der Jahre sowohl am Land – in meinem Heimatort RECHNITZ – wie im städtischen Bereich bereits Homosexuelle kennen, die sich mir gegenüber geoutet haben. Einige davon kennen auch Mario und Charles FALAK-EISMAYER, und so entstand in privaten Diskussionen mehrfach die Frage, wie man denn im ÖBH wirklich mit dem Thema Homosexualität umgeht, im Allgemeinen wie auch speziell in meinem Aufgabenbereich im Sanitätsdienst.

Dass dies teilweise noch ein Tabu-Thema ist, zeigten bereits die etwas durchwachsenen Diskussionen mit Lehrgangs-Kameraden bei meiner Themenwahl („das traust Dich nie“) und weitere Reaktionen rundherum. Aber auch die Ergebnisse der Arbeit zeigen nun, dass es hoch an der Zeit war, das Thema einmal näher zu beleuchten – in meinem Fall auch aus der Sicht des Sanitätsdienstes – und ihm zukünftig etwas mehr Beachtung zu schenken.

Die Abfassung dieser Arbeit über ein so unerforschtes, komplexes und weitschichtiges Thema wäre aber nicht ohne viele Experten in meinem Umfeld möglich gewesen, die mich hier mit viel Know-How unterstützt haben. Dafür standen mir ÖBH-intern Zugänge und Quellen offen, die außenstehenden ExpertInnen nicht so leicht zugänglich sind – etwa die Rückfragen bei zahlreichen heeresinternen Stellen oder die Durchführung einer Fragebogen-Umfrage zu diesem Thema in einer Kaserne, wie auch das vertrauensvolle Gespräch mit den Kameraden FALAK-EISMAYER. Umso mehr möchte ich mich daher bei allen Personen bedanken, die zum Erfolg dieser Arbeit beigetragen haben, von den Betreuern im Lehrgang über die Vorgesetzten in EISENSTADT, die meine Umfrage ermöglicht haben, bis hin zu den zahlreichen Gesprächspartnern. Besonders danken möchte ich Mag. Raoul FORTNER vom RKL (Rechtskomitee Lambda), der mir mit rechtlich-politischer Expertise ebenso beistand wie mit seinen Erfahrungen bei der Durchführung von Fragebogen-Erhebungen. Ein ganz besonderer Dank geht an Mario und Charles FALAK-EISMAYER, die sich in ihrem Interview kein Blatt vor den Mund nahmen und damit weit über das notwendige Maß hinaus diese Arbeit unterstützten.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	8
1.1	Ausgangslage: Problemdarstellung und Aktualität der Thematik	8
1.2	Zielsetzung: Die drei Forschungsfragen und deren Abgrenzung	10
1.3	Aufbau und Gliederung der Arbeit	11
1.4	Methodik der Recherchen und eigenständigen Befragungen	12
2	Maßgebliche Entwicklungen außerhalb des ÖBH zu den Fragestellungen.....	14
2.1	Beispiele für den Umgang mit Homosexualität in ausländischen Armeen	14
2.1.1	Großbritannien: Europaweit richtungsweisendes Straßburg-Urteil (1999) ...	15
2.1.2	USA: „Don’t Ask – Don’t Tell“ (DADT) und seine Abschaffung (2011)	17
2.1.3	Deutsche Bundeswehr: Aktuelle Entwicklung samt Interessensvertretung ..	21
2.2	Diversity Management – International und in Österreich.....	24
2.2.1	Diversity Management: Grundlagen.....	24
2.2.2	Aktuelle Entwicklung und Beispiele in Österreich	26
2.3	Herausforderungen zur Homosexualität im Sanitäts- und Pflegebereich	27
2.3.1	WHO, ICD und Homosexualität im medizinischen Bereich	27
2.3.2	Neuere Entwicklungen und „best practices“ im medizinischen Bereich.....	29
3	Bisherige Entwicklung in Österreich und beim ÖBH	32
3.1	Exkurs: Homosexualität in Österreich – Recht & Gesellschaft	32
3.2	Offizieller Umgang des ÖBH mit Homosexualität	36
3.3	Aktueller Stand des Themas Diversity Management im ÖBH	38
3.3.1	Erste Diversity-Dimension im ÖBH: Gender (Geschlecht).....	38
3.3.2	Zweite Diversity Dimension im ÖBH: Interkulturelle Kompetenz	38

4	Ergebnisse der empirischen Erhebungen im ÖBH-Umfeld.....	39
4.1	Standardisierte Erhebung: 127 Fragebögen (MARTIN-Kaserne, August 2017)...	39
4.1.1	Frage 1: Stellung im ÖBH (Kader, Rekrut)	40
4.1.2	Frage 2: Religionszugehörigkeit.....	41
4.1.3	Frage 3: Kenne persönlich bereits Lesben, Schwule oder Bisexuelle	42
4.1.4	Frage 4: Erlebte Diskriminierung von Lesben, Schwulen oder Bisexuellen..	43
4.1.5	Frage 5: Vorkenntnisse über diverse Gleichbehandlungs-Sachverhalte.....	45
4.1.6	Frage 6: Zulassung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen im ÖBH	46
4.1.7	Frage 7: Persönliche Akzeptanz von homo-/bisexuellen KameradInnen.....	48
4.1.8	Frage 8: Akzeptanz von Lesben, Schwulen und Bisexuellen im ÖBH.....	50
4.1.9	Frage 9: Verstärkte Maßnahmen zum Thema Homosexualität im ÖBH	52
4.1.10	Frage 10: Mögliche ÖBH-Stellen für Informationen und Unterstützung	54
4.1.11	Frage 11 (offen): Persönliche Anmerkungen zu Homosexualität im ÖBH...	55
4.1.12	Signifikante Teilgruppe: 26 Kader-Antworten	56
4.1.13	Signifikante Teilgruppe: 12 Antworten muslimischer Rekruten.....	58
4.1.14	Zusammenfassung der Fragebogenauswertung.....	61
4.2	Protokoll des Interviews FALAK-EISMAYER (September 2017)	63
4.2.1	Interview – Teil 1: Persönliche Motive, Erfahrungen und Erwartungen.....	64
4.2.2	Interview – Teil 2: Eigene Angaben zum Fragebogen-Inhalt.....	69
4.2.3	Interview – Teil 3: Feedback zum Ergebnis der Fragenbogen-Auswertung.	70
4.3	Sonstige persönliche oder telefonische Hintergrundgespräche	74
5	Schlussfolgerungen und Ausblick	77
5.1	Allgemeine Schlussfolgerungen	77
5.2	Beantwortung der drei Forschungsfragen.....	78
5.2.1	Ist Homosexualität noch ein Tabu im ÖBH?	78
5.2.2	Welche Herausforderungen ergeben sich damit im Heeres-Sanitätsdienst?..	79
5.2.3	Welche weiteren Herausforderungen und Anregungen ergeben sich?.....	82
5.3	Ausblick.....	83

Referenzen.....	84
Abbildungsverzeichnis.....	90

1 Einleitung

Die vorliegende wissenschaftliche Abschlussarbeit an der Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege des Österreichischen Bundesheeres behandelt ein aktuelles und bisher eigentlich nicht erforschtes Thema im militärischen Umfeld. Den Umgang und die Herausforderungen mit „Homosexualität im Österreichischen Bundesheer (ÖBH)“. Besonders untersucht werden unter anderem die mögliche Tabuisierung des Themas und alle damit zusammenhängenden Herausforderungen, auch aus Sicht des Sanitätsunteroffiziers bzw. der Sanitätsunteroffizierin. In den folgenden Abschnitten werden dazu die Hintergründe, die Forschungsfragen, die methodische Vorgehensweise und die Gliederung der Arbeit detailliert erläutert.

1.1 Ausgangslage: Problemdarstellung und Aktualität der Thematik

Das Österreichische Bundesheer (ÖBH) hat rund 25.000 Bedienstete (inklusive Zivilisten). Zugleich sind gemäß zahlreichen Studien der letzten Jahrzehnte ca. 3 bis 8% der Bevölkerung homosexuell (lesbisch oder schwul). Die genaue Zahl ist dabei stark von der Deklarationsbereitschaft – entsprechend der Offenheit des Umfeldes – und der exakten Abgrenzung zwischen Homo- und Bisexualität abhängig. Dieses „Abgrenzungsproblem“ begleitet solche Studien schon seit dem berühmten „Kinsey-Report“ (vgl. KINSEY 1948).

Setzt man daher einen niedrigen Mittelwert von rund 4% Homosexuellen in einer westlichen Gesellschaft an, sind zumindest 1.000 ÖBH-Bedienstete homosexuell, wahrscheinlich eher mehr. Damit ist der Anteil und die Anzahl von Homosexuellen im ÖBH wahrscheinlich höher als der aktuelle Frauenanteil im Heer (rd. 2,4% bei Militärpersonen im fixen Dienstverhältnis, vgl. STUPPNIG in Die Presse, 2017).

Zugleich lebt das ÖBH derzeit zwar bereits „Diversity Management“, aber wohl nur in den Bereichen „Gender“ und „Interkulturelle Kompetenz“, wo schon viel Know-How aufgebaut wurde. Es werden Weiterbildungsveranstaltungen angeboten und Vielfalt im ÖBH als wichtiger Erfolgsfaktor für die Truppe wahrgenommen (vgl. EBNER 2013 bzw. ZINGGL 2017, jeweils Titel und Inhalt des gesamten Textes). In der Außendarstellung leistet das ÖBH damit schon einiges, nimmt etwa wie ZINGGL sogar mit Fachvorträgen an Diversity-Veranstaltungen großer internationaler IT-Unternehmen teil.

Im Gegensatz dazu scheint Homosexualität (sexuelle Orientierung) im ÖBH bisher noch ein gewisses Tabu beziehungsweise ein blinder Fleck im Diversity-Management und ebenso im Sanitätsdienst zu sein. Dabei ist das ÖBH spätestens seit Einführung der Eingetragenen Partnerschaft (EP) mit 1. Jänner 2010 von Änderungen in Gesetzen wie dem HGG 2001, HDG 2014 usw. betroffen (vgl. EPG, Artikel 69 und 70). Erstmals war dies übrigens bei der Aufnahme der „sexuellen Orientierung“ in das 2. Hauptstück des Bundesgleichbehandlungsgesetzes der Fall (vgl. B-GIBG, §§ 13 ff.).

Dabei ist die sexuelle Orientierung mittlerweile ein selbstverständlicher Aspekt im Diversity-Management internationaler Konzerne sowie in zahlreichen ausländischen Armeen, sei es in der US-Armee oder in der Deutschen Bundeswehr (vgl. AHsAB, Webauftritt; vgl. BUNDESWEHR 2004, o.S; vgl. DIE ZEIT 2017, o.S; vgl. US KONGRESS 2010, o.S.). Wobei das geographische Europa hier den USA um rund 10 Jahre voraus war durch ein richtungsweisendes Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) in Straßburg aus 1999, das explizit einen Fall aus UK behandelte, aber in allen Mitgliedsstaaten des Europarates wirksam ist, also auch in Österreich.

In Deutschland fand heuer am 31. Jänner 2017 sogar erstmals ein Workshop zu „Sexuelle Orientierung und Identität in der Bundeswehr“ statt (vgl. LOHSE in FAZ 2017). Hier gibt es schon seit 2002 den „Arbeitskreis homosexueller Angehöriger der Bundeswehr e.V.“ (AHsAB), während es in Österreich bisher nur bei der Polizei bereits einen offeneren Umgang mit der Thematik samt eigener Interessensvertretung für homosexuelle PolizistInnen gibt (vgl. GCA – Gay Cops Austria, Webauftritt).

Daher vergleicht die vorliegende Abschlussarbeit den bisherigen Umgang mit Homosexualität in den Armeen der USA und Deutschlands mit jenem im ÖBH. Es wird versucht, vorhandene Lücken aufzuzeigen und zu beleuchten, inwieweit das Thema im ÖBH noch ein Tabu ist, besonders mittels eigener Erhebungen durch Fragebögen und Hintergrundgespräche. Zugleich wird herausgearbeitet, welche Folgen so ein mögliches „Tabu“ im Sanitätsdienst hat – im Umgang mit homosexuellen PatientInnen wie auch als Anlaufstelle für offene Fragen zum Thema für Kader wie Rekruten. Als Nebenprodukt dieser Arbeit werden in den Schlussfolgerungen auch weitere Anregungen dargestellt, die über den Sanitätsdienst hinausgehen und die das allgemeine Diversity Management des ÖBH bzw. dessen Umgang mit Homosexualität betreffen.

1.2 Zielsetzung: Die drei Forschungsfragen und deren Abgrenzung

Aus der aktuellen Ausgangslage und dem zuvor beschriebenen Zugang zum Thema ergaben sich letztlich die folgenden drei Forschungsfragen. Diese werden im Rahmen dieser Abschlussarbeit näher untersucht und im Abschnitt 5.2 auf Grund der Recherche- bzw. empirischen Erhebungsergebnisse auch in vollem Umfang beantwortet.

- 1) **In wie weit ist Homosexualität (HS) noch ein Tabu im ÖBH?**
- 2) **Welche Herausforderungen ergeben sich dadurch für den Umgang mit dem Thema Homosexualität im Heeres-Sanitätsdienst?** Insbesondere in folgenden Bereichen:
 - a) Anlaufstelle und Beratungsfunktion für „praktische“ Fragen zur Thematik für ALLE Teile der Truppe unabhängig von deren sexueller Orientierung (in Abstimmung mit und Abgrenzung zum Heerespsychologischen Dienst)
 - b) Anlaufstelle und Beratungsfunktion für homosexuelle KameradInnen
 - c) Umgang mit Homosexuellen im Patientenalltag – Gibt es besondere Bedürfnisse oder Beispiele für „best practices“?
 - d) Suizidprävention durch (An)Erkennung entsprechender Warnzeichen im Falle fortgesetzten Mobbings oder sonstiger Negativfaktoren
- 3) **Welche weitergehenden Herausforderungen und Anregungen ergeben sich über den Sanitätsdienst hinaus?** Etwa für das Diversity Management im ÖBH sowie allenfalls den Heerespsychologischen Dienst oder die Personalvertretung?

Zur Abgrenzung der drei Forschungsfragen ist folgendes zu beachten:

Alle Fragen zur Transsexualität, Transgender-Personen, Intersexualität usw. sind nicht Teil der Arbeit. Sie sind rechtlich und gesellschaftlich oft anders angesiedelt, durch die entsprechende Rechtsprechung teils verknüpft mit Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes statt der sexuellen Orientierung. Durch den medial breit diskutierten Transgender-Bann der US-Army wäre dies aber sicher aktuell gewesen.

Bisexualität liegt nicht im „Kernfokus“ der vorliegenden Arbeit, die grundsätzlich auf Homosexualität im ÖBH fokussiert ist. Allerdings sind die Graubereiche hier manchmal fließend (vgl. KINSEY 1948), sodass Bisexualität am Rande teilweise vorkommt, etwa im Fragebogen um dort Antwort-Hemmschwellen zu senken.

1.3 Aufbau und Gliederung der Arbeit

Entsprechend den drei Fragestellungen und den Vorrecherchen sowie nach der Einordnung der tatsächlichen Rechercheergebnisse bzw. der eigenständigen Erhebungen gliedert sich die Arbeit nach der Einleitung folgendermaßen in drei Haupt-Teile:

Kapitel 1: Hier wurden alle Ergebnisse der Literatur- bzw. Internetrecherchen in strukturierter Form aufbereitet. Auf Grund der Fülle an Haupt- und Nebenthemen, die in dieser Arbeit zusammenspielen, war die übersichtliche Gliederung dieses Teils besonders herausfordernd, er wurde daher in zwei Bereiche aufgeteilt.

Kapitel 2: behandelt alle maßgeblichen Entwicklungen zur Thematik und den Fragestellungen außerhalb des ÖBH, besonders international (in ausländischen Armeen) und in nicht-militärischen Lebenswelten (Diversity Management in der Wirtschaft, Umgang mit homosexuellen PatientInnen).

Kapitel 3: legt den Fokus auf alle bisherigen Entwicklungen rund um das Österreichische Bundesheer und die Thematik Homosexualität, eingebettet in die gesamtgesellschaftliche bzw. rechtliche Entwicklung in Österreich (zu der es daher einen kurzen Exkurs gibt). Auch der bisherige Umgang mit Diversity Management im ÖBH wird hier kurz beleuchtet.

Aufbereitung aller empirischen und originär eigenständigen Erhebungen (Abschnitt 4): Dies bildet sicherlich den umfangreichsten Teil der Arbeit.

Eingangs werden die zahlreichen Ergebnisse der standardisierten Fragebogen-Erhebung in der MARTIN-Kaserne EISENSTADT im August 2017 dargestellt und kommentiert, basierend auf 127 Rückläufern.

Gleich wichtig für die Arbeit ist das Interview mit Mario und Charles FALAK-EISMAYER, die ersten und bisher einzigen medial geouteten ÖBH-Soldaten. Sie nahmen im Rahmen des Interviews zu allen Themen der Arbeit Stellung und kommentierten ebenfalls die Fragebögen. Es folgen sechs weitere kurze Hintergrundgespräche mit ExpertInnen zu bestimmten Fragestellungen.

Schlussfolgerungen (Kapitel 5): Zum Abschluss der Arbeit werden hier die Ergebnisse der theoretischen Recherchen den eigenständigen, empirischen Erhebungen im Umfeld des ÖBH gegenübergestellt um alle Forschungsfragen vollständig zu beantworten.

1.4 Methodik der Recherchen und eigenständigen Befragungen

So wie die Arbeit selbst sich vor den Schlussfolgerungen in zwei maßgebliche Hauptteile gliedert, ist auch die methodische Vorgehensweise in zwei große Bereiche aufgeteilt:

Im Theorieteil (Abschnitt 2 und 3) wurde mit klassischen Methoden der vergleichenden Literatur- und Internetrecherche gearbeitet, samt finaler Filterung der besonders relevanten bzw. aktuellen Quellen. Auf Grund der hohen Aktualität des Themas musste hier viel stärker mit Sekundärliteratur (z.B. Medienberichten bzw. Pressemitteilungen) als klassischer Primärliteratur gearbeitet werden. Zahlreiche Hinweise zu Quellen und Schlagworten kamen dabei natürlich auch durch die Interviewpartner, Soldaten und auch Homosexuelle aus dem Bekanntenkreis bzw. verschiedenen NGOs. Ohne diese Hilfe hätte das breite Themenfeld des Theorieteils innerhalb der kurzen Zeit zur Erstellung dieser Arbeit kaum abgearbeitet werden können, wobei ein eigener Re-Check immer ratsam ist.

Der empirische Teil (Abschnitt 4) beginnt mit einer umfassenden, standardisierten Fragebogen-Erhebung, die unter Beiziehung erfahrener Fragebogen-Designer aufgesetzt wurde (wie in Anhang #6 zur Lern- und Arbeitsunterlage des Exposé empfohlen). Ziel war es, einen übersichtlichen und zeitlich nicht ausufernden aber doch inhaltlich umfangreichen Fragebogen zu erstellen. Ein bewusster Mix aus standardisierten, vorgegebenen Antwortoptionen in Kombination mit offenen Fragen bzw. zusätzlichen offenen Antwortmöglichkeiten erschien dabei sinnvoll, und schlägt sich in der Auswertung entsprechend detailreich nieder.

Inhaltliches Thema und Ziel der Befragung war herauszufinden, inwieweit homosexuelle KameradInnen und deren Lebensweise von Rekruten und Kader akzeptiert werden, ob es in bestimmten Bereichen (z.B. Unterkunft, Sanitärbereich oder Sanitätsalltag) persönliche Bedenken gibt und wie man diesen begegnen kann. Zusätzlich erfolgte eine Abfrage der Akzeptanz des Sanitätsdienstes als vertrauensvolle Anlaufstelle für alle Fragen zur Thematik Homosexualität.

Die statistische Aufbereitung und Auswertung der 127 Fragebögen erfolgte vollständig in MS Excel, wozu alle Fragebögen zuerst in ein standardisiertes Excel-Sheet übertragen werden mussten (Digitalisierung), das dann alle Hauptauswertungen sowie verfeinerte Zusatzauswertungen (z.B. Kader oder muslimische Rekruten) ermöglichte.

Ebenfalls im empirischen Teil angewandt wurde die Technik des ausführlichen, strukturierten Interviews, in diesem Fall mit persönlich Betroffenen. Das Interview wurde vorab in drei Hauptteile gegliedert (Persönliche Erfahrungen bzw. Einstellungen, Meinungen zum Fragebogen, Feedback zur Fragebogen-Auswertung). Für den persönlichen Anfangsteil wurden vorab rund ein Dutzend Detail-Fragen vorbereitet, die den Gesprächsfaden entsprechend vorgaben. Schlussendlich kamen am Ende des empirischen Teils auch kurze telefonische oder persönliche Hintergrundgespräche mit diversen ExperteInnen zur Anwendung.

Abschließend wurden alle diese Ergebnisse zusammengefasst oder entsprechend aufbereitet und zur Beantwortung der drei Forschungsfragen einander gegenübergestellt.

2 Maßgebliche Entwicklungen außerhalb des ÖBH zu den Fragestellungen

Die maßgeblichen Entwicklungen außerhalb des Österreichischen Bundesheeres (ÖBH) zu den Fragestellungen dieser Arbeit sind geprägt durch rasante Umbrüche dazu, ganz besonders in den letzten Jahren und vor allem in drei Bereichen:

- 1) Viele Armeen der „westlichen“ Welt gehen mit Homosexualität zunehmend entspannter um oder stellen sich pro-aktiv dem Thema (z.B. Deutschland).
- 2) Währenddessen ist „Diversity Management“ in großen und internationalen Unternehmen längst Alltag. Dabei wird auch die „sexuelle Orientierung“ als wesentliches Element der Vielfalt (Diversity) anerkannt, denn man will nicht auf gute MitarbeiterInnen verzichten bzw. will diesen ein produktives Umfeld schaffen.
- 3) Auch im medizinischen Bereich ist der Umgang mit lesbischen Patientinnen und schwulen Patienten mittlerweile ein Thema, über das offensiv nachgedacht wird. Passende Publikationen in Deutsch sind bisher Mangelware, während entsprechende Ratgeber auf Englisch oder Französisch bereits vorliegen.

2.1 Beispiele für den Umgang mit Homosexualität in ausländischen Armeen

Der Umgang mit Homosexuellen in ausländischen Armeen war bis vor einigen Jahrzehnten geprägt von Ablehnung oder Ausgrenzung, parallel zu ihrer gesellschaftlichen und rechtlichen Gesamtsituation vor wie nach der „Entkriminalisierung“ von Homosexualität. Solange – vorwiegend männliche – Homosexualität im Strafrecht ein verbotener Tatbestand war (in Westdeutschland etwa bis 1969, in Österreich bis 1971) war es in allen Bereichen der Gesellschaft ratsam, sich nicht als homosexuell zu erkennen zu geben. Auch danach dauerte es noch Jahrzehnte, bis die gesellschaftliche Anerkennung weit genug vorangeschritten war, dass auch in den Armeen der westlichen Welt langsam ein Umdenken einsetzte. Die Änderungen der WHO in der ICD (International Classification of Diseases) in den 1990er-Jahren waren dazu ein wichtiger formaler Schritt. Bis dahin war Homosexualität etwas „Unehrenhaftes“, „Schmutziges“ und jedenfalls „standeswidrig“, in der Gesellschaft allgemein aber ganz besonders in Uniform. Auch danach dauerte es noch lange – oder dauert teils bis heute an – dass homosexuelle SoldatInnen von ihren KameradInnen vorurteilsfrei akzeptiert werden. Die folgenden Unterabschnitte geben einen kurzen Abriss dazu in drei ausgewählten Staaten (UK, USA, Deutschland).

2.1.1 Großbritannien: Europaweit richtungsweisendes Straßburg-Urteil (1999)

Großbritannien (UK) hat zur Frage des Umgangs mit Homosexuellen im Heer besondere Berühmtheit erlangt, weil es den Anlassfall für eine richtungsweisende Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) in STRASSBURG lieferte. Eine Entscheidung, die in allen Mitgliedsstaaten des Europarates wirksam ist, ganz besonders in Ländern wie Österreich, wo die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) sogar im Verfassungsrang steht und Urteile des EGMR direkt umzusetzen sind.

Dieser berühmte Fall ist „SMITH and GRADY v. The United Kingdom“ (Entscheidung des EGMR vom 27. September 1999, Fall (1999) 29 EHRR 493, Appl. 33985/96 und 33986/96, siehe EGMR 1999). Jeanette SMITH war seit 1989 als Krankenschwester ein Mitglied der Royal Air Force (RAF), wurde zur „senior aircraft woman“ befördert, aber 1994 als lesbisch geoutet und wenige Monate später entlassen. Graeme GRADY war seit 1980 ebenfalls in der RAF tätig, er wurde nach dem Outing durch eine „Nanny“ zuerst einer niedrigeren Sicherheitsstufe zugeordnet, dann vom Auslandseinsatz heimbeordert und Ende 1994 ebenfalls entlassen.

Der EGMR untersuchte den Fall vor allem in Richtung auf die Bestimmungen zur Achtung des Privatlebens (Artikel 8 der EMRK). Die britische Regierung verteidigte die Entlassungen auf Grund nationaler Sicherheitsinteressen und zur „*prevention of disorder*“. Im Jahr 1994 war sogar eine eigene Richtlinie herausgegeben worden, die feststellte: „*Homosexuality, whether male or female, is considered incompatible with service in the armed forces.*“ und die womöglich auch zu jener „Outingwelle“ beitrug, die auch SMITH und GRADY traf.

Im Endeffekt urteilte 1999 der EGMR, dass diese Regelungen und Entlassungen ein Verstoß gegen Artikel 8 (2) der Europäischen Menschenrechtskonvention waren, da sie in einer demokratischen Gesellschaft als nicht notwendig erscheinen, und die angebliche Schwächung der Moral und Kampfkraft der Truppe von der britischen Regierung nicht überzeugend nachgewiesen wurde. Einzelne Schwierigkeiten in Randbereichen müsse man in Kauf nehmen, so wie auch bei der Präsenz von Frauen oder ethnischen Minderheiten. Die getrennte Unterbringung wäre aber eher nicht ratsam, vielmehr sollten strenge Verhaltensrichtlinien für hetero- wie homosexuelle SoldatInnen das Notwendige regeln. Interessantes Nebenthema in diesem Fall waren von der britischen Regierung behauptete „*false claims of homosexuality by those seeking administrative discharges from the armed forces.*“

Dieses richtungsweisende Urteil löste in Großbritannien zunächst eine öffentliche bzw. politische Kontroverse aus, ob und wie es umzusetzen sei. Während die amtierende Labour-Regierung schon seit 1997 eine Überprüfung des Ausschlusses Homosexueller andiskutierte, fürchteten oppositionelle Tory-Politiker weiterhin Schäden für die Moral der Armee. Nachdem der EGMR am 27. September 1999 sein Urteil veröffentlicht hatte, akzeptierte das britische Verteidigungsministerium die Entscheidung und kündigte am 30. September 1999 eine Überprüfung der Richtlinien an. Im Zuge dieser Überprüfung wurde die US-amerikanische „Don't ask – Don't tell“-Regelung (DADT) übrigens verworfen „*as something which hadn't worked, which was unworkable and hypocritical*“ (vgl. Oxford 2003).

Am 12. Jänner 2000 beendete die britische Regierung unter Tony BLAIR den Bann über homosexuelle SoldatInnen und erklärte Homosexualität fortan zur „individuellen Privatsache“. Zugleich wurde ein neuer Verhaltenskodex für die Angehörigen der britischen Armee veröffentlicht, der den neuen Umständen Rechnung trug, und „soziales Fehlverhalten“ aber auch Störungen der Moral oder Disziplin der Truppe klar verfolgte. Zahlreiche westeuropäische Staaten (u.a. Deutschland) folgten in den kommenden Jahren (vgl. Oxford 2003), sodass die USA mit DADT spätestens ab Mitte der 2000er-Jahre in der westlichen Welt ziemlich allein dastanden. In der britischen Armee ist das Thema mittlerweile vollkommen „durch“ und breit akzeptiert (vgl. Kingsmill in Huffpost 2010).

Heutzutage ist diese Position in den Staaten der Europäischen Union (EU) noch stärker abgesichert durch die EU-„Antidiskriminierungs-Richtlinie“ (RL 2000/78/EG), die jegliche Diskriminierung auf Grund bestimmter Merkmale (u.a. Homosexualität) in der Arbeitswelt verbietet. Dies gilt sowohl bei der Einstellung als auch später bei Ungleichbehandlungen im Arbeitsalltag oder gar bei Entlassungen auf Grund der sexuellen Orientierung. Diese EU-Richtlinie war binnen drei Jahren in nationales Recht umzusetzen, die Änderungen traten in Österreich mit dem „Gleichbehandlungsgesetz“ (GIBG) für die Privatwirtschaft und dem „Bundes-Gleichbehandlungsgesetz“ (B-GIBG) im Bundesdienst am 1. Juli 2004 in Kraft.

Daher ist eine Entlassung oder Diskriminierung homosexueller SoldatInnen nur auf Grund ihrer sexuellen Orientierung – aber ohne jegliches Fehlverhalten – in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, die allesamt auch dem Europarat angehören, rechtlich mittlerweile doppelt verboten: Sowohl durch Artikel 8 EMRK (seit September 1999) als auch durch die EU-Antidiskriminierungsrichtlinie (seit 2004).

2.1.2 USA: „Don't Ask – Don't Tell“ (DADT) und seine Abschaffung (2011)

Bis 1993, vor der Einführung von DADT, war offene oder versteckte Homosexualität in der US-Army ein Entlassungsgrund, wie in vielen europäischen Armeen bis 1999. Allerdings war die Handhabung unterschiedlich und „situationselastisch“. So waren Entlassungen Homosexueller im Vietnam-Krieg in Zeiten von Personalengpässen plötzlich kein so großes Thema (vgl. OUTRANKS, Section Vietnam).

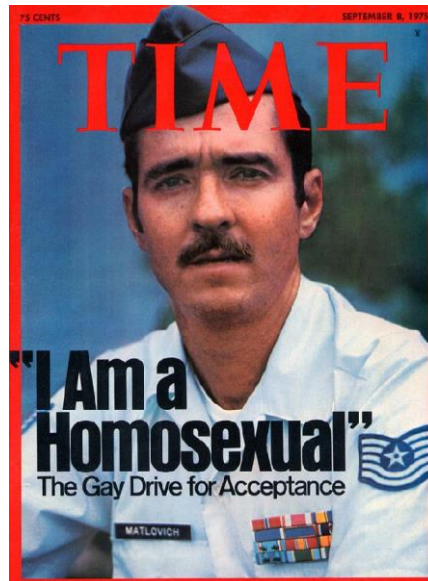


Abbildung 1: Titelbild der TIME mit Leonard MATLOVICH vom 8. September 1975 (Quelle: MATLOVICH)

In den 1970er-Jahren starteten erste öffentliche Debatten über diese Regelung, ausgelöst durch medial breit rezipierte Fälle wie jener von Leonard MATLOVICH, der es am 8. September 1975 damit sogar auf das Cover der TIME schaffte. Er war Mitglied der U.S. Air Force und 1974 der erste Soldat, der selbstbewusst, mit professioneller anwaltlicher und medialer Begleitung, gegen den Homosexuellen-Bann vorging. Im Zuge seiner Anhörung wurde ihm ein Vergleich angeboten, dass er nur unterschreiben müsse, seine Homosexualität nie wieder auszuleben, und so in der Air Force bleiben könnte. Dieses Vergleichsangebot basierte auf etwas skurrilen Ausnahmeregelungen, etwa für „einmalige“ Vorfälle oder Handlungen unter Alkoholeinfluss, scherzhaft „*Queen for a Day Rule*“ genannt. Er lehnte dieses Vergleichsangebot bewusst ab. Trotz seiner dokumentierten Leistungen und hohen Auszeichnungen aus dem Vietnam-Krieg wurde er im Oktober 1975 entlassen. Der nachfolgende Gerichtsprozess endete damit, dass 1980 das Gericht seine Wiederaufnahme anordnete, er aber, vom jahrelangen Kampf gegen die Army von dieser desillusioniert, stattdessen ein finanzielles Vergleichsangebot annahm (vgl. MATLOVICH).

Noch am Beginn der 1980er-Jahre verschärfte das US-Verteidigungsministerium die Regelungen zum Ausschluss von Homosexuellen mit der Begründung: „*Homosexuality is incompatible with military service. ... The presence of such members adversely affects the ability of the armed forces to maintain discipline, good order, and morale.*“ (DoD Directive 1332.14, vgl. GOA 1992). Damit wurde sogar die pragmatische Ausnahmeregelung „*Queen for a Day*“ offiziell beseitigt, da diese von Gerichten zunehmend zu Ungunsten der US Army ausgelegt wurde.

Anfang der 1990er-Jahre wurde dieser Homosexuellen-Bann immer stärker auch ein politisches Thema, und die Frage wurde in Wahlkämpfen heiß diskutiert. Zugleich gab es weitere prominente Fälle von Entlassungen. Etwa Margarethe CAMMERMEYER, die 1992 entlassen wurde und juristisch dagegen vorging, 1994 vor Gericht gewann und daher als offen lesbische Soldatin trotz DADT in die Streitkräfte zurückkehren durfte. Ihre Geschichte wurde von NBC verfilmt (*Serving in Silence*, 1995), in der Hauptrolle immerhin Glenn Close. Überhaupt erlangte die lange Diskriminierung von Homosexuellen in der US-Army vor und während DADT große Berühmtheit durch den jahrelangen Kampf dagegen, begleitet von breitem Medieninteresse und zahlreichen Filmen – Dokumentationen wie Spielfilmen (siehe Experteninterview #6 mit SCHMIDINGER in Abschnitt 4.3).

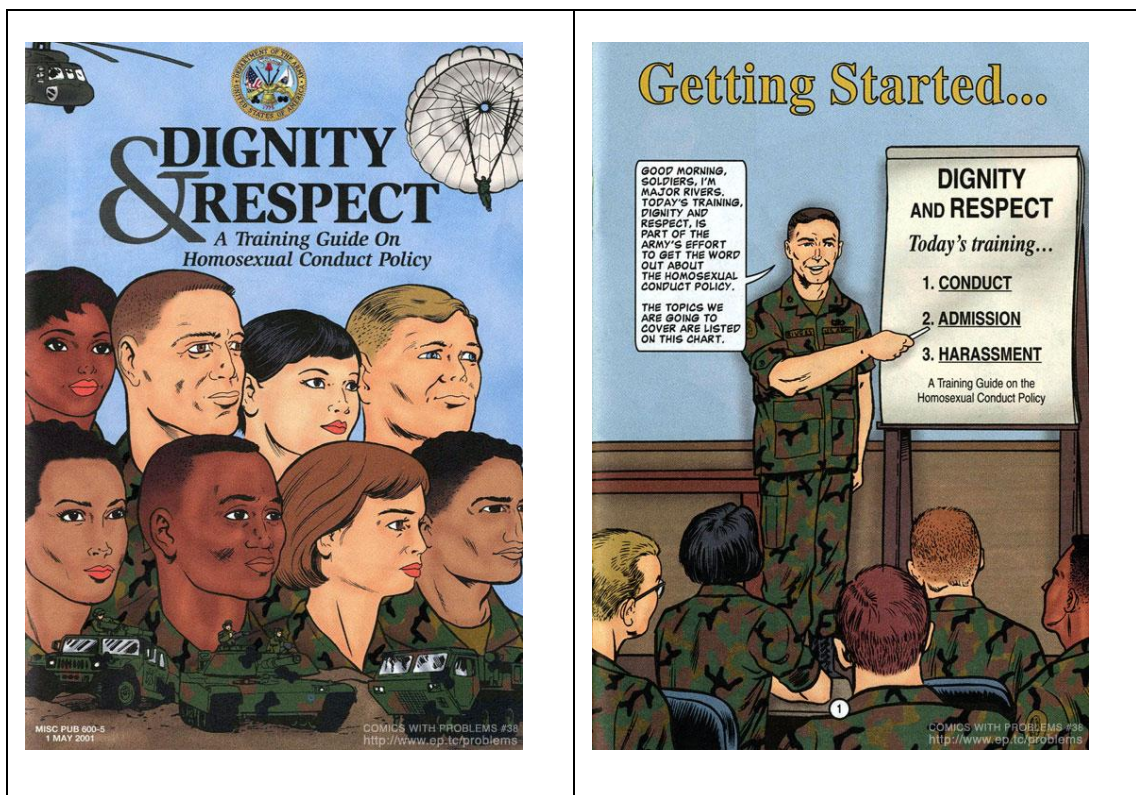


Abbildung 2: Offizieller Ratgeber der US Army zur Umsetzung von "Don't Ask - Don't Tell" (Mai 2001), Titelseite und Einleitung (Quelle:ww.archive.org)

Im US-Präsidentenwahlkampf 1992 versprachen daher alle demokratischen Kandidaten die Ausgrenzung von Homosexuellen aus der U.S. Army zu beenden. Als Bill CLINTON im Jänner 1993 US-Präsident wurde, versuchte er, recht schnell eine Lösung zu finden. Daraufhin zementierte der Kongress (103rd US Kongress), sogar mit Stimmen von Demokraten, die Diskriminierung noch rasch weiter ein, mit einem Zusatz im Finanzgesetz (National Defense Authorization Act for Fiscal Year 1994, Section 571) der folgendermaßen begründet wurde: „*The prohibition against homosexual conduct is a longstanding element of military law that continues to be necessary in the unique circumstances of military service.*“.

Die Regierung CLINTON machte daraufhin von ihrem Exekutivrecht Gebrauch, und regelte am 21. Dezember 1993 die praktische Umsetzung sehr kreativ. Diese Regelung besagte, dass ab nun keine SoldatInnen mehr danach gefragt werden durften, ob sie homosexuell sind, sie es aber auch nicht selbst sagen durften, und dass niemand aktiv verfolgt oder entlassen wird, solange sich beide Seiten an diese „Spielregeln“ halten (U.S. Defence Directive 1304.26). In voller Länge lautete dies: „*Don't ask. Don't tell. Don't Pursue*“. Eigentlich ein recht schwammiger Kompromiss, der sich aber lange hielt (1994 – 2011).

DADT trat 1994 in Kraft und linderte zwar das Problem, beseitigte es aber nicht, da Homosexuelle in der U.S. Army sich damit faktisch verstecken mussten und weiter Zielscheibe von Diskriminierung oder Erpressung werden konnten. In den folgenden 15 Jahren gab es zahlreiche Klagen gegen die Regelung, 2010 sogar von einer republikanischen Homosexuellenorganisation. Es kam in dieser Zeit auch immer wieder zu Entlassungen, interessanterweise wieder dann deutlich weniger, wenn die USA mit großer Mobilmachung in den Krieg zogen, wie bereits beim Vietnam-Krieg (siehe Sprung 2001/2002 in Abb.3).

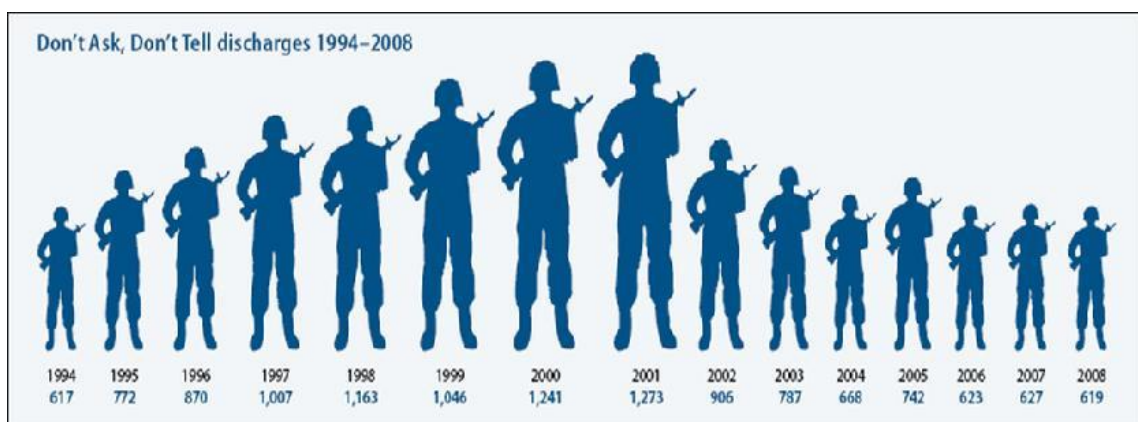


Abbildung 3: Entlassungen aus der US-Army von 1994 bis 2008 wegen DADT (Quelle: MATLOVICH)

Anfangs ein loser Kompromiss zwischen Präsident bzw. Regierung und dem Kongress, verfestigte sich die Regelung mit den Jahren immer mehr. Auch unter dem neuen Präsidenten George W. BUSH änderte sich daran nichts, sein Verteidigungsminister Colin POWELL war 1993 im Pentagon auch maßgeblich an der Ausarbeitung von DADT beteiligt. 2001 wurde dann von der U.S. Army sogar ein eigener rund 30-seitiger Ratgeber für den richtigen Umgang mit DADT aufgelegt mit dem Titel „Dignity & Respect“ (vgl. Abb 2). Es folgten jahrelange politische Debatten, manche Konservative wollten sogar den „Don’t Ask“-Teil aufgehoben sehen und zum ursprünglichen kompletten Bann von Homosexuellen in der Army zurückkehren, während in Europa seit 1999 durch den Spruch des EGMR das Problem zumindest formalrechtlich nicht mehr existierte.

Die Debatte heizte sich auch durch neue Argumente weiter auf. Manche internen Umfragen der Army zeigten eine erstaunlich hohe Rate an Homophobie in Teilen der Streitkräfte, was sofort als Argument für DADT verwendet wurde. Umgekehrt machten namhafte Organisationen (unter anderem die American Psychological Association) Druck zur Abschaffung. Interne Berechnungen des GAO (Government Accountability Office) zeigten, dass die tausenden Entlassungen homosexueller SoldatInnen zu teuren Nachrekrutierungen führten, mit hohen Zusatzkosten für Anwerbung und Ausbildung. Die gesamte Debatte wurde immer komplexer und vielschichtiger, durchdrang Politik, Medien, Army und die gesamte Gesellschaft. Der Verlauf der Diskussionen kann im besonders ausführlichen und gut mit Belegen unterfütterten Artikel dazu in der englischsprachigen Wikipedia detailgetreu nachvollzogen werden (siehe WIKI, DADT). 2009 stellte sogar Colin POWELL, ehemals Mitautor von DADT im Pentagon und späterer republikanischer US-Verteidigungsminister fest, DADT wäre 1993 richtig gewesen, aber *"sixteen years have now gone by, and I think a lot has changed with respect to attitudes within our country, and therefore I think this is a policy and a law that should be reviewed."* (POWELL in CNN, 5. Juli 2009).

Es war Präsident Barack OBAMA, der 2010 die Initiative zur Abschaffung von DADT ergriff. Er schaffte es mit einem mehrheitlich demokratischen Kongress, im Dezember 2010 den „Don’t Ask, Don’t Tell Repeal Act of 2010“ zu beschließen. Wieder mit einem Zusatz in einem Fiskalgesetz wurde damit die völlige Gleichstellung von Homosexuellen in der U.S. Army durchgesetzt und trat am 20. September 2011 in Kraft. Formal war dazu noch ein Bericht des Verteidigungsministeriums nötig – unter den gegebenen politisch-gesellschaftlichen Umständen eine Formsache (vgl. PUGLISE in The Guardian 2016).

2.1.3 Deutsche Bundeswehr: Aktuelle Entwicklung samt Interessensvertretung

In der Deutschen Bundeswehr war die rechtliche Lage für homosexuelle SoldatInnen spätestens mit dem Urteil des EGMR im September 1999 klar, da Deutschland ebenso wie Österreich dem Europarat angehört und Urteile des EGMR respektiert. Davor waren Homosexuelle in der Bundeswehr auch ein Spielball der gesellschaftlichen Entwicklung in Deutschland (vgl. AHSAB, Historie):

Bis 1969 war Homosexualität in Deutschland mit § 175 StGB ein Straftatbestand und schon in der NS-Zeit ein beliebtes Mittel, um missliebige Personen zum richtigen Zeitpunkt aus Wehrkörpern zu entfernen (vgl. Fälle FRITSCH, RÖHM).

Ab 1969 bis in die 1980er-Jahre wurden Homosexuelle „aus gesundheitlichen Gründen“ nicht zur Bundeswehr zugelassen oder aber entlassen.

Bis ca. 1982 war Homosexualität laut AHSAB ein „Musterungsausschlussgrund“.

Ab den 1980er-Jahren wurden Homosexuelle nicht mehr grundsätzlich entlassen, aber massiv diskriminiert. Ihnen wurde unterstellt, erpressbar oder als Vorgesetzter bzw. Ausbilder nicht tragbar zu sein, daraus ergaben sich Einschränkungen bezüglich Dienstverwendung und Status (Rundschreiben vom 13. März 1984).

In den 1990er-Jahren wurden offen homosexuelle Offiziere daher noch von ihrer besonderen Verwendung abgelöst und nur mehr eingeschränkt befördert.

Vor dem Jahr 2000 waren Homosexuelle daher nicht mehr grundsätzlich von der Bundeswehr ausgeschlossen, sehr wohl aber von höherrangigen Führungsaufgaben. Auch gab es um angeblich oder tatsächlich homosexuelle Offiziere entsprechende Affären. Darunter den bis heute dubiosen Fall von Günter KIESSLING, damals ein Vier-Sterne-General und stv. NATO-Oberbefehlshaber. Der Fall endete mit einer parlamentarischen Untersuchung der überstürzten Entlassung KIESSLINGs und seiner kurzfristigen Wiedereinsetzung 1994 durch eine Entscheidung von Bundeskanzler Helmut KOHL.

Wehrpolitisch noch bedeutender war aber der Fall von Winfried STECHER, der gegen seine Zwangsversetzung nach dem Outing bis vor das deutsche Bundesverfassungsgericht ging. Vor Verhandlungsbeginn wurde ihm Mitte 2000 außergerichtlich die Rückversetzung auf seinen bisherigen Dienstposten angeboten, die er selbstverständlich annahm.

Zuvor erklärte STECHER in einem Interview mit der Hamburger Morgenpost: *„Ich wurde versetzt, obwohl gar nichts passiert ist! Im Gegenteil: Meine Leistungen wurden mit Bestnoten bewertet, und meine Soldaten gaben mir stets Rückendeckung. Ich stehe voll hinter der Bundeswehr, würde eventuell mein Leben dafür lassen. Die Bundeswehr steht aber nicht hinter mir. Das verletzt.... Die Bundeswehr soll ihre Beschuldigung zurücknehmen, dass ich die Schlagkraft der Truppe gefährde, und mich wieder als Ausbilder arbeiten lassen. Inzwischen ist mein Fall auch ein großes Politikum für alle Schwulen und Lesben geworden. Vielleicht kann das ja bewirken, dass sich die Bundeswehr künftig toleranter zeigt. ... Notfalls gehe ich bis vor den Europäischen Gerichtshof.“* (siehe STECHER in MOPO, 8. Juli 1999).

Die politischen Diskussionen rund um diese Fälle wurden danach intensiver, auch medial, und führten bis in den deutschen Bundestag. Dies, und das EGMR-Urteil führten ab Mitte 2000 zu einem gänzlich anderen Umgang der Deutschen Bundeswehr mit Homosexualität. Zuerst stellte die zentrale Personalstelle der Bundeswehr (PSZ III 1) Mitte 2000 klar, dass das Rundschreiben vom 13. März 1984 aufgehoben wird. Damit war Homosexualität kein Grund mehr für irgendwelche Einschränkungen. Und im Dezember 2000 veröffentlichte der Generalinspekteur der Bundeswehr seinen neuen Erlass zum „Umgang mit Sexualität“, dieser wurde 2002 nochmals ergänzt durch den Erlass „Sexuelles Verhalten von und zwischen Soldaten“ (Zentrale Dienstvorschrift ZDv 14/3, Anlage B 173).

Diese neue Einstellung in der Bundeswehr zeigte sich auch in der damals dann möglichen Gründung einer eigenen Vereinigung für homosexuelle SoldatInnen. Im März 2002 wurde der bundesweite „Arbeitskreis Homosexueller Angehöriger der Bundeswehr“ (AHSAB e.V.) gegründet, und startete sogleich mit einem Pilot-Workshop zum „Umgang mit Sexualität“.

Dass die Beseitigung rechtlicher oder administrativer Diskriminierungen nicht schlagartig alle Probleme im militärischen Alltag löst, zeigt der Jahresbericht des Wehrbeauftragten für 2003 vom März 2004: *„Zum Umgang mit homo- und bisexuellen Bundeswehrangehörigen trugen Soldaten vor, dass es im Truppenalltag Intoleranz, Berührungängste oder einfach nur Unsicherheit und Unwissenheit gebe. Jeder Bundeswehrangehörige ist verpflichtet, Diskriminierungen auch im sexuellen Bereich zu unterlassen und ihnen entgegenzutreten...“* (siehe AHSAB, Historie).

Im Sommer 2004 wurde daher der Erlass „Sexuelles Verhalten von und zwischen Soldaten“ nochmals überarbeitet und am 30. Juni 2004 durch den neuen Erlass „Umgang mit Sexualität in der Bundeswehr“ ersetzt (wiederum ZDv 14/3, Anlage B 173).

In ungewöhnlicher Klarheit und Deutlichkeit stellte daraufhin im September 2004 das deutsche Verteidigungsministerium (BMVG) in seiner offiziellen Stellungnahme zum Jahresbericht des Wehrbeauftragten 2003 einige Grundgedanken fest, die wohl bis heute nachhallen: „Die sexuelle Orientierung ist generell Teil des Persönlichkeitsrechts der Soldatinnen und Soldaten in der Bundeswehr und dienstrechtlich unbeachtlich. Die Verpflichtung zur Kameradschaft schließt Diskriminierung aus und gebietet Toleranz. Bereits die Ausbildungshilfe für Vorgesetzte „Umgang mit Sexualität“ aus dem Jahre 2000 verpflichtet daher die Vorgesetzten, besondere Sensibilität gegenüber sexuell motivierten Spannungen im unterstellten Bereich zu zeigen und die notwendige Toleranz gegenüber einer anderen geschlechtlichen Orientierung einzufordern. Obwohl keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Vorgesetzten ihren Verpflichtungen nicht nachkommen, ist davon auszugehen, dass es in der Gesellschaft und somit auch bei einzelnen Angehörigen der Bundeswehr noch tief sitzende Vorurteile gibt. Das an den Truppschulen und Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr in den Jahren 2003/2004 laufende Projekt „Partnerschaftlich handeln“ hat die Thematik der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung deshalb erneut aufgegriffen und vertieft. Die Aktivitäten des „Arbeitskreises homosexueller Angehöriger der Bundeswehr“, deren Mitglieder u.a. auch Seminare und Workshops in der Truppe durchgeführt haben, werden begrüßt.“ (siehe AHSAB, Historie).



Abbildung 4: Workshop "Sexuelle Orientierung und Identität in der Bundeswehr" (Quelle:BMVG)

2006 setzte Deutschland die EU-Antidiskriminierungsrichtlinie um, seitdem gelten das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) und das „Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz“ (SoldGG), das Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung gesetzlich verbietet. Das Thema Homosexualität wird in der Bundeswehr weiterhin pro-aktiv angegangen (vgl. LOHSE 2017), wie zuletzt beim medienöffentlichen Workshop „Sexuelle Orientierung und Identität in der Bundeswehr“ am 31. Jänner in Berlin – mit 200 TeilnehmerInnen inklusive Ministerin (siehe BMVG 2017).

2.2 Diversity Management – International und in Österreich

Diversity Management ist ein durch internationale Firmen mittlerweile in weiten Teilen der Wirtschaft etabliertes Konzept zum positiven Umgang mit der „Vielfalt“ (Diversity) an möglichen MitarbeiterInnen mit unterschiedlichsten Hintergründen. In Österreich ist das Konzept sowohl in der Wirtschaft wie auch im Bundesheer (siehe Abschnitt 3.3) sicherlich noch ausbaufähig, wie der folgende kurze Abriss zeigen soll.

2.2.1 Diversity Management: Grundlagen

Das Diversity-Referat der Wirtschaftskammer Österreich bzw. das von ihr beigezogene Consulting-Unternehmen factor-D definiert Diversity Management folgendermaßen: *„Diversity Management (DiM) ist eine Unternehmensstrategie, durch welche die Vielfalt der Personen in Unternehmen und Organisationen wahrgenommen, gefördert und zur Zielerreichung genutzt wird. Das betrifft MitarbeiterInnen, KundInnen, aber auch alle anderen Stakeholder der Organisation.“* (factor-D)

Es geht darum zu erkennen bzw. anzuerkennen, dass Vielfalt nicht eine Belastung sondern vielmehr eine Bereicherung sein kann, und dass „Inklusion“ (soziale Einbindung) die Möglichkeiten eines Teams oder Unternehmens sogar verbreitern kann. Wenn etwa durch barrierefreie Zugänge ein Kollege im Rollstuhl oder eine Kollegin mit einer Beeinträchtigung des Gehörs – beide mit exzellenten Ideen für das Team – plötzlich gleichberechtigt mitarbeiten und ihre Ideen einbringen können, die sonst niemals den Weg ins Team gefunden hätten. Man kann auch sagen, es geht einfach um ideale Bedingungen für die „besten Köpfe“ unabhängig von deren Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung usw. Ein gutes Beispiel für eine entsprechende Besetzungspolitik sind die „blinden“ Probespiele hoffnungsreicher KandidatInnen für die Aufnahme zu den Wiener Philharmonikern, wo die Jury die BewerberInnen nicht sehen kann und sich damit ungestört auf das Wesentliche konzentriert. Deren musikalischen Leistungen!

In großen, internationalen Konzernen ist Diversity Management mittlerweile gängige Praxis, und spätestens durch die EU-weite Umsetzung der EU-Antidiskriminierungs-Richtlinie sind die wesentlichen „inneren“ Diversity-Dimensionen (siehe Abb. 5) auch in der gesamten Wirtschaft der Europäischen Union angekommen, da Diskriminierungen auf Grund dieser Merkmale nun verboten sind und mit entsprechenden Strafen verfolgt werden.

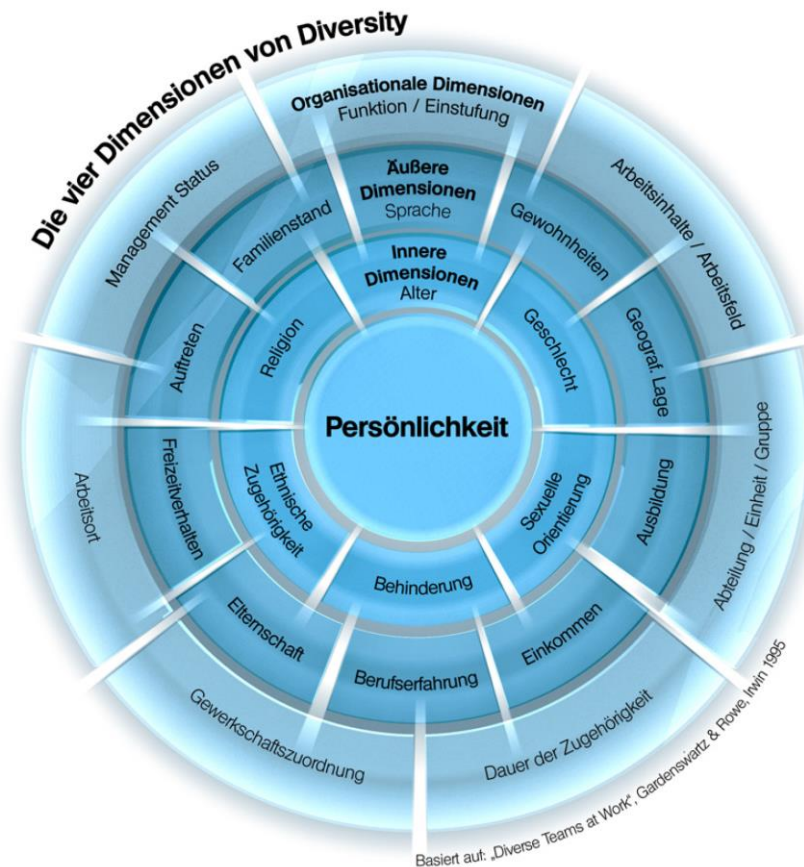


Abbildung 5: Diversity-Dimensionen (Innere, Äußere, Organisatorische) nach Gardenzwartz & Rowe
(Quelle: WKO WIEN, Leitfaden, S. bzw. factor-D)

Diese sechs „inneren“ Dimensionen gemäß Abb. 5 sind auch wesentlicher Teil der Antidiskriminierungs- bzw. Gleichbehandlungsgesetzgebung in Österreich wie auch in der EU. Darin enthalten ist eben auch die „sexuelle Orientierung“, also Homosexuelle aber auch Bisexuelle. Transgender werden üblicherweise der Diversity-Dimension „Geschlecht“ (Gender) zugeordnet. Für alle genannten Gruppen gibt es weitere individuelle Herausforderungen zu lösen und dazu entsprechende zusätzliche Verbesserungsideen.

Im Diversity Management geht es darum, diese Vielfalt anzuerkennen, und einen barrierefreien Zugang sowie diskriminierungsfreien Einstieg für neue MitarbeiterInnen bzw. ein diskriminierungsfreies Umfeld für bestehende MitarbeiterInnen zu schaffen.

Darüber hinaus sind dann auch weitergehende Fördermaßnahmen für bestimmte Gruppen möglich bzw. sinnvoll, insbesondere für jene, bei denen Defizite im Umgang mit ihnen festgestellt wurden (Details siehe WKO WIEN).

2.2.2 Aktuelle Entwicklung und Beispiele in Österreich

International ist Diversity Management besonders im angelsächsischen Raum mittlerweile bestens etabliert, auch für die Dimension „sexuelle Orientierung“. Große Unternehmen haben bereits lange eigene Netzwerke für homosexuelle MitarbeiterInnen, einige Beispiele seien genannt: IBM mit EAGLE (Employee Alliance for Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender Empowerment), seit 20 Jahren McKinsey mit GLAM (Gay, lesbian, bisexual, transgender and queer at McKinsey), Apple mit dem offen schwulen CEO Tim COOK, BNP Paribas mit Pride Network und viele mehr. Im Internet gibt es diverse laufend aktualisierte Listen mit geouteten Führungskräften in der Wirtschaft.

Die Akzeptanz und Förderung offen homosexueller MitarbeiterInnen und Führungskräfte ist also in der internationalen Wirtschaft mittlerweile „common sense“. Im deutschsprachigen Raum empfiehlt sich dazu die Studie „Out im Office“ (FROHN 2017). Auch in Österreich hat sich dazu in den letzten zwei Jahrzehnten einiges getan:

- Große österreichische Unternehmen unterhalten mittlerweile auch eigene MitarbeiterInnen-Netzwerke und Fördermaßnahmen für homosexuelle KollegInnen, beispielsweise IBM Österreich, die Erste Bank oder die Bank Austria.
- Auch die österreichische Wirtschaftskammer unterhält mittlerweile ein eigenes Diversity-Referat, das sich auch besonders um die Dimension „sexuelle Orientierung“ kümmert, etwa mit eigenen themenbezogenen Veranstaltungen.
- Und es gibt eigene Berufsvereinigungen: Für schwule Manager und Führungskräfte die agpro (Austrian Gay Professionals), für lesbische Managerinnen und Führungskräfte die QBW (Queer Business Women).
- Beide Vereinigungen fördern gemeinsam regelmäßig Forschungsarbeiten zur sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt (Forschungspreis) und vergeben mit dem „meritus“ eine Auszeichnung für Unternehmen, die sich in dieser Diversity-Dimension besonders verdient gemacht haben (siehe AGPRO, QBW, MERITUS).

Viele der genannten internationalen Unternehmen betonen ihr Diversity Management mittlerweile sogar im Marketing nach außen und werben pro-aktiv mit ihren entsprechenden Aktivitäten. Es gibt daher auch oftmals eigene Zielgruppen-Werbung für homosexuelle KundInnen, etwa in der Reisebranche (z.B. von Fluglinien) und IKEA hat schon 1994 erstmals mit einem schwulen Paar in seinen Werbespots geworben. Mittlerweile sind homosexuelle Personen daher immer selbstverständlicher „sichtbar“.

2.3 Herausforderungen zur Homosexualität im Sanitäts- und Pflegebereich

Im medizinischen Bereich gibt es eine lange und sehr wechselvolle Geschichte im Umgang mit Homosexualität, von den frühen „Heilungsversuchen“ mit psychischen oder auch physischen Mitteln bis zur Entdiskriminierung bzw. Entpathologisierung durch die WHO in den 1990er-Jahren. Dieses dunkle Kapitel wird aber nur kurz behandelt, im Vordergrund stehen die konkreten Herausforderungen und zugehörigen neueren Ansätze im Umgang mit homosexuellen PatientInnen im Sanitäts- und Pflegebereich, besonders auch durch internationale „best practice“ Beispiele.

2.3.1 WHO, ICD und Homosexualität im medizinischen Bereich

Seit dem 19. Jahrhundert gab es zahlreiche Wege und Versuche in der Medizin, um Homosexualität zu „heilen“. Zu den grausamsten Methoden zählten wohl Elektroschock-„Therapien“. Aber auch diverse Medikamente und Hormonpräparate wurden ausprobiert, nachdem medizin-wissenschaftliche Rationalität im Zuge der Aufklärung die früheren religiösen Methoden (u.a. Folterung) ersetzte, aber ähnliche Vorurteile bediente.

Diese Methoden setzten sich auch in der „westlichen“ Welt teilweise bis weit in die 1960er-Jahre fort und nahmen danach erst schrittweise ab. Das bekannteste Opfer einer zwangsweise verordneten Hormonpräparate-„Therapie“ war wohl der schwule britische Ausnahme-Mathematiker Alan Turing, der im zweiten Weltkrieg die maßgeblichen Schritte zur Entschlüsselung der deutschen Enigma-Chiffrierung lieferte und die theoretischen Grundlagen moderner Computerwissenschaften erschuf. In den 1950er-Jahren zwang ihn der britische Staat zu einer Hormontherapie, die ihn letztendlich in den Selbstmord trieb.

Dabei lieferte in Deutschland schon in den 1920er-Jahren Dr. Magnus Hirschfeld mit seinen sexualwissenschaftlichen Studien erste, rationale Grundlagen für die Ent-Diskriminierung und Ent-Tabuisierung von Homo- und Bisexualität. Der Aufstieg der NSDAP bereitete seinen Arbeiten ein vorschnelles Ende, 1933 wurde sein Institut in Berlin behördlich geschlossen, die Bibliotheken von seinen Schriften „gesäubert“.

Seine Arbeiten wurden erst Jahrzehnte später wieder aufgegriffen, unter anderem vom US-amerikanischen Sexualwissenschaftler Kinsey, der mit vielen anderen Wissenschaftlern den Grundstein für einen zunehmend rationaleren Umgang mit dem Thema legte.

Psychologie und Psychoanalyse widmeten sich ebenso schon recht früh dem Thema Homosexualität, auch Sigmund Freud in Wien, der von einer weiten Verbreitung von Bisexualität ausging. Trotzdem dauerte es letztlich Jahrzehnte, bis die verschiedenen Bereiche der Medizin – inklusive Sexualwissenschaften und Psychologie bzw. Psychiatrie – anerkannten, dass Homosexualität keine „Krankheit“ ist sondern wohl eine vielschichtige Anlage-Umwelt-Entwicklung (wie etwa auch Intelligenz oder Linkshänder), die zu einem gewissen Prozentsatz in jeder Population vorkommt (vgl. RAUCHFLEISCH 2011).

In den USA war es zuerst die APA (American Psychiatric Association), die 1973 nach intensiver Beratung und Abstimmung unter ihren Mitgliedern beschloss, Homosexualität aus der Liste der Geisteskrankheiten (DSM) zu streichen, allerdings weiterhin „*sexual orientation disturbance*“ in der Liste beizubehalten. Erst 1987 wurde auch dies beendet und Homosexualität war nicht mehr in der DSM enthalten (vgl. DRESCHER 2015).

Die WHO (World Health Organization) führte Homosexualität in ihrer ICD (International Classification of Diseases) in Version 9 noch als Krankheit. Erst 1992 wurden die Arbeiten am neueren ICD-10 abgeschlossen und Homosexualität wurde aus der Liste der Krankheiten gestrichen. Allerdings dauerte auf Grund des komplexen Systems die nationale ICD-Umsetzung noch Jahre, da viele Staaten eigene, angepasste ICD-Versionen verwenden, in Österreich derzeit etwa ICD-10 BMG 2014. Außerdem enthält ICD-10 der WHO immer noch die Klassifikation „*ego-dystonic sexual orientation*“ (F.66 in ICD-10), während die APA dieses Konzept bereits 1987 ablehnte.

Die Änderungen der WHO von ICD-9 auf ICD-10 waren jedenfalls ein Meilenstein in der gesellschaftlichen Ent-Tabuisierung und Anerkennung von Homosexuellen, die bis dahin formal als geistig „krank“ galten. Die gesellschaftlichen, rechtlichen und sonstigen Änderungen in der Anerkennung Homosexueller ab Mitte der 1990er-Jahre wurden dadurch sicher beschleunigt, wobei umgekehrt wohl auch gesellschaftliche Prozesse die Änderungen im ICD vorantrieben, ein klassisches Henne-Ei-Problem.

Auf jeden Fall zeigt die starke meinungsbildnerische Wirkung des ICD weltweit auch die hohe Verantwortung, welche die Medizin im Umgang mit gesellschaftlich so sensiblen Themen wie Homosexualität hat. Dies gilt infolge dann auch für Mediziner und medizinisches Personal, die in ihrem Umgang mit dem Thema Beispielwirkung haben.

2.3.2 Neuere Entwicklungen und „best practices“ im medizinischen Bereich

(1) Österreich

In Österreich ist Homosexualität im Pflegebereich bisher nur ein Thema, wenn es um die Dimension „Alter“ geht. So gab der Fonds Soziales Wien (FSW) etwa 2014 erstmals eine Studie zu den Bedürfnissen von älteren homosexuellen Menschen in Auftrag.

Mittlerweile wird in Wien – auch auf Grund zahlreicher ausländischer Vorbilder – ein eigenes Altersheim bzw. Wohnprojekt für ältere Lesben und Schwule angedacht. Das Thema wird von der Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (WAST) im Rathaus betreut bzw. weiterverfolgt (siehe WAST).

Ansonsten sind Homosexuelle im Pflegebereich natürlich noch ein arbeitsrechtliches Thema, wenn es um den diskriminierungsfreien Umgang mit lesbischen Pflegerinnen oder schwulen Pflegern geht. Es gibt in Österreich übrigens bereits eine eigene Vereinigung für Homosexuelle im Gesundheitswesen (HOMED – gay medical professionals).

Auch die rechtlichen Fragen zum Auskunfts- und Besuchsrecht im Krankenhaus für Eingetragene PartnerInnen oder LebensgefährtenInnen von homosexuellen PatientInnen werden recht oft in diversen Ratgebern thematisiert, manchmal auch im Zusammenhang mit den Möglichkeiten und Grenzen einer PatientInnenverfügung (vgl. WAST).

In „Pflege Heute“, einem offiziellen Lehrbuch von Gesundheits- und Krankenpflegeschulen, werden Homo- und Bisexualität zusammen jedenfalls in genau zwei Absätzen behandelt, in Form einer kurzen Begriffsbeschreibung samt durchwachsender Kommentierungen über „gängige Konventionen“ (vgl. MENCHE 2001, S. 301).

(2) Deutschland

Auch in Deutschland dominieren zu Homosexualität und Pflege die Quellen zu „Gay and Gray“ (Homosexualität im Alter). Allerdings finden sich dort auch schon erste Ansätze für Überlegungen, die darüber hinausgehen. So thematisiert WOLF die Frage, inwieweit lesbische und schwule PatientInnen *„heute noch diskriminiert und stigmatisiert“* werden und verweist dabei auf Studien, die *„antihomosexuelle Diskriminierungen durch Professionelle im deutschen Gesundheitswesen“* aufzeigen sollen. Ihre Liste der möglichen Diskriminierungen von Homosexuellen im Gesundheitswesen ist erstaunlich lange und soll hier unverfälscht wiedergegeben werden (vgl. WOLF 2010):

- *„Fehlinterpretationen von homosexuellen Identitäten als ausschließlich sexuelles Handeln und moralisierende Abwertung von sexuellen Praktiken, wenn sie von Homosexuellen gelebt werden. So wird zum Beispiel ein Partnerwechsel bei jungen schwulen Männern abgewertet, während das gleiche Verhalten bei jungen männlichen Heterosexuellen als unproblematisch betrachtet wird.*
- *Abwertung von homosexuellen Identitäten als „Phase“ bei jungen Patienten*
- *Versuche der Konversion der soziosexuellen Orientierung homo- und bisexueller Patienten*
- *Herabwürdigung der Beziehungen von Lesben und Schwulen*
- *Die evidenzwidrige Behauptung einer höheren Prävalenz von Pädosexualität bei schwulen [sic!] im Vergleich mit heterosexuellen Männern.*
- *Eine A-priori-Konstruktion von Lesben und Schwulen als schlechte Eltern, unabhängig von deren tatsächlichem Handeln gegenüber ihren Kindern*
- *Herabwürdigung von lesbischen und schwulen Patienten mit abwertenden Begriffen wie „pervers“ et cetera“*

Sie stellt daher abschließend fest, dass Leitlinien zum Umgang mit homosexuellen PatientInnen noch fehlen, während in den USA etwa die APA bereits 2000 erste Ansätze in diese Richtung veröffentlicht hat. Wobei WOLF mit ihren Bedenken nicht ganz alleine dasteht. So ergab etwa eine US-amerikanische Umfrage der University of Washington unter 200.000 Männern und Frauen in medizinischen Berufen (ÄrztInnen, KrankenpflegerInnen, SanitäterInnen usw.) eine klare Mehrheit, die heterosexuelle PatientInnen gegenüber homosexuellen vorziehen würden. Frauen in Gesundheitsberufen zeigten dabei weniger Vorurteile, während KrankenpflegerInnen am stärksten homosexuelle PatientInnen abzulehnen scheinen. Ähnlich die Ergebnisse des ARD-Magazins „Panorama“, das 2012 im Rahmen einer verdeckten Recherche noch zahlreiche unterschwellige Homophobie unter deutschen ÄrztInnen aufzeigte (vgl. SIMBÜRGER 2015).

(3) Angelsächsischer Raum (USA, UK, Irland usw.)

Zumindest betreffend Leitlinien zum Umgang mit homosexuellen PatientInnen gibt es im angelsächsischen Raum schon gut aufbereitetes Material. In den USA etwa ein eigenes Informationsblatt und Trainingsmaterial vom „National LGBT Health Education Center“ mit der klaren Aufforderung „Do Ask, Do Tell!“ (vgl. LGBT HEALTH EDUCATION).

In Irland gibt es bereits seit 2009 eine 130-seitige offizielle Informationsbroschüre zu „*LGBT Health – Towards Meeting the Health Care Needs of Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender People*“ die von HSE (Irlands Health Service Executive) herausgegeben wird.

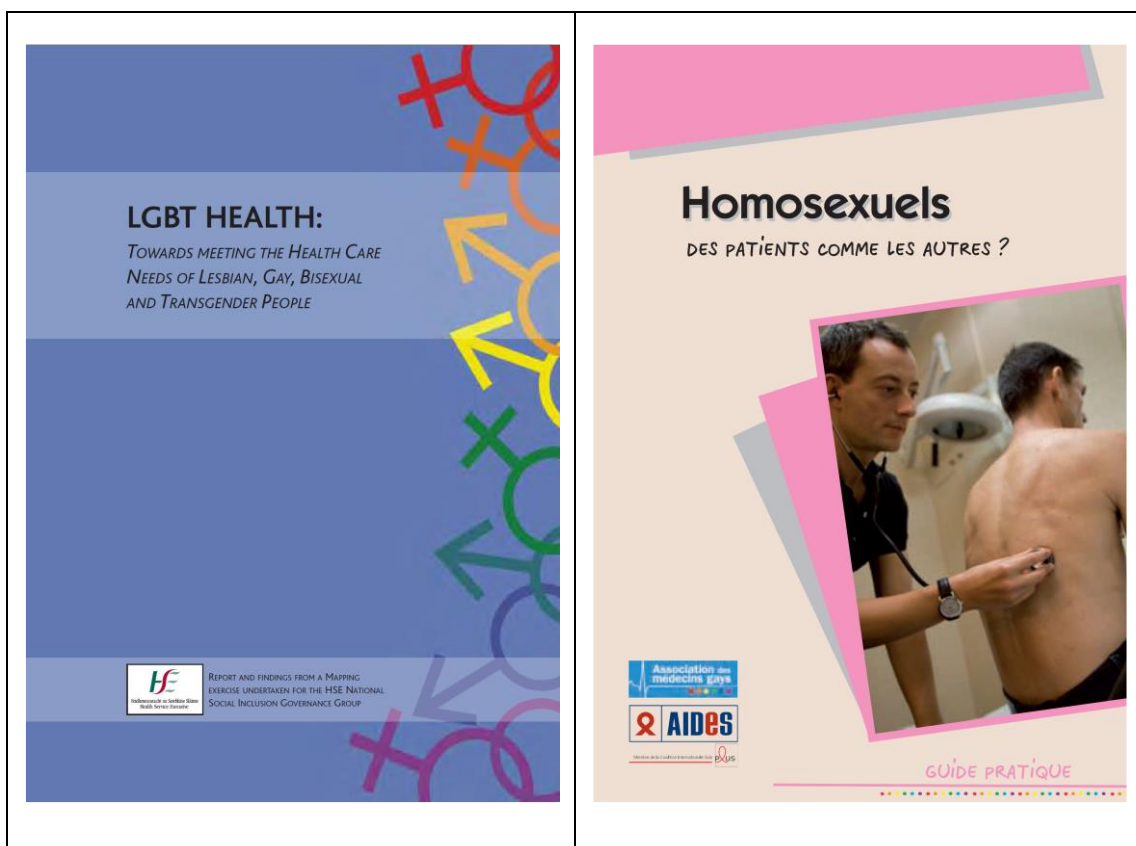


Abbildung 6: Ratgeber zum Umgang mit homosexuellen PatientInnen in Irland (links) und Frankreich (rechts) (Quelle:HSE, AMG)

(4) Frankreich

Auch in Frankreich gibt es von der Homosexuellen-Medizinervereinigung AMG (Association de Médecine gay friendly) eine eigene 20-seitige Informationsbroschüre für den Umgang mit homosexuellen PatientInnen.

3 Bisherige Entwicklung in Österreich und beim ÖBH

Da das ÖBH ein integraler Bestandteil der österreichischen Gesellschaft ist – und durch die allgemeine Wehrpflicht diese im Bereich der Rekruten auch teilweise abbildet – kann die bisherige Entwicklung beim Umgang mit Homosexualität im ÖBH nicht losgelöst von der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung in Österreich betrachtet werden.

Daher wird im Folgenden zuerst die allgemeine rechtlich-gesellschaftliche Entwicklung zur Homosexualität in Österreich dargestellt, bevor dann auf den spezifischen Umgang im ÖBH in den letzten Jahrzehnten näher eingegangen wird.

3.1 Exkurs: Homosexualität in Österreich – Recht & Gesellschaft

Die rechtlich-gesellschaftliche Entwicklung zur Homosexualität in Österreich bzw. in der vorherigen Habsburgermonarchie kann in dokumentierter Form zumindest bis zur Zeit Maria Theresias nachverfolgt werden und reicht, vereinfacht gesagt, von der damaligen Todesstrafe bis zur heutigen Ehe bzw. Eingetragenen Partnerschaft für Lesben und Schwule.

Noch im Strafgesetzbuch Maria Theresias (*Constitutio Criminalis Theresiana*), das im 18. Jahrhundert erstmals ein einheitliches Strafrecht in Österreich und Böhmen begründete, war Homosexualität ein besonders schwerer Tatbestand, der sogar mit der Todesstrafe geahndet werden konnte. Fraglich ist, ob dies wirklich in allen Fällen so streng exekutiert wurde, in einer Zeit, in der am Wiener Hof jeder inklusive Maria Theresia selbst wusste, warum Prinz Eugen unverheiratet war.

Es war dann Joseph II, der weltoffene und aufgeklärte Sohn Maria Theresias, der diesen „mittelalterlichen“ Zustand beendete und 1787 die Todesstrafe für Homosexualität mit seinem neuen Strafgesetzbuch (*Constitutio Criminalis Josefina*) beseitigte. Zu einer vollständigen Streichung des Tatbestandes konnte aber auch er sich nicht durchringen. So überlebte der Tatbestand Homosexualität im österreichischen Strafrecht alle Monarchen- oder Regimewechsel, die Ausrufung der Ersten Republik, sowieso die NS-Zeit und in der zweiten Republik war § 129 Strafgesetzbuch bis 1971 immer noch Teil des Strafrechtes. Unter Franz Joseph I. war das Strafmaß sogar auf bis zu 5 Jahre schwerer Kerker erhöht worden (vgl. GRAUPNER 2006).

Es war dann 1971 die „kleine Strafrechtsreform“ von SPÖ-Justizminister Christian BRODA unter Bundeskanzler KREISKY, mit der das strafrechtliche Verbot von Homosexualität aufgehoben wurde. Dafür wurden auf Druck der katholischen Kirche vier neue „Ersatzbestimmungen“ eingeführt, die sich erstaunlich lange hielten, nämlich das Vereinsverbot, das Werbeverbot (vgl. heute in Russland), das Prostitutionsverbot und das höhere Mindestalter für gleichgeschlechtliche Kontakte. Diese Bestimmungen wurden ab den 1990er-Jahren schrittweise aufgehoben, im Zuge des allgemeinen gesellschaftlichen Wandels gegenüber Homosexuellen. Wobei das „Vereinsverbot“ schon zuvor vom Justizministerium und den sonstigen Behörden eher kreativ ausgelegt wurde, sonst hätten sich nicht ab 1979 erste Interessensverbände für Homosexuelle bilden und vereinsrechtlich anmelden können. Die letzte noch verbliebene Bestimmung, mit § 209 StGB das berüchtigte Sonder-Mindestalter für männliche Homosexuelle, wurde nach jahrelangen politischen Diskussionen und gegen heftigen Widerstand der ÖVP unter Wolfgang SCHÜSSEL letztlich 2002 vom Verfassungsgerichtshof (VfGH) aufgehoben. Damit waren Homosexuelle in Österreich ab 2002 aus dem Strafrecht draußen (GRAUPNER 2006).

Parallel dazu begann die gesellschaftliche Anerkennung und der schrittweise größere rechtliche Schutz von Homosexuellen. 1993 wurde mit § 5 der Richtlinien-Verordnung (RLV) zum Sicherheitspolizeigesetz (SPG) erstmals in einer österreichischen Rechtsnorm die Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung verboten, konkret bei polizeilichen Amtshandlungen (vgl. RKLAMBDA).

Spätestens mit der Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie (RL 2000/78/EG) wurde dies dann allgemeines Rechtsgut im „Gleichbehandlungsgesetz“ (GIBG) für die Privatwirtschaft und dem „Bundes-Gleichbehandlungsgesetz“ (B-GIBG) im Bundesdienst, die am 1. Juli 2004 in Kraft traten, gefolgt von jeweiligen Landes-Antidiskriminierungsgesetzen. Diese verbieten nun jegliche Diskriminierung auf Grund bestimmter Merkmale (u.a. Homosexualität) in der Arbeitswelt. Dies gilt sowohl bei der Einstellung als auch später bei Ungleichbehandlungen im Arbeitsalltag oder gar bei Entlassungen auf Grund der sexuellen Orientierung. Darüber hinaus weiten die Landes-Antidiskriminierungsgesetze diesen Schutz auch auf den freien Zugang zu Waren und Dienstleistungen aus, im Bundesrecht ist dies bisher nicht passiert (vgl. RKLAMBDA).

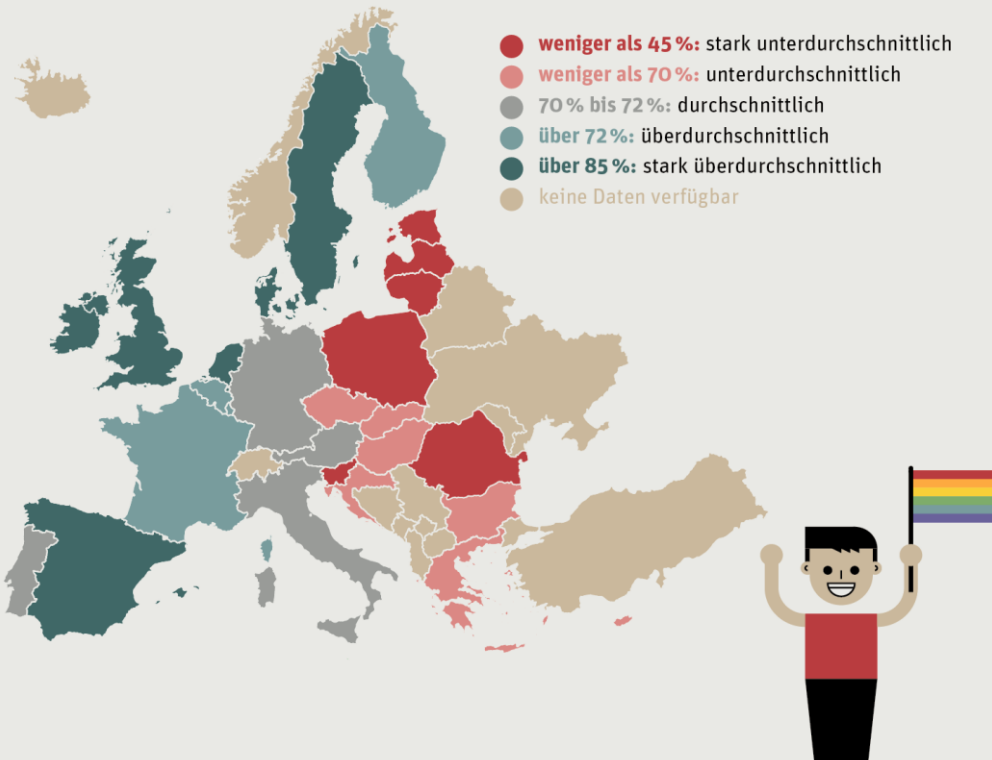
Die Einführung der „Eingetragenen Partnerschaft“ (EP) mit 1. Jänner 2010 durch das EPG war dann der gesellschaftlich wohl stärkste und am meisten wahrgenommene Schritt zur Anerkennung Homosexueller in der österreichischen Gesellschaft. Die EP räumte von Anfang an gleichgeschlechtlichen Paaren ähnliche Rechte und Pflichten wie Ehepaaren ein. Wobei zahlreiche anfangs noch enthaltene Diskriminierungen in den Folgejahren durch Klagen beim österreichischen Verfassungsgerichtshof (VfGH) und beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) beseitigt wurden, insbesondere durch die Klagsoffensive des Rechtskomitees Lambda (RKL). Heute führt das RKL in seiner Liste der Ungleichbehandlungen noch rund 30 Unterschiede zwischen der EP und der Ehe auf. Mittlerweile laufen beim Verfassungsgerichtshof (VfGH) schon fünf Klagen zur völligen Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare, unter anderem weil sich verpartnerte Personen mit der Angabe ihres Personenstandes „outen“ müssen (vgl. RKLAMBDA). Die parlamentarische BürgerInnen-Initiative „Ehe gleich!“ zur Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare erzielte mittlerweile rund 55.000 Unterstützungserklärungen in schriftlicher Form oder online auf der Parlamentshomepage (vgl. PARLAMENT, 85/BI).

Diese große Zustimmung und unaufgeregte öffentliche Diskussion, selbst nach der Öffnung von Adoptionsrecht und Fortpflanzungsmedizin durch Urteile des VfGH, spiegelt sich auch im öffentlichen Meinungsbild wieder. So belegt eine von der Initiative „Ehe gleich!“ zitierte Umfrage des Meinungsforschungsinstituts MARKET vom Mai 2014, dass 73% der österreichischen Bevölkerung die gleichgeschlechtliche Ehe „auf jeden Fall“ oder „eher“ befürworten (vgl. PARLAMENT, 85/BI). Und erst im September 2017 wurde wieder eine EU-weite Umfrage zu bestimmten Einstellungen gegenüber Homosexuellen veröffentlicht samt der durchaus liberalen Länderwerte für Österreich (siehe Abb. 7).

Mittlerweile gibt es eine breite „Community“ für Homosexuelle in Österreich mit zahlreichen Vereinen und Beratungseinrichtungen im ganzen Bundesgebiet, wobei gewisse lokale Effekte sicherlich spürbar sind und sich besonders in WIEN vieles konzentriert. Während ein „Coming-Out“ am Land wohl immer noch etwas schwerer ist.

Interessant aus soldatischer Sicht ist, dass mit den „Gay Cops Austrian“ (GCA) bereits seit 2005 eine eigene Initiative für homo- und bisexuelle PolizistInnen besteht, die seit 2007 auch als Verein anerkannt ist und mittlerweile bestens mit dem BMI kooperiert (vgl. GCA, Experteninterview #5 mit Josef HOSP im Abschnitt 4.3).

ZUSTIMMUNG „GLEICHE RECHTE FÜR ALLE“



ZUSTIMMUNG ZUR AUSSAGE	ÖSTERREICH	EU
GLEICHE RECHTE FÜR LESBEN, SCHWULE UND BISEXUELLE	70%	71%
ES IST NICHTS FALSCH AN EINER HOMOSEXUELLEN PARTNERSCHAFT	67%	67%
HOMO-EHE SOLLTE ÜBERALL IN EUROPA ERLAUBT SEIN	62%	61%
ICH HABE KEIN PROBLEM ...	ÖSTERREICH	EU
MIT EINEM ARBEITSKOLLEGEN EINER ANDEREN SEXUELLEN ORIENTIERUNG	63%	45%
MIT HOMOSEXUELLEN MÄNNERN, DIE ZUNEIGUNG IN DER ÖFFENTLICHKEIT ZEIGEN	53%	49%
EINER LESBISCHEN TOCHTER ODER EINEM SCHWULEN SOHN	36%	44%
MIT EINEM HOMOSEXUELLEN POLITIKER IM HÖCHSTEN AMT	35%	54%

Abbildung 7: Aktuelle Umfrage zur Akzeptanz homosexueller Menschen in Österreich und in der EU (Quelle: ARENDS bzw. RAWICKA in Der Standard 2017)

3.2 Offizieller Umgang des ÖBH mit Homosexualität

Leider gibt es für das ÖBH bisher keine so ausführliche Aufarbeitung zum historischen Umgang mit Homosexuellen, wie diese in Deutschland für die Bundeswehr bereits vorliegt (vgl. AHSAB, Historie im Abschnitt 2.1.3).

Aber in rechtlicher Hinsicht ist der offizielle Umgang des ÖBH mit Homosexualität durch die jeweiligen gesetzlichen Rahmenbedingungen sowieso schon vorgegeben. Nachdem Homosexualität bis 1971 ein strafrechtlicher Tatbestand war, konnte sie natürlich im ÖBH bis dahin auch kein Thema sein, außer in negativer Form wie schon im militärhistorisch interessanten Fall des Oberst REDL am Vorabend des ersten Weltkrieges. Sie war damit sicherlich auch ein gutes Mittel zur „Erpressung“ schwuler Soldaten und Offiziere!

Auch nach 1971 war Homosexualität offensichtlich noch lange ein Ausschließungsgrund bzw. ein Grund „untauglich“ zu sein, wobei Nachfragen beim Heerespsychologischen Dienst dazu keine belastbaren Fakten oder Unterlagen hervorbrachten. Laut Aussage von dort (Experteninterview #2 im Abschnitt 4.3) ist Homosexualität jedenfalls seit den entsprechenden Änderungen der WHO im ICD (vgl. 2.3.1) seit den 1990er-Jahren kein Grund, um „untauglich“ zu sein, außer es kommen zusätzliche Phänomene dazu (z.B. Anpassungsstörungen). Dies wird dann individuell im persönlichen Gespräch entschieden.

Und spätestens seit dem EGMR-Urteil gegen Großbritannien (1999) wäre eine Entlassung homosexueller SoldatInnen rechtlich wohl gar nicht mehr durchsetzbar. Zusätzlich haben zwei wesentliche Gesetzesänderungen auch das ÖBH betroffen. Seit der Einführung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG) mit 1. Juli 2004 sind homosexuelle SoldatInnen am „Arbeitsplatz“ Bundesheer genauso vor Diskriminierung geschützt wie alle anderen Bundesbediensteten. Die Einführung der Eingetragenen Partnerschaft (EP) durch das am 1. Jänner 2010 in Kraft getretene EPG wirkt sich auch auf diverse Heeresgesetze aus. So sind nun „eingetragene Partner“ auch im Heeresversorgungsgesetz (HVG), im Heeresgebührengesetz (HGG) und auch im Heeresdisziplinalgesetz (HDG) entsprechend berücksichtigt, etwa zu Unterhaltsansprüchen von EP-Partner oder Stiefkindern im Versorgungsfall (vgl. GRÖGER 2010). Ein eigener Erlass zum Umgang mit Sexualität bzw. Homosexualität – wie in der deutschen Bundeswehr (vgl. 2.1.3) – scheint im ÖBH allerdings nicht vorzuliegen. Zu allfälligen Übergriffen im Dienst, die es in gewissem Maße immer auch gab, ist wenig bekannt, außer vereinzelten Medienberichten.

2012 griff Gregor SCHMIDINGER mit seinem Kurzfilm „Homophobia“ das Thema sehr plakativ und sogar mit der Darstellung eines halbherzigen Suizidversuches auf (vgl. Experteninterview #6 im Abschnitt 4.3). Er hatte nach Zusendung des Drehbuches zwar keinen offiziellen Kontakt mehr zum ÖBH, dieses äußerte sich aber dann doch in einem der zahlreichen Medienberichte zu seinem Film: Auf Anfrage stellte *„Oberst Mag. Michael BAUER (Ressortsprecher des BMLVS) fest, dass keine besonderen Regeln oder Verhaltensmaßnahmen gegenüber Homosexuellen beim Bundesheer festgelegt sind: ‚Die sexuelle Orientierung macht im Dienst keinen Unterschied. Hier wird jeder gleich behandelt.‘ Ähnlich der Religionszugehörigkeit gelte: ‚So lange der Dienstbetrieb nicht leidet, kann jeder Soldat in seiner Freizeit das tun, was er möchte.‘ Auch bezüglich Diskriminierung gäbe es keine gesonderten Einrichtungen. Man könne sich aber immer an seine Vorgesetzten wenden. ‚Ich weiß von keinen Beschwerden wegen Diskriminierung‘, so Bauer. Auch den Mythos der Untauglichkeit klärt Oberst Bauer: „Die sexuelle Ausrichtung spielt bei der Stellung keine Rolle – die Frage danach wird auch zu keinem Zeitpunkt gestellt.“* (vgl. BERTSCH in VOL 2012).

Ob es im Zuge der Suizidprävention und der Erhebung von Suizidgründen im ÖBH besonderes Augenmerk auf die sexuelle Orientierung gibt, konnte nicht eruiert werden.

2014 waren es dann Mario und Charles FALAK-EISMAYER mit ihrem Outing und ihrer medienöffentlichen Verpartnerung, die wieder Medienberichte zu dieser Frage auslösten, und eine ausschließlich wohlwollende Berichterstattung vorfanden (vgl. Interview mit ihnen im Abschnitt 4.2). Die Kronen-Zeitung brachte einen keineswegs reißerischen Bericht (vgl. KRONE 2014) und der Kurier ein ausführliches und sehr persönliches Interview (vgl. HAGER in KURIER 2014), wobei beide Unterstützung bei der Medienarbeit durch entsprechende Stellen des Heeres bekamen. Sie haben mittlerweile auch schon am Wiener Regenbogenball in Uniform teilgenommen und sind offensichtlich auch für andere Heeresstellen das „Aushängeschild“ zum Thema schwule Soldaten. So erwiderte Obst. ZINGGL beim IBM-Diversity-Day am 7. Juni 2017 auf die Frage nach der Dimension „sexuelle Orientierung“ beim Bundesheer, dass es da nun ja die zwei geouteten Soldaten gäbe und dies wohl kein Problem sein kann (lt. factor-D, Hr. WONDRAK).

Im Heeres-Sanitätsdienst und in Fragen des Krankenreviers sind nach ersten Recherchen keine besonderen Regelungen im Umgang mit homosexuellen PatientInnen oder auch deren Angehörigen (z.B. wegen Besuchs- und Auskunftsrecht) bekannt. Weiters wesentlich erscheinen noch „Achtung“ (§3 Abs. 6 ADV) und „Menschenwürde“ (§4 Abs. 1 ADV).

3.3 Aktueller Stand des Themas Diversity Management im ÖBH

Im ÖBH wird Diversity Management (vgl. 2.2) in Teilbereichen schon gelebt, aber bisher offensichtlich nur in den Bereichen „Geschlecht“ (Gender) und „interkulturelle Kompetenz“ (Interkulturalität). Nur zu diesen beiden inneren Diversity-Dimensionen konnten jedenfalls im Zuge der Recherche entsprechende Aktivitäten wie Vorträge gefunden werden. Dafür gibt es aus diesen Bereichen auch schon erste Anti-Mobbing-Initiativen (vgl. MATHES in TRUPPENDIENST 05/2012) und seit 2015 einen eigenen ÖBH-Folder zum Thema „Mobbing – Erkennen, Vermeiden, Helfen“ (ohne Impressum).

3.3.1 Erste Diversity-Dimension im ÖBH: Gender (Geschlecht)

Im ÖBH gibt es eine eigene Gender-Mainstreaming-Beauftragte in der Generalstabsabteilung, die eigene Vorträge und Publikationen zu Gleichstellungs- bzw. Gleichbehandlungsfragen für Frauen im Bundesheer erarbeitet (vgl. Folder „Umsetzung von Gender Mainstreaming“) und Veranstaltungen wie die „Gender Mainstreaming Jahrestagungen“ organisiert. Im Zuge der Recherchen zu dieser Abschlussarbeit und im telefonischen Kontakt wurde der Eindruck gewonnen, dass diese Stelle primär nur für die Diversity Dimension „Gender“ zuständig ist (vgl. Expertinnen-Interview #3, siehe 4.3)

3.3.2 Zweite Diversity Dimension im ÖBH: Interkulturelle Kompetenz

Die Diversity-Dimension „interkulturelle Kompetenz“ (Interkulturalität) beschäftigt das ÖBH schon länger, offensichtlich auch in der Tradition der äußerst „diversen“ k.k. Armee. Es sind augenscheinlich verschiedene Stellen im ÖBH, die sich in unterschiedlicher Weise des Themas annehmen, unter anderem die Landesverteidigungsakademie (Institut für Human- und Sozialwissenschaften, vgl. EBNER), MitarbeiterInnen des Heerespsychologischen Dienstes (vgl. SCHACHNER in ÖFFENTLICHE SICHERHEIT), oder der MILAK (vgl. ZINGGL).

Seit langem finden daher schon im – und mit dem – ÖBH Vorträge, Workshops und sonstige Schulungsmaßnahmen zu Interkultureller Kompetenz und deren Notwendigkeit für Einsatz und Führung statt. Eine besonders umfangreiche Publikation dazu legte 2013 die LAVAK vor (siehe EBNER 2013). Das ÖBH nimmt auch an externen Veranstaltungen zu Diversity teil (vgl. Vortrag ZINGGL beim IBM Diversity Day am 7. Juni 2017).

4 Ergebnisse der empirischen Erhebungen im ÖBH-Umfeld

Die folgenden Abschnitte geben die maßgeblichen Ergebnisse aller empirischen Erhebungen in komprimierter bzw. aufbereiteter Form wieder. Es handelt sich dabei um die Fragenbogen-Erhebung in der MARTIN-Kaserne EISENSTADT im August 2017, das ausführliche Interview mit Mario und Charles FALAK-EISMAYER im September 2017 sowie einige weitere (meist telefonische) Hintergrundgespräche im Zuge der Recherchen mit diversen Stellen im ÖBH sowie Gesprächspartnern außerhalb des ÖBH.

4.1 Standardisierte Erhebung: 127 Fragebögen (MARTIN-Kaserne, August 2017)

Die standardisierte Fragebogen-Erhebung erfolgte nach dem Vorliegen der entsprechenden Genehmigungen in der MARTIN-Kaserne in mehreren Durchläufen. Es gab zwei primäre Durchläufe bei den Rekruten sowie eine laufende Einbindung der antwortbereiten Kader-Angehörigen. Grundsätzlich hätte auch die Möglichkeit bestanden, einzelne ÖBH-Kader außerhalb der MARTIN-Kaserne einzubinden, allerdings wäre dies dann im Gesamtergebnis nicht mehr nachvollziehbar gewesen, daher blieb die Erhebung bewusst auf die MARTIN-Kaserne eingegrenzt. Vielleicht wird der Fragebogen – oder ein ähnlicher – in der Nachverfolgung des Themas noch an anderen Standorten und bei anderen Truppenteilen verwendet, dann lassen sich die Ergebnisse auch besser vergleichen.

Der Fragebogen wurde bewusst sehr gemischt gestaltet, mit zahlreichen teiloffenen Fragen, sodass nach einigen standardisiert vorgegebenen Antwortmöglichkeiten – die sich statistisch leicht auswerten lassen – immer auch individuelle Zusatzoptionen bzw. Möglichkeiten für individuellen, weitergehenden Text folgen. Das machte die Auswertung zwar aufwendiger, die Ergebnisse aber auch aussagekräftiger, da nun neben dem reinen Zahlenmaterial auch viele „offene“ Kommentare der Teilnehmer (nur männlich!) vorliegen.

Insgesamt ergab die Befragung mehr aussagekräftige Rückläufer, als anfangs erwartet, und die Antworten sind auch allesamt sehr realistisch bzw. ehrlich und wohl im Bevölkerungsschnitt. Ausgenommen davon ist nur die 0% Outing-Quote bei 127 Befragten – diese widerspricht jeder Statistik über den Bevölkerungs-Anteil von Lesben, Schwulen und Bisexuellen, unterstreicht aber aus Sicht der Betroffenen wohl die Forschungsfrage 1 nach dem „Tabu“ Homosexualität beim ÖBH. Die folgende Detailauswertung ist entsprechend den zehn Hauptfragen des Fragenbogens samt den diversen Unteroptionen gegliedert.

4.1.1 Frage 1: Stellung im ÖBH (Kader, Rekrut)

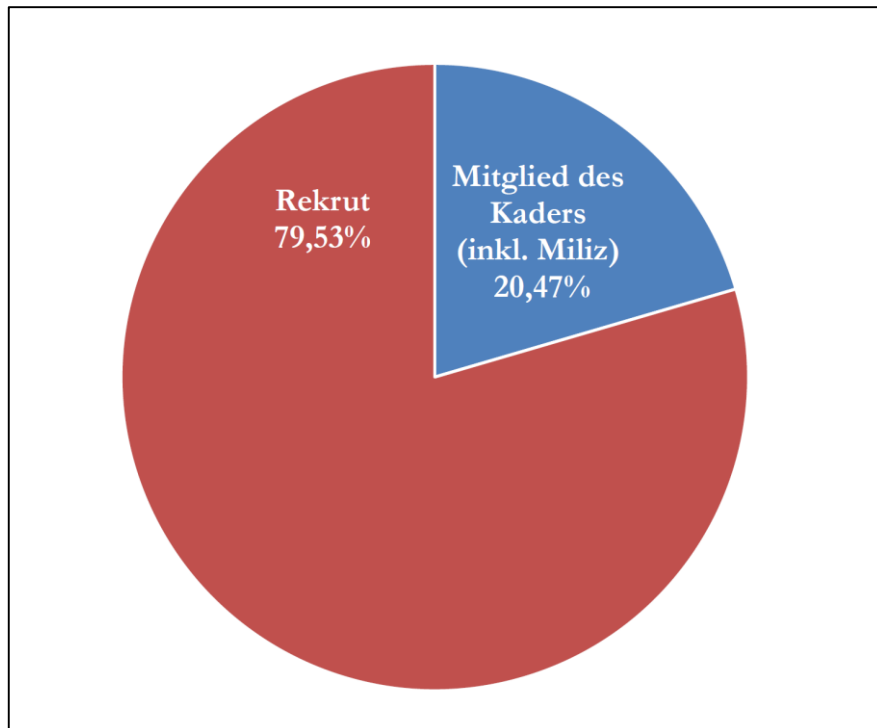


Abbildung 8: Stellung der 127 Befragten im ÖBH (Auswertung 1)

Die erste Frage am Beginn des Fragebogens verfolgte zwei Ziele:

- 1) Als klassische „Eisbrecher“-Frage – zusammen mit Frage 2 – diente sie dazu, die Teilnehmer langsam an den Fragebogen und die wirklich heiklen Fragen im hinteren Teil heranzuführen. Also mit leicht erfassbaren, niederschweligen Fragen die Teilnehmer anfangs „abzuholen“ und Abbrüche zu vermeiden.
- 2) Zugleich diente sie als wichtiger Indikator, ob auch ein ausreichend repräsentativer Teil des Kaders in der Auswertung einbezogen wurde (da Kader-Antworten in großer Zahl viel aufwändiger zu beschaffen waren als jene von Rekruten). Und sie ermöglichte (wie Frage 2) eine gesonderte Analyse der Auswertung für die statistisch kleine aber interessante Kader-Gruppe, also ob und wo genau es zu statistisch signifikanten Unterschieden der Kader-Antworten zu den Gesamtantworten gekommen ist. Dazu wird dann in Abschnitt 4.1.12. eine gesonderte Analyse bzw. Auswertung der Kader-Antworten durchgeführt.

Im Endergebnis zeigte sich dann folgendes Bild über die Position der Befragten im ÖBH: 26 der 127 befragten Teilnehmer waren Kader-Angehörige (inklusive einiger Miliz-Soldaten), damit stammen rd. 20% der Antworten vom Kader der MARTIN-Kaserne.

4.1.2 Frage 2: Religionszugehörigkeit

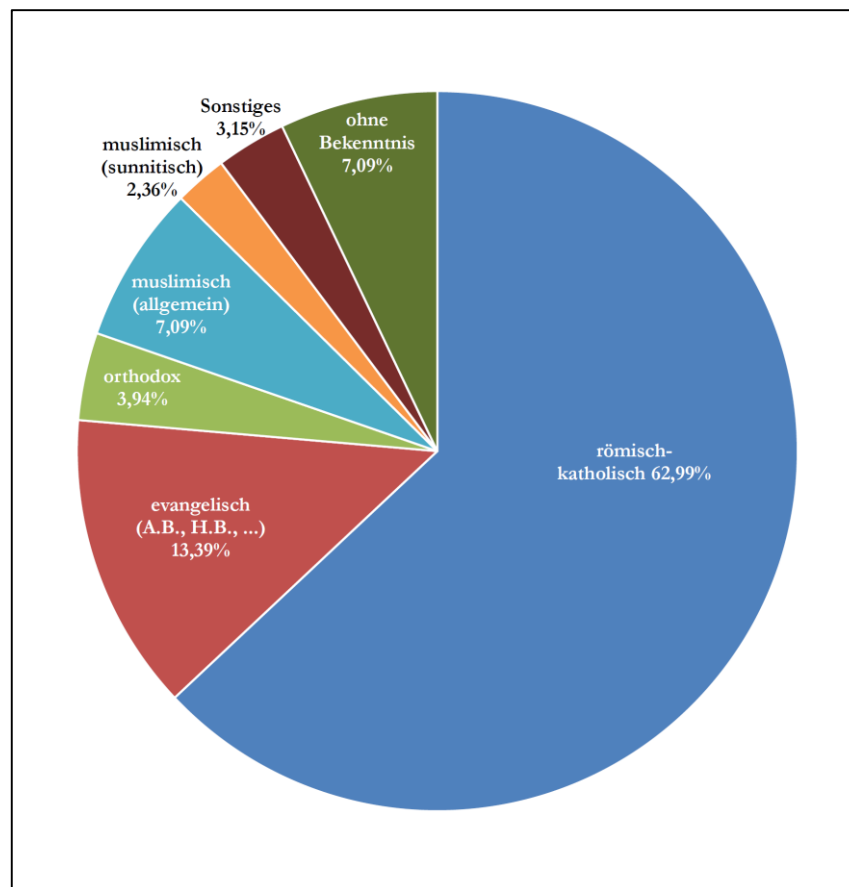


Abbildung 9: Religionszugehörigkeit der 127 Befragten (Auswertung 2)

Die Frage nach der Religion war neben ihrer Rolle als „Eisbrecher“ auch dazu gedacht, bei der auch religiös so aufgeladenen Fragestellung (Homo-)Sexualität die möglichen Unterschiede verschiedener Teilgruppen herausarbeiten zu können. Tatsächlich zeigten sich dann für eine Teilgruppe trotz der geringen Gruppengröße (12) auch statistisch imponierende „Ausreißer“ (inhaltlich und in der Anzahl), sodass in Abschnitt 4.1.13 eine gesonderte Auswertung und Analyse der Antworten muslimischer Rekruten erfolgt. Methodisch hätte der Fragenbogen (als Verbesserung) gleich auch die Antwortoption „ohne Bekenntnis“ enthalten können, was aber durch entsprechende Hinweise der Teilnehmer bei „Sonstiges“ in jedem Fall erkannt und zugeordnet werden konnte.

Damit ergab sich eine Zusammensetzung aus 63% römisch-katholisch sowie – für das Burgenland statistisch richtig – 13% evangelisch (zusammen rd. drei Viertel christlich). Das restliche Viertel dominieren rd. 9% Muslime (ein kleiner Teil davon hat die Extra-Option sunnitisch ausgewählt), gefolgt von rd. 7% ohne Bekenntnis und kleineren Religionen.

4.1.3 Frage 3: Kenne persönlich bereits Lesben, Schwule oder Bisexuelle

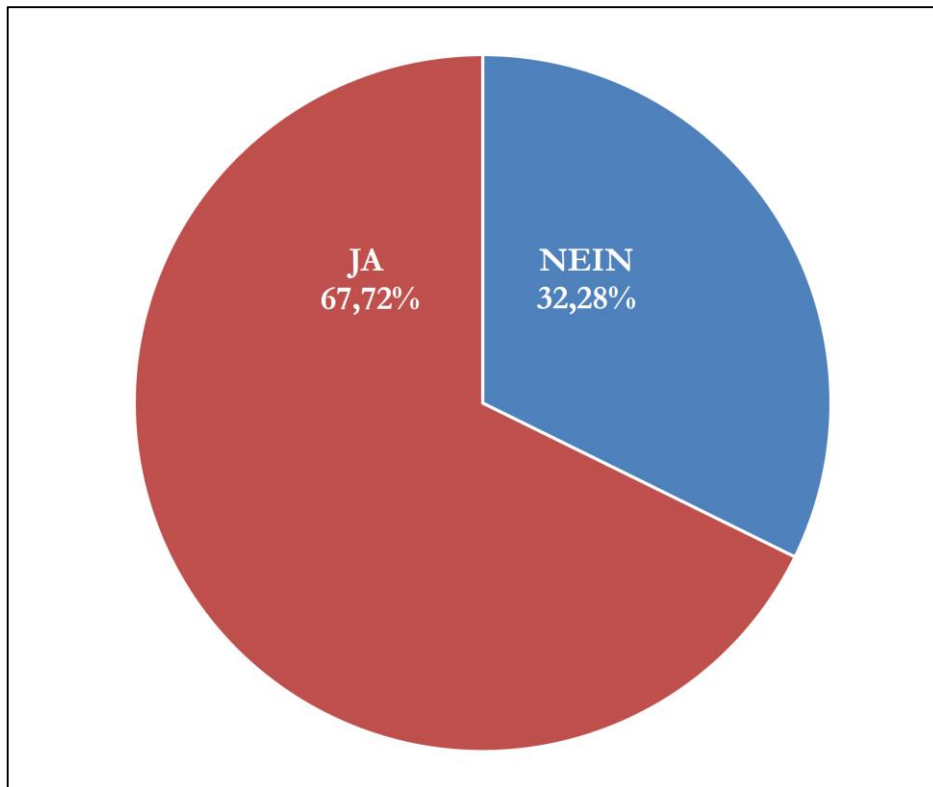


Abbildung 10: "Ich kenne persönlich Lesben, Schwule oder Bisexuelle" (Auswertung 3-1)

Bei Frage 3 ergab sich mit knapp 68% (also über zwei Drittel) ein sehr hoher Wert jener Teilnehmer, die im Rahmen der Befragung angaben, bereits persönlich Lesben, Schwule oder Bisexuelle (LSB bzw. Englisch LGB) zu kennen. Hier waren die Kader-Antworten sogar überdurchschnittlich mit knapp 77% Ja, während die Antworten muslimischer Rekruten mit nur knapp 42% Ja deutlich unterdurchschnittlich waren. Auch zeigte sich bereits bei dieser Frage, dass jene Teilnehmer, die später besonders negativ über Homosexuelle antworteten (z.B. Rekrut #83), hier überdurchschnittlich oft „Nein“ als Antwort wählten (rund zwei Drittel „Nein“ bei rund einem Dutzend besonders „negativ“ eingestellter Befragungsteilnehmer).

Die Zusatzfrage (multiple choice), woher man persönlich bereits LSB kenne, beantworteten knapp 60% mit „persönliches Umfeld bzw. außerhalb des ÖBH“ und gerade noch knapp 4% gaben auch „innerhalb des ÖBH“ an (siehe Abb. 11). Sonstiges wählten rund 1,5% und die Option „Ich bin selbst lesbisch, schwul oder bisexuelle“ wählte von 127 männlichen Teilnehmern kein Einziger, weder von den Rekruten noch aus dem Kader, was im Schlussteil der Arbeit noch weiter diskutiert wird (siehe Kapitel 5.2.1).

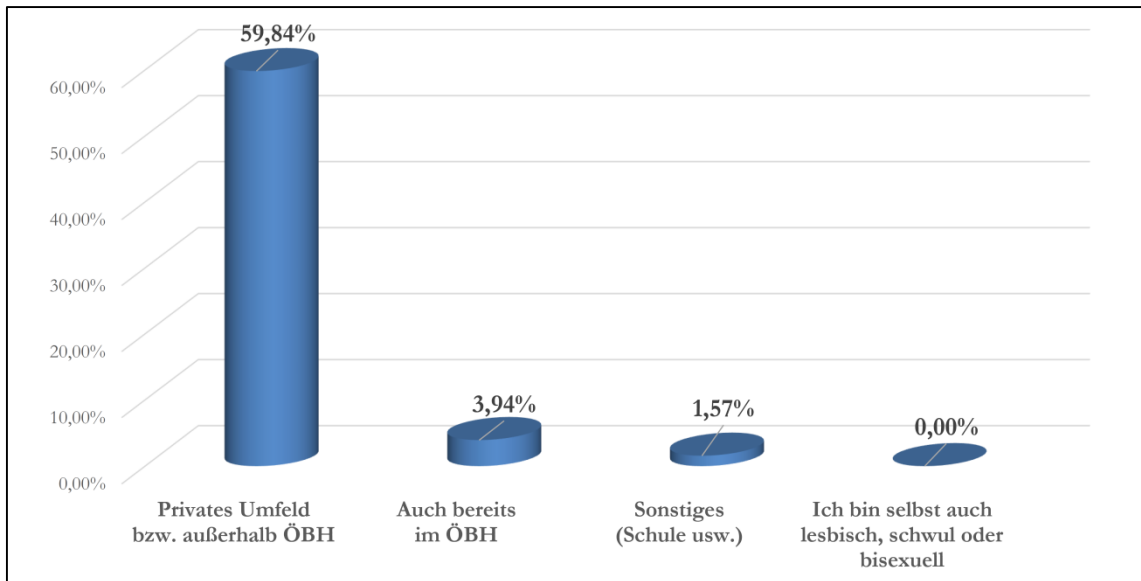


Abbildung 11: "Kenne Lesben, Schwule und Bisexuelle aus diesem Umfeld" (Auswertung 3-2)

4.1.4 Frage 4: Erlebte Diskriminierung von Lesben, Schwulen oder Bisexuellen

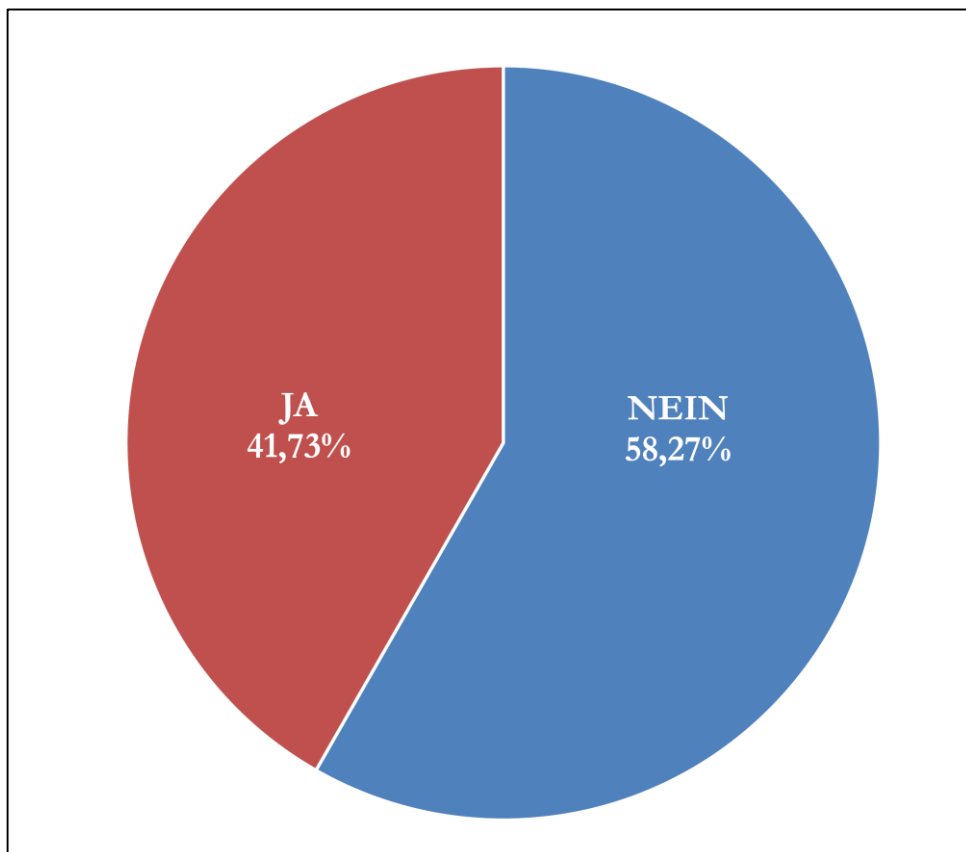


Abbildung 12: "Ich habe bereits Diskriminierung von Lesben, Schwule oder Bisexuellen erlebt" (Auswertung 4-1)

Die Frage, ob man persönlich bereits eine Diskriminierung von Lesben, Schwulen oder Bisexuellen erlebt hat, verneinte die Mehrheit von rund 58%, während immerhin knapp 42% der Befragten hier Ja antworteten (siehe Abb. 12).

Die Nachfrage zum konkreten Umfeld, in dem die jeweilige Diskriminierung von Lesben, Schwulen oder Bisexuellen erlebt wurde (siehe Abb. 13), ergab mit rund 21% der Befragten den Hauptteil im „privaten Umfeld“, allerdings dicht gefolgt mit knapp 19% von der „Ausbildung“ (Lehre, Schule, FH, Uni usw.). Auch im ÖBH haben immerhin schon 6,3% der Befragten eine solche Diskriminierung erlebt (hier allerdings 0% bei den Kader-Antworten), gefolgt von knapp 5% im „beruflichen Umfeld“ (hier spannenderweise dann aber doch knapp 8% „im beruflichen Umfeld außerhalb des ÖBH“ bei den Kader-Antworten, wo doch das ÖBH das „berufliche Umfeld“ des Kadern ist). Die Option „Sonstiges“ gaben noch rund 1,5% an, wobei hier in den Zusatztexten von „Stammtisch“ oder „Gesellschaft allgemein“ die Rede war.

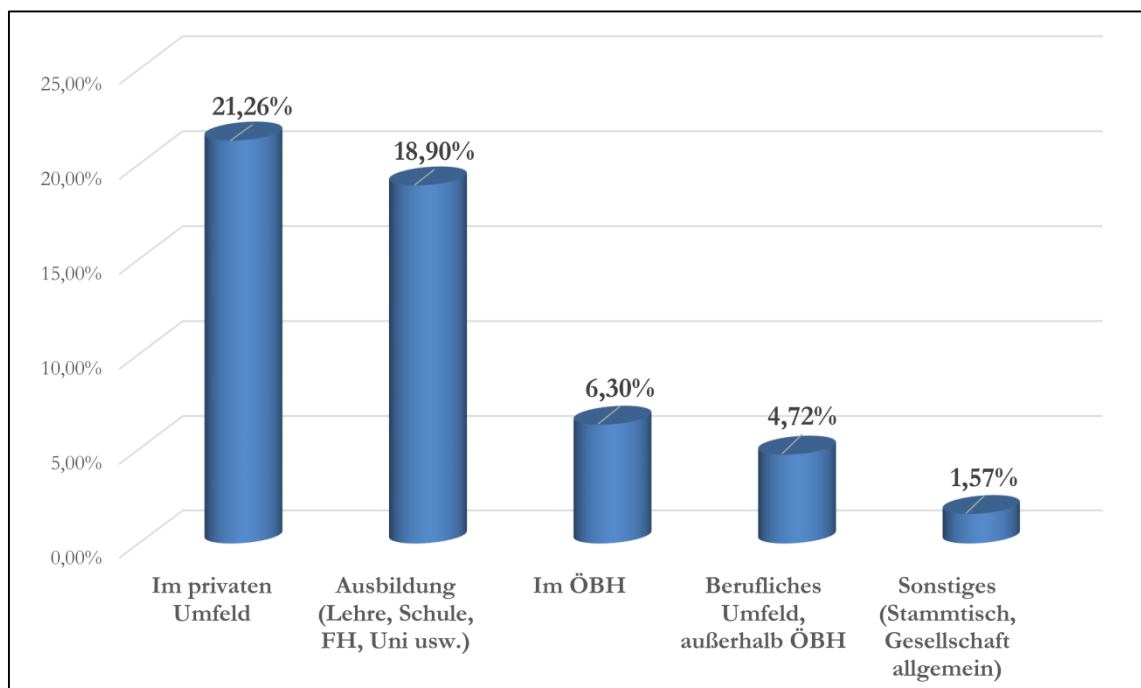


Abbildung 13: "Ich erlebte bereits Diskriminierung von Lesben, Schwulen oder Bisexuellen in folgendem Umfeld" (Auswertung 4-2)

Weitere 17 Zusatztexte zu konkreten Vorfällen wurden nochmals gruppiert und ergaben rund 13,2% für „Mobbing“ und rund 9,4% für „Beschimpfungen“ bzw. „Beleidigungen“. Für eine eigene Grafik ergaben die Zusatztexte aber zu wenig verwertbares Material.

4.1.5 Frage 5: Vorkenntnisse über diverse Gleichbehandlungs-Sachverhalte

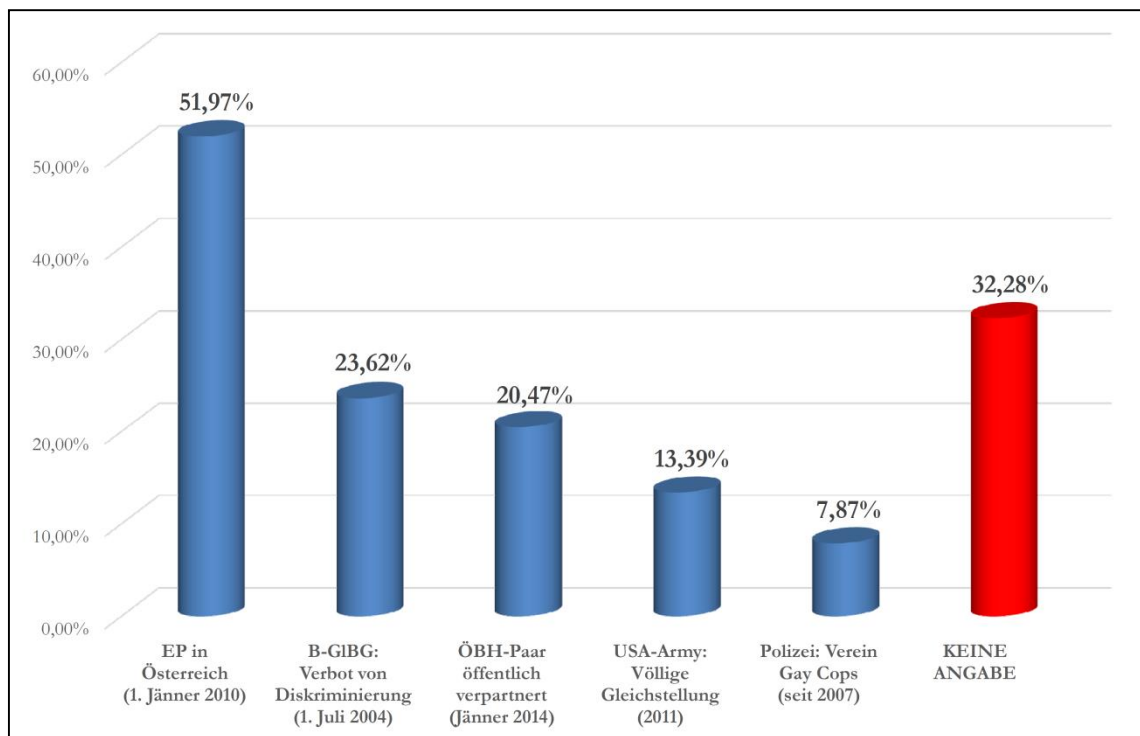


Abbildung 14: "Folgende Sachverhalte waren mir bereits bekannt" (Auswertung 5)

Die Frage nach den persönlichen Vorkenntnissen über diverse Gleichbehandlungsaktivitäten bzw. Sachverhalte ergab einen besonders hohen Kenntnisstand über die Einführung der Eingetragenen Partnerschaft (EP) mit 1. Jänner 2010 bei knapp 52% der Befragten. Das Diskriminierungsverbot gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) seit 1. Juli 2004 war immerhin noch einem Viertel der Befragten, konkret knapp 24% bekannt, knapp gefolgt von der (Medien)öffentlichen Verpartnerung von Mario und Charles FALAK-EISMAYER im Jänner 2014 mit rund 20%. Die völlige Gleichstellung von Homosexuellen in der US-Army durch die Abschaffung von „Don't ask – don't tell“ unter Präsident OBAMA im Jahre 2011 war noch rund 13% ein Begriff, während die Existenz einer eigenen Vertretung für homosexuellen PolizistInnen (Verein „Gay Cops Austria“) nur mehr knapp 8% geläufig war. Immerhin rund 32% (fast ein Drittel) machte gar keine Angabe bei dieser Frage, kannten also vorher gar keinen der genannten Sachverhalte oder wollten sich dazu nicht äußern.

Statistisch hervorstechend ist noch, dass bei den Kader-Antworten einige Sachverhalte „überdurchschnittlich“ gut bekannt waren (EP rund 65%, B-GIBG rund 42% und die Verpartnerung FALAK-EISMAYER knapp 54%), dafür kennen die „Gay Cops“ nur 4%.

4.1.6 Frage 6: Zulassung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen im ÖBH

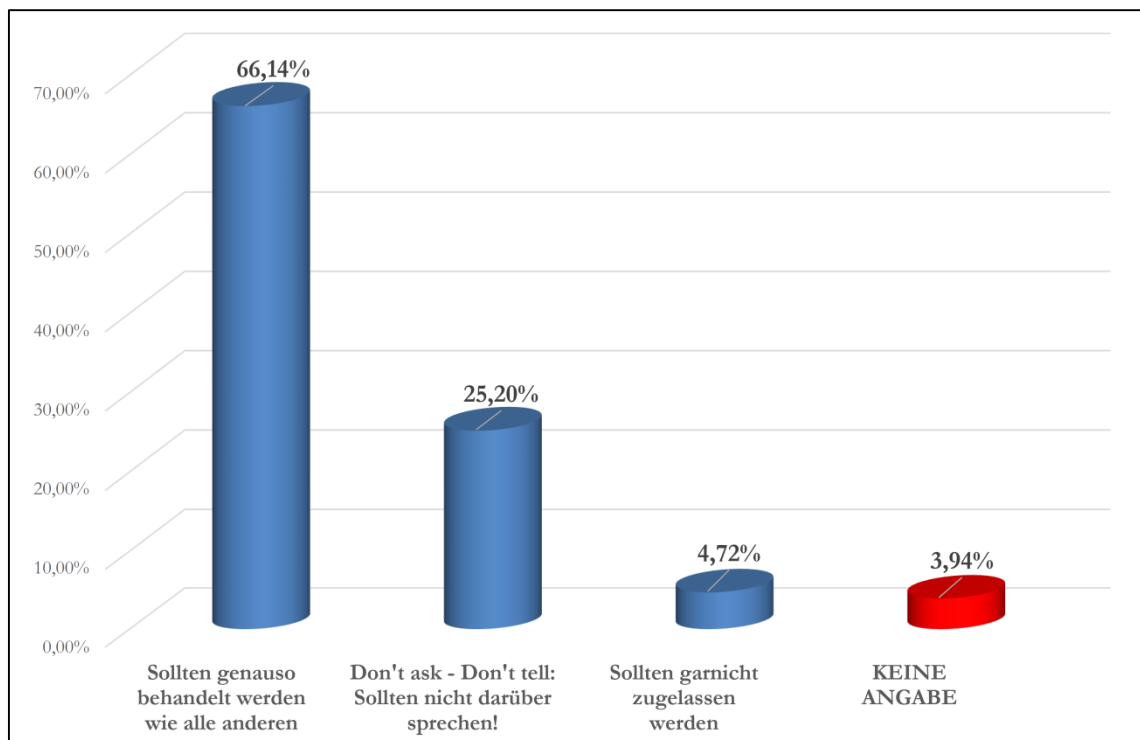


Abbildung 15: "Im ÖBH sollten Lesben, Schwule oder Bisexuelle..." (Auswertung 6-1)

Die Frage nach der Zulassung bzw. Behandlung von Lesben, Schwulen oder Bisexuellen im ÖBH beantworteten rund 66% damit, dass diese im Heer genauso behandelt werden sollen wie alle anderen. Dieser Wert gleicht übrigens den Ergebnissen ähnlicher Umfragen in Österreich zur Akzeptanz von homosexuellen ArbeitskollegInnen (dort z.B. 63%, siehe Arends in Der Standard, 2017). Rund 25% bevorzugen dagegen, dass homo- oder bisexuelle SoldatInnen gar nicht über ihre sexuelle Orientierung sprechen, ähnlich der früheren US-amerikanischen Politik „Don't ask – don't tell“ (siehe 2.1.2). Vermutlich ist dies nicht nur negativ gemeint sondern teils auch österreichischer „Pragmatismus“ wie einige Begründungstexte nahelegen (siehe Abb. 16).

Immerhin knapp 5% wollen, dass Lesben, Schwule und Bisexuelle gar nicht beim ÖBH zugelassen werden. Dabei widerspricht diese Antwort klar der Rechtslage in den Staaten des Europarates nach dem EGMR-Urteil gegen UK im Jahre 1999 (siehe 2.1.1), wobei diese Antwortoption aber bewusst im Fragenbogen enthalten war, um eben diese „rechtswidrige“ Einstellung statistisch sauber erheben zu können. Weitere rund 4% machten zu dieser Frage gar keine Angaben, wobei dies offiziell keine Antwortoption war, daher lässt sich über deren Gründe sowie innere Einstellung zur Frage nur mutmaßen.

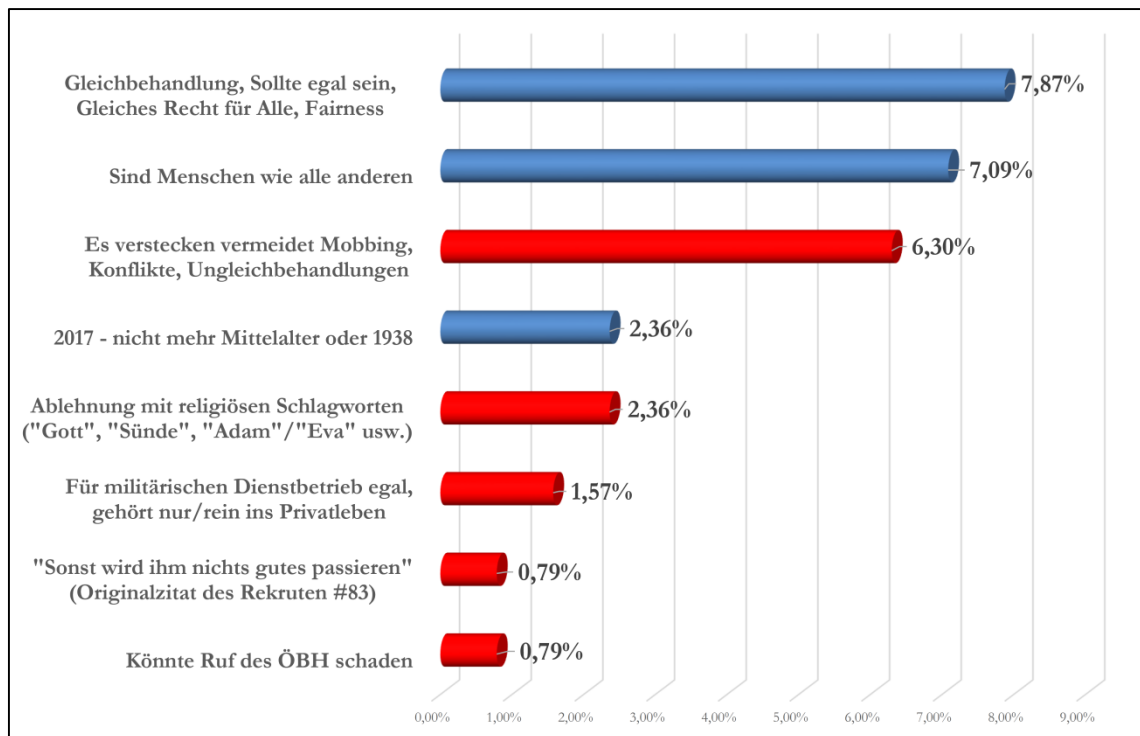


Abbildung 16: Begründung zu "Im ÖBH sollten Lesben, Schwule oder Bisexuelle..." (Auswertung 6-2)

Zur Frage nach der Zulassung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen gab es besonders viele Zusatztexte, nämlich 37, bei der (freiwilligen) Frage „Warum?“. Abbildung 16 gibt diese zusammengefasst wieder (blau: positive Antworten; rot: negative Antworten). Es dominieren insgesamt drei Begründungen: Knapp 8% sehen es als allgemeine Frage der Gleichbehandlung und Fairness („Gleiches Recht für Alle“) und knapp 7% finden es sind „Menschen wie alle anderen auch“. Die teils negative Begründung für das Verschweigen bzw. Verstecken der sexuellen Orientierung beim ÖBH mit rund 6% lautet, dass damit Mobbing, Konflikte oder Ungleichbehandlungen vermieden werden könnten. Möglicherweise ist dies auch Ausdruck eines altbekannten österreichischen „Pragmatismus“, wobei diese Antwort von keinem einzigen Kader-Angehörigen kam.

Weitere rund 2% argumentieren (positiv) mit dem Jahr 2017 (im Vergleich zum Mittelalter oder 1938), aber ebenso viele Befragte begründen ihre (negative) Ablehnung mit religiösen Schlagworten (Gott, Sünde, Adam & Eva usw.), erstaunlicherweise zwei Drittel davon muslimische Rekruten. Es folgen weitere negative Begründungen, etwa dass die sexuelle Orientierung rein ins Privatleben gehöre mit rund 1,5%. Ein einzelner Befragter glaubt, dass ein Outing dem Ruf des Heeres schaden könnte (0,79%) und Rekrut #83 gibt eine erstaunlich bedrohlich klingende Begründung („Sonst wird ihm nichts gutes passieren“).

4.1.7 Frage 7: Persönliche Akzeptanz von homo-/bisexuellen KameradInnen

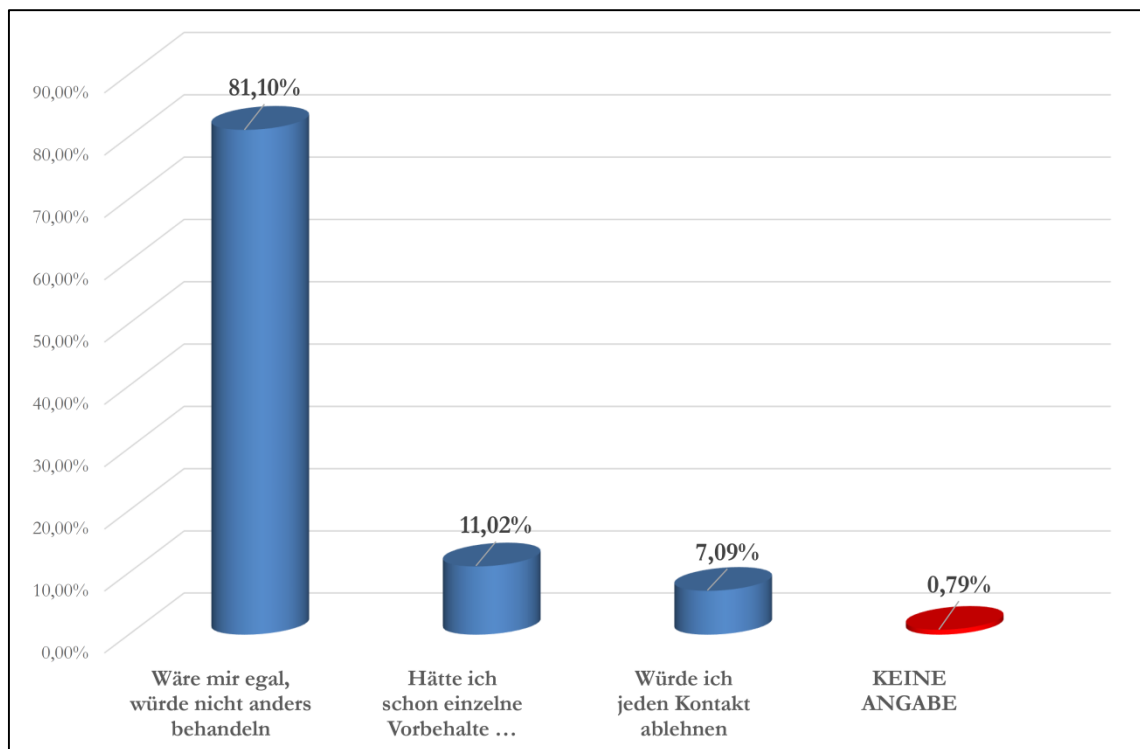


Abbildung 17: "Wenn ich von homo-/bisexuellen KameradeInnen wüsste..." (Auswertung 7-1)

Die Fragen nach der persönlichen Akzeptanz von homo- oder bisexuellen KameradInnen bringt von allen Fragen das positivste Antwortbild für Lesben, Schwule und Bisexuelle: Rund 81% antworteten, dass sie homo- oder bisexuelle KameradInnen nicht anders behandeln würden, wenn sie von deren sexueller Orientierung wüssten. Rund 11% haben schon einzelne Vorbehalte (siehe Detailangaben in Abb. 18), noch rund 7% würden jeden Kontakt ablehnen. Rekrut #39 (muslimisch) machte gar keine Angabe (0,79%).

Bei den konkreten „einzelnen“ Vorbehalten (der rund 11%) dominieren die Angaben „nicht im gleichen Zimmer schlafen“ und „nicht die Sanitärräume zu teilen“ mit rund 6%. An dritter Stelle liegen mit knapp 5% die Antworten unter „Sonstiges“, wo vor allem betont wird, dass man kein Problem hätte, solange homo- oder bisexuelle KameradInnen sich nicht besonders auffällig verhalten bzw. einem nicht zu nahe kommen. Bei einem gemeinsamen Einsatz im Felde oder einer gemeinsamen Unterbringung im Krankenrevier hätten rund 2,3% schon Vorbehalte. Noch rund 1,5% hätten Vorbehalte im Notfall Erste Hilfe zu leisten und ebenso viele gaben gesondert an, nicht gemeinsam duschen zu wollen (ein Zusatztext, der mehrfach vorkam, obwohl eigentlich unter „Sanitärräume“ miterfasst). Rekrut #83 sticht wieder besonders hervor und will nicht einmal die „gleiche Luft atmen“.

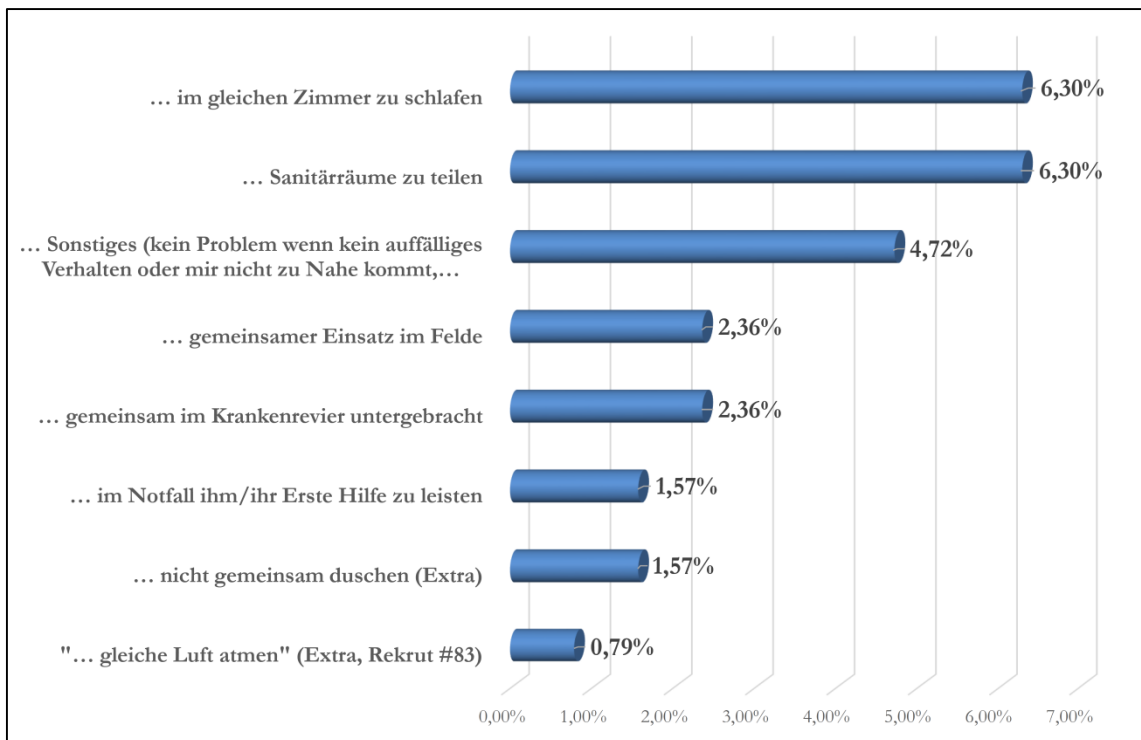


Abbildung 18: Detailangaben zu "Hätte ich schon einzelne Vorbehalte und zwar ..." (Auswertung 7-2)

Weitere Zusatztexte auf die (freiwillige) Nachfrage „Warum?“ gab es von 10 Befragten – zu wenig Aussagekraft, um daraus eine noch detailliertere Auswertung erstellen zu können. Hervorstechend sind aber folgende Antworten:

- „Weil er trotzdem ein Mensch ist“ und „Weil er trotzdem ein Kamerad ist“
- „abnormal“
- „Ich kann sowas schwer akzeptieren“ (Rekrut #99, muslimisch)
- „Ich hasse Homos“ (Rekrut #80, muslimisch)

Bei den Kader-Antworten zu dieser Frage fällt auf, dass kein einziges Mitglied des Kaders die Option „Würde ich jeden Kontakt ablehnen“ ausgewählt hat, immerhin zwei aber angaben „hätte ich schon einzelne Vorbehalte“ (entspricht 8% der befragten Kader). Darunter wählte ein Kadermitglied fast alle angebotenen Detailoptionen (kein/e Erste Hilfe, Krankenrevier, Einsatz im Feld, Sanitärräume teilen, im gleichen Zimmer schlafen).

Wirklich hervorstechend sind bei dieser Frage jedoch die Antworten muslimischer Rekruten: Immerhin sechs der 12 muslimischen Rekruten gaben an, dass sie jeden Kontakt ablehnen würden (also 50%) – bei einer Option, die von 127 Befragten insgesamt nur 9 Personen (7,09%) auswählten (womit die sechs Genannten also zwei Drittel dieser 9 sind).

4.1.8 Frage 8: Akzeptanz von Lesben, Schwulen und Bisexuellen im ÖBH

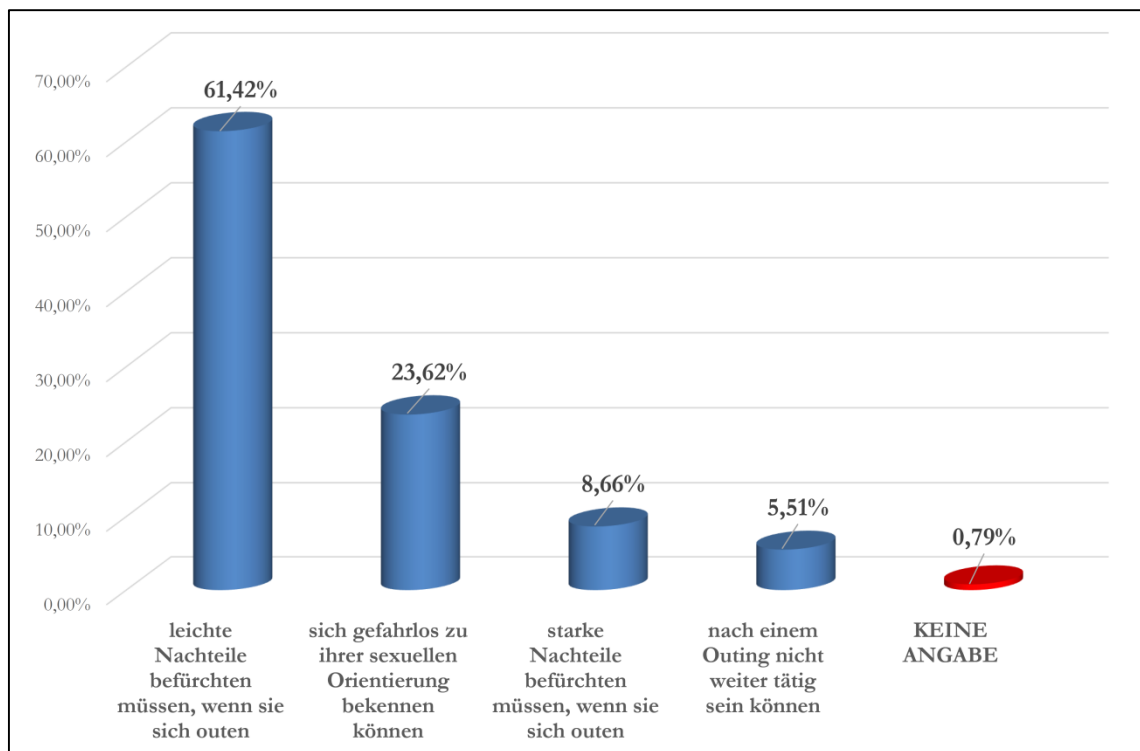


Abbildung 19: "Ich denke, dass Lesben, Schwule oder Bisexuelle im ÖBH..." (Auswertung 8-1)

Zur Frage nach der Akzeptanz von offen homosexuellen SoldatInnen im ÖBH gibt eine fast-zwei-Drittel-Mehrheit von rund 61% an, dass geoutete SoldatInnen wohl leichte Nachteile befürchten müssten. Mit knapp 24% fast ein Viertel der Befragten meint dagegen, dass man sich im ÖBH gefahrlos zu seiner sexuellen Orientierung bekennen kann und fast 9% befürchten sogar starke Nachteile für jene SoldatInnen, die sich outen. Immerhin knapp 6% sind sogar der Meinung, dass man nach einem Outing nicht mehr im Bundesheer tätig sein kann, und ein Befragter machte hier wiederum keine Angaben (wieder Rekrut #39, muslimisch).

Die Begründungen zu obigen Antworten unter der freiwilligen Antwortoption „Warum?“ waren mit 19 nicht mehr ganz so zahlreich wie bei Frage 6 (siehe Abb. 20): Am meisten genannt wurde mit knapp 5% die Begründung, dass solch ein Outing „nicht jedem egal“ sei, bzw. es „nicht jeder akzeptiert“ und hier auch ein Ventil zum „Auslassen von Frust“ geboten wird. Das „allgemeine gesellschaftliche Klima“ nannten rund 3% unter Beifügung konkreter Adjektive („konservativ“, „intolerant“, „grausam“ oder auch „engstirnig“). Konkrete Vorurteile (etwa von Älteren oder speziell im ÖBH) gaben rund 2% an, ebenso viele meinten etwas resignierend, dass solche eine Ablehnung „unvermeidbar“ sei.

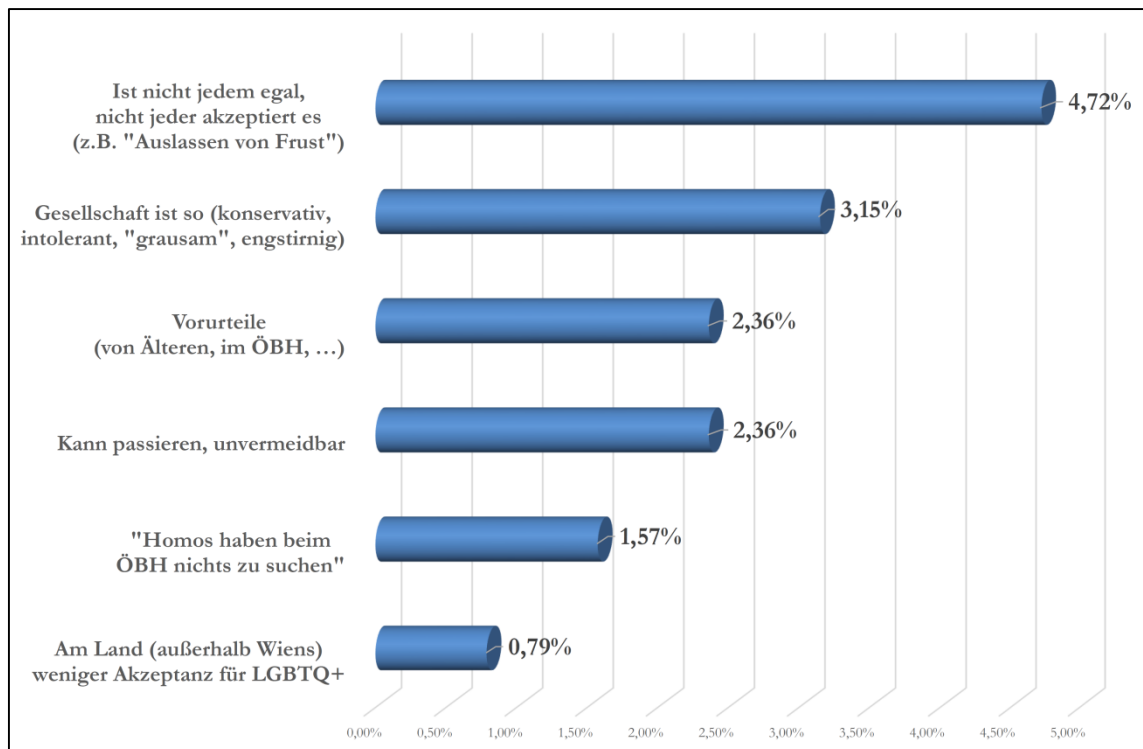


Abbildung 20: Begründung zu "Ich denke, dass Lesben, Schwule, Bisexuelle im ÖBH..." (Auswertung 8-2)

Die Kader-Antworten sind bei dieser Frage etwas optimistischer. Zwar gaben mit rund 73% etwas überdurchschnittlich mehr Befragte aus dem Kader an, dass man nach einem Outing „leichte Nachteile“ zu befürchten habe, während mit rund 23% die Antwortoption „sich gefahrlos zu ihrer sexuellen Orientierung bekennen können“ nahezu gleich stark war wie im Gesamttrend. Dafür kam die Option „nach einem Outing nicht weiter tätig sein können“ bei den Kader-Antworten überhaupt nicht vor, und nur knapp 4% des Kadere befürchten „starke Nachteile“ (also nur halb so viel wie in der Gesamtheit der 127).

Hervorstechend auch hier wieder die Antworten der zwölf muslimischen Rekruten: Immerhin fünf von ihnen (knapp 42%), wählten die Option „nach einem Outing nicht mehr weiter tätig sein können“ (eine Option die in der Gesamtheit der 127 Fragebögen überhaupt nur siebenmal gewählt wurde, womit fünf Antworten rund 71% aller Befragten mit dieser Option sind). Spannend aber auch die verbalen Zusatztexte: Die Antwort „Homos haben beim ÖBH nichts zu suchen“ kam von zwei muslimischen Rekruten (#80 sowie #85). Die tolerante und mit der Wortwahl (LGBTQ+) recht fachkundige Antwort „Am Land (außerhalb Wiens) gibt es weniger Akzeptanz für LGBTQ+“ kam aber ebenso von einem einzelnen muslimischen Rekruten, der auch sonst sehr weltoffene Antworten bzw. Zusatztexte angab (Rekrut #70).

4.1.9 Frage 9: Verstärkte Maßnahmen zum Thema Homosexualität im ÖBH

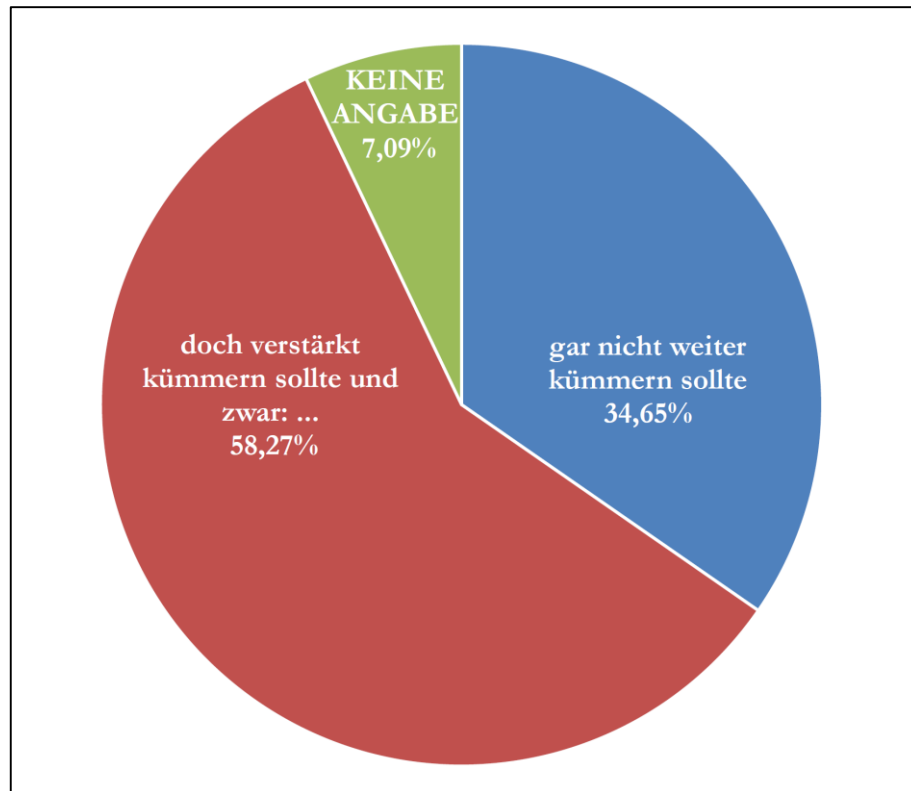


Abbildung 21: "Ich finde, dass das ÖBH sich um das Thema Homosexualität..." (Auswertung 9-1)

Zur Frage nach verstärkten Maßnahmen innerhalb des ÖBH zum Thema Homosexualität geben immerhin rund 58% der Befragten an, dass sich das ÖBH doch verstärkt um diese Thematik kümmern sollte. Mit knapp 35% ist wiederum etwas mehr als ein Drittel der Meinung, dass sich das ÖBH nicht weiter um das Thema kümmern sollte und rund 7% machten keine Angabe.

Jene, die verstärkte Maßnahmen befürworteten, konnten dann noch aus einigen vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zu konkreten Maßnahmen wählen (siehe Abb. 22). Am stärksten befürwortet von jeweils 31,5% wurde „ein möglichst offener Umgang mit der Thematik“ und die „konsequente Verfolgung von Diskriminierung, Mobbing usw“. Deutlich davon abgesetzt aber ähnlich stark waren dann noch die Antwortoptionen „eigene Vorträge im Rahmen der Grundausbildung“ von knapp 12% der Befragten und „eigene Schulungen des maßgeblichen Personals“ mit rund 11%. Weitere rund 2% wählten „Sonstiges“, wobei hier in Folge Zusatzantworten gegeben wurden wie „es gibt andere Probleme beim ÖBH“ und zum Thema Homosexualität sei „alles so aufgebauscht“.

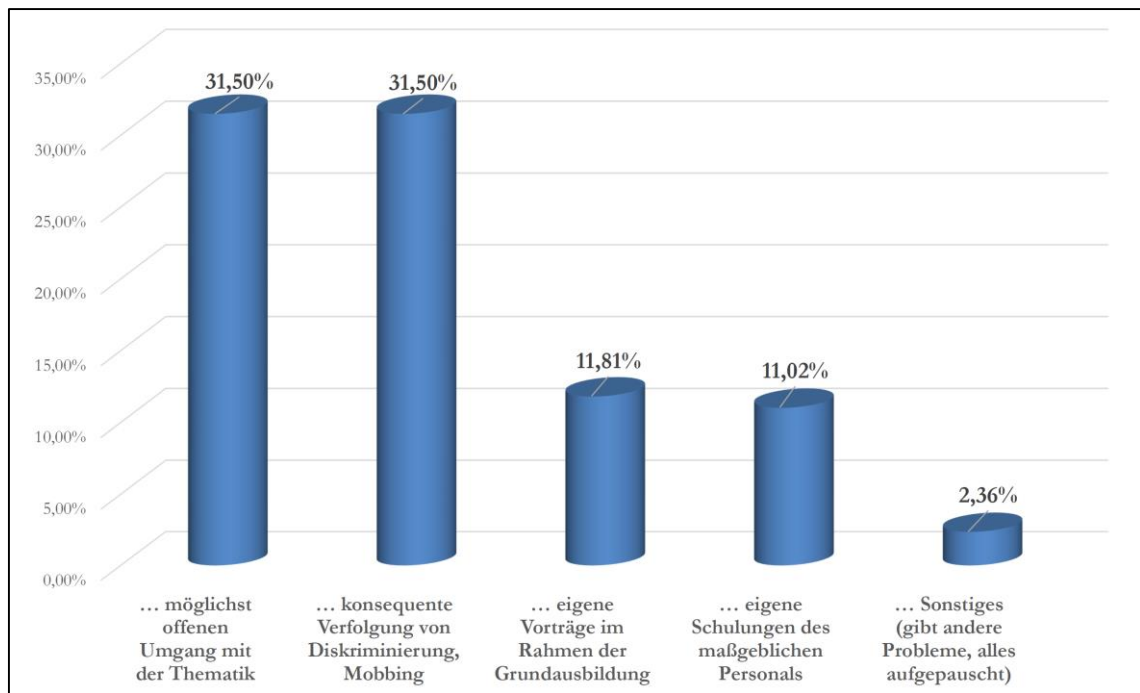


Abbildung 22: Detailangaben zu "ÖBH doch verstärkt kümmern sollte, und zwar durch..." (Auswertung 9-2)

Die Kader-Antworten ergaben ein leicht anderes Bild, so meinen hier mit 69% überdurchschnittlich viele, dass sich das ÖBH doch verstärkt um das Thema kümmern soll, während „gar nicht weiter kümmern“ nur knapp 27% des Kaderns angaben. Bei den konkreten Maßnahmen führt beim Kader mit 50% ein „möglichst offener Umgang mit der Thematik“, es folgen mit deutlichem Abstand mit knapp 27% die „Schulungen des maßgeblichen Personals“ und mit nur mehr je rund 23% die „konsequente Verfolgung von Diskriminierung“ und „eigene Vorträge im Rahmen der Grundausbildung“.

Bei den zwölf muslimischen Rekruten ist die Abweichung von der Grundgesamtheit bei dieser Frage weniger stark aber trotzdem messbar: Die Option „gar nicht weiter kümmern sollte“ ist in dieser Gruppe mit knapp 42% genau gleich stark wie die Option „doch verstärkt kümmern sollte“. Mit knapp 17% ist auch „keine Angabe“ hier überdurchschnittlich stark vertreten. Bei den konkreten Detailmaßnahmen werden hier auch die niedrigsten Werte erreicht, die höchste Angabe mit genau 25% gibt es noch bei „konsequente Verfolgung von Diskriminierung, Mobbing usw.“. Ein persönlicher Zusatztext in dieser Gruppe war dabei (#99): „Hat beim Bundesheer nichts verloren“.

Allerdings meinte hier auch ein römisch-katholischer Rekrut (#84): „Es kümmert sich ja keiner über Hetero“ (Die Rechtschreibung entspricht dem Original im Fragenbogen).

4.1.10 Frage 10: Mögliche ÖBH-Stellen für Informationen und Unterstützung

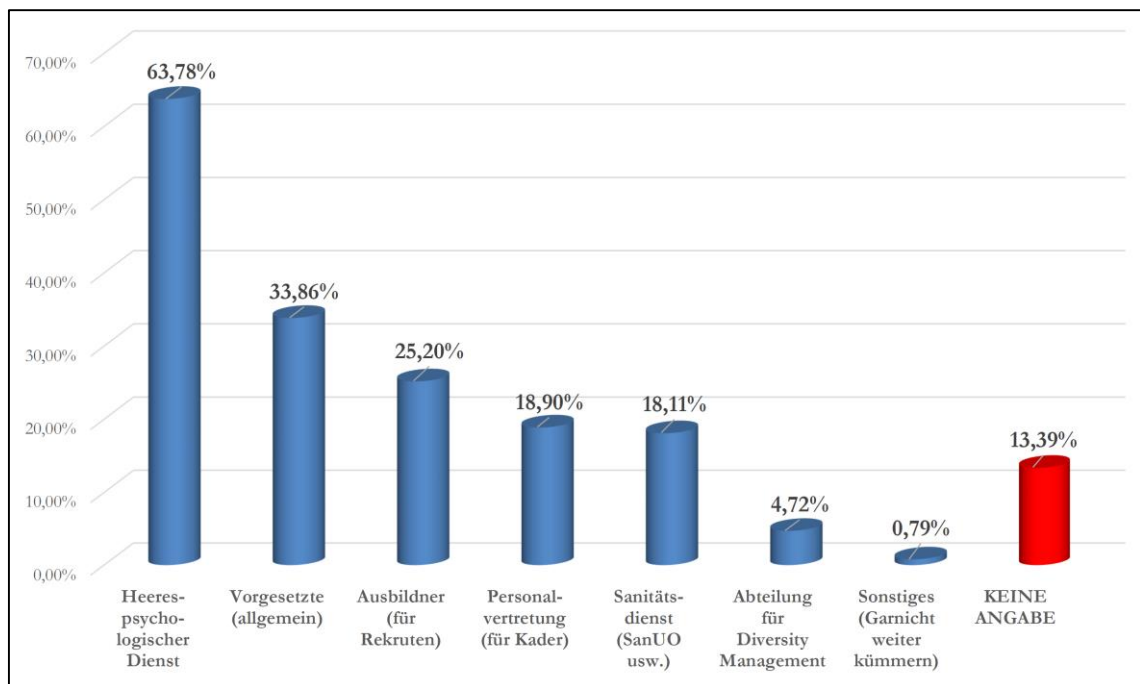


Abbildung 23: "Innerhalb des ÖBH erwarte ich mir von folgenden Stellen Informationen und Unterstützung zur Thematik Homosexualität..." (Auswertung 10)

Die abschließende Frage nach den Stellen im ÖBH, von denen sich die Befragten konkrete Informationen oder Unterstützung zur Thematik Homosexualität erwarten, ergab eine starke Mehrheit von knapp 64%, also fast zwei Drittel, für den Heerespsychologischen Dienst. Deutlich dahinter rangieren dann Vorgesetzte mit rund 33% und konkret die Ausbilder für Rekruten mit rund 25%. Die Personalvertretung sehen hier noch knapp 19% der Befragten in der Verantwortung und knapp dahinter den Sanitätsunteroffizier mit rund 18%. Die Abteilung des ÖBH für Diversity Management ist dann im unteren einstelligen Bereich mit knapp 5% angesiedelt und ein Rekrut meinte unter Sonstiges (nochmals), dass man sich um das Thema „gar nicht weiter kümmern“ solle. Knapp 14% machten überhaupt keine Angabe bei dieser Frage.

Weitere inhaltliche Rückmeldungen oder Zusatztexte gab es bei dieser Frage keine, dafür fallen bei den Kader-Antworten deutliche Unterschiede auf: Den Heerespsychologischen Dienst sehen auch beim Kader mit rund 69% die große Mehrheit in der Verantwortung, allerdings werden hier mit je rund 42% sowohl die Personalvertretung als auch der Sanitätsunteroffizier deutlich stärker genannt, erst dann gefolgt von Vorgesetzten mit rund 38% (im Schnitt) und Ausbildnern bei Rekruten mit rund 23% (ebenfalls im Schnitt).

4.1.11 Frage 11 (offen): Persönliche Anmerkungen zu Homosexualität im ÖBH

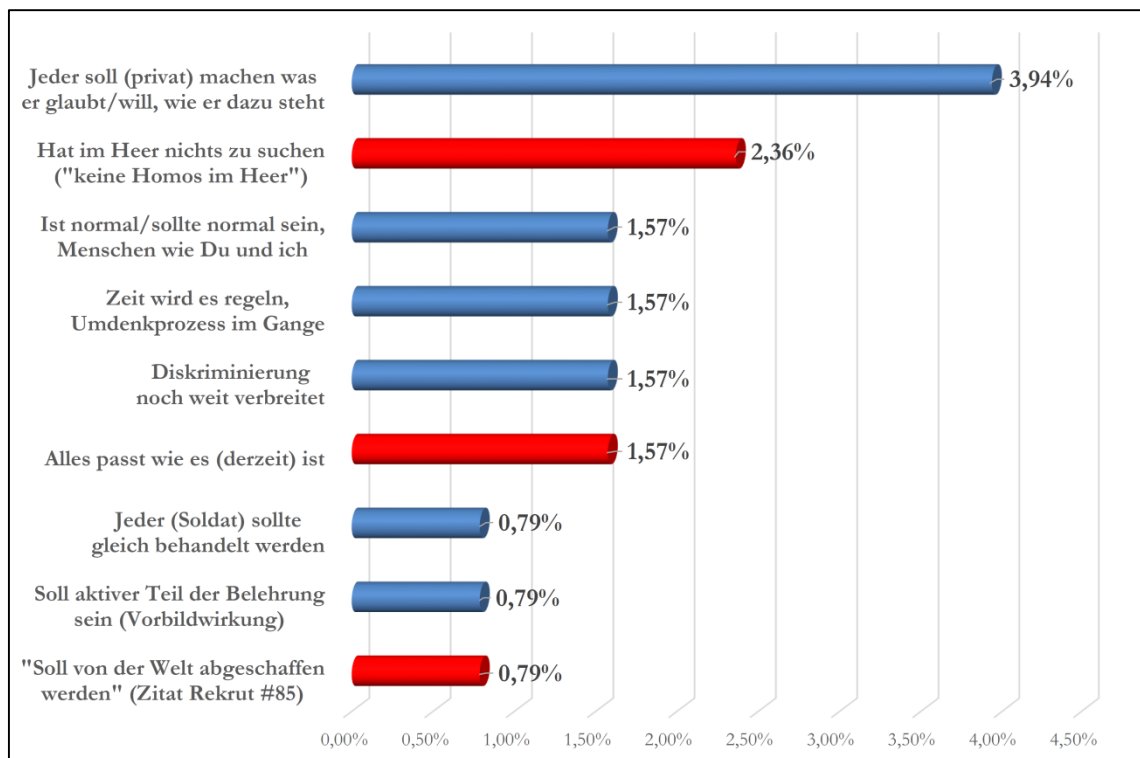


Abbildung 24: "Abschließend möchte ich noch Folgendes anmerken..." (Auswertung 11)

Am Ende des Fragebogens gab es noch die Möglichkeit, weitergehende persönliche Anmerkungen auszuführen. Diese Möglichkeit nutzten noch 19 Befragte (knapp 15%).

Die Antworten wurden wieder zusammengefasst und entsprechend aufbereitet. In Abbildung 24 sind die für Homosexuelle positiven Antworten in Blau eingezeichnet, während negative Antworten in Rot dargestellt sind.

Knapp 4% merkten (nochmals) an, dass jede/r machen soll, wer er/sie will, und dass dies zu akzeptieren sei. Immerhin drei Rekruten (rund 2%) merkten (nochmals) an, dass Homosexuelle aus ihrer Sicht im Heer nichts zu suchen hätten („keine Homos im Heer“). Es folgen einige positive bzw. verständnisvolle Antworten mit je rund 1,5% (Ist normal, Menschen wie Du und ich, Zeit wird es regeln, weil Umdenkprozess im Gange). Aber mit derselben Häufigkeit auch die Antwort, dass alles so passt, wie es (derzeit) ist.

Finale Einzelmeinungen waren noch positive Anmerkungen (Jeder soll gleich behandelt werden, es sollte aktiver Teil der Belehrung sein wegen der Vorbildwirkung) und eine negative („Soll von der Welt abgeschaffen werden“, Rekrut #85, muslimisch).

4.1.12 Signifikante Teilgruppe: 26 Kader-Antworten

Die Teilgruppe der 26 Kader-Angehörigen ist sicher kein großes Sample, stellt aber immerhin rund 20% der Befragten dar, und hat wohl etwas mehr (Lebens-)Erfahrung im Bundesheer. Im Folgenden sind die wesentlichen Kader-Ergebnisse und deren statistische „Ausreißer“ gegenüber dem Gesamtdurchschnitt der 127 Fragebögen zusammengefasst:

Frage 1: 20,47% der 127 Antworten stammen von männlichen Kader-Mitgliedern.

Frage 2: 77% davon sind römisch-katholisch, 19% evangelisch, 4% o.B.

Frage 3: 77% kennen bereits Lesben, Schwule oder Bisexuelle (etwas höherer Wert als Gesamtheit), knapp 8% auch im ÖBH (doppelt so viel wie der Durchschnitt).

Frage 4: Nur knapp 35% haben bereits Diskriminierungen von Lesben, Schwulen oder Bisexuellen erlebt (etwas unter Durchschnitt), davon 0% im ÖBH (deutlicher Unterschied zur Gesamtheit). Allerdings knapp 8% „im beruflichen Umfeld außerhalb des ÖBH“, wo doch das ÖBH das „berufliche Umfeld“ des Kaders ist?

Frage 5: Mit rund 65% bei der EP, rund 42% beim B-GIBG und knapp 54% bei der Verpartnerung FALAK-EISMAYER sind diese Sachverhalte offensichtlich „überdurchschnittlich“ gut bekannt (verglichen mit der Grundgesamtheit), dafür ist der Informationsstand zu „Gay Cops Austria“ mit knapp 4% deutlich niedriger.

Frage 6: Knapp 81% finden, dass Lesben, Schwule und Bisexuelle im ÖBH genauso behandelt werden sollten wie alle anderen (deutlich über Durchschnitt), nur knapp 8% sind für „Don’t ask – Don’t tell“ aber ebenso knapp 8% sind dafür, diese gar nicht zum ÖBH zuzulassen (fast doppelt so viel wie Durchschnitt!). Die Aussage „verstecken hilft Konflikte vermeiden“ kam von niemand aus dem Kader.

Frage 7: Rund 92% wäre es egal, wenn sie von homo- oder bisexuellen KameradInnen wüssten (deutlich über Durchschnitt), die restlichen 8% hätten „einzelne Vorbehalte“ (einer in quasi allen Bereichen: kein/e Erste Hilfe, Krankenrevier, Einsatz im Feld, Sanitärräume teilen, im gleichen Zimmer schlafen). Niemand (0%) vom Kader „Würde jeden Kontakt ablehnen“ (vgl. 7% Gesamt).

Frage 8: 73% befürchten „leichte Nachteile“ nach einem Outing (deutlich über Schnitt), rund 23% halten es für möglich, „sich gefahrlos zur sexuellen Orientierung zu bekennen“ (genau im Schnitt). Nur knapp 4% befürchten „starke Nachteile“ (halb so viel wie Gesamtheit) und keiner antwortet „nicht mehr tätig sein können“.

Frage 9: 69% meinen, dass sich das ÖBH „verstärkt um das Thema kümmern sollte“ (überdurchschnittlich), knapp 27% meinten „gar nicht weiter kümmern“. Dabei sind 50% für „möglichst offenen Umgang mit der Thematik“, 27% für „Schulungen des maßgeblichen Personals“, je 23% für „konsequente Verfolgung von Diskriminierung“ und „eigene Vorträge im Rahmen der Grundausbildung“. Ein Kader-Mitglied machte gar keine Angabe zu dieser Frage.

Frage 10: 69% des Kaders sehen den Heerespsychologischen Dienst in der Verantwortung für weitergehende Informationen und Unterstützung zur Thematik „Homosexualität beim ÖBH“ (nicht weit weg vom Gesamtschnitt). Mit je rund 42% werden hier aber sowohl die Personalvertretung als auch der Sanitätsunteroffizier deutlich stärker genannt als im allgemeine Durchschnitt, erst dann gefolgt von Vorgesetzten mit rund 38% (im Schnitt) und Ausbildnern bei Rekruten mit rund 23% (ebenfalls im Schnitt).

Frage 11 (offener Text): Eine zusätzliche inhaltliche Rückmeldung am Ende des Fragebogens haben nur 2 Kader-Angehörige abgegeben (knapp 8% statt knapp 15% in der Grundgesamtheit). Die Ausführungen waren pragmatisch („einzelne Vorfälle lassen sich nicht vermeiden aber Umdenkprozess im Gange“) bzw. positiv („Keine Probleme oder Berührungängste, genauso Menschen wie du und ich“).

4.1.13 Signifikante Teilgruppe: 12 Antworten muslimischer Rekruten

Sicherlich ist es sozial und politisch heikel, eine einzelne Gruppe getrennt nach ihrer Religionszugehörigkeit im Rahmen einer solchen Umfrage herauszulösen, und das Sample der 12 muslimischen Antworten ist niedrig zweistellig, also nicht besonders groß. Die gesonderte Gruppierung war bis zum Vorliegen der Fragebogenauswertung auch nicht eingeplant, im Gegensatz zur immer schon vorgesehenen Kader-Auswertung. Aber die muslimische Gruppe macht doch rund 9% der Befragten aus (innerhalb der Rekruten sogar 12%) und die Antworten aus dieser Gruppe bei bestimmten Fragen (besonders Frage 7, 8 und 9) sind im Rahmen der finalen Auswertung statistisch dermaßen stark hervorstechen, dass es angebracht erschien, diese Ergebnisse statistisch aufzubereiten.

Selbstverständlich ist es aber legitim zu hinterfragen bzw. in anderen Studien auszutesten, ob die Ergebnisse bei stark religiös beeinflussten Christen usw. ähnlich ausfallen würden, insbesondere für die bekannten monotheistischen „Buchreligionen“ (Christentum, Judentum und Islam aber auch Orthodoxie). Die folgende Zusammenstellung stellt daher sachlich fest, was von den muslimischen Rekruten geantwortet wurde und wie sich diese Antworten im statistischen Zusammenhang von der Gesamtauswertung unterscheiden.

Frage 1: Alle muslimischen Befragten sind Rekruten (100%).

Frage 2: 9% der Befragten sind muslimisch (7% allgemein, 2% explizit sunnitisch)

Frage 3: 58% der muslimischen Befragten verneinen Lesben, Schwule oder Bisexuelle zu kennen (in der Grundgesamtheit verneinen dies 32%, im Kader 23%)

Frage 4: Exakt 50% haben schon Diskriminierung von Lesben, Schwulen oder Bisexuellen erlebt (41,73% in der Grundgesamtheit).

Frage 5: 33% machten keine Angabe (liegt im Durchschnitt), die Eingetragene Partnerschaft kennen nur 17% (statt 52% im Schnitt), das B-GIBG-Diskriminierungsverbot nur 8% (24% im Schnitt), das Paar FALAK-EISMAYER knapp 17% (20% im Schnitt), dafür wussten 33% von der Gleichstellung in der US-Army (nur 13% im Schnitt) und 17% vom „Gay Cops Austria“ (8% im Schnitt).

Frage 6: Knapp 42% finden, dass Homosexuelle im ÖBH „genauso behandelt werden sollen wie alle anderen“ (66% im Schnitt, 80% im Kader). Aber 33% präferieren „Don’t ask – Don’t tell“ (im Schnitt nur 25%, Kader 8%). Und 8% wollen Homo-/Bisexuelle gar nicht beim ÖBH zulassen (5% im Schnitt, aber beim Kader ebenso 8%). Es gibt zwei negative Begründungstexte (#81: „Schwul sein ist eine Sünde“, #80: „Gott hat Adam und Eva erschaffen“) und zwei positive (#58: „Jeder sollte als Mensch behandelt werden“, #70: „Weil es 2017 ist“). Damit stammen zwei Drittel der „religiösen“ Ablehnungen von muslimischen Rekruten.

Frage 7: 50% der muslimischen Rekruten würden jeden Kontakt ablehnen, wenn Sie von homo- oder bisexuellen KameradInnen wüssten (7% im Gesamtschnitt, 0% im Kader). In absoluten Zahlen: 6 von 12 muslimischen Rekruten wählten diese Option, die von allen 127 insgesamt nur 9 Befragte auswählten (damit stellen muslimische Befragte zwei Drittel aller Personen, die diese Antwort gaben). Knapp 42% meinten aber, dass es ihnen egal wäre und sie diese Person nicht anders behandeln würden (81% im Schnitt, 92% im Kader). Die Option zu „einzelne Vorbehalte“ wählten hier 0% (11% im Schnitt, 8% im Kader). Und es erfolgte „Keine Angabe“ vom muslimischen Rekruten #39. Und 25% der muslimischen Rekruten fügten hier einen persönlichen Begründungstext an (8% im Schnitt, 0% im Kader), davon zwei negative (#80: „Ich hasse Homos“, #99: „Ich kann sowas schwer akzeptieren“) und ein positiver (#70: Jahreszahl „2017“).

Frage 8: Knapp 42% der muslimischen Rekruten denken, dass homo-/bisexuelle SoldatInnen nach einem Outing „nicht mehr im ÖBH tätig sein können“ (6% im Gesamtschnitt, 0% im Kader). In absoluten Zahlen: 5 von 12 Muslimen wählten diese Option, die von allen 127 insgesamt nur 7 Befragte auswählten (damit stellen muslimische Befragte 71% aller Personen die diese Antwort gaben). 33% rechnen mit „leichten Nachteilen“ (61% im Schnitt, 73% im Kader), 8% denken, dass diese sich gefahrlos outen können (24% im Schnitt, 23% im Kader) und ebenso 8% erwarten „starke Nachteile“ (8% im Schnitt, 4% im Kader). Rekrut #39 machte wieder keine Angabe. Begründungstexte gibt es zwei negative (#80: „Homos haben beim ÖBH nichts zu suchen“, #85: „sollen nicht aufgenommen werden“) und einen positiven (#70: „Weil es außerhalb Wiens kein universales Verständnis über die Akzeptanz & Existierung von Schwulen (LGBTQ+) gibt“).

Frage 9: 42% der muslimischen Rekruten finden, dass sich das ÖBH gar nicht weiter um das Thema Homosexualität kümmern sollte (35% im Schnitt, 27% im Kader). Ebenso 42% finden, dass sich das ÖBH doch verstärkt um das Thema kümmern sollte (58% im Schnitt, 69% im Kader). 17% machten keine Angabe (7% im Schnitt, 4% im Kader). Bei den konkreten Detailmaßnahmen werden hier oft die niedrigsten Werte erreicht: Die höchste Angabe mit genau 25% gibt es bei „konsequente Verfolgung von Diskriminierung, Mobbing usw.“ (32% im Schnitt, 23% im Kader), weitere 17% bei „möglichst offener Umgang“ (32% im Schnitt, 50% im Kader) und ebenso 17% bei „eigene Vorträge im Rahmen der Grundausbildung“ (12% im Schnitt, 23% im Kader). Und 8% sind für „eigene Schulungen des maßgeblichen Personals“ (11% im Schnitt, 27% im Kader). Es gibt einen negativen Begründungstext (#99: „Hat beim Bundesheer nichts verloren“) und einen positiven (#70: „Weil es als Realität angesehen werden sollte“).

Frage 10: 50% der muslimischen Rekruten sehen den Heerespsychologischen Dienst in der Verantwortung für weitergehende Informationen und Unterstützung zur Thematik „Homosexualität beim ÖBH“ (64% im Schnitt, 70% im Kader). 25% sehen die Vorgesetzten in der Verantwortung (34% im Schnitt, 38% im Kader), und je 8% die Ausbilder (25% im Schnitt, 23% im Kader), die Personalvertretung (19% im Schnitt, 42% im Kader) und den SanUO (18% im Schnitt, 42% im Kader). Dafür machten 33% keine Angabe (14% im Schnitt, 4% im Kader).

Frage 11 (offener Text): Eine zusätzliche inhaltliche Rückmeldung am Ende des Fragebogens haben 4 muslimische Rekruten abgegeben, also 33% (statt 15% im Schnitt und 8% im Kader). Darunter sind zwei negative Ausführungen (#85: „Soll von der Welt abgeschaffen werden“, #82: „Nein Danke!“) und zwei positive Rückmeldungen (#58: „Jeder hat sein Leben und sollte es so führen wie er/sie denkt, dass es richtig ist“, #70: „Es soll aktiv ein Teil der Belehrung sein, um ein Vorbild zu schaffen im Gegensatz zur USA ‚transsexual ban‘“).

Abschließend ist anzumerken, dass es sich methodisch um eine anonyme Umfrage mit „unkontrollierten“ Selbstangaben handelte, theoretisch hier also auch „Scherzantworten“ nicht-muslimischer Rekruten möglich sind, wobei es kein statistisches Indiz dafür gibt. Wenn obige Daten stimmen, sind sie allerdings auch kein Vorwurf sondern ein Auftrag.

4.1.14 Zusammenfassung der Fragebogenauswertung

In der Gesamtbetrachtung lässt sich Folgendes zu den 127 Fragebögen und deren Auswertung feststellen bzw. statistisch herauslesen:

Fragebogen: Der Fragebogen hat grundsätzlich sehr gut funktioniert, hatte aber sehr wohl noch kleinere Schwächen. So wurde bei der Religionszugehörigkeit die Option „ohne Bekenntnis“ vergessen, was aber durch entsprechende Zusatzangaben der Befragten ausreichend ausgeglichen wurde – ein Vorteil der oftmaligen „offenen“ Zusatzfragen. Das Gesamtlayout des Fragebogens war offiziell und ansprechend, aber die Zusatz- oder Unteroptionen bei den einzelnen Fragen hätten für mehr Eindeutigkeit wahrscheinlich graphisch noch klarer von den Hauptoptionen getrennt werden sollen, da dies manchmal zu Verwirrungen führte, so wie die Unterscheidung single-choice und multiple-choice.

Rücklauf: Sowohl der Rücklauf von 127 Fragebögen, ganz besonders von 26 Kader-Antworten, als auch die Fülle und Ernsthaftigkeit der Antworten waren besser als bei der Planung der Befragung erwartet. Offensichtlich hat das Thema die Befragten interessiert, und sie hatten dazu auch etwas zu sagen.

Plausibilität: Die Antworten erscheinen allesamt recht plausibel, ehrlich und realistisch im Schnitt der Gesamtbevölkerung bei ähnlichen Umfragen. Weder ist Homosexualität im ÖBH ein absolutes Tabu, noch sind alle Probleme damit schon gelöst oder verschwunden. Nur die 0% Deklarationsquote von Lesben, Schwulen oder Bisexuellen ist bei 127 Befragten statistisch eher undenkbar und scheint vielmehr ein Indiz für Tabuisierung und Angst rund um dieses Thema zu sein.

Gruppeneffekte: Eine Gruppe gab gehäuft ähnlich-negative Antworten ab („80er-Gruppe“ mit Rekruten #80, #81, #82, #83 und #85), und könnte auf Grund der naheliegenden Nummern bei der Abgabe womöglich zusammengesessen sein. Egal ob dies nun zutrifft oder nicht, ist bei ähnlichen Befragungen zukünftig jedenfalls auf die bessere Auftrennung von „geschlossenen Gruppen“ in der Sitzordnung bzw. während des Ausfüllens der Fragebögen auf die Unterbindung von jeglichem Gruppenverhalten zu achten.

Muslimische Rekruten: Es gibt unter den muslimischen Rekruten bei einigen Fragen (etwa 7, 8 und 9) statistisch hervorstechende Abweichungen von der Grundgesamtheit, und dazu markante Begründungstexte. Es gibt aber ebenso weltoffene muslimische Rekruten (#58, #70), und es gibt derbe Antworten genauso von nicht-Muslimen (aber statistisch nicht so gehäuft). Hier könnten aber weitere Erhebungen mit größerem Sample hilfreich sein.

Kader-Antworten: Die Antworten der 26 Kader-Soldaten sind statistisch einerseits deutlich „freundlicher“ gegenüber homo- oder bisexuellen SoldatInnen, andererseits aber auch vorsichtiger bezüglich der realen Akzeptanz. Dies spiegelt sich auch im folgenden Interview mit den beiden offen schwulen Soldaten Mario und Charles FALAK-EISMAYER wieder.

5%-Problem: Insgesamt zeigt die Auswertung aber, dass es sich bei allen Problemen mit Homosexualität im ÖBH um ein „5%-Problem“ handelt, da ungefähr dieser Prozentsatz der Antworten (plus/minus) problematisch ist - besonders bei Frage 6 (Zulassung zum ÖBH), Frage 7 (Würde Kontakt ablehnen) und Frage 8 (Könnten nach Outing nicht weiter tätig sein).

Alle weiteren Schlussfolgerungen aus der statistischen Auswertung der 127 Fragebögen sind in der Folge im Kapitel 5 bei der Besprechung der drei Forschungsfragen ausgeführt. Die vorliegende Auswertung liefert jedenfalls mehr als ausreichend Material zur Beantwortung dieser Forschungsfragen, sogar für die Rolle des Sanitätsunteroffiziers bzw. der Sanitätsunteroffizierin.

4.2 Protokoll des Interviews FALAK-EISMAYER (September 2017)

Das folgende Protokoll gibt das ausführliche Interview mit den beiden ersten und bisher einzigen öffentlich geouteten schwulen ÖBH-Soldaten wieder (vgl. HAGER, Kurier 2014 bzw. KITTTELBERGER et. al., Kronen-Zeitung 2014). Die Bewertung ihrer Interview-Antworten im Vergleich mit der Grundlagenrecherche (siehe Kapitel 2 bzw. 3) und der Fragebogensauswertung (siehe 4.1) erfolgt im Rahmen der Schlussfolgerungen (siehe 5).

Da das Interview sehr detailliert auf viele Fragestellungen der Arbeit und ebenso auf die Auswertung der 127 Fragebögen eingeht, ist es genauso zentral für diese Arbeit wie die Fragebogen-Auswertung selbst. Es wird daher bewusst ungekürzt wiedergegeben, wenn auch endredigiert bzw. gestrafft in Abstimmung mit beiden Interviewpartnern.



Abbildung 25: Charles und Mario FALAK-EISMAYER am Standesamt in WIEN (Foto: Privat)

Eckdaten des Interviews:

- Interviewpartner 1 (**MFE**): Mario FALAK-EISMAYER, Hptm
- Interviewpartner 2 (**CFE**): Charles FALAK-EISMAYER, Vzlt
- Interviewführung (**INT**): Günter HERLICSKA, OStWm
- Datum des Interviews: Sonntag 17. September 2017 (wg. Auslandseinsatz MFE)
- Dauer des Interviews: 13:30 – 15:30 Uhr
- Ort des Interviews: SZOMBATHELY (Region), West-Ungarn

4.2.1 Interview – Teil 1: Persönliche Motive, Erfahrungen und Erwartungen

INT (Frage 1.1): *Danke Ihnen beiden für die Bereitschaft zum Interview für meine Abschlussarbeit über „Homosexualität im ÖBH“. Das Interview gliedert sich in drei Teile: Persönliche Einschätzungen, dann das gemeinsame Ausfüllen beziehungsweise Besprechen meines Fragebogens, und abschließend Ihr Feedback zur statistischen Auswertung der 127 Fragebögen.*

Beginnen möchte ich den ersten Teil mit einer persönlichen Frage: Warum haben Sie beide 2014 diesen Schritt gesetzt und sich öffentlich geoutet? Weil eine Verpartnerung im Stillen wäre ja auch möglich gewesen.

CFE: Wir haben uns damals gesagt: Wenn schon „outen“, dann aber richtig und mit allem was dazugehört! Weil wir wollten auf jeden Fall die Eingetragene Partnerschaft eingehen, nachdem mir Mario am 3. Jänner 2013 beim gemeinsamen Urlaub in DUBAI einen Antrag gemacht hat. Die Verpartnerung war also schon ein Jahr geplant, das öffentliche Drumherum kam aber erst sehr kurzfristig.

MFE: Der Antrag in DUBAI zu Silvester war von mir schon länger geplant, nachdem wir seit 2003 zusammen sind und 2009 in WIEN auch zusammengezogen sind. Aber es war dann spannend und stressig, weil wir in den Menschenmassen dort zu Silvester gar nicht dazu kamen, wo ich den Antrag ursprünglich machen wollte. Bevor es zu spät war, habe ich dann kurz vor der Rückreise am Strand in DUBAI Charles gefragt, und er hat sofort Ja gesagt! Da haben wir uns über die Öffentlichkeit noch gar keine Gedanken gemacht.

CFE: Das mit der Öffentlichkeit ist erst kurz vor unserer „Hochzeit“ passiert, weil wir beide uns auf unseren Dienststellen dann geoutet haben, im Jänner 2014, auch weil wir viele unserer Kameraden zur Feier eingeladen haben. Bei mir in der MTK (MARIA-THERESIEN-KASERNE) haben einige schon mal einen Tag gebraucht, um das zu verarbeiten, aber danach ging es dann recht schnell. Weil wir wollten das Heer nicht schädigen und haben die oberen Stellen natürlich vorab informiert, und von dort kam dann volle Unterstützung und sogar Schützenhilfe bei den Medien! Das Ministerium selbst hat sich sogar explizit gewünscht, dass wir es angemessen publik machen und professionell durchziehen, mit Uniform und Presse! Nach dem Motto: Besser agieren als reagieren! Und so kam es zu dem Schritt, das Magistrat in WIEN war dann vom Presseandrang vor Ort etwas überrascht und meinte, das hätten wir ihnen schon vorher sagen sollen (lacht).

INT (Frage 1.2): *Und was waren Ihre konkreten Erwartungen, bevor Sie diesen Schritt gesetzt haben?*

MFE: Eigentlich hatte ich keine großen Erwartungen, weil bei mir wussten es viele sowieso schon. Ich habe mich ja davor eher Stück für Stück geoutet, auch bei den Kameraden, auch auf der MILAK (Theresianische Militärakademie in WIENER NEUSTADT). Den meisten war es eigentlich egal, auch wenn manche es zuerst für einen Scherz gehalten haben, so wie man halt öfters bei uns herumwitzelt.

CFE: Also ich hatte schon etwas „Angst“ davor, und konnte es mir irgendwie nicht vorstellen, nach über 25 Jahren Doppelleben: Weil ich wusste seit meiner Jugend, dass ich schwul bin, wurde aber quasi von den Eltern zur Heirat gezwungen und hatte aus dieser Ehe auch einen Sohn. Die Ehe wurde später annulliert, damit sie nochmals jemand anderen heiraten konnte, ich hab das alles für sie geregelt. Und ich hatte schon vor Mario sehr lange einen Lebenspartner, Andreas, den ich immer als meinen „Cousin“ ausgegeben habe. Andreas ist leider an Krebs gestorben, und als dann Mario in mein Leben kam, hat er mir den Mut gegeben, mich zu outen und dieses Doppelleben aufzugeben, zuerst im zivilen Bereich, dann auch im Heer. Denn ich bin 1976 in das ÖBH eingetreten, und bis 2013 war ich nicht geoutet, ich habe auch alles getan, um es zu verstecken.

INT (Frage 1.3): *Wie war es dann wirklich, gab es besonders positive oder negative Reaktionen?*

CFE: Es war ein „geiles“ Gefühl, ein unglaublich freies, lockeres Gefühl! Aber ich weiß natürlich nicht, wie es einem jüngeren, weniger etablierten Soldaten gegangen wäre, einem Wachtmeister oder Zugführer. Weil bei mir hat sich eigentlich keiner getraut etwas zu sagen, vielleicht weil ich „der“ Eismayer mit einem gewissen Ruf bin und jeder weiß, dass ich „zurückschieße“, also sicher die passende Antwort parat habe. Für mich hat damals jedenfalls eine neue Zeitrechnung begonnen, und die Zeit war wirklich reif dafür!

MFE: Also eine böse Reaktion hat es schon gegeben, eine offizielle Beschwerde.

CFE: Stimmt, ein Miliz-Offizier hat nach den Medienberichten über unsere Hochzeit dann offiziell Beschwerde beim Ministerium eingelegt, das hat die Beschwerdekommision aber abgewiesen. Sonst ist uns aber nichts Offizielles bekannt.

INT (Frage 1.4): *Und die Kameraden vor Ort, haben die dann noch besonders reagiert?*

MFE: Also bei mir gab es schon etwas bei meinem ersten Auslandseinsatz danach, wo ich auch ein Kommando hatte. Ich hatte vorab erfahren, dass in der Einheit entsprechende Witze gemacht wurden und es „Gerede“ gab. Also habe ich mich am ersten Tag vor die Truppe gestellt, das offen angesprochen und eine klare Ansage gemacht. Nämlich dass jeder der will, sich ohne Konsequenzen aus der Truppe herausnehmen lassen kann und ich das auch akzeptiere. Die Art, wie ich das offen angesprochen habe hat dann aber den Kameraden so imponiert, dass keiner gegangen ist und sich einige sogar nachher bei mir entschuldigt haben, weil sie vorher blöde Sprüche gemacht haben.

CFE: Ein bisschen blödes Gerede wird es immer geben, aber das passiert hinter meinem Rücken und damit ist es mir egal, es wird einfach ignoriert. Es achten aber schon auch beim Mario die anderen Vorgesetzten darauf, und setzen sich mit diesen Leuten auseinander, und alle kann man sowieso nicht befehlen. Wichtig ist, dass wir normal und selbstverständlich damit umgehen, und die paar Leute, die blöd reden, in Kauf nehmen oder ignorieren. Es sollte nur nicht passieren, dass andere, die sich nach uns outen, es wieder kaputtmachen, in der Art wie sie damit umgehen.

MFE: Ich habe die Erfahrung gemacht, dass viele von denen, die blöd daherreden, es oft nur machen, um „cool“ zu sein, in der Gruppe. Das muss man so in Kauf nehmen.

INT (Frage 1.5): *Dieses mediale Outing ist nun dreieinhalb Jahre her, was hat sich seitdem getan?*

CFE: Also privat und beruflich läuft es super, wir leben eigentlich ein normales Leben. Einige waren nachher sogar merkbar freundlicher zu uns. Einige Jahre später hat sich ein Vizeleutnant als Transgender geoutet, das war aber fast zeitnah mit der Pensionierung. Natürlich kennen wir auch andere Schwule im Heer, auch Zivilbeamte, und helfen auch anderen, die zu uns kommen und uns fragen, wie sie damit umgehen sollen. Aber ich sehe derzeit kein weiteres großes Outing, weil die Jungen machen das eher individuell. Die brauchen oft nicht lang, um sich im Gespräch bei einem Einzelnen zu outen.

MFE: Sobald man miteinander arbeitet merken die Leute auch, dass viele Vorurteile nicht stimmen und wir „normale“ Menschen sind, da ist dann der Umgang auch schnell normal.

INT (Frage 1.6): *Haben Sie aus Ihrer Erfahrung vielleicht Tipps für andere Betroffene im ÖBH?*

MFE: Ja, sie sollen offen damit umgehen und es ansprechen. Outen kann man sich auf jeden Fall, es ist leichter geworden und ein paar blöde Sprüche werden immer kommen. Mehr Nachteile sehe ich jetzt nicht, das ist auch fraglich, was da passieren soll.

CFE: Also es offen zu leben ist auf jeden Fall besser, weil beim Verstecken hat man ein „komplexeres“ Leben. Aber man soll schon auf das direkte Umfeld achten, in welcher Einheit man ist und wer die Vorgesetzten sind, wer ist Kommandant und so, weil die müssen dann ja auch notfalls eingreifen. Ich glaube schon, dass es noch Einheiten und Vorgesetzte gibt, wo es noch nicht so ratsam ist, da wird man dann halt nach hinten gereiht, wenn es um Kurse geht, die für Beförderungen wichtig sind. Vermutlich sind das eher die alten Urgesteine. Und in größeren Einheiten ist es sicherlich schwieriger, während es in kleineren Einheiten persönlicher zugeht.

Aber wenn das Umfeld passt, sollte man sich auf jeden Fall outen, um nicht sein Leben zu verschenken! Man muss dann aber natürlich dienstlich „perfekt“ sein, 200 Prozent geben. Oder wie ich immer sage: Der eigene Strafraum muss sauber sein! Dann ist man auch nicht angreifbar.

INT (Frage 1.7): *Und speziell die Rekruten, worauf sollen die achten?*

MFE: Auch als Grundwehrdiener sollte man sich nicht verstellen! Ich glaube aber, dass viele Schwule das Bundesheer eher meiden und Zivildienst machen, um Problemen aus dem Weg zu gehen.

CFE: Die heutige Jugend ist da aufgeschlossener, aber kann auch sehr hart und brutal sein, gerade beim Zwischenmenschlichen. Besonders in größeren Einheiten sollte man also vorher vielleicht jemand vom Kader einbinden, zu dem man gehen kann, mit dem man reden kann, falls etwas zurückkommt. Das sollte mindestens der Zugskommandant oder eher sogar Dienstführender Unteroffizier sein, vielleicht sogar der Kompaniekommandant. In kleineren Einheiten ist es wahrscheinlich leichter, und man sollte halt auch die richtige Persönlichkeit dafür haben, kein „Opfer“ sein.

INT (Frage 1.8): *Kann der Sanitätsunteroffizier dabei auch eine Rolle spielen?*

CFE: Sicherlich, dem SanUO wird eh immer so eine leichte Schwulität nachgesagt (lacht). Na im Ernst, generell gilt der SanUO schon als liberaler und weltoffener, wird auch eher als „Mensch“ angesehen, ist ja üblicherweise in Weiß und nicht in grüner Uniform. Der ist also sicher als Ansprechpartner besser geeignet als mancher andere, und kann sicher auch vertrauensvoll Tipps geben, wie es in der jeweiligen Einheit zu dem Thema zugeht, zu wem man eher gehen und darüber reden kann, also von den Vorgesetzten.

INT (Frage 1.9): *Und welche Ratschläge gibt es von Ihnen zum Umgang mit den Medien?*

CFE: Der Umgang der Medien mit uns war sehr positiv, wir haben auch sehr gute Journalisten gehabt, die das nicht zu reißerisch gemacht haben, sowohl beim Kurier als auch besonders in der Kronen-Zeitung. Wir haben diese Frage vorab mit dem Bundesheer abgeklärt, und nach der Zustimmung durch das Militärkommando WIEN hat uns die dortige Pressestelle sogar unterstützt. Es gab dann noch etwas in einer kroatischen Zeitung, und der ORF hat sich auch mehrfach bei uns gemeldet.

INT (Frage 1.10): *Aber im ORF hat man bisher nichts von Ihnen gesehen?*

CFE: Nein, weil die „KARLICH-Show“ schien uns einfach nicht das richtige Format. Außerdem achten wir wegen der Auslandseinsätze von Mario jetzt noch mehr darauf, womit wir an die Öffentlichkeit gehen, also wäre das sowieso nur ich allein. Aber eine Einladung zu einem gesetzteren Format könnte man vielleicht annehmen, also „Im Zentrum“ oder so. Auf jeden Fall sollte man das vorher im Bundesheer abstimmen und vielleicht auch die Pressestellen einbinden.

4.2.2 Interview – Teil 2: Eigene Angaben zum Fragebogen-Inhalt

INT (Frage 2.1): *Kommen wir nun zum Fragebogen, den ich im Rahmen dieser Arbeit ausgearbeitet und an 127 Soldaten verteilt habe. Bevor ich Ihnen dann zeige, wie die Ergebnisse waren, hätte ich gern Ihre Meinung zu den Fragen. Wir geben das am besten einzeln kurz durch, was Ihre Antworten wären.*

CFE: Also wir sind beide Mitglied des Kaders und römisch-katholisch. Wir kennen natürlich Homosexuelle, im privaten Umfeld und im Bundesheer und wir sind selbst schwul. Wir haben schon Diskriminierungen erlebt, privat und im Bundesheer, dort hauptsächlich blödes Gerede wie Schwulenwitze oder herablassende Aussagen. Das sind oft diese „harten Typen“, die sind meist frauenfeindlich und homophob. Mobbing von anderen Schwulen mit Nachteilen habe ich auch schon erlebt, etwa im Umfeld einer militärischen Ausbildungseinrichtung. Die Sachverhalte sind uns natürlich bekannt, auch dass sich zwei Soldaten verpartnert haben (beide lachen). Ganz klar sollten Homosexuelle im Bundesheer genauso zugelassen werden wie alle anderen, und natürlich sollte es im Umgang dann egal sein. Starke Nachteile sind bei einem Outing schon möglich ...

MFE: Also ich sage hier nur leichte Nachteile, und bei uns beiden war es sogar möglich, dass wir uns gefahrlos dazu bekennen.

CFE: Ok, also sagen wir als offizielle Antwort leichte Nachteile. Aber ich denke, es sind im Einzelfall bei besonders schwierigen Einheiten auch starke Nachteile möglich. Das Bundesheer sollte sich daher doch verstärkt um das Thema kümmern, durch einen möglichst offenen Umgang mit dem Thema und durch konsequente Verfolgung von Diskriminierung oder Mobbing. Das ist beinhart zu bestrafen! Kurze Vorträge im Rahmen der Belehrungen bei der Grundausbildung sind wahrscheinlich auch sinnvoll.

MFE: Ich finde schon auch eigene Schulungen des maßgeblichen Personals sinnvoll.

CFE: Das sollte man aber nicht überbewerten, sondern es einfach normal leben.

MFE: Aber das passiert ja quasi nicht, darum wären die Schulungen schon sinnvoll. Bei den zuständigen Stellen sehen wir Heerespsychologischen Dienst, Personalvertretung, Ausbilder, Vorgesetzte und Sanitätsdienst als sinnvoll. Die Abteilung für Diversity Management ist wohl noch zu neu und zu wenig ernsthaft etabliert dafür.

4.2.3 Interview – Teil 3: Feedback zum Ergebnis der Fragebogen-Auswertung

INT (Frage 3.1): *Vielen Dank für die ehrlichen Antworten! Nun gehen wir einfach kurz durch, was die 127 Fragebögen ergeben haben, die im August in der MARTIN-Kaserne in EISENSTADT ausgeteilt wurden. Ihr Feedback zu den einzelnen Auswertungen hilft mir dann sehr, das noch besser einzuordnen, Sie unterbrechen mich bitte einfach, wenn Sie dazu etwas sagen wollen.*

Also gemäß Frage 1 haben wir auch rund 20% Kader-Antworten, das waren 26 Fragebögen. Gemäß Frage 2 haben wir folgende Verteilung der Religionsverhältnisse (vgl. Abb. 9). Bei Frage 3 haben wir immerhin mehr als zwei Drittel, die schon Homo- oder Bisexuelle kennen. Dabei der Großteil im privaten Umfeld, aber immerhin 4% auch im Bundesheer (vgl. Abb. 11). Aber 0% haben angegeben, dass sie lesbisch, schwul oder bisexuell sind, bei 127 Fragebögen.

CFE: Also die zwei Drittel, die schon Schwule oder Bisexuelle kennen, waren zu erwarten, in Wien sind das vielleicht etwas weniger wegen der höheren Zahl an Muslimen. Aber die NULL Prozent sind natürlich nicht realistisch, vor allem wenn da sogar Bisexuelle abgefragt werden! Bei Bisexuellen hätte ich doch so 40 JA erwartet bei 127 Fragebögen.

MFE: Mich überrascht es nicht so! Wir kennen das von ähnlichen Umfragen die im Rahmen von diversen Bachelor-Arbeiten an der MILAK durchgeführt wurden, wo immer wieder mal die Frage nach der sexuellen Orientierung drin war. Immer sind es 0%, die Leute befürchten da offensichtlich Nachteile und dass ihre Antworten rückverfolgbar sind.

INT (Frage 3.2): *Interessant, weil wir ausdrücklich gesagt haben, dass es anonym ist. Bei Frage 4 sagen knapp 42%, dass sie bereits Diskriminierung erlebt haben, das meiste im privaten Umfeld, aber immerhin auch 6,3% im Bundesheer (siehe Abb. 13), das passt ja auch zu Ihrer eigenen Antwort (Nicken von MFE und CFE). Dafür wussten bei Frage 5 immerhin die Hälfte von der Möglichkeit der Eingetragenen Partnerschaft, und sogar 20% von Ihrer Verpartnerung.*

MFE: Na, das ist ja auch schon ein paar Jahre her, da können sich nicht mehr alle erinnern!

INT (Frage 3.3): *Also ich fand den Wert sogar stark, es sind aber auch 20% Kader dabei in der Umfrage, wobei die Antworten zu diesem Punkt quer durch gehen, Rekruten wie Kader. An letzter Stelle liegen übrigens die „Gay Cops“, das wussten nur knapp 8%. Dazu meine Frage: Warum gibt es eigentlich solche eine Vereinigung in Österreich für Polizisten, aber nicht für Soldaten? Weil rund 23.000 Polizisten sind vergleichbar zum Bundesheer mit rund 25.000 Mitarbeitern, inklusive Zivilbediensteten.*

CFE: Also im Polizeidienst sind sie oft älter, die haben auch ein anderes kameradschaftliches Klima, dort ist man eher per Du. Das schafft einen geringeren Abstand zueinander, auch bei solchen Themen. Während im Bundesheer etwa die Grundausbildung ganz bewusst unpersönlicher ist, um alle gleich zu behandeln, da geht es auch drum, die Pflichterfüllung zu lernen. Die Polizei hat auch weniger diese Ausbildung in Großgruppen. Ich glaube, da braucht es im Bundesheer noch mehr Leute, die sich outen, das dauert noch ein paar Jahre, weil viele noch die Angst haben, sich dem zu stellen. Wenn eines Tages höhere Offiziere sich outen, geht das sicherlich schneller.

INT (Frage 3.4): *Dazu passt wohl auch Frage 6, immerhin zwei Drittel geben hier an, dass homosexuelle Soldaten genauso behandelt werden sollen wie alle anderen, während 25% meinen, dass man am besten nicht darüber spricht. Da sind Fragebögen darunter, die meinen das nicht einmal negativ, sondern wohl als pragmatischen Ratschlag, nach dem Motto: „Wenn man sich nicht outet, hat man auch keine Probleme!“*

CFE: Naja, das stimmt ja so nicht! Weil das Verstecken, darunter leidet die Persönlichkeit, das führt dann zu einer „Minderleistung“ weil man dauernd im Kampf mit sich selbst ist. Ich finde das Bundesheer ist auch „sozial“, bei uns ist auch das Vertrauen wichtig in Kampfgemeinschaften, und da entstehen über die Jahre ja soziale Bindungen. Warum soll man sich da verstecken?

INT (Frage 3.5): *Besonders negativ stechen hier natürlich die rund 5% hervor, die Sie gar nicht zulassen würden im Bundesheer. Darunter eine besonders negative Antwort (Rekrut #83): „Sonst wird ihm nichts Gutes passieren.“*

CFE: Sollen Sie es versuchen! (lacht). Ich denke sogar, dass es real mehr sind, aber nicht jeder das in so einen Fragebogen reinschreibt.

INT (Frage 3.6): *Dafür sagen bei Frage 7 doch 81% dass sie geoutete Kameraden nicht anders behandeln würden, nur 11% haben einzelne Vorbehalte und 7% würden jeden Kontakt ablehnen.*

CFE: Also die Leute 7% reden sich leicht am Papier, aber mal schauen wie die dann reagieren, wenn sie real wirklich mit dieser Frage konfrontiert sind. Ich hätte aber bei den einzelnen Vorbehalten sogar mehr Prozent vermutet.

INT (Frage 3.7): *Bei Frage 8 vermuten rund 61% doch leichte Nachteile, während knapp 24% meinen, dass man sich gefahrlos outen kann. Knapp 9% erwarten starke Nachteile nach einem Outing und 5,5% meinen, dass man nach einem Outing gar nicht mehr im Bundesheer tätig sein kann.*

MFE: Also bei uns ist das der Fall, dass wir uns gefahrlos outen konnten.

CFE: Ich halte die Antworten hier für realistisch, weil wie gesagt: Außer in besonders kritischen Einheiten sind es wahrscheinlich wirklich maximal leichte Nachteile.

INT (Frage 3.8): *Die Frage 9 beantworten dann rund 58% mit der Antwort, dass sich das Bundesheer schon verstärkt um das Thema kümmern sollte, während etwas mehr als ein Drittel meint, dass es hier keine weiteren Maßnahmen braucht. Und bei den zuständigen Stellen sehen fast zwei Drittel den Heerespsychologischen Dienst in der Pflicht, ein Drittel die Vorgesetzten und dann noch zweistellige Prozentzahlen die Ausbilder, Personalvertretung und den SanUO. Während die Abteilung für Diversity Management nur von knapp 5% genannt wird.*

MFE: Diese Abteilung hat sicher noch eine schwierige Stellung und Zugang im Heer, wenn das mal anders ist, kann man sie schon einbinden. Aber jetzt sind sie noch zu neu und kaum bekannt. Der Heerespsychologische Dienst ist sicher wichtig, aber die haben zu diesem Thema nichts, wie ich schon erfahren habe. Außerdem sieht den nie ein Rekrut.

CFE: Also wenn jemand Probleme hat wegen eines Outings, dann wird beim Psychologen meist nicht offen drüber gesprochen. Es werden dann einfach andere Gründe vorgeschoben, Homosexualität ist dann maximal eine Nebendiagnose. Dafür sind die Ausbilder auch wichtig, weil denen muss man lehren, wie man wirklich damit umgeht.

MFE: Und der SanUO ist sicher ein guter erster Ansprechpartner, um sich anzuvertrauen. Der ist zur Verschwiegenheit verpflichtet, hat einen anderen Dresscode, ein anderes Verhalten. Für die Schulungen bei den Ausbildern kann man sicher auch Charles einladen.

INT (Frage 3.9): *Vielen Dank für die Zeit und das Interview, und die offenen Antworten!*

CFE: Sehr gerne, die Auswertung deckt sich auch mit unseren Erwartungen, nur die 0% bei Frage 3 sind sicherlich gelogen wie es im Buche steht (lacht).

4.3 Sonstige persönliche oder telefonische Hintergrundgespräche

Die weiteren Hintergrundgespräche zu dieser Arbeit, insbesondere telefonische Recherchen bei diversen Auskunftspersonen, werden im Folgenden kurz zusammengefasst:

(1) Personalvertretung (Vzlt DATLER im Juni 2017)

Persönliches Gespräch mit Vzlt Alfred DATLER (Personalvertretung, DfUO GKPS Van Swieten Kaserne):

- Die Personalvertretung hat keine besonderen Richtlinien betreffend homosexuelle SoldatInnen, da durch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und die Eingetragene Partnerschaft die rechtlichen Grundlagen klar sind, und Homosexualität auch kein Grund mehr ist, untauglich zu sein.
- Die Personalvertretung wird nur tätig, wenn ihr etwas zugetragen wird (z.B. Beschwerden über Mobbing usw.). Bisher ist ihm kein Fall bekannt, aber es gilt natürlich: „*Wo kein Kläger, da kein Richter*“.

(2) Heerespsychologischer Dienst (Mag. ADELBAUER im Juni 2017)

Persönliches Gespräch mit OR Mag. Josef ADELBAUER (Klinischer Psychologe, Sanz O/San A Van Swieten Kaserne):

- Beim heerespsychologischen Dienst liegen keine besonderen Richtlinien oder Vorgehensweisen auf, denn statistisch werden vielleicht ein bis zwei Fälle im Jahr bei ihnen explizit wegen Homosexualität vorstellig.
- Die offiziellen Gründe für den Kontakt sind aber meist andere, etwa allgemeines Mobbing, Anpassungsstörungen usw., wo sich erst im Laufe des Gespräches herausstellt, dass der Patient bzw. die Patientin homosexuell ist. Nachdem der offizielle Hauptgrund der Kontaktaufnahme aber ein anderer ist, scheint Homosexualität dann auch nicht in der Statistik besonders auf bzw. wird auch nicht gesondert erfasst. Daher ist die „Dunkelziffer“ sicherlich um einiges höher!
- Grundsätzlich gibt es für alle die „Helpline“ des heerespsychologischen Dienstes, bei der sich jede Soldatin bzw. jeder Soldat anonym melden kann! Diese ist 24 Stunden am Tag erreichbar unter 0810 / 200 104.
- Seit der Änderung des ICD der WHO in den 1990er-Jahren ist Homosexualität auch kein Grund mehr, um untauglich zu sein oder abzurüsten, außer es kommen weitere Faktoren bzw. psychische Probleme dazu (Anpassungsstörungen usw.).

(3) ÖBH Diversity Abteilung (MinR Mag.^a MOOSMAIER im Juli 2017)

Telefonischer Kontakt mit Frau MinR Mag.a Silvia MOOSMAIER am 6. Juli 2017:

- Sie bearbeitet primär die Diversity-Dimension „Gender“, ist aber auch an der Thematik Homosexualität interessiert, um darüber eine Studie zu machen, ist also an den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit interessiert, um diese allenfalls auch zu zitieren bzw. zu verwenden.
- Nach ihrem Wissen gibt es in ganz Österreich im ÖBH keine Aufzeichnungen, Regeln oder Vorschriften betreffend Homosexualität.
- Im Anschluss an das Telefonat wurde ihr das Exposé der vorliegenden Arbeit übermittelt, weiteren Kontakt gab es bis zur Fertigstellung der Arbeit keinen mehr.

(4) Stellungskommission KLAGENFURT (OOffzI WULZ, 6. Sept. 2017)

Telefonischer Kontakt am Mi. 6. Sept. 2017 mit OOffzI WULZ (Stellungskommission):

- Seit Streichung der Homosexualität als „Krankheit“ aus dem ICD-Katalog der WHO in den 1990er-Jahren sind Homosexuelle nicht mehr automatisch untauglich.
- Wird bei der Stellung angegeben, dass man homosexuell ist UND sind sonstige Auffälligkeiten gegeben, gibt es ein persönliches Gespräch beim Psychologen bzw. der Psychologin, wo dann über die Tauglichkeit entschieden wird.

(5) Verein Gay Cops Austria (GCA) (Präsident HOSP, 27. September 2017)

Telefonisches Gespräch mit BI Josef HOSP, Vereinspräsident „Gay Cops Austria (GCA)“:

- Die Vereinigung gibt es seit 2005 als Initiative, seit 2007 als eigenständiger Verein, mittlerweile hat man eine starke Gesprächsbasis mit dem BMI (Einbindung usw.)
- GCA hatte bisher nur punktuell Kontakt mit homosexuellen SoldatInnen, nur wenig Kader. Es wurden aber schon einzelne Diskriminierungsfälle aufgegriffen und verfolgt (z.B. im Fall eines schwulen Rekruten in Vorarlberg, wo erfolgreich der Militärkommandant eingeschaltet wurde, um heftige verbale Übergriffe abzustellen).
- Anderswo sind Homosexuelle verschiedener Wachkörper (Polizei, Heer, Justiz- oder Zollwache) sogar im selben Verein organisiert (z.B. VELSPOL Bayern e.V.).
- GCA ist daher gerne bereit, einen (auch anonymen) Rahmen für den Austausch von homosexuellen SoldatInnen zur Verfügung zu stellen, sofern es keinen eigenen Verein dafür gibt. Haben ein eigenes internes Internetforum, in dem Austausch tlw. anonym möglich ist, vertreten auch gerne Diskriminierungsfälle falls nötig.

(6) Kurzfilm „Homophobia“ (DI SCHMIDINGER, 27. September 2017)

Telefonisches Gespräch mit DI (FH) Gregor SCHMIDINGER, Drehbuchautor, Produzent und Regisseur des Kurzfilms „Homophobia“ (der im ÖBH-Umfeld spielt):

- War selbst nicht beim ÖBH, hat das Heeres-Umfeld aber bewusst als Kontrast zum medialen Schwulenbild gewählt, da ein „hypermaskulines“ Männerbild verkörpert wird (patriarchal und hierarchisch), und weil der Umgang mit Waffen wichtig für die Dramaturgie seiner Geschichte war: *„Umstände, die so hohen Druck ausüben, dass Suizid ernsthaft erwogen wird“* (Assistenzeinsatz, acht Stunden *„ins dunkle Nichts schauen“* als Metapher). Hat dafür mehrere ehemalige Rekruten befragt.
- ÖBH-Kontakt in den Jahren 2010/2011 sehr kooperativ, bekam für Recherche zu „Film über Assistenzeinsatz“ von Presseabteilung geführten Besuch an der Grenze.
- Nach Zusendung des Drehbuches 2012 an die Pressestelle des ÖBH dann keine weitere Unterstützung durch das Heer (offiziell *„aus Kostengründen“*). Ist sich nicht sicher, ob wegen Homosexualität im Film oder (auch) wegen Suizidthematik.
- Wegen mangelnder Unterstützung durch ÖBH dann keine realistische Ausstattung im Film (Adjustierung, sonstige Ausrüstung), meint aber *„Das Heer kommt in meinem Film doch eh gut weg, besonders durch diesen einen Vorgesetzten.“*
- Der Film selbst hat aus seiner Sicht für einen Kurzfilm hervorragende Werte (Premiere im Gartenbau-Kino in WIEN am 11. Mai 2012, seitdem bei zahlreichen Filmfestivals weltweit gespielt und auf Youtube bisher 4 Millionen Aufrufe).
- Antwort nach Nachfrage: Seit der Premiere hat es keinen einzigen Kontakt mit schwulen Soldaten oder lesbischen Soldatinnen gegeben, die sich auf Grund des Films bei ihm hätten melden können. Null Response aus dieser Gruppe!
- Verweist noch darauf, dass es zur Thematik „Homosexualität im Heer“ einige international beachtliche und Genre-typische Filme gibt wie z.B. (siehe IMDB):
 - *„Coming Out Under Fire“* (Dokumentation über schwule Soldaten im zweiten Weltkrieg mit Originalinterviews, USA, 1994)
 - Fiktiver Film *„To Serve and Protect“* im Film *„In & Out“* (USA, 1997)
 - *„Gays in the Military“* (CBS-Dokumentation, USA, 2000) und zahlreiche weitere US-Filme aus der Zeit von/zu *„Don't ask – Don't tell“*
 - *„Yossi & Jagger“* (Drama, Israel, 2002), einer der ersten Spielfilme dazu
 - *„Freier Fall“* (Deutschland, 2013), spielt zwar im Polizei-Umfeld, aber eben auch in einem „Wachkörper“ ähnlich dem Bundesheer.

5 Schlussfolgerungen und Ausblick

Die Schlussfolgerungen stellen die Ergebnisse der theoretischen Recherchen in den Abschnitten 2 und 3 den eigenständigen empirischen Erhebungen aus Abschnitt 4 gegenüber, vor allem um die Forschungsfragen zu beantworten. Zuerst werden allgemeine Schlussfolgerungen aus der Arbeit und ihren Ergebnissen gezogen, bevor nach der Beantwortung der drei Forschungsfragen noch ein abschließender Ausblick auf die mögliche weitere Entwicklung zum Thema Homosexualität im ÖBH folgt. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Rolle des Sanitätsunteroffiziers bzw. der Sanitätsunteroffizierin gelegt, nicht nur in medizinischer sondern auch in führungstechnischer Hinsicht als Vorgesetzte bzw. Vorgesetzter mit Vorbildwirkung.

5.1 Allgemeine Schlussfolgerungen

In allgemeiner Hinsicht zeigte sich, dass es allemal sinnvoll und notwendig war, eine Arbeit über das Thema Homosexualität beim ÖBH zu verfassen. Die Recherchen ergaben, dass es zu diesem durchaus spannenden Thema kaum Material gibt, während in ausländischen Armeen – etwa Deutschland – sich sogar eigene Interessensvertretungen darum kümmern.

Dabei war die Abfassung dieser Arbeit auch eine Gratwanderung, weil das Thema im ÖBH durchaus eine allgemeinere Betrachtung unabhängig vom Sanitätsdienst verdient hätte. Erfreulicherweise zeigte sich dann im Rahmen der Arbeit (siehe Interview FALAK-EISMAYER), dass die Rolle des/der SanUO doch bedeutender sein kann, als anfangs vermutet. Dies ist auch deren Rolle und Vorbildwirkung geschuldet (vgl. WHO mit ICD).

Insgesamt zeigte sich auch, dass das Thema im ÖBH nicht besonders offensiv angegangen oder angesprochen wird, da ist noch Luft nach oben (siehe Ausblick), dass aber besonders krasse Diskriminierungen (wie früher in den USA) kaum Thema sind. Schwierigkeiten mit der Thematik sind nach Analyse der Fragebogen-Auswertung wohl ein „5%-Problem“.

Die Recherchen zu den USA und Deutschland zeigten übrigens, dass die angebliche „Erpressbarkeit“ ein falsches, zynisches Argument ist. Wer Homosexualität im Heer als etwas Schlechtes ansieht und sie ausgrenzt, fördert erst eben diese Erpressbarkeit. Wer dagegen einen möglichst offenen Umgang zulässt, macht jede Erpressbarkeit unmöglich!

5.2 Beantwortung der drei Forschungsfragen

Erfreulicherweise ist es möglich, trotz anfänglicher Bedenken der Betreuer, zu allen drei Forschungsfragen eine klare Antwort abzugeben. Nur der psychologisch besonders sensible Bereich der Suizidprävention im Kontext homosexueller SoldatInnen sollte besser nochmals im Rahmen einer dazu geeigneteren Arbeit von entsprechenden ExpertInnen behandelt werden. Ansonsten ergaben die theoretischen Recherchen und vor allem auch die empirischen Erhebungen ein sehr klares Lagebild. In der folgenden Beantwortung der drei Forschungsfragen wird jeweils kurz auf die entsprechenden Ergebnisse im vorderen Teil der Arbeit verwiesen, ohne diese jeweils nochmals vollständig wiederzugeben.

5.2.1 Ist Homosexualität noch ein Tabu im ÖBH?

Ja – zumindest in Teilbereichen! Die 0%-Outingquote zur Frage 3 des Fragebogens ist bei 127 Befragten statistisch völlig unglaubwürdig und widerspricht allen sexualwissenschaftlichen Studien über den Bevölkerungsanteil von Homo- und Bisexuellen (vgl. u.a. KINSEY 1949). Wie Charles EISMAYER am Ende des Interviews formuliert hat, der selbst jahrzehntelang im ÖBH ein Doppelleben führte: *„gelogen wie es im Buche steht!“*.

Es liegen nach den Recherchen zum Thema Homosexualität im ÖBH keinerlei Unterlagen, Erhebungen oder Richtlinien vor (im Gegensatz zu vergleichbaren ausländischen Armeen wie der deutschen Bundeswehr). Auch im Interview FALAK-EISMAYER ergab sich klar ein Ja zu dieser Frage, wobei es laut deren Aussagen recht unterschiedlich ist, je nach Truppenteil, Standort und Vorgesetzten. Das Thema wird im Diversity Management des ÖBH bisher nicht behandelt, obwohl es statistisch derzeit wohl mehr schwule Soldaten als Frauen im ÖBH gibt. Im Gegensatz zu vergleichbaren ausländischen Armeen (z.B. AHSAB in der deutschen Bundeswehr) und auch im Gegensatz zur Polizei (siehe Gay Cops Austria) gibt es im, beim oder zum Bundesheer bisher keine vergleichbare Organisation zur Vertretung der Interessen von homosexuellen SoldatInnen.

Die Fragebogen-Erhebung ergibt, dass rund 25% der Befragten eine „Don’t ask, Don’t tell“-Politik empfehlen, und knapp 5% Homosexuelle gar nicht zum ÖBH zulassen würden (Frage 6). Und rund 11% hätten „einzelne“ Vorbehalte gegenüber offen homosexuellen KameradInnen, 7% würden den Kontakt ganz ablehnen (Frage 7).

5.2.2 Welche Herausforderungen ergeben sich damit im Heeres-Sanitätsdienst?

Die verschiedenen Gebiete möglicher Herausforderungen zum Umgang mit dem Thema Homosexualität im Heeres-Sanitätsdienst wurden bereits im Exposé dieser Arbeit in vier Teilbereich gegliedert, die nun auch so entsprechend beantwortet werden, wobei im Zuge der Arbeit noch ein fünfter Bereich dazugekommen ist.

A) Anlaufstelle und Beratungsfunktion für „praktische“ Fragen zur Thematik für ALLE Teile der Truppe unabhängig von deren sexueller Orientierung

Ja, diese Rolle sollte von dem/der SanUO wahrgenommen werden. Zwar legen die Antworten auf Frage 10 (zuständige Stellen) eine große Verantwortung dem Heerespsychologischen Dienst nahe (64% der Befragten sehen ihn in der Verantwortung) und die Option „SanUO“ rangiert dort nur bei 18% (im Kader jedoch 42%). Aber wie Mario FALAK-EISMAYER im Interview ausgeführt hat (siehe Frage 1.8), bekommt den Heerespsychologischen Dienst ein durchschnittlicher Rekrut gar nicht zu Gesicht, und die Schwelle dorthin zu gehen ist eine recht hohe (außer bei anonymen Anrufen über die Helpline). Während der/die SanUO immer direkt vor Ort bei der Truppe ist, die handelnden Personen kennt und durch den etwas anderen „Dresscode“ in Weiß auch eine Sonderrolle einnimmt. Das medizinische Umfeld samt entsprechender Vertraulichkeit und Schweigepflicht legen nahe, dass SanUOs eine gute Anlaufstelle sein können. Dazu müssen alle SanUOs aber entsprechend für diese Rolle geschult und vorbereitet werden, es sind also sicherlich noch Maßnahmen im Hintergrund nötig, auch mit den Heeres-PsychologInnen.

B) Anlaufstelle und Beratungsfunktion für homosexuelle KameradInnen

Ja, aus denselben Gründen wie unter Punkt A! Zusätzlich kommt – wenn man nicht besonders religiös ist und sich dem Militärseelsorger anvertrauen will – dem/der SanUO am ehesten eine entsprechend vertrauensvolle Stellung und Sonderrolle zu, um sich zu outen und die Lage in der Truppe vor Ort vertrauensvoll zu besprechen (Wird Homosexualität in diesem Truppenteil akzeptiert, an welche Vorgesetzte kann ich mich wenden?). Außer wenn es vor Ort bereits offensichtlich aufgeschlossene AusbilderInnen oder Vorgesetzte gibt.

C) Umgang mit Homosexuellen im Patientenalltag – Gibt es besondere Bedürfnisse oder Beispiele für „best practices“?

Ja! Wie im Abschnitt 2.3 ausgeführt, gibt es sehr wohl besondere Bedürfnisse homosexueller PatientInnen, wobei diese bisher in deutschsprachiger Pflege-Literatur kaum adressiert werden. Die im Abschnitt 2.3 gezeigten internationalen Beispiele und Publikationen geben einen sehr guten Überblick dazu, siehe etwa die ausführliche irische Publikation (siehe Abb. 26). Letztlich hilft ein vertrauensvolles Arzt-Patienten-Verhältnis auch der rascheren Diagnose und besseren Behandlung:

- » Don't assume everyone is heterosexual (e.g. service users, carers, parents, colleagues).
- » Be informed about the health issues of Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender (LGBT) people.
- » Respond positively when people disclose their sexual orientation and/or gender identity.
- » Ensure respect, confidentiality and privacy is shown to all LGBT people.
- » Address issues of same-sex partners and next-of kin in care settings in a sensitive manner.
- » Ensure all relevant paperwork uses language which is inclusive of LGBT people and their families (e.g. information leaflets, questions used in history taking)
- » Where relevant, all health related publications should include references to and images of LGBT people.
- » Display contact details, posters and literature of local and national LGBT services in your waiting areas.
- » Be familiar with local LGBT groups and services and develop working relationships with them.
- » If you are unsure of appropriate language, ask LGBT person/group for guidance.
- » Address unacceptable, offensive or discriminatory comments and/or actions relating to LGBT people.
- » Promote inclusive practice for LGBT people through the development of local policies and provide appropriate training for service providers.

Abbildung 26: Good Practice Guideline for working with LGBT-People in Health Care (Quelle: HSE)

D) Suizidprävention durch (An)Erkennung entsprechender Warnzeichen im Falle fortgesetzten Mobblings oder sonstiger Negativfaktoren

Im Zuge der vorliegenden Arbeit und Erhebungen konnten vorerst keine Indizien einer besonders erhöhten Suizid-Gefahr für homosexuelle SoldatInnen festgestellt werden, da die Akzeptanz generell recht hoch ist und wirklich „blöde“ Sprüche von einer sehr kleinen 5%-Minderheit kommen. Das muss aber nicht heißen, dass es dieses „Restrisiko“ nicht doch gibt bei besonders schwierigen Einheiten und unter besonders drückenden privaten wie auch militärischen Rahmenbedingungen. Dazu wären eigene Untersuchungen sinnvoll im Rahmen eigenständiger Arbeiten, am besten in enger Abstimmung mit dem heerespsychologischen Dienst.

E) Als Führungskraft im Sanitätsdienst?

Zusätzlich zu den vorab festgelegten Forschungsfragen zeigte sich im Laufe der Arbeit, dass „Diversity Management“ und „Inklusion“ zunehmend wichtige Themen für Vorgesetzte in allen Bereichen sind, also auch für SanUOs. Dies betrifft also auch den vorurteilsfreien Umgang mit lesbischen Mitarbeiterinnen oder schwulen Mitarbeitern, etwa im Pflegebereich (im Rahmen des respektvollen Umgangs mit allen Minderheiten oder benachteiligten Gruppen). Als Führungskraft ist die Verantwortung besonders hoch, ein vertrauensvolles und vorurteilsfreies Umfeld zu schaffen, in dem homosexuelle PatientInnen ebenso problemlos offen schwul oder lesbisch sein können, wie auch homosexuelle MitarbeiterInnen.

F) Als medizinisches Personal mit Vorbildwirkung?

Auf jeden Fall zeigt die starke meinungsbildnerische Wirkung des ICD (siehe 2.3.1) weltweit die hohe Verantwortung, welche die Medizin im Umgang mit gesellschaftlich so sensiblen Themen wie Homosexualität hat. Denn ohne die Herausnahme von „Homosexualität“ aus dem offiziellen internationalen Katalog der Krankheiten, wären die rasanten gesellschaftlichen Entwicklungen zur Homosexualität ab den 1990er-Jahren womöglich später oder langsamer erfolgt. Dies gilt in Folge dann auch für Mediziner und medizinisches Personal, die als „Götter in Weiß“ durch ihren Umgang mit dem Thema Beispielwirkung haben.

5.2.3 Welche weiteren Herausforderungen und Anregungen ergeben sich?

Wie von Charles FALAK-EISMAYER im Interview festgestellt, muss allfällige Diskriminierung von Homosexuellen im ÖBH auf das Schärfste verfolgt und geahndet werden, auch wenn sie vorderhand niederschwellig und schleichend passiert. Der von den Gay Cops Austria zusammen mit dem dortigen Militärkommandanten letztlich gelöste Fall in Vorarlberg zeigt, dass es auch im Kader noch genügend Menschen mit tief sitzenden Vorurteilen gibt, die meinen diese innerhalb der ÖBH-Hierarchie ausleben zu können. Potentiellen Opfern von Mobbing oder Diskriminierung sollte daher im Anlassfall auch rasch geholfen werden, mit Rat und Tat. So empfiehlt sich immer die lückenlose Dokumentation der Vorfälle (Gedächtnisprotokolle, Mobbing-Tagebuch, Zeugen usw.).

Letztlich wird es dazu aber auch einen etwas offensiveren Umgang des ÖBH mit dem Thema Homosexualität brauchen, durchaus am Beispiel der deutschen Bundeswehr orientiert (siehe Abschnitt 2.1.3): Ein klares Statement „von oben“ zur Thematik, laufende Workshops und Schulungsmaßnahmen sowie eine eigene Interessensvertretung homosexueller SoldatInnen haben das Umfeld in der Bundeswehr massiv verbessert.

Und nachdem das ÖBH bereits in anderen Diversity-Dimensionen ähnliche Maßnahmen wie Workshops und Schulungen betreibt (Gender, Interkulturalität), kann dies ja auch im Fall der sexuellen Orientierung eigentlich kein Problem sein. Dabei wären wohl alle relevanten Stellen zu involvieren, von der Personalabteilung und Personalvertretung bis zu den einzelnen Ausbildungseinrichtungen. Für den Anfang könnte man zu solchen Schulungen auch einige der wenigen geouteten SoldatInnen einladen, dies verbessert erfahrungsgemäß die Gesprächsbasis unter KameradInnen sehr rasch.

Allerdings sollte man dabei unbedingt darauf achten, das Thema als „Sachfrage“ anzugehen und es nicht zu „verpolitisieren“, das zeigt das Beispiel USA. Dort wurde das Thema rund um „Don't Ask, Don't Tell“ viel zu sehr „politisiert“ (auch seitens des Generalstabes), dabei hätte eine pragmatischere, ruhigere Vorgehensweise beiden Seiten viel Dramatik, verhärtete Fronten und fast zwei Jahrzehnte fauler Kompromiss erspart.

Letztlich gibt es hier eine Verantwortung auf beiden Seiten. Heterosexuelle KameradInnen müssen im Jahr 2017 notfalls auch etwas Toleranz aufbringen, und homosexuelle SoldatInnen sollten korrekt, selbstbewusst und selbstverständlich ohne Drama agieren.

5.3 Ausblick

Die Bedeutung der Thematik Homosexualität wird im Bundesheer sicherlich noch zunehmen und die Frage das ÖBH noch weiter in vielen Bereichen beschäftigen. Denn kommende Generationen von jungen Lesben und Schwulen werden von Anfang an viel selbstbewusster mit ihrer sexuellen Orientierung umgehen, auch im Heer (vgl. Mario FALAK-EISMAYER). Das Thema wird daher nicht „kleiner“ werden, ein möglicher Gegenwind aber auch nicht. Denn einerseits sorgt verstärkte Sichtbarkeit für mehr Aufmerksamkeit und Beachtung, nicht nur von wohlwollenden Personen. Und die Spezialauswertung zu muslimischen Rekruten zeigt trotz des geringen Samples doch Hinweise auf „spannende“ Diskussionen mit einer Gruppe, deren Bedeutung entsprechend der demographischen Entwicklung eher noch zunehmen wird.

Zu erwarten ist daher, dass sich das ÖBH mittelfristig verstärkt und professionell mit dieser Frage auseinandersetzt, etwa in Form von Schulungen und sonstigen Maßnahmen am Beispiel der deutschen Bundeswehr. Dazu kann der in dieser Arbeit verwendete Fragebogen – auch in abgewandelter Form – sicherlich eine Grundlage für ähnliche Umfragen in anderen Kasernen und Einheiten bieten. Und es wird mittelfristig wohl irgendwann auch eine Gruppe, Vertretung oder einen Verein homosexueller SoldatInnen in Österreich geben, sofern nicht sowieso das Angebot der Gay Cops Austria zur Zusammenarbeit angenommen wird.

Auch der Heeres-Sanitätsdienst kann dabei eine konstruktive Rolle spielen, wie bei den zugehörigen Forschungsfragen ausgeführt. Als „erste Anlaufstelle“ bei der Truppe vor Ort, wo man sich halbwegs vertrauensvoll outen und über zugehörige Fragen informieren kann. Dazu brauchen der/die SanUO aber auch die Unterstützung anderer Stellen im ÖBH, etwa des Heerespsychologischen Dienstes aber auch der KommandantInnen vor Ort. Letztlich werden auch Personalabteilung und Personalvertretung Teil dieser Prozesse sein.

Am Ende des Tages gibt es dann vielleicht im Rahmen der allgemeinen Belehrung der Rekruten eine kurze Aussage auch zur Thematik Homosexualität, und dass diese im Heer gleichberechtigt akzeptiert wird, weil es hier um andere Fragen und den gemeinsamen erfolgreichen Einsatz geht. Es geht dabei nicht um eine Extrarolle, sondern um eine Selbstverständlichkeit neben anderen Themen.

Referenzen

ARENDS, Johannes (2017): „Ehe für alle“ in Österreich – Fragen und Antworten, In Der Standard, 27. September 2017, Infografik: Magdalena RAWICKA

www.derstandard.at/2000064585074/Ehe-fuer-alle-in-Oesterreich-Fragen-und-Antworten

BERTSCH, Mathias (2012): Kein Angriff auf Schwule beim Heer!, Vorarlberg Online, 18. April 2012, www.vol.at/kein-angriff-auf-schwule-beim-heer/3226072

BUNDESWEHR (2004): Erlass „Sexuelles Verhalten von und zwischen Soldaten“, Anlage B 173 zur ZDv 14/3, Deutsche Bundeswehr, Berlin, 30. Juni 2004

BUNDESWEHR (2017): Workshop „Sexuelle Orientierung und Identität in der Bundeswehr“, Berlin, 31. Jänner 2017

www.bmvg.de/de/aktuelles/wir-nehmen-ihre-anliegen-ernst-11140

DIE ZEIT (2017): „Bundeswehr: Schwule galten als Sicherheitsrisiko“, Artikel vom 3. Dezember 2016, abgerufen am 7. Juni 2017

www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2016-12/bundeswehr-homosexuelle-diskriminierung-verteidigungsministerium

DRESCHER, Jack (2015): Out of DSM - Depathologizing Homosexuality, In: Behavioral Sciences, 4. Dezember 2015

www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4695779/

EBNER, Georg (2013): Interkulturelle Kompetenz und deren Notwendigkeit für Einsatz und Führung, In: Schriftenreihe der Landesverteidigungsakademie 12/2013, Wien, Nov. 2013, www.bundesheer.at/pdf_pool/publikationen/08_int_01_kom.pdf

FACTOR-D: factor-D Diversity Consulting GmbH, www.factor-d.at

FROHN, Dominik (2017): Studie “Out im Office ?!”, Juli 2017, www.diversity-institut.info

GAO (1992): Defense Force Management – DOD’s Policy on Homosexuality, Unites States General Accounting Office, Juni 1992, www.gao.gov/assets/160/151963.pdf

GRAUPNER, Helmut (2006): Das späte Menschenrecht – Sexualität im Recht, Skriptum zum Wahlfachstudiengang „Interdisziplinäre Sexualwissenschaft“, Universität Innsbruck, SS 2006, www.graupner.at/images/documents/Seminarunterlage-060405.pdf

GRÖGER, Katharina, HALLER, Hartmut (2010): EPG – Eingetragene Partnerschaft-Gesetz, Manz-Verlag, 2010, Wien

HAGER Johanna (2014): Schwule Soldaten: Gehasst. Geliebt. Geheiratet., Kurier, Wien, 9. Februar 2014, www.kurier.at/chronik/oesterreich/schwule-soldaten-gehasst-geliebt-geheiratet/50.436.735

HES (2009): LGBT Health – Towards Meeting the Health Care Needs of Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender People, Health Service Executive (HSE), April 2009
www.hse.ie/eng/services/publications/topics/Sexual/LGBT_Health.pdf

IMDB: Internet Movie Database, www.imdb.com

KINGSMILL, Denise (2010): Gays in the Military – I’m Asking and the U.K. is Telling, In: Huffingtonpost, 2010
www.huffingtonpost.com/bill-donius/gays-in-the-military-im-a_b_623324.html

KINSEY Alfred (1948): Kinsey Reports – Sexual Behaviour in the Human Male (1948), Female (1953), Saunders Verlag, Hintergrund: www.kinseyinstitute.org

KITTELBERGER Ulli, BRANDL Gregor (2104): Zwei Soldaten gaben sich in Uniform das Jawort, In: Kronen Zeitung, 1. Februar 2014, www.krone.at/391818

LGBT HEALTH EDUCATION: www.lgbthealtheducation.org/topic/lgbt-health

LOHSE, Eckart (2017): Die Bundeswehr und der weite Weg zur Toleranz, In: FAZ, 31. Jänner 2017, www.faz.net/aktuell/politik/inland/debatte-um-homosexualitaet-die-bundeswehr-und-der-weite-weg-zur-toleranz-14808660.html

MATLOVICH: Webseite im Gedenken an Leonard MATLOVICH mit zahlreichen Hintergrundinformationen zur Homosexuellenpolitik der US-Army und DADT
www.leonardmatlovich.com

MOPO (1999): Interview mit Oberleutnant Winfried Stecher, In: Hamburger Morgenpost, 8. Juli 1999, <http://www.mopo.de/interview-mit-oberleutnant-winfried-stecher--29---das-lass--ich-nicht-auf-mir-sitzen--19319828>

ÖFFENTLICHE SICHERHEIT (2014): Diversität – Know-How für Soldaten, In: Öffentliche Sicherheit 5-6/2014, Wien

OUTRANKS: GLBT Military Service from World War II to the Iraq War, Sektion Vietnam, GLBT Historical Society, San Francisco,
www.globthistory.org/OutranksWeb/Vietnam/Vietnam.htm

OXFORD (2003): The Legal Treatment of Homosexuals in the Armed Forces of Europe, Oxford University Public Interest Law Submission, Oxford, 2003
<http://www2.law.ox.ac.uk/opbp/GaysinMilitaryFinal%20Submission.pdf>

PAUSER Norbert, WONDRAK Manfred (2011): Praxisbuch Diversity Management, facultas-Verlag, 10. April 2011, Wien

PUGLISE, Nicole (2016): ‚Don’t ask, don’t tell’: military member ‘out and proud’ five years after repeal, In: The Guardian, 27. September 2016
www.theguardian.com/us-news/2016/sep/27/dont-ask-dont-tell-repeal-anniversary-us-military

RAUCHFLEISCH Udo (2011): Schwule, Lesben, Bisexuelle: Lebensweisen, Vorurteile, Einsichten, Verlag Vandenhoeck & Ruprecht, 4. Auflage, 2011

SIMBÜRGER, Manuel (2015): ‚Heteros sind uns lieber!’ – Homophobie unter US-Medizinerinnen weit verbreitet, In: Männer, 24. Juli 2015
www.m-maenner.de/2015/07/heterosexuelle-patienten-sind-uns-lieber

STEPANEK Martin (2012): Homophobia: Netz-Erfolg für Film aus Österreich, futurezone, 17. Mai 2012, www.futurezone.at/digital-life/homophobia-netz-erfolg-fuer-film-aus-oesterreich/24.580.977

STUPPNIG Elisabeth (2017): Bundesheer will zehn Prozent Soldatinnen, In: Die Presse, 17. März 2017
<http://karrierenews.diepresse.com/home/karrieretrends/lehrlinge/5185165/Bundesheer-will-zehn-Prozent-Soldatinnen>

WIKI: „Don't ask, Don't tell“, In: Wikipedia (Englisch), Umfangreiche Dokumentation und Quellensammlung, https://en.wikipedia.org/wiki/Don't_ask,_don't_tell

WKO: Wirtschaftskammer Wien, Diversity-Referat
www.wko.at/service/w/netzwerke/diversity.html
www.wko.at/site/Charta-der-Vielfalt/Service/publikationen/Leitfaden_Diversity-Management-17-3-17.pdf

WOLF, Gisela (2010): Gesundheitsversorgung – Barrieren für homosexuelle Patienten, In: Deutsches Ärzteblatt 2010: 107(44), Berlin
www.aerzteblatt.de/archiv/79047/Gesundheitsversorgung-Barrieren-fuer-homosexuelle-Patienten

ZINGGL, Manfred (2017): "Die MILAK - Neue Herausforderungen & Leben mit Diversity im Militär“, Vortrag beim IBM Diversity Day 2017 am 7. Juni 2017

Vereine, Organisationen und Initiativen

AGPRO: austrian gay professionals, Verband schwuler Unternehmer und Führungskräfte, Wien, www.agpro.at

AHsAB: Arbeitskreis Homosexueller Angehöriger der Bundeswehr e.v., Berlin, www.ahsab-ev.de

EHE GLEICH: Parlamentarische BürgerInneninitiative zur Aufhebung des Eheverbotes für gleichgeschlechtliche Paare, Wien, www.ehe-gleich.at
www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/BI/BI_00085/index.shtml

GCA: Gay Cops Austria – Schwule und Lesben in der Polizei, Wien, Webseite, www.gaycopsaustria.at

HOMED: Homosexuelle im Gesundheitswesen, Wien, www.homed.at

QBW: Queer Business Women – Netzwerk lesbischer Frauen in der Arbeitswelt, Wien, www.qbw.at

RKL: Rechtskomitee Lambda, Wien, www.rklambda.at

WAST: Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, Wien, Bereich Alter: www.wien.gv.at/menschen/queer/schwerpunkte/alter.html

Gesetze, Rechtsvorschriften und Urteile

B-GIBG: Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG)

www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858

EGMR (1999): Urteil des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte im Fall SMITH and GRADY v. The United Kingdom, 27. September 1999

<https://www.hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22dmdocnumber%22:%5B%22696285%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-58408%22%5D%7D>

EPG: Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz)

www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20006586

EU (2000): Richtlinie RL 2000/78/EG (Antidiskriminierungsrichtlinie), 27. November 2000

www.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:de:PDF

US KONGRESS (2010): „Don't Ask, Don't Tell Repeal Act of 2010" (Gesetz zur Aufhebung der Nichts-Fragen-Nichts-Sagen-Direktive in der US Armee), Dezember 2010, www.govtrack.us/congress/bills/111/s4023

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Titelbild der TIME mit Leonard MATLOVICH vom 8. September 1975 (Quelle: MATLOVICH).....	17
Abbildung 2: Offizieller Ratgeber der US Army zur Umsetzung von "Don't Ask - Don't Tell" (Mai 2001), Titelseite und Einleitung (Quelle:ww.archive.org).....	18
Abbildung 3: Entlassungen aus der US-Army von 1994 bis 2008 wegen DADT (Quelle: MATLOVICH).....	19
Abbildung 4: Workshop "Sexuelle Orientierung und Identität in der Bundeswehr" (Quelle:BMVG).....	23
Abbildung 5: Diversity-Dimensionen (Innere, Äußere, Organisatorische) nach Gardenswartz & Rowe (Quelle: WKO WIEN, Leitfaden, S. bzw. factor-D).....	25
Abbildung 6: Ratgeber zum Umgang mit homosexuellen PatientInnen in Irland (links) und Frankreich (rechts) (Quelle:HSE, AMG).....	31
Abbildung 7: Aktuelle Umfrage zur Akzeptanz homosexueller Menschen in Österreich und in der EU (Quelle: ARENDS bzw. RAWICKA in Der Standard 2017)	35
Abbildung 8: Stellung der 127 Befragten im ÖBH (Auswertung 1)	40
Abbildung 9: Religionszugehörigkeit der 127 Befragten (Auswertung 2).....	41
Abbildung 10: "Ich kenne persönlich Lesben, Schwule oder Bisexuelle" (Auswertung 3-1)	42
Abbildung 11: "Kenne Lesben, Schwule und Bisexuelle aus diesem Umfeld" (Auswertung 3-2)	43
Abbildung 12: "Ich habe bereits Diskriminierung von Lesben, Schwule oder Bisexuellen erlebt" (Auswertung 4-1).....	43
Abbildung 13: "Ich erlebte bereits Diskriminierung von Lesben, Schwulen oder Bisexuellen in folgendem Umfeld" (Auswertung 4-2)	44
Abbildung 14: "Folgende Sachverhalte waren mir bereits bekannt" (Auswertung 5).....	45
Abbildung 15: "Im ÖBH sollten Lesben, Schwule oder Bisexuelle..." (Auswertung 6-1)....	46
Abbildung 16: Begründung zu "Im ÖBH sollten Lesben, Schwule oder Bisexuelle..." (Auswertung 6-2)	47
Abbildung 17: "Wenn ich von homo-/bisexuellen KameradeInnen wüsste..." (Auswertung 7-1).....	48
Abbildung 18: Detailangaben zu "Hätte ich schon einzelne Vorbehalte und zwar ..." (Auswertung 7-2)	49

Abbildung 19: "Ich denke, dass Lesben, Schwule oder Bisexuelle im ÖBH..." (Auswertung 8-1).....	50
Abbildung 20: Begründung zu "Ich denke, dass Lesben, Schwule, Bisexuelle im ÖBH..." (Auswertung 8-2)	51
Abbildung 21: "Ich finde, dass das ÖBH sich um das Thema Homosexualität..." (Auswertung 9-1).....	52
Abbildung 22: Detailangaben zu "ÖBH doch verstärkt kümmern sollte, und zwar durch..." (Auswertung 9-2)	53
Abbildung 23: "Innerhalb des ÖBH erwarte ich mir von folgenden Stellen Informationen und Unterstützung zur Thematik Homosexualität..." (Auswertung 10)	54
Abbildung 24: "Abschließend möchte ich noch Folgendes anmerken..." (Auswertung 11)	55
Abbildung 25: Charles und Mario FALAK-EISMAYER am Standesamt in WIEN (Foto: Privat)	63
Abbildung 26: Good Practice Guideline for working with LGBT-People in Health Care (Quelle: HSE).....	80

Anhang (Fragebogen)

Weiterbildungslehrgang für Basales und mittleres Pflegemanagement an der
Gesundheits- und Krankenpflegeschule des ÖBH



FRAGEBOGEN ZUR ABSCHLUSSARBEIT

"Homosexualität in Österreichs Bundesheer"

Im Rahmen einer vorwissenschaftlichen Abschlussarbeit wird aktuell untersucht, inwieweit homosexuelle Kameradinnen und Kameraden im Österreichischen Bundesheer akzeptiert sind und ob es in bestimmten Bereichen noch Bedenken oder Aufklärungsbedarf gibt.

Zusammen mit rund 300 anderen Fragebögen werden alle Angaben absolut vertraulich behandelt und nur in der Gesamtheit aller Antworten anonymisiert ausgewertet. Die Beantwortung der zehn Fragen nimmt rund 15 Minuten in Anspruch. Ich danke schon jetzt für ehrliche Antworten die ein reales Stimmungsbild bei Kader und Rekruten wiedergeben. Bei Fragen mit dem Hinweis "Mehrfach-Antworten" können beliebig viele Antwortmöglichkeiten ausgewählt werden, bei allen anderen Fragen nur jeweils eine.

1. Ich bin:

- Mitglied des Kadets
- Rekrut
- Sonstiges: _____

2. Meine Religionszugehörigkeit ist:

- römisch-katholisch
- evangelisch (A.B., H.B. usw.)
- orthodox
- jüdisch
- muslimisch:
 - sunnitisch
 - schiitisch
- Sonstiges: _____

3. Ich kenne persönlich bereits Lesben, Schwule oder Bisexuelle:

- Nein
- Ja (Mehrfach-Antworten)
 - im privaten Umfeld oder sonst außerhalb des ÖBH
 - auch bereits im ÖBH
 - ich bin selbst auch lesbisch, schwul oder bisexuell
 - Sonstiges: _____

4. Ich habe bereits persönlich Diskriminierung von Lesben, Schwulen oder Bisexuellen erlebt (Verächtlichmachung, Schlechter Behandlung, Mobbing oder sonstige Benachteiligungen):

- Nein
- Ja (Mehrfach-Antworten)
 - im privaten Umfeld
 - im Rahmen der Ausbildung (Lehre, Schule, FH, Universität usw.)
 - im beruflichen Umfeld oder sonst außerhalb des ÖBH
 - im ÖBH
 - Sonstiges: _____

Dabei ist folgendes vorgefallen: _____

5. Folgende Sachverhalte waren mir bereits vor diesem Fragebogen bekannt (Mehrfach-Antworten):

- Seit 1. Juli 2004 ist die Diskriminierung auf Grund der "sexuellen Orientierung" im Bundesdienst laut dem damals geänderten Bundes-Gleichbehandlungsgesetz verboten.
- Seit 1. Jänner 2010 gibt es in Österreich die Eingetragene Partnerschaft (EP) für gleichgeschlechtliche Paare mit fast gleichen Rechten wie in der Ehe, auch mit Rechten und Pflichten im Bereich der Heeres-Gesetze (soziale Absicherung usw.).
- In den Streitkräften der USA galt von 1993 bis 2011 eine "Don't Ask - Don't Tell"-Politik im Bezug auf die sexuelle Orientierung (es war verboten, Fragen zur sexuellen Orientierung Anderer zu stellen, umgekehrt war es nicht möglich, dass Soldatinnen oder Soldaten sich offen zur eigenen Homosexualität bekennen). Seit 2011 gilt in den USA nun eine völlige Gleichstellung, offen homosexuelle Soldatinnen und Soldaten sind in allen Teilen der US Army zugelassen.
- Im Bereich der Polizei gibt es seit 2007 mit den "Gay Cops Austria" einen eigenen Verein als Interessensvertretung für homosexuelle Polizistinnen und Polizisten in Österreich.
- In Österreich haben sich erstmals 2014 zwei Soldaten des ÖBH (Medien)öffentlich zu ihrer Homosexualität bekannt und verpartnert.

6. Im Österreichischen Bundesheer sollten Lesben, Schwule und Bisexuelle:

- im Sinne der früheren "Don't Ask - Don't Tell"-Politik der US Army einfach nicht über Ihr Privatleben sprechen und sich auch nicht zu erkennen geben
- genauso zugelassen und behandelt werden wie alle anderen Kameradinnen und Kameraden
- garnicht zugelassen werden, sofern ihre sexuelle Orientierung bereits vorab bekannt ist.

Warum?

7. Wenn ich von einem Kameraden oder einer Kameradin (gleichrangig, vorgesetzt oder untergeben) wüsste, dass er/sie homo- oder bisexuell ist:

- wäre mir das egal und würde ich ihn/sie auch nicht anders behandeln
- würde ich jeden Kontakt mit ihm/ihr ablehnen
- hätte ich schon einzelne Vorbehalte und zwar (Mehrfach-Antworten):
 - mit ihm/ihr im gleichen Zimmer zu schlafen
 - mit ihm/ihr die Sanitärräume zu teilen
 - im Einsatz im Felde mit ihm/ihr zu sein
 - im Notfall ihm/ihr Erste Hilfe zu leisten
 - mit ihm/ihr im Krankenrevier untergebracht zu sein
 - Sonstiges: _____

Warum?

8. Ich persönlich denke, dass Lesben, Schwule und Bisexuelle im Österreichischen Bundesheer:

- sich gefahrlos zu ihrer sexuellen Orientierung bekennen können
- leichte Nachteile befürchten müssen wenn sie sich outen ("blöde Sprüche", distanzierter Umgang von einigen Kameradinnen bzw. Kameraden)
- starke Nachteile befürchten müssen (Mobbing, harte Ausgrenzung, Behinderung beim beruflichen Aufstieg)
- nach einem Outing nicht weiter tätig sein können

Warum?

9. Ich persönlich finde, dass das Österreichische Bundesheer sich um das Thema Homosexualität:

- gar nicht weiter kümmern sollte
- doch verstärkt kümmern sollte und zwar (Mehrfach-Antworten):
 - durch eigene Schulungen des maßgeblichen Personals
 - durch einen möglichst offenen Umgang mit der Thematik der Lesben, Schwule und Bisexuelle im Heer als gleichberechtigte Kameradinnen/Kameraden anspricht
 - durch konsequente Verfolgung jeglicher Form von Diskriminierung oder Mobbing
 - durch eigene Vorträge im Rahmen der Grundausbildung
 - Sonstiges: _____

Warum?

10. Innerhalb des Österreichischen Bundesheeres erwarte ich mir von folgender Stelle bzw. folgenden Stellen konkrete Informationen und Unterstützung wenn ich Fragen zu dieser Thematik habe

(Mehrfach-Antworten):

- Heerespsychologischer Dienst
- Personalvertretung (für Kader)
- Ausbilder (für Rekrutinnen und Rekruten)
- Vorgesetzte (allgemein)
- Sanitätsdienst (Sanitätsunteroffiziere usw.)
- Abteilung für Diversity Management
- Sonstiges: _____

Warum?

Abschließend möchte ich noch Folgendes zur Frage "Homosexualität im Österreichischen Bundesheer" anmerken:
