

**Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung?
Thematisierung und Umgang mit Homosexualität am Bei-
spiel der Pensionist*innenklubs"**

Bachelorarbeit II

am

Studiengang „Aging Services Management“
an der Ferdinand Porsche FernFH

Sigrid Müller

00306384

Begutachter/in: Stefanie Kuso

Neunkirchen, Mai 2023

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Fuchs', written in a cursive style.

18. Mai 2023

Unterschrift

Abstract

Diskriminierungen am Arbeitsplatz aufgrund der sexuellen Orientierung stellt in Österreich nach wie vor ein Problem dar. Zwar wird oft davon ausgegangen, dass Homophobie kein Thema mehr ist und dass im Arbeitsalltag Gleichberechtigung herrscht, jedoch trägt hier der Schein. Wahrnehmungen sind hier sehr unterschiedlich und Diskriminierung wird von homosexuellen Menschen erlebt. Die Sensibilisierung für nicht betroffene Personengruppen ist oft nur wenig ausgeprägt und so entsteht in der ein verzerrtes Bild in der österreichischen Arbeitslandschaft.

Studien zeigen, dass homosexuelle Menschen vermehrt in Sozialberufen arbeiten, da hier die Einstellungen offener und wertschätzender sind und dass Frauen und junge Generationen Homosexualität gegenüber positiver gegenüberstehen als Männer und alte Menschen.

Im Kontext der Pensionist*innenklubs als soziale Einrichtung, welche als Zielgruppe alte Menschen hat, sollen anhand von Interviews die Fragen nach Erfahrungen der Mitarbeiter*innen mit Homophobie bzw. Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, sowie die Wahrnehmung dieser Anfeindung und mögliche Umgänge mit der Thematik im Arbeitsalltag, beantwortet werden.

In den Ergebnissen zeigen sich unterschiedliches Erleben von Homophobie und Wahrnehmungen diesbezüglich. Hier zeigen sich homosexuelle Menschen mehr betroffen und sensibler in der Wahrnehmung von Diskriminierung. Die Umgänge damit sind je nach Belastbarkeit und Situation unterschiedlich. Eine klare Haltung des Unternehmens gegen Diskriminierung, Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Diversität, Schulungsangebote und „Anti-Diskriminierungsabteilungen“ sind unterstützende Maßnahmen.

Schlüsselbegriffe: Queer Aging, Homophobie, Transphobie, Diskriminierung, sexuelle Orientierung, Diskriminierung am Arbeitsplatz, Problemzentriertes Interview, Zivilgesellschaft, Inhaltsanalyse nach Mayring

Abstract

Discrimination in the workplace based on sexual orientation is still a problem in Austria. Although it is often assumed that homophobia is no longer an issue and that equality prevails in

everyday work, appearances are deceptive. Perceptions are very different here and discrimination is experienced by homosexual people. The sensitization for unaffected groups of people is often not very pronounced and this creates a distorted picture of the Austrian working landscape.

Studies show that homosexual people are increasingly working in social professions, since the attitudes here are more open and appreciative and that women and young generations are more positive about homosexuality than men and old people.

In the context of pensioners' clubs as a social institution that has old people as its target group, interviews should be used to answer questions about employees' experiences with homophobia or discrimination based on sexual orientation, as well as the perception of this hostility and possible Dealing with the topic in everyday work, are answered.

The results show different experiences of homophobia and perceptions in this regard. Here, homosexual people are more affected and more sensitive in their perception of discrimination. Dealing with it varies depending on the resilience and situation. A clear company stance against discrimination, public relations work on the topic of diversity, training courses and "anti-discrimination departments" are supporting measures.

Key terms: queer aging, homophobia, transphobia, discrimination, sexual orientation, discrimination at work, problem-centered interview, civil society, Mayring's content analysis

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
1.1 Problemstellung und Forschungsfragen	1
1.2 Zielsetzung	2
1.3 Homophobie	3
1.4 Transphobie	3
2 Theoretischer Hintergrund	4
2.1 Die Pensionist*innenklubs des KWP – ein Überblick	4
2.2 Einstellung zu Homosexualität in Bezug auf Alter und Geschlecht	6
2.3 Diskriminierung/ Homophobie im Arbeitskontext/ Alltag	8
3 Methode	12
3.1 Erhebungsmethode	12
3.1.1 Problemzentriertes Interview	12
3.1.2 Auswahl der Interviewpartner*innen	13
3.1.3 Beschreibung der Interviews und Interviewpartner*innen	13
3.1.4 Interviewdurchführung	14
3.2 Auswertungsmethode	16
3.2.1 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring	16
3.2.1.1 Daten erkunden	16
3.2.1.2 Erstellen eines Categoriesystems nach Mayring	17
3.2.1.3 Deduktive Kategorieentwicklung	18
3.2.1.4 Induktive Kategorieentwicklung	18
3.2.1.5 Codieren der Interviews	18
3.2.1.6 Kategoriebasiert auswerten	18
3.3 Das Categoriesystem	19
4 Ergebnisse	21
4.1 Oberkategorie 1: Der Arbeitsplatz	21
4.1.1 Unterkategorie 1.1. Mitarbeiter*innen im Pensionist*innenklub	21
4.1.2 Unterkategorie 1.2. Mitarbeiter*innen in der Rolle der Teamleitung	22
4.2 Oberkategorie 2: Die Besucher*innen	23
4.3 Oberkategorie 3: Umgang der Besucher*innen	24
4.3.1 Unterkategorie 3.1. Umgang innerhalb der Senior*innengruppen	24
4.3.2 Unterkategorie 3.2. Umgang mit den Mitarbeiter*innen	25

4.4	Oberkategorie 4: Thematisierung von Homosexualität	26
4.5	Oberkategorie 5: Diskriminierung aufgrund von Homosexualität	27
4.5.1	Unterkategorie 5.1. Wahrnehmung der Mitarbeiter*innen von Diskriminierung	27
4.6	Oberkategorie 6: Outing	28
4.6.1	Unterkategorie 6.1. Wahrnehmungen und Ansichten zum Thema von nichtbetroffenen Personen.....	28
4.6.2	Unterkategorie 6.2. Wahrnehmungen und Ansichten zum Thema von betroffenen Personen.....	29
4.7	Oberkategorie 7: Umgang mit Homophobie.....	30
4.7.1	Unterkategorie 7.1. Unterstützung seitens des Unternehmens	30
4.7.2	Unterkategorie 7.2. Eigene Haltungen und Handlungen	31
5	Diskussion und Beantwortung der Forschungsfragen.....	33
6	Fazit.....	35
	Abbildungsverzeichnis	38
	Tabellenverzeichnis	39
	Anhang	40

1 Einleitung

1.1 Problemstellung und Forschungsfragen

Aussagen über Homophobie in einem Land oder einer Einrichtung zu treffen, welche eine allgemeine Gültigkeit haben, ist schwierig, da viele unterschiedliche Faktoren berücksichtigt werden müssen. Oftmals handelt es sich um einzelne Berichte oder Erfahrungen mit diesem Thema, welche keinen Rückschluss auf eine Gesamtsituation ziehen lassen, was jedoch auch nicht bedeutet, dass die Themen Homophobie, Transphobie bzw. Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung in Österreich inexistent wären. Diese Situation zu thematisieren, braucht Feingefühl, da man LGBTQI+ Menschen nicht verunsichern und „Alarmismus“ vermeiden möchte, jedoch auch von einer Verharmlosung des Themas absehen muss (Krickler, 2015, S.1).

Aber ist das Thema sexuelle Vielfalt und Orientierung nicht schon lange Normalität? Zwar nimmt die Sichtbarkeit von queeren Paaren und Menschen in der Öffentlichkeit immer mehr zu, jedoch gehen damit auch Angriffe und Abwertungen einher und sind für die betroffenen Personengruppen Teil ihres Alltags. Diese Diskriminierungen zeigen sich nicht nur durch ihre schlimmste Form, den gewalttätigen Übergriffen, sondern vermehrt in subtileren Situationen wie Unsichtbarkeit am Arbeitsplatz, Schule und sozialen Einrichtungen, sowie in sprachlichen und homophoben Äußerungen wie beispielsweise „Schwul“ als Schimpfwort (Schmidt et al., 2015, S. 9f.).

Wenn man den Lauf der Geschichte und das Thema Homosexualität genauer betrachtet, erkennt man die sozial gewachsene Schwierigkeit des Themas. Menschen und vor allem Männer, die sich offen als homosexuell zeigten, galten als „sündig“, „krank“ und wurden gemieden. Bei Frauen war Homosexualität meist weniger stigmatisierend und äußerte sich weniger als „Gefahr für die Moral“, da ihnen im Laufe der Geschichte keine eigenständige Sexualität zugestanden wurde. Der Grund für die Legitimierung von Diskriminierung in Bezug auf sexueller Orientierung, wurde mit Moral und „Gottes Willen“ begründet. Homosexualität wurde lange Zeit als psychische Erkrankung geführt, die es galt zu heilen und das noch bis Anfang der 1990er Jahre. Dieser kurze geschichtliche Rückblick ist wichtig, um verständlich zu machen, dass Homo- und Transphobie gesellschaftlich tief verwurzelt und über Jahrhunderte sozial gewachsen ist und eine gängige Form der Diskriminierung darstellt. (Küpper et al., 2017, S. 13f.). Das Verhältnis zu Homosexualität in der heutigen Gesellschaft hat sich gewandelt. Gesetzgebungen wie beispielsweise die mit 1.1.2019 in Kraft getretene „Ehe für alle“ tragen zu einem Wan-

del der Sichtweisen bei. (https://www.vfgh.gv.at/medien/Ehe_fuer_gleichgeschlechtliche_Paare.de.php, 21.2. 2022) Für jüngere Generationen entspricht das Thema weitgehend der Normalität. Hier herrscht wesentlich mehr Akzeptanz für Homosexualität vor als bei den älteren Generationen (Raml et al. 2017, S. 227).

Die Pensionist*innenklubs bieten aufgrund der unterschiedlichsten Generationen, welche im Arbeitsalltag aufeinander treffen ein geeignetes Forschungsfeld. Da die Akzeptanz älterer Menschen Homosexualität gegenüber weniger aufgeschlossen ist und die Pensionist*innenklubs, sowohl in ihrer Arbeit als auch durch die „jüngeren Senior*innen“, immer diverser, bunter und offener werden, ergeben sich für meine BA II folgende Forschungsfragen:

- Welche Erfahrungen haben Mitarbeiter*innen der Pensionist*innenklubs mit Homophobie bzw. Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung gemacht?
- Wie nehmen sie diese Diskriminierung wahr und welche Möglichkeiten finden sie im Umgang damit in ihrem Arbeitsalltag?
-

1.2 Zielsetzung

Aufgrund meiner BA I möchte ich mich in meiner BA II damit beschäftigen, ob, wie und in welcher Form Homophobie in den Pensionist*innenklubs, bzw. in Freizeiteinrichtungen für Senior*innen vorkommt. Ich möchte ein Augenmerk darauf legen, wie die Mitarbeiter*innen in den Klubs mit dem Thema umgehen, in welchen Situationen sie mit Homophobie konfrontiert werden und welche Möglichkeiten sie sehen, das Thema aufzugreifen und gemeinsam mit den Besucher*innen der Klubs zu bearbeiten. Die Pensionist*innenklubs haben ein vielfältiges Angebot, darunter auch die sogenannten „Klubs+“. Diese Klubs greifen schwerpunktmäßige Themengebiete auf und bieten ein vielfältiges Sortiment an Veranstaltungen, Festen uvm. rund um diesen Fokus an. Aufgrund des Klubs+ Regenbogen.Treff (er bietet ein Format für queere Senior*innen an) möchte ich mich dem Thema Homophobie und Diskriminierung hinsichtlich sexueller Orientierung annähern. In dieser Bachelorarbeit soll der Fokus für den Tatsachenbestand geschärft werden und eine Sensibilisierung für das Thema stattfinden. Die Arbeit soll eine Diskussionsbasis darüber schaffen, wie mit der Problematik Diskriminierung und Homophobie am Arbeitsplatz, als auch in der Freizeiteinrichtung selbst, umgegangen werden kann. In weiterer Folge könnte ein möglicher Schulungsleitfaden entstehen, der den betroffenen Personen das nötige „Werkzeug“ für einen aufklärenden, deeskalierenden und haltungsbezogenen Umgang in solchen Situationen ermöglicht und gleichzeitig genügend „Schutz“ für das eigene Arbeitsumfeld bietet und einen Rahmen schafft.

1.3 Homophobie

Homophobie beschreibt die negative Einstellung homosexuellen Menschen gegenüber. Der Begriff der Phobie, wird hierbei allerdings kritisiert, da er aus der Psychologie stammend, Angst beschreibt und es sich bei Homophobie nicht um eine Angst, sondern um eine erlernte, strukturelle Abneigung handelt (Franzen & Sauer, 2010, S.24). Der Begriff Homophobie wird manchmal als veraltet bezeichnet, da der Begriff das Wort „Phobie“ beinhaltet, welches übersetzt mit „Angst“ gleichzusetzen ist. Diese Suggestion ist allerdings ein Trugschluss, da es sich um sozial konstruierte Ablehnung handelt und Menschen, welche diskriminierend handeln, eine psychische Erkrankung als Motiv erklärend Beiseite stellen würden (Küpper et al., 2017, S. 22f.).

Laut Köhler et al. (2003) kann nach Recherchen zwischen vier Modellen bzw. Definitionen von Homophobie oder Homofeindlichkeit unterschieden werden:

- Die psychologische oder psychoanalytische Definition: hier wird der Person Angst vor den eigenen homosexuellen Anteilen zugeschrieben, welche unterdrückt oder nicht wahrgenommen werden. Ein gewaltvolles Agieren nach Außen ist die Folge.
- Die medizinisch- psychiatrische Definition: Hier wird eine psychische Krankheit diagnostiziert („Phobie“), welche geheilt werden könne.
- Die soziologische Definition: hier wird gewaltvolles Auftreten gegenüber homosexuellen Menschen als hierarchisches Mittel zur Unterdrückung einer Minorität verwendet. Vertreter aus Deutschland verwenden hier auch den Begriff „Antihomosexualität“.
- Das politische Definitionsmodell: hier wird der Begriff Homophobie bewusst als „Kampfbegriff“ seitens der Homosexuellenbewegung eingesetzt, um die Feindlichkeit gegenüber Gleichgeschlechtlichkeit scharf aufzuzeigen und mit Rassismus oder Antisemitismus gleichgesetzt.

In meiner BA II verwende ich unter anderem den Begriff Homophobie deshalb, weil er für eine breite Leserschaft die gängigere Variante ist. Alternativ wäre das Wort „Homofeindlichkeit“ zu wählen (Küpper et al., 2017, S. 23.).

1.4 Transphobie

Transphobie beschreibt die verachtende Haltung gegenüber Menschen, die nicht den klassischen, heterogenen Geschlechtererwartungen entsprechen. Es findet hier eine Diskriminierung aufgrund nicht eindeutig vorherrschender biologischer, geschlechtlicher Zuordnung statt. Dies betrifft die Bereiche der Geschlechtsidentität und nicht nur der sexuellen Orientierung (Franzen & Sauer, 2010, S.25).

2 Theoretischer Hintergrund

2.1 Die Pensionist*innenklubs des KWP – ein Überblick

Die Pensionist*innenklubs der Stadt Wien entstanden im Jahr 1946. Zur damaligen Zeit dienten die Räumlichkeiten als Wärmestuben und waren 41 an der Zahl. Diese Wärmestuben sollten der vom Krieg gezeichneten und notleidenden Bevölkerung aus Wien einen Platz bieten, um sich aufwärmen zu können und eine warme Mahlzeit zu bekommen. Aber auch damals dienten die Stuben schon als Ort des geselligen Beisammenseins vor allem für ältere Menschen und boten eine willkommene Abwechslung zum tristen Alltag der Nachkriegszeit. Aus diesen Gegebenheiten entwickelten sich die Klubs weiter in ihre heutige Form. Es gibt wienweit 150 Klublokale, in allen 23 Wiener Gemeindebezirken, sowie in den „Häusern zum Leben“ des KWP. Die Klubs haben das ganze Jahr über geöffnet, sowohl als Ganztags- als auch als Halbtagesklubs. Sie werden regelmäßig in Form des Programms an die Bedürfnisse der Besucher*innen angepasst. Senior*innen werden jünger und wollen sich aktiv beschäftigen und/oder beteiligen und mitgestalten. So werden zum Beispiel Angebote wie Yoga, Qi Gong oder Line Dance in die Programme der Pensionist*innenklubs mit aufgenommen. Vernetzungen im und mit den Bezirken sollen Ressourcen zur Förderung und Ausbau des Programms und der bedürfnisorientierten Gestaltung eines Miteinanders in den Klubs schaffen (<https://www.wien.gv.at/presse/2006/02/03/5-jahre-betriebsfuehrung-der-wiener-pensionistenklubs> Abruf am 10.3.2023).

Die Angebote der Pensionist*innenklubs sind kostenlos für Mitglieder und auch die Mitgliedschaft ist kostenfrei. Einschreiben kann sich jede*r Pensionist*in mit dem Hauptwohnsitz in Wien. Ein weiterer Ansatz, den die Klubs verfolgen sind die sogenannten „Themenklubs“, die KLUB+. Da es schwer möglich ist, jedes Angebot in jedem Klub anzubieten, haben sich bestimmte Standorte in Wien auf Schwerpunkte fokussiert um den Besucher*innen die Möglichkeit zu bieten, spezifisch ihren Vorlieben nachzugehen, sollten sie diese in ihrem jeweiligen Bezirksklub nicht im Angebot finden. Themenklubs sind unter anderem:

- KLUB+ Viel Platz für Generationen
- KLUB+ Regenbogen.Treff
- KLUB+ WITAF-Gehörlosenklub (mit Programm für gehörlose Besucher*innen)
- KLUB+ Im Freien
- KLUB+ Gehörlosenwelt
- KLUB+ Weitblick (Angebote für sehbeeinträchtigte Menschen, aber auch für verschiedene Kulturen und Generationen)
- KLUB+ Musikwerkstatt

- KLUB+ Fit und Aktiv
- KLUB+ Kreatives Handwerk
- KLUB+ Balance
- Klub+ Wohnzimmer (als Maßnahmen zu den gestiegenen Energiekosten, in der kalten Jahreszeit. Längere Öffnungszeiten und günstiges Essen)
- Klub+ All in Penzing (integratives Klubgeschehen mit Angeboten für Kinder, Erwachsene und Senior*innen)
- Klub+ Orientierung (Angebotsfokus für Senior*innen, die selbst beobachten, vergesslicher zu werden)

Als eine wichtige soziale Einrichtung der Stadt Wien, bieten die Klubs aber auch Hilfe und Unterstützung in schwierigeren Zeiten an. Beispiele hierfür sind die Unterstützung der Senior*innen beim Wiener Energiebonus und die KLUB+ Wohnzimmer, welche über ganz Wien verteilt, während der kalten Jahreszeit eine Anlaufstelle zum Aufwärmen und Zusammenkommen bieten, sollte dies aufgrund der hohen Energiepreise nötig sein (<https://kwp.at/pensionistenklubs>, Abruf am 13.3.2023).

Der KLUB+ Regenbogen.Treff ist Teil des Pensionist*innenklubs Gumpendorfer Str.117 und bietet einen Treff- und Austauschraum für Senior*innen, aber auch alle Interessent*innen der LGBTQI+ Community. Es ist ein „Ort bunter Vielfalten“ und findet derzeit jeden letzten Freitag im Monat, in der TürkisRosaLilaVilla, im Café Vida statt um einen „Safe Space“ für die Senior*innen der Community zu gewährleisten (<https://kwp.at/pensionistenklubs>, Abruf am 13.3.2023).

Berichte der früheren Teamleitung des Klubs, welche von anfänglichen Startschwierigkeiten mit der Integration des Regenbogen.Treffs in den Pensionist*innenklubs Gumpendorfer Str. erzählen, machten es notwendig, den Treff in das Café Vida auszulagern. Ziel ist es, den Regenbogen.Treff wieder vermehrt in die Räumlichkeiten des Klubs Gumpendorfer Str. 117 zu integrieren, um für mehr Akzeptanz und Offenheit gegenüber der Zielgruppe und dem Thema zu sorgen.

Als der Regenbogen.Treff ins Leben gerufen wurde, betonte die frühere Teamleitung jedoch ausdrücklich, „*dass der Regenbogentreff, kein rein physischer Ort ist. Es ist eine Initiative, die über die Räumlichkeiten in der Gumpendorfer Straße 117 hinausgeht.*“ (Ali Mohamed, 2020).



BONBONNIERE
DAS ERZÄHLCAFÉ

REGENBOGEN.TREFF - BUNTE VIELFALTEN



PensionistInnen
klubs



Abbildung 1: Flyer Regenbogen.Treff

Quelle: <https://villavida.at/event/bonbonniere/>

2.2 Einstellung zu Homosexualität in Bezug auf Alter und Geschlecht

Aus dem 3. Männerbericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2017) zeigt sich, dass es einen Unterschied in Bezug auf Geschlecht, Alter und Bildungsgrad gibt (Raml et al., 2017, S. 227).

Küpper et al. (2027) beschreiben, dass die Einstellungen zu Homosexualität und die damit einhergehenden Diskriminierungen auf einem subjektiven Bild beruhen. In Deutschland waren 35% der Personen einer Umfrage der Meinung, dass es keine Diskriminierung gibt und 65% der Befragten meinte, es brauche keinen umfassenderen Schutz diesbezüglich. Hier zeigt sich, dass die Gesellschaft ein sehr eingeschränktes Bild von Homosexualität und den damit einhergehenden Anfeindungen hat.

Die Akzeptanz gegenüber gleichgeschlechtlich lebenden Menschen steigt tendenziell im Laufe der Zeit. Sozialwissenschaftliche Forschungen zeigen, dass es Unterschiede in den Einstellungen zu homosexuellen Menschen gibt. Es wird ersichtlich, dass Frauen gegenüber Homosexualität positiver und offener eingestellt sind als Männer. Hinsichtlich des Alters ist anzumerken, dass jüngere Generationen einen offeneren Umgang mit dem Thema pflegen, als ältere Menschen und dass auch ein höherer Bildungsgrad einen positiven Effekt auf den positiven

Umgang mit Homosexualität hat. Ebenso ist festzustellen, dass Menschen, welche (wissentlich) Kontakt zu Menschen, welche sich der Community zugehörig fühlen, haben bzw. hatten mehr Akzeptanz für diese Personen aufbringen als jene Menschen, die keine Berührungspunkte mit homosexuellen Menschen haben (Raml et al.,2017, S. 227).

In der European Social Survey, welche in einem regelmäßigen Abstand von zwei Jahren durchgeführt wird, wird ein Augenmerk auf die Akzeptanz von Homosexualität in der Gesellschaft gelegt. Hier können auch Daten für Österreich entnommen werden, wobei zu erwähnen ist, dass von Seiten des Landes nicht immer an der Umfrage teilgenommen wurde. Grundsätzlich lässt sich aber daraus schließen, dass dreiviertel aller Österreicher*innen der Meinung sind, dass homosexuell lebende Menschen ihren Lebensalltag nach eigenen Wünschen und Vorstellungen gestalten können sollten. Auch hier zeigt sich wieder ein Unterschied zwischen Männern und Frauen, wobei wieder zu sagen ist, dass Frauen mehr Akzeptanz dem Thema gegenüber aufwiesen als Männer. Ebenso lässt sich der oben beschriebenen Altersgruppenunterschied ablesen. Es zeigen sich in Österreich jedoch kaum Unterschiede hinsichtlich urbanen und ländlichen Raums (Raml et al.,2017, S. 227f).

	Stimme (stark) zu*			Lehne (stark) ab*		
	2002	2008	2014	2002	2008	2014
Gesamt	74%	67%	76%	14%	17%	11%
Männer	70%	60%	73%	17%	20%	13%
Frauen	78%	74%	80%	11%	14%	9%
Alter						
bis 24 Jahre	86%	81%	88%	8%	9%	5%
von 25 bis 44 Jahre	80%	78%	80%	10%	10%	10%
von 45 bis 64 Jahre	69%	63%	74%	17%	20%	11%
ab 65 Jahren	57%	44%	70%	23%	33%	13%
Wohngebiet						
Großstadt / Vorort oder Randbezirk einer Großstadt	74%	70%	75%	14%	15%	13%
Stadt bzw. Kleinstadt	78%	72%	81%	10%	16%	7%
Dorf / Bauernhof / Haus auf dem Land	72%	62%	76%	15%	19%	10%
Bildungsgrad						
Niedrige Bildung (keine formale Bildung, Pflichtschule)	67%	55%	70%	19%	28%	16%
Mittlere Bildung (Weiterbildende Schule, Lehre, Matura, Kolleg)	76%	69%	75%	12%	16%	11%
Höhere Bildung (Universität, Akademie)	81%	80%	90%	7%	9%	6%

Abbildung 2: Zustimmung zur Aussage „Homosexuelle Menschen sollen so leben dürfen, wie sie wollen“

Quelle: Raml et al.,2017, S.228

Aus Abbildung 2 ist ein genereller Unterschied bezüglich des Bildungsniveaus in Österreich ersichtlich. Menschen höherer Bildungsschichten, weisen eine höhere Akzeptanz dem Thema Homosexualität gegenüber auf als Menschen, die eine weniger hohe Ausbildung genossen haben.

Zu erwähnen ist bei der Befragung jedoch, dass es hier Verzerrungen geben kann, da es sich um „ich stimme zu“ und „ich stimme nicht zu“ Antworten handelte und somit nicht konkret auf einzelne Situationen eingegangen wurde. Das heißt, es besteht die Möglichkeit von Abweichungen oder Verzerrungen aufgrund von „sozial erwünschten Verhalten“. Grundsätzlich wird jedoch erwähnt, dass Österreich, im europäischen Vergleich, dem Thema gegenüber aufgeschlossen ist. Zwei Drittel der Österreicher*innen zeigen sich laut Befragung sehr aufgeschlossen dem Thema gegenüber (Raml et al., 2017, S. 229).

Bei allen positiven Forschungslagen sei jedoch auch erwähnt, dass Vorurteile gegenüber Homosexualität sozial geformt sind. Durch ein offenes Auftreten dagegen werden diese oft nur unterdrückt und in der Erziehung wieder weitergegeben. So bleiben die Stereotypen weiterhin bestehen. Sie werden oft nicht offen gelebt und zeigen sich schließlich in moderater Form, Unterstellungen und Stereotypisierung wieder, welche oft, bei erstmaligem Hinhören wohlwollend formuliert und sogar positiv klingen können (Küpper et al., 2027, S.45f).

2.3 Diskriminierung/ Homophobie im Arbeitskontext/ Alltag

Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung passiert sowohl im Arbeitskontext als auch im Arbeitsalltag immer wieder. Oftmals wird das Thema Diskriminierung von den Menschen, welche sich nicht als homosexuell zugehörig sehen, wenig wahrgenommen. Die Ansicht herrscht vor, dass Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung kaum mehr diskriminiert oder angefeindet werden. Menschen die sich jedoch der LGBTQI+ Community zuordnen, sehen diese Tatsache anders. Die Wahrnehmungen von Betroffenen und Nichtbetroffenen Menschen unterscheiden sich eklatant und zeigen, dass Ablehnungen und Diskriminierungen aufgrund von sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität öfter vorkommen, als das subjektive Empfinden nichtbetroffener Menschen (und damit einer Mehrheit) suggeriert. Der Grund dafür ist, dass Nichtbetroffene Formen der Diskriminierung im Alltag oder der Arbeitswelt oft nicht wahrnehmen und auch selbst nicht von Formen der Diskriminierung betroffen sind. Dies führt zu dem Trugschluss, dass homosexuelle Menschen im Alltag oder der Arbeitswelt gleichgestellt seien und keine Formen der Abwertung erfahren. In weiterer Folge führt dies auch zu weniger Wachsamkeit und Sensibilisierung dem Thema gegenüber. Im Gegensatz zu Personen, die von dieser Art der Diskriminierung selbst betroffen sind. Die meisten

homosexuellen Menschen haben Erfahrungen mit Abwertungen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung gemacht und sind somit auch aufmerksamer für Anfeindungen in ihrer Umgebung (Küpper et al., 2017, S. 17ff.).

Ein Blick auf die Rechtslage in Österreich zeigt, dass das Gleichbehandlungsgesetz rechtlichen Schutz vor Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung bietet. Dieses umfasst jedoch nur den Arbeitsbereich mit folgenden Punkten:

- Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft
- Praktika
- Jobberatungen
- Berufsausbildung, Weiterbildung und Umschulung
- Mitwirkung in Interessensvertretungen
- Gründung von eigenen Unternehmen

Im privaten Bereich, bzw. abseits des Arbeitsmarktes bietet das Gleichbehandlungsgesetz allerdings keinen rechtlichen Schutz vor Diskriminierung, weshalb hier eine umfassende Ausweitung des Schutzes gefordert wird (<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/Themen/LGBTIQplus.html>, Abruf am 13.3.2023).

Eine Studie aus Baden-Württemberg zeigt, dass ein Großteil von Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung bzw. Homo- oder Bisexualität im öffentlichen Raum oder in der Freizeit erlebt wird. Rund ein Fünftel der Teilnehmer*innen erlebten diskriminierende Situationen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz, was durch Ausgrenzung bzw. einer Schlechterstellung wahrgenommen wurde. Diskriminierung erfolgt meist durch Beleidigungen oder verbale Angriffe, durch Lustigmachen, oder auch dadurch, dass Menschen nicht ernst genommen werden. Auch berichten homosexuelle Frauen und Männer laut Studie in unterschiedlicher Weise über die verschiedenen Formen der Diskriminierung. So erleben beispielsweise Frauen vermehrt, dass sie in ihrer Meinung nicht ernst genommen werden, oder am Arbeitsplatz benachteiligt wurden. Männer hingegen erleben Abwertung laut Studie durch Ausgrenzung, verbale und im schlimmsten Fall, körperliche Angriffe (Küpper et al., 2017, S. 20ff.). Schwule Männer beispielsweise, sind (gemeinsam mit Frauen) relativ oft von Gewalt betroffen, oder auch jene Männer, die schlicht nur für homosexuell gehalten werden, oder sich Verhaltensweisen bedienen, die im Konsens für „schwul“ gehalten werden (Koher et al., 2003, S. 67).

Erwähnenswert ist, dass es in Österreich glücklicherweise keine „homophobe Hasskultur“ gibt, etwa durch ein Auffordern zur Gewalt an schwulen und lesbischen Personen. Diese Form des „Hasdiskurses“ aufgrund von sexueller Orientierung, würde in Österreich auch als Verhetzung gelten und unter Strafe stehen. Weiters ist anzumerken, dass homophob motivierte Gewalttaten in Österreich zwar immer wieder vorkommen, jedoch eher zur Minderheit zählen (Krickler, 2015, S.1).

Eine Umfrage der Universität Bielefeld zeigt, dass homo- und vor allem transsexuelle Menschen Benachteiligung am Arbeitsplatz erfahren. Ebenso kommt sie zu dem Ergebnis, dass Menschen die sich der LGBTQI+ Community zugehörig fühlen, beruflich vermehrt im Gesundheits- und Sozialwesen tätig sind. Ein möglicher Grund hierfür, könnte die Angst vor Diskriminierung am Arbeitsplatz, bzw. die Vermeidung von Diskriminierung durch die Berufswahl, bzw. das Arbeitsumfeld sein (de Vries et al., 2020, S. 622ff.).

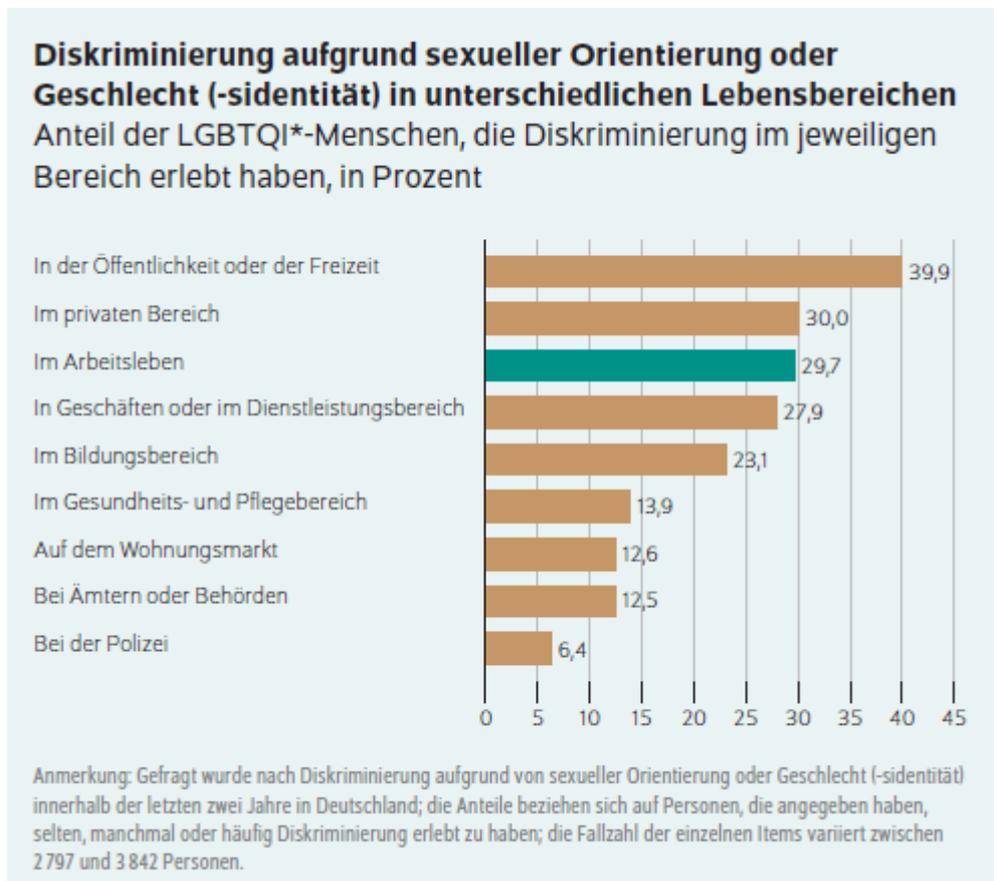


Abbildung 3: Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung oder Geschlecht (-sidentität) in unterschiedlichen Lebensbereichen

Quelle: De Vries et al., 2020, S.624

Anhand der Tabelle zeigt sich, dass laut Umfrage beinahe 30 Prozent der befragten LGBTQI+ Personen diskriminierende Handlungen oder Verhalten am Arbeitsplatz erlebt. Die meiste Anfeindung wird, wie auch schon weiter oben beschrieben mit fast 40% im öffentlichen Bereich und in der Freizeit wahrgenommen.

Unter Betrachtung der Studie zeigt sich auch, dass Menschen der Community nach wie vor ihre sexuelle Orientierung gar nicht oder nur verschlossen am Arbeitsplatz zeigen, oder kommunizieren, um möglichen Ungleichbehandlungen aus dem Weg zu gehen. Dabei ist die Scheu sich vor den Kolleg*innen zu „outen“ etwas geringer, nämlich ca. 31%, als vor den Vorgesetzten. Hier umfasst der Prozentsatz der Befragten rund 40% (de Vries et al., 2020, S. 625ff.).



Abbildung 4: Outing am Arbeitsplatz von LGBTQI+ Personen

Quelle: De Vries et al., 2020, S.627

Unter Berufung auf den 3. Männerbericht, sind die Zahlen in Österreich ähnlich wie in Deutschland, weshalb ein Vergleich bzw. eine Betrachtung von deutschen Studien zulässig und sinnvoll erscheint. Laut dem 3. Männerbericht, verdecken rund 27% der homosexuellen Menschen am Arbeitsplatz ihre sexuelle Identität bzw. Orientierung, 46% zeigen sich ausgewählten Personen offen und 27% der Befragten kommunizieren ihre sexuelle Zugehörigkeit immer offen (Raml et al., 2017, S. 215).

Aufgrund meiner eigenen beruflichen Biografie aus der sozialen Arbeit, als auch aufgrund meiner Funktion als Teamleitung der Pensionist*innenklubs, habe ich mich selbst oft mit dem Thema Diversität und Homosexualität bzw. Diversitätskonzepte beschäftigt. Da sich die oben angeführte Theorie – homosexuelle Menschen arbeiten oft im Sozialbereich- mit meinen eigenen Erfahrungen, Freundes- und Bekanntenkreis deckt, war es mir wichtig einen genaueren Blick auf mein Arbeitsumfeld zu werfen und die subjektiven Sichtweisen verschiedener Mitarbeiter*innen der Klubs zu betrachten um genaueres Bild über die Thematisierung und Wahrnehmung von Homosexualität und dem Umgang damit zu erhalten.

3 Methode

3.1 Erhebungsmethode

3.1.1 Problemzentriertes Interview

In meiner Bachelorarbeit II habe ich das problemzentrierte Interview gewählt, da Homophobie und Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung aufgrund von Alter, Geschlecht und eigener sexueller Orientierung unterschiedlich wahrgenommen werden und eine subjektive Sichtweise der verschiedenen Mitarbeiter*innengruppen aus den Klubs aufgezeigt werden sollte.

Beim problemzentrierten Interview führt die interviewende Person die Interviewpartner*innen durch ein Zentrieren des Themas an die Problemsituation heran und legt somit den Grundstein für den Verlauf des Gesprächs. Gleichzeitig soll die Themenstellung offen gehalten werden um eine möglichst unvoreingenommene, subjektive Sichtweise und Realität der Interviewpartner*innen anzuregen (Kühn & Witzel, 2000, S.14).

Der/die Anwender*in erhält ihre Informationen durch einen Wechsel von Induktion und Deduktion. Die Beschreibungen werden durch Dialoge unterstützt, welche sich an leitfadenorientierter Interviews orientieren. Das vorhandene Material wird anschließend ausgewertet, wodurch anhand von Analysen und Hypothesen theoretisches Wissen entsteht und das Datenmaterial erklärt wird. Durch die Offenheit des Interviews soll gewährleistet werden, dass die zu interviewende Person frei sprechen und ihre Ansichten darlegen kann, ohne dass die Problemsicht der forschenden Person auf die Interviewpartner*innen übergestreift werden (Witzel, 2000, S. 1f).

Das problemzentrierte Interview baut auf drei Grundpfeilern auf:

- Die Problemzentrierung

Hier wird anhand eines relevanten Problemfeldes und anhand von gesammeltem Material entstandenen Hintergrundwissens das Interview erstellt und die Fragenstellungen am Problem orientiert. Währenddessen beginnt man mit einer ersten Interpretation und führt so die Fragestellung in die richtige Richtung.

- Die Gegenstandsorientierung

Die Flexibilität der Methode ist hier zentral. Das Interview ist das wichtigste Instrument und kann, wenn gewünscht oder notwendig, auch mit einem Fragebogen kombiniert werden, bzw. auch vorab durch Diskussionsrunden bestimmte Meinungsinhalte erarbeiten oder prüfen. Ebenso flexibel gestaltet sich das durch das Interview geführte

Gespräch. Das Grundgerüst ist der Leitfaden, es kann jedoch durch Zwischenfragen unterstützend auf die Fragestellung eingewirkt werden.

- Die Prozessorientierung

Hier steht die Interpretation vorab im Fokus. Wichtig ist eine Vertrauensbasis mit den Gesprächspartner*innen entstehen zu lassen, um Vertrauen und Offenheit zu fördern. Durch dieses Vertrauen werden das Erinnerungsvermögen und reflektiertes Nachdenken angeregt. Das Gespräch wird dadurch offener und es entstehen im Laufe des Interviews immer wieder neue Ansichten und Denkweisen. Mögliche Unklarheiten oder „Erinnerungslücken“ werden durch gezieltes Nachfragen geschlossen.

(Witzel, 2000, S. 2ff).

3.1.2 Auswahl der Interviewpartner*innen

Die Wahl für die Interviewpartner*innen beinhaltet verschiedene Altersklassen und Geschlechter, sowie sexuelle Orientierungen, um den in der Forschungsfrage gestellten Problembereich bestmöglich abdecken zu können. Die Interviewpartner*innen wurden bewusst ausgewählt, da sich sowohl Geschlecht, Alter, als auch die eigene sexuelle Orientierung auf die Einstellung, die Sensibilisierung und den Umgang mit Homosexualität auswirkt. Dieses Prinzip, das sogenannte „selective sampling“ lässt sich gut für das problemzentrierte Interview anwenden. Es wurde gezielt darauf geachtet, dass die Anzahl von homosexuellen „Kandidat*innen“ und heterosexuellen Personen ausgewogen ist (Krell, 2024, S.107f).

Bei den homosexuellen Interviewpartner*innen kommen keine lesbischen Frauen vor, da mir im Unternehmen bzw. bei den Klubbetruer*innen niemand bekannt ist.

3.1.3 Beschreibung der Interviews und Interviewpartner*innen

NR.	Interviewpartner*in	Orientierung
Nr. 1	Klubbetreuerin, Mitte 20	heterosexuell
Nr. 2	Klubbetreuer, Anfang 30	homosexuell
Nr. 3	Klubbetreuerin, Anfang 50	heterosexuell
Nr. 4	Klubbetreuer, Ende 20	homosexuell
Nr. 5	Teamleitung, Ende 30	heterosexuell

Tabelle 1: Interviewpartner*innen

Quelle: eigene Darstellung

3.1.4 Interviewdurchführung

Die Interviews wurden in einem Rahmen innerhalb von zwei Wochen durchgeführt. Sie beruhen auf Freiwilligkeit und konnten ohne Angaben von Gründen jederzeit abgebrochen werden. Eine Einverständniserklärung wurde vorgelegt.

Die Interviews wurden vor Ort in Ruhe durchgeführt, sodass alle Teilnehmer*innen ausreichend Zeit hatten sich Gedanken über den Sachverhalt der Fragestellungen zu machen und ihre Expertise einfließen zu lassen. Die Fragen des welche es für die befragten Personen zu beantworten galt, lehnten sich an einen Interviewleitfaden an, welcher auch im Anhang zu finden ist.

Die Dauer der fünf Interviews verliefen in einem Zeitrahmen von 17 und 25 Minuten, wobei festzuhalten ist, dass sich die Interviews der vom Thema mehr betroffenen Personen länger zeigten.

Interview	Dauer
Interview 1	00:17:29
Interview 2	00:18:34
Interview 3	00:23:40
Interview 4	00:25:01
Interview 5	00:21:57

Tabelle 2: Dauer der Interviews

Quelle: eigene Darstellung

Bei der Durchführung habe ich zuerst nach dem Arbeitsbereich und die Einstellungen und den Umgang der Besucher*innen generell gefragt, um so ein konkreteres Bild über die Menschen und ihre Offenheit bzw. Toleranz im Allgemeinen zu erhalten. Es wurden kurze Notizen meinerseits, schon während der Interviews angefertigt, um Auffälligkeiten festzuhalten. Anschließend wurden die Interviews vollständig nach den ASBA-Transkriptionsregeln transkribiert. Während der Interviews habe ich festgestellt, dass die Frage nach dem Umgang bzw. die Thematisierung von und mit Homosexualität im Klub sich nicht immer als einfach erwiesen hat. Vor allem Mitarbeiter*innen, welche sich als heterosexuell und aufgrund dessen nicht diskriminiert fühlten, taten sich schwer die Frage zu beantworten. Es brauchte viel Zwischenfragen um sie besser an die Thematik heranzuführen und an die Informationen zu gelangen, die ich versucht habe zu bekommen. Teilweise gelang das mit einigen Mitarbeiter*innen nur schwierig, was sich andererseits aber wiederum gut mit der vorhandenen Literatur (siehe Punkt 5) deckt.

Gut beantwortet werden konnten von allen Parteien Fragen über die generelle Offenheit, Toleranz und Einstellungen der Besucher*innen im Umgang miteinander und mit den Mitarbeiter*innen. Im Nachhinein betrachtet wäre es eine Strategie gewesen, den Interviewleitfaden nur auf homosexuelle Mitarbeiter*innen anzulehnen, da diese im Interview selbst, viel über die persönliche Betroffenheit berichten konnten, oder aber das Thema „Offenheit“ als Oberthema zu wählen.

3.2 Auswertungsmethode

3.2.1 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

Die qualitative Inhaltsanalyse stellt eine Auswertungsmethode beispielsweise von Interviews, oder anderen Texten dar, welche für Erhebungen von Daten sozialwissenschaftlicher Forschung verwendet werden. Sie ist die am häufigsten angewandte Methode und kann große Textmengen bearbeiten, welche auch Sinngehalte erfasst (Mayring et al., 2014, S. 543f.).

Die Auswertung nach Mayring orientiert sich an einem Modell, welches in mehrere Stufen aufgeteilt ist. Die Auswertung erfolgt durch Transkription, der Kategorisierung in deduktive und induktive Kategorien, der Kodierung, der kategoriebasierten Auswertung und der anschließenden Diskussion der Ergebnisse (Vogt & Werner, 2014, S. 47ff.).

Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring charakterisiert sich wie folgt:

- Das Material wird gesichtet und anschließend verschiedenen Kategorien zugeordnet. Diese unterstreichen die wichtigsten Bedeutungen in ihren Interviews, das heißt der Inhalt der Texte/ Interviews ist rein selektiv diesen Kategorien bzw. Aspekten zugeordnet. Inhalte bzw. Teile der Texte, die nicht diesen Categoriesystemen entsprechen oder zugeordnet werden können, werden außer Acht gelassen. Hier braucht es möglicherweise zusätzlich ein weiteres Analyseverfahren zur Auswertung.
- Die Inhaltsanalyse arbeitet nach Fragestellungen. Diese werden nach übergeordneten Fragestellungen des zu erforschenden Themas hergeleitet. Es kann sich hier auch um mehrere Fragestellungen handeln. Ziel ist, dass die Fragestellungen am Ende der Analyse beantwortet werden können und somit eine Conclusio entsteht. Dadurch unterscheidet sich diese Methode von anderen untersuchenden oder offenen Techniken, wie beispielsweise der Grounded- Theory- Methodologie.
- Die Methode ist regelgeleitet und wird Schritt für Schritt aufgebaut und danach analysiert. Der Aufbau soll nach Durchsicht und eventueller Überarbeitung nicht mehr geändert werden (Mayring, 2019, S. 3).

In folgenden Schritten wird, wie oben schon kurz angemerkt, bei der Inhaltsanalyse vorgegangen.

3.2.1.1 Daten erkunden

In einem ersten Schritt werden alle Daten, sprich Interviews sorgsam durchgelesen bzw. noch einmal angehört. Hier sollen parallel, stichwortartige Memos und Notizen gemacht werden, sobald erste Auffälligkeiten erkannt werden, die als Hilfe zum weiteren Vorgehen dienen. Es sollen Gedanken und Ideen zur weiteren Interpretation und Aufarbeitung gesammelt werden.

Weiters ist es dienlich eine Fallbeschreibung des Interviews zu machen oder Kurztitel zu schreiben, welche den Charakter des jeweiligen Materials beschreiben. Mit Hilfe des Ideenspeichers (die stichwortartigen Notizen) können erste Thesen aufgestellt und nach Berührungspunkten und Abgrenzungen gesucht und diese aufgezeigt werden (Vogt & Werner, 2014, S. 49).

3.2.1.2 Erstellen eines Kategoriensystems nach Mayring

Das Erstellen eines Kategoriensystems dient dazu, die Forschungsfragen zu beantworten und setzt sich zumeist aus Ober- und Unterkategorien zusammen. Es soll ein Schema gebildet werden, aus welchem sich die Beantwortungen filtern und herausarbeiten lassen. Es braucht nicht immer beide Kategorien. Wichtig ist, dass die Hauptkategorie den Kernaspekt definiert und in Folge eine Unterrubrik weiter Teilaspekte filtert und jedes Kategoriensystem muss wie bei einer Schublade genau geordnet und auffindbar sein. Jedes Genre muss genau beschrieben werden, d.h. es braucht eine Definition, weiters benötigt ein solches System auch Ankerbeispiele. Diese sind beispielsweise Zitate, die verdeutlichen, welcher Schublade die jeweiligen Stellen des Interviews zugehörig sind. Zum Schluss benötigt das Kategoriensystem noch Codierregeln, welche es ermöglichen, dass Teile des Interviews einer gewissen Kategorie zugeordnet werden können. Es wird genau beschrieben, welche Faktoren ein Text beinhalten muss, um einer Rubrik zugeordnet werden zu können (Vogt & Werner, 2014, S. 49ff.).

	Kategorienbezeichnung	Definition der Kategorie
OK 8	Gründe für Studienwahl	
UK 8.1	Studienort	Gründe für die Entscheidung, an der FH Köln oder in Köln zu studieren
UK 8.2	Studiengang	Gründe für die Entscheidung, Soziale Arbeit zu studieren
UK 8.3	Erwartungen	Erfüllte und unerfüllte Erwartungen ans Studium

Abbildung 5: Beispiel für Ober- und Unterkategorien

Quelle: Vogt & Werner, 2014, S 50

Nach Mayring wird eine Kategorie aus einer Kombination von deduktiv, also aus der Theorie und induktiv, aus dem Textmaterial der Interviews hergeleitet. Deduktiv bedeutet so viel wie „ableiten“ oder „fortführen“ und beschreibt im Falle der Inhaltsanalyse daher die Methodik, dass bereits erforschte und bestehende Theorien als Basis herangezogen werden. Es werden bestehende Theorien aufgrund des ausgewerteten Materials geprüft und belegt oder widerlegt. Im Falle von qualitativen Inhaltsanalysen wird, wenn von deduktiv gesprochen wird, von einer allgemeinen Aussage auf Einzelfälle rückgeschlossen (<https://www.bachelorprint.at/methodik/induktiv-deduktiv/>, Abruf am 14.4.2023)

Induktiv kann mit „aufbauend“ oder „veranlassend“ beschrieben werden. In der qualitativen Forschung ist die induktive Methode das Gegenteil der Deduktiven. Es werden hier aufgrund von Einzelfällen, allgemein gültige Aussagen aufgestellt. Die induktive Methode wird vermehrt angewendet, wenn es wenig bestehendes Forschungsmaterial zu einer Thematik gibt. (<https://www.bachelorprint.at/methodik/induktiv-deduktiv/>, Abruf am 14.4.2023)

Meist werden die Hauptgenres deduktiv und die Subrubriken induktiv entwickelt. Es ist jedoch auch möglich die Rubriken rein deduktiv oder induktiv zu erstellen. Wichtig ist eine genaue Beschreibung, wie man zu den einzelnen Genres gekommen ist (Vogt & Werner, 2014, S. 54f).

3.2.1.3 Deduktive Kategorieentwicklung

Hierbei wird auf den Theorieteil der Forschung und die Forschungsfrage selbst Bezug genommen. Anhand der Durchsicht des Interviewmaterials werden anschließend Kategorien herausgearbeitet. Es soll bewusst nach Ankerbeispielen, anhand von wiederkehrenden Zitaten, gesucht und diese ins Categoriesystem eingebunden werden. Es ist wichtig die Kategorien anhand der bestehenden Theorie zu überprüfen und möglicherweise, so diese nicht passend erscheinen, noch einmal abzuändern (Vogt & Werner, 2014, S. 55ff).

3.2.1.4 Induktive Kategorieentwicklung

Bei der induktiven Methode werden die Kategorien aus dem Forschungsmaterial selbst gebildet. Der Text wird, mit Blick auf die Forschungsfrage durchgearbeitet und die wichtigen Textstellen paraphrasiert, damit eine gekürzte inhaltlich relevante Aussage bestehen bleibt. Die Paraphrasen werden anschließend vereinfacht und die Aussagen generalisiert. Inhaltlich gleiche Paraphrasen werden zum Schluss subsumiert bzw. reduziert (Vogt & Werner, 2014, S. 58f).

3.2.1.5 Codieren der Interviews

Anhand der Codierung eines Interviews werden bereits die Kategorien erstellt. Danach werden alle Interviews selektiv codiert. Hier wird das gesammelte Material Zeile für Zeile durchgearbeitet und die markanten Textstellen dem jeweiligen Genre zugeteilt (Vogt & Werner, 2014, S. 63f).

3.2.1.6 Kategoriebasiert auswerten

Im Anschluss werden die Kategorien ausgewertet. In diesem Fall werden die Textstellen der einzelnen Gruppen zusammengefasst und anschließend die Genres im Einzelnen und im Detail beschrieben. Im Anschluss werden die herausgefilterten Inhalte interpretiert und einem bestimmten Sinneszusammenhang zugeordnet und niedergeschrieben. Zum Schluss werden die ausgearbeiteten Ergebnisse diskutiert und ein Fazit erstellt (Vogt & Werner, 2014, S. 64ff).

3.3 Das Categoriesystem

Wie schon im Theorieteil beschrieben wird zur Auswertung ein Categoriesystem verwendet, welches in Ober- und Unterkategorien verwendet und sowohl induktiv als auch deduktiv sein kann. Die Oberkategorien wurden nach dem deduktiven Modell gebildet, d.h. die Ableitung, bzw. der Leitfaden des Interviews wurde anhand von schon vorhandener Literatur angefertigt.

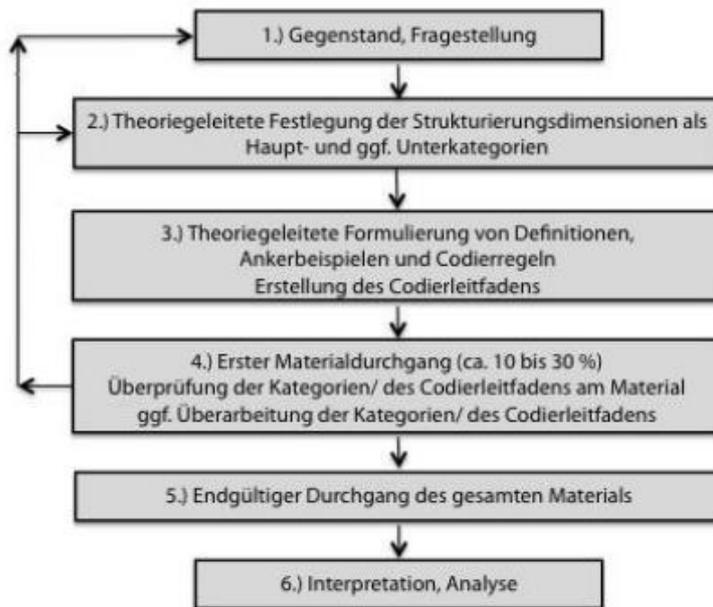


Abbildung 6: Ablauf deduktives Kategoriemodell

Quelle: Vogt & Werner, 2014, S 58

Die Unterkategorien werden anschließend aus dem Datenmaterial selbst gebildet, also induktiv. Anhand des Interviewleitfadens haben sich folgende Kategorien entwickelt.

	Kategoriebezeichnung	Definition der Kategorie
OK 1	Der Arbeitsplatz	Beschreibungen der jeweiligen Personen, ob sie in ihrem Arbeitsbereich (den Pensionist*innenklubs)
UK 1.1	Mitarbeiter*innen im Klub	Die direkte Arbeit als Klubbetreuer*in, im direkten Kontakt mit den Senior*innen
UK. 1.2	Teamleitung	Arbeitsvorgänge und Arbeitsalltag aus dem administrativen Bereich, bzw. einer Führungsposition
OK 2	Die Besucher*innen	Hier werden Personengruppen und Mitglieder bzw. Besucher*innen der Pensionist*innenklubs dargestellt

OK 3	Umgang der Besucher*innen	Beschreibung der Personengruppen in ihrem Umgang mit den Mitarbeiter*innen der Klubs, aber auch untereinander
UK 3.1	Umgang innerhalb der Senior*innengruppen	Umgang mit (neuen) Personen, offene Haltung bzw. abwehrende Haltung
UK 3.2	Umgang mit den Mitarbeiter*innen	Wertschätzender bzw. wenig wertschätzender Umgang mit den Mitarbeiter*innen
OK 4	Homosexualität	Sehen die interviewten Personen Homophobie in ihrem Arbeitsbereich als Thema oder Problem, sowohl im Umgang untereinander als auch mit den Senior*innen?
UK 5	Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung	Es wird sich hier auf alle Situationen und Aussagen bezogen, in welchen die Mitarbeiter*innen mit Homophobie in Berührung gekommen sind.
UK 5.1	Erleben von Diskriminierung	Beispiele und Situationen in welcher Diskriminierung aufgrund von Homosexualität erlebt wird bzw. auch nicht (als solche) wahrgenommen wird.
OK 6	Outing	In dieser Kategorie werden Meinungen bezüglich offen gezeigter und gelebter Homosexualität angeführt.
UK 6.1	Heterosexuelle Mitarbeiter*innen	Wahrnehmungen und Ansichten zum Thema von nichtbetroffenen Personen
UK 6.1	Homosexuelle Mitarbeiter*innen	Wahrnehmungen und Ansichten zum Thema von betroffenen Personen
OK 7	Umgang mit Homophobie	Hier sind alle Umgangsformen mit der Thematik enthalten.
UK 7.1	Unterstützung seitens des Unternehmens	Maßnahmen seitens des Unternehmens
UK 7.2	Eigene Haltung und Handlungen	Maßnahmen und Haltungen seitens der Mitarbeiter*innen

Tabelle 3: das Categoriesystem

Quelle: eigene Darstellung

4 Ergebnisse

In meiner BA II wurden die Mitarbeiter*innen der Pensionist*innenklubs des KWP über ihre Erfahrungen mit Homophobie bzw. Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung interviewt. Die Teilnehmer*innen sollten bzw. konnten sowohl ihre Erfahrungen im Umgang mit Homophobie anderen Menschen gegenüber erläutern, oder aber auch, ihnen selbst gegenüber. Um den Bereich Pensionist*innenklubs nicht nur in der Theorie, sondern auch in der Praxis kennenzulernen und die Zielgruppe in ihrem Handeln und Denken besser verstehen zu können, sollte vorab eine Beschreibung ihres Arbeitsbereiches und ihrer Position im Unternehmen erstellt werden. Ebenso sollte eine Abbildung der Besucher*innengruppe und der Umgang der Pensionist*innen untereinander sowie mit den Mitarbeiter*innen beschrieben werden.

Interviewt wurden, wie weiter oben schon beschrieben, 4 Klubbetreuer*innen, welche den täglichen Kontakt zu den Senior*innen pflegen, sowie eine Person aus dem administrativen Bereich, eine Teamleitung der Bezirksklubs. So sollten unterschiedliche Ebenen ihr Erleben mit dem Thema Umgang und Thematisierung von Homosexualität in den Klubs erzählen, um verschiedenste Wahrnehmungen veranschaulichen zu können.

4.1 Oberkategorie 1: Der Arbeitsplatz

Diese Kategorie beschreibt den jeweiligen Arbeitsplatz der interviewten Personen, mit ihren Handlungs- und Tätigkeitsfeldern und ihrem alltäglich Tun. Sie soll dazu dienen sich ein Bild über den Bereich zu machen, in welchem die Menschen arbeiten, um in weiterer Folge die Thematik genauer verstehen zu können. Anhand von Codierregeln und Ankerbeispielen werden die dazugehörigen Unterkategorien erstellt. Der Arbeitsplatz stellt sich in den jeweiligen Positionen unterschiedlich dar.

4.1.1 Unterkategorie 1.1. Mitarbeiter*innen im Pensionist*innenklub

Vier der befragten Personen waren Mitarbeiter*innen der Pensionist*innenklubs, also Klubbetreuer*innen im täglichen, direkten Kontakt mit den Besucher*innen des Klubs. Ihr Arbeitsalltag gestaltet sich vielfältig und abwechslungsreich. Er erfordert sowohl den kommunikativen und unterstützenden Part im direkten Kontakt zu und mit den Besucher*innen, aber auch administrative Arbeit. Er wird von den Klubbetreuer*innen aller Interviews ähnlich beschrieben. *„Mein Alltag besteht meist daraus entweder am Laptop, nach Workshop Partner*innen zu suchen oder Workshops zu leiten die Koordination von Terminen. Und Ja, nach neuen Weiterbildungsmöglichkeiten für die Pensionistin zu suchen ...“* (Interview 02).

Organisation von Essen, Jause, Festen, usw. gehören ebenso zu Tagesgeschäft, wie Gespräche oder als Unterstützung für die Senior*innen zu dienen, die den Klub regel- oder auch unregelmäßig besuchen.

„Ja arbeite seit Oktober 20 in einem Pensionistenklub als Betreuerin 25 Stunden und die meine Aufgaben sind ja die, die Betreuung der Seniorinnen im Klub. ähm, die Organisation der Aktivitäten, ja selber Aktivität durchführen, Ausflüge, den Klubbetrieb einfach mit meiner Kollegin zu führen.“ (Interview 03).

„Ich sage immer ganz, ganz nett die Leute zu bespaßen, aber im Grunde ist es natürlich mehr, also wir planen für die Senioren, dass die Senioren halt nicht in ihren eigenen 4 Wänden sitzen, dass sie irgendwie zusammenkommen. Und dass das einfach quasi auch gefördert wird. Wir planen Veranstaltungen und ja sind, sind natürlich auch oft emotionale Stütze für die Senioren. Ja, so wie es die Zeit auch zulässt. Natürlich kommt da jetzt noch, ist natürlich noch viel auch dazwischen noch ja, aber im Großen und Ganzen glaube ich“ (Interview 01).

Der Alltag wird als fordernd, aber auch sehr erfüllend wahrgenommen.

„... man bildet hier ein sehr intimes Verhältnis mit den Pensionistinnen. Man lernt sich wirklich miteinander kennen, man hat auch wirklich viel Zeit.“ (Interview 02).

4.1.2 Unterkategorie 1.2. Mitarbeiter*innen in der Rolle der Teamleitung

Die Rolle der Teamleitung kommt in meiner Analyse nur einmal vor, da diese weniger Kontakt mit den Senior*innen direkt hat, jedoch wird von der teamleitenden Person das Große und Ganze im Auge behalten und es besteht viel unternehmensinterner Einblick. Auch hier sind die Arbeitsaufgaben breit gefächert. Die Teamleitung beschreibt ihren Arbeitsalltag von einer anderen Ebene. Der Kontakt zu den Senior*innen ist weniger intensiv und findet weniger oft statt, als jener der Kolleg*innen, die im Klubgeschehen vor Ort tätig sind. Die Teamleitung ist organisatorisch, strategisch, aber auch in der Personalführung gefordert.

*„Ja, ich arbeite für die Pensionist*innenklubs, arbeite als Teamleitung für 2 Bezirke, bin aber auch noch in Ja 2 Themenkreisen tätig, wo ich auch Rollen habe, wo ich mit Senior*innen, also Menschen der Stadt Wien zusammenarbeit, hier gemeinsam überlege und Entscheidungen treffe. Mein Arbeitsalltag ist so vielfältig, wie man sich vorstellen kann. Geht natürlich einerseits um die Personalführung, um Angebot um ein Budget, was wir dafür haben. Dass die Klubs besetzt sind.“ (Interview 05).*

4.2 Oberkategorie 2: Die Besucher*innen

Die Besucher*innen werden in den unterschiedlichen Bezirken unterschiedlich wahrgenommen. Ihrer Alterszugehörigkeit werden sie als Ende 50, also am Beginn ihrer Pension stehend bis hin zu Personen in ihren 90er Jahren beschrieben. Die Personen kommen teilweise täglich, oder auch nur zu bestimmten Aktivitäten, die während des Klubbetriebs stattfinden und werden in ihren Interessen als vielfältig beschrieben. Diese zeigen sich beispielsweise unter Anderem in Line Dance, Smartphone Beratung, aber auch einfach nur in täglichem Kartenspiel.

„Also wir haben eigentlich alle Altersklassen da. Man sieht es ganz gut bei den Gruppen auch. Was also beim bei gewissen Gruppen beim Line Dance zum Beispiel sind die etwas fitteren Senioren, so beim normalen Klubbetrieb beim Kartenspielen und so weiter sind halt die etwas betagteren Senioren.“ (Interview 01).

„... also das ist weit weg von dem, wo ich vielleicht früher gedacht hätte, da sitzen nur ganz alte und tun nur Karten spielen.“ (Interview 03).

Die Personengruppen werden teilweise als bunt und vielfältig wahrgenommen, teilweise aber auch weniger durchmischt, auch ihrer Herkunft betreffend.

„... ich hab bei unserem Club den Eindruck, sie sind sehr gemischt.“ (Interview 03).

*„Also bei uns im Klub sind die Personengruppen nicht so vielfältig. Wir haben hauptsächlich Österreicher*innen bei uns.“* (Interview 04).

Es werden sowohl von Klubbetreuer*innen, als auch von der Teamleitung verschiedene kulturelle Herkünfte beschrieben. Ihr Auftreten zeigt sich laut den Interviewpartner*innen als sehr fit, sowie auch betagt. Sie werden in ihrem Wesen als aktiv und begeisterungsfähig charakterisiert.

„Aber es gibt halt auch es ja sehr lebensbejahende Personen, die einfach wirklich froh sind.. Die auch einen guten Schwung dann eben in ihr Umfeld auch mit reinbringen.“ (Interview 05).

Jedoch zeichnet sich auch das gegenteilige Bild der Besucher*innengruppen der Klubs ab, die mit Veränderungen nur schwer umgehen können und Neuem gegenüber wenig offen sind.

„Und oft fallen halt eben die Worte: "Früher war alles besser" (Interview 05).

Auch was ihre Ansichten betrifft, beispielsweise zum Thema Erziehung zeichnet sich ein Bild von offen einerseits, aber auch „binär“ und „veraltet. Was die Interviews gemein haben, ist die

(offen gezeigte) Wahrnehmung der geschlechtlichen Zuordnung, nämlich, dass mehr Frauen als Männer die Pensionist*innenklubs besuchen.

„... ich mein, wenn man schaut, haben wir durchschnittlich sehr viel mehr Frauen...“ (Interview 02).

4.3 Oberkategorie 3: Umgang der Besucher*innen

Diese Kategorie beschreibt einen Querschnitt der Sichtweisen der Mitarbeiter*innen in den Klubs als auch der Teamleitung, wie sich die Pensionist*innen im Allgemeinen verhalten. Das Verhalten zielt sowohl auf einen Umgang innerhalb der eigenen Peer-Group ab, als auch auf den Umgang im Kontakt mit den Mitarbeiter*innen der Abteilung Pensionist*innenklubs. Sie werden als umgänglich, aber teilweise auch fordernder im Kontakt wahrgenommen.

4.3.1 Unterkategorie 3.1. Umgang innerhalb der Senior*innengruppen

Die Senior*innen zeigen sich im Umgang in der eigenen Peer-Group teils offen und aufgeschlossen im Umgang miteinander. Teilweise aber auch ablehnend neuen Personen, oder Gruppen die die Pensionist*innenklubs besuchen.

*„Und manche Senior*innen gibt s da, die sehr offen auf die Personen zugehen, wo man merkt, die freuen sich, dass ein neues Gesicht auftaucht, die halt dann einfach über den Klub erzählen, dass sie vielleicht einbinden, auch wenn sie in einer Gruppe sitzen, dass sie einladen, wirklich sich dazuzusetzen.“* (Interview 05).

„... und dann haben wir Senioren, die bleiben am liebsten in ihrer Gruppe und können auch schon gelegentlich etwas harscher werden, wenn irgendwas anders ist, als es früher war.“ (Interview 01).

Es wird der vertraute Raum geschützt. Dieses Verhalten zeichnet sich, wenn man die negativen Situationen betrachtet vor allem darin ab, wie die Leute ihr altgewohntes „Revier“ verteidigen.

„Also wo dann einfach auch die Leute, die neu dazukommen, merken: Ja, so wirklich willkommen fühlen tue ich mich da jetzt eigentlich auch nicht“ (Interview 05).

Sie zeigen ihre Abneigung neuen Besucher*innen des Klubs vor allem darin, dass sie nicht gemeinsam mit Personen, die sie nicht kennen, am selben Tisch sitzen möchten und der Umgangston rauer werden kann, wenn etwas nicht der gewohnten Norm entspricht bzw. dem Eindruck der Pensionist*innen nach, nicht akzeptabel ist. Es wird auch deutlich, dass oftmals nicht erwünscht ist, wenn in der Erstsprache der jeweiligen Communities miteinander kommuniziert wird. Positiv zeigt sich der Kontakt untereinander darin ab, dass Freundschaften auch außerhalb des Klubgeschehens entstehen, in einer wohlgesonnenen Willkommenskultur neuen Gäst*innen gegenüber und sich in ihren Gruppen auch neu formieren.

„... haben sich wirklich unglaublich schöne Verbindung ergeben. Man merkt, dass die Leute wirklich zusammenschweißen und dass sie über das Hobby Freundschaften entwickeln.“ (Interview 02).

4.3.2 Unterkategorie 3.2. Umgang mit den Mitarbeiter*innen

Wie die Verhaltensweisen innerhalb der eigenen Peer Group, zeigt sich auch der Umgang der Senior*innen mit den Mitarbeiter*innen der Pensionist*innenklubs unterschiedlich. Es zeigt sich jedoch Großteils ein freundlicher Umgang, der auf Vertrauen und Kontinuität und Haltung basiert.

„... sie sind.... I hab den Eindruck ehrlich zu uns und offen“ (Interview 03).

*„Manche Senior*innen sind sehr froh, dass sie da auch Ansprechpersonen haben, dass sie, wenn sie wen zum Austausch haben, freuen sich dann eben, auch wenn sie, wenn sie was einbringen können, und dann gibts Senior*innen, die wirklich kommen und einfach einen forschenden Umgang pflegen.“* (Interview 05).

Es wird ebenso ein zum Teil freundschaftlicher Kontakt der Besucher*innen zu den Mitarbeiter*innen beschrieben, in welchem es manchmal schwer ist, Privates und Berufliches zu trennen. In negativen Situationen zeigt sich die Beziehung der Pensionist*innen in abwertender Sprache und Haltung. Die Sichtweise, dass die Klubbetreuer*innen, das zu tun haben, was die Besucher*innen möchten, tritt zum Vorschein (beispielsweise in Bewirtung). Gegenüber der Teamleitung ist der Umgang ein höflicher. Dies wird auf ein hierarchisch geprägtes Denkmuster zurückgeführt.

„Und zu mir der Umgang dann auch wieder merk ich, dass es da, dass da sehr hierarchische Denke vorherrscht“ (Interview 05).

4.4 Oberkategorie 4: Thematisierung von Homosexualität

Homosexualität ist in den Pensionist*innenklubs scheinbar nur vereinzelt ein Thema.

„Ich persönlich kenne jetzt niemanden im Klub, der Divers oder eine queere Person ist, muss ich ganz offen sagen.“ (Interview 03).

„Es kommen schon manchmal, also letztens haben wir glaub ich, oder ist zwischen den Pensionistinnen der Gespräche über Transsexualität geführt worden...“ (Interview 04).

Aus den Gesprächen lässt sich ableiten, dass es einen Klub mit dem Schwerpunkt „Queer Aging“ gibt. Den Klub+ Regenbogen.Treff.

Hier scheint das Thema Homosexualität für die Besucher*innen zum Klub dazuzugehören und es wird nach Angabe der Interviewten Personen, welche in diesem Klub arbeiten, offen mit dem Thema Homosexualität umgegangen.

Der Schwerpunkt des Klubs regt scheinbar mehr Neugierde als Ablehnung, obwohl der Regenbogen.Treff vom Pensionist*innenklub in die RosaLilaVilla ausgelagert wurde. Auch, dass die Regenbogenfahne im Eingangsbereich hängt, ist für die Senior*innen normal und sie wissen laut Interviewpartner*in über deren Bedeutung Bescheid.

„Der Regenbogen Treff ist einfach eine Gruppe, die halt ... extra für queere Senioren auch da ist, wo sie sich halt keine Sorgen machen müssen.“ (Interview 01).

„Und die wissen alle total Bescheid, was diese Regenbogenfahne bedeutet, dass wir so ein Klub plus sind in der Beziehung“ (Interview 03).

Ebenso finden im Rahmen des Schwerpunktklubs beispielsweise Lesungen einer Dragqueen statt, welche auf großes Interesse und Begeisterung gestoßen ist und nicht auf Ablehnung. Abseits des Klubs+ Regenbogen.Treff, ist Homosexualität in den Klubs weniger Thema. Vereinzelt kommt laut Aussagen der Interviewpartner*innen das Thema zur Sprache. In einem Klub wo sowohl Klubbetreuer als auch Senior*innen ihre Homosexualität offen zeigen, wird das Thema zwar gelebt, aber zu keinem Thema gemacht. Es ist für die Besucher*innen ganz selbstverständlich, dass es unterschiedliche sexuelle Orientierungen gibt.

„Also Homosexualität ...ich bin homosexuell und deswegen ist das wirklich ein ... Ja, wirklich NICHT präsent Thema.“ (Interview 02). *„...aber wie gesagt es sind auch Pensionist*innen hier schwul, also lesbisch und geheiratet haben, wo andere Pensionistinnen eingeladen worden sind.“* (Interview 02).

Auf Ebene der Teamleitung bzw. der Servicestelle ist Homosexualität, LGBTQI+ und Vielfalt bereits ein Thema, dem viel Augenmerk geschenkt wird. Hier werden Arbeitsgruppen zum Thema LGBTQI+ und Sichtbarkeit gebildet, es wird stark an der Sichtbarkeit der Klubs nach außen vor allem auch im Zuge des „Pride Month“ gearbeitet, beispielsweise an der Teilnahme des Unternehmens, gemeinsam mit den Senior*innen, an der Regenbogenparade und Schwerpunktwochen.

„... dass wir jetzt eben eine Arbeitsgruppe haben, seit ein paar Monaten. Wo wir uns einfach mit dem Thema auseinandersetzen, wie können wir es auch sichtbar machen, dass Homosexualität im Alter existiert. Dass das ein Fakt ist.“ (Interview 05).

4.5 Oberkategorie 5: Diskriminierung aufgrund von Homosexualität

In dieser Kategorie werden alle Punkte abgehandelt die mit dem Thema Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung in den Pensionist*innenklubs stattfinden. Inwiefern sie von den Mitarbeiter*innen erkannt und wahrgenommen werden, Situationen und Vorkommnisse diesbezüglich. Ebenso soll auf Teamleitungsebene ein Blick darauf geworfen werden.

4.5.1 Unterkategorie 5.1. Wahrnehmung der Mitarbeiter*innen von Diskriminierung

Die Wahrnehmung der Mitarbeiter*innen bezüglich Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung bzw. von Homosexualität sind unterschiedlich. Es zeigt sich, dass die Mitarbeiter*innen der Klubs, die selbst homosexuell sind, sehr wohl diskriminierende Verhaltensweisen der Besucher*innen und teilweise auch der Kolleg*innen wahrnehmen.

„...da war ich Aushilfe in einem anderen Klub und da wurde ich auch wieder nach meiner Partnerin gefragt und haben auch wieder gesagt, dass ich einen Partner habe, und da wurde mir gesagt, dass für mich heute Nacht gebetet wird und ich bitte wieder auf den rechten Weg kommen soll.“ (Interview 02).

Es gibt aber selbst hier unterschiedliche Auffassungen von Diskriminierung im Sinne von „ich fühle mich davon persönlich diskriminiert, oder nicht.“ Ein homosexueller Mitarbeiter, jedoch nicht offen geoutet, beschreibt beispielsweise, dass er innerhalb der Senior*innengruppe kaum diskriminierendes Verhalten wahrnimmt, findet dann aber ihn selbst betreffend, doch Themen, die ihn diesbezüglich im Gedächtnis geblieben sind.

„Manchmal macht er mir dann komische Komplimente und sagt dann: "bitte aber nicht falsch verstehen, i bin kein Warmer" (Interview 04). „Wird schon abwertend geführt. Ich fühle mich allerdings nicht jetzt direkt angegriffen.“ (Interview 04).

Die interviewten Personen, die selbst heterosexuell sind, beschreiben, dass es in den Klubs ihrer Wahrnehmung nach, keine diskriminierenden Verhaltensweisen seitens der Besucher*innen oder innerhalb der Kolleg*innengruppe.

„Ich persönlich also habe das noch nie erlebt, weder zu Kolleginnen oder zu mir, oder dass die Seniorinnen sich irgendwie abfällig geäußert hätten.“ (Interview 01).

Vereinzelt wird von Situationen berichtet, in welchen Witze, oder „lustige Wortmeldungen“ über homosexuelle Menschen gemacht werden. Diese werden jedoch nicht als diskriminieren wahrgenommen, bzw. erst dann, wenn man den Fokus darauf lenkt, wo bereits Diskriminierung beginnt.

„Ja, ich muss sagen, ich habe in der Zeit, wo ich jetzt arbeite, noch nie wirklich was Negatives gehört, nur halt einfach Bemerkungen, wie sie es halt oft früher gemacht haben, also aber jetzt auch nicht extrem angefeindet ja.“ (Interview 01).

Auch in den Leitungspositionen wird das Thema wenig wahrgenommen, da es im administrativen Bereich und auf Leitungsebene der Pensionist*innenklubs keine Probleme mit Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung gibt. Hier wird jedoch wieder aus einer heteronormativen Perspektive berichtet, allerdings aus einer, die sich in Arbeitsgruppen zu Homosexualität im Alter befindet und tendenziell für die Thematik sensibilisiert ist.

4.6 Oberkategorie 6: Outing

Diese Kategorie beschreibt die Sichtweisen, persönliche Erfahrungen, aber auch Ängste der Mitarbeiter*innen wenn es um den Themenpunkt geht, sich als Mitarbeiter*in offen auf Besucher*innenebene, aber auch auf Ebene der Kolleg*innen seine sexuellen Orientierung zu leben und zu zeigen. Es werden hier Großteils gleiche Wahrnehmungen bezüglich Chancen und Herausforderungen für die jeweiligen Personen angemerkt.

4.6.1 Unterkategorie 6.1. Wahrnehmungen und Ansichten zum Thema von nichtbetroffenen Personen

Die Chancen und Herausforderungen eines Outings werden von allen interviewten Personen ähnlich angesehen. Es wird darin eine Möglichkeit wahrgenommen, Bewusstsein dafür zu wecken, dass der Charakter eines Menschen nichts mit seiner sexuellen Orientierung zu tun hat. Der Mensch verändert sich deshalb nicht, ebenso wenig wie seine Arbeitsweise oder sein

Umgang mit anderen Personen. Der Mensch verändert sich deshalb nicht, ebenso wenig wie seine Arbeitsweise oder sein Umgang mit anderen Personen.

„Weil die Senioren haben ja ein gewisses Bild von Homosexuellen und dass man ihnen selbst zeigen kann, das es eigentlich überhaupt nichts irgendwie am Wesen irgendwas macht...“ (Interview 01).

Jedoch zeigt sich anhand der Interviews, dass heterosexuelle Personen, mehr die Chancen im Fokus haben und die Ängste oder Herausforderungen im Bezug auf das Thema weniger stark wahrnehmen. Es zeigt sich, dass ein offenes Outing in der Wahrnehmung nichtbetroffener Personen, zwar Überwindung koste, aber grundsätzlich kein Problem sein sollte.

„Ich denk, dass man irgendwie mehr Panik davor hat, als es dann ist, weil ich denk mal die Leute haben dich eigentlich als Mensch sehr gern und ob du jetzt da homosexuell bist, spielt glaube ich für die Senioren dann einfach keine Rolle mehr.“ (Interview 01).

„Also da gibts wahrscheinlich vorher so viel anderes, was nicht passen könnte oder wo man vielleicht aneinandergeraten könnt oder diskutieren könnte. Ich glaub nicht, dass das, ein Punkt ist, was dann sagen: WOW die [unverständlich] total ab, weil die lebt mit einer Frau zusammen“, oder? Also das kann ich mir nicht vorstellen“ (Interview 03).

„Und ich müsste da jetzt schon sehr, sehr lange nachdenken, dass ich da wirklich ein Problem oder Herausforderung sehe, weil nochmal, und ich glaub da stehen wir als Unternehmen ganz klar dahinter.“ (Interview 05).

4.6.2 Unterkategorie 6.2. Wahrnehmungen und Ansichten zum Thema von betroffenen Personen

Homosexuelle Mitarbeiter*innen sehen ebenso Chancen wie Herausforderungen beim Thema „öffentliches Outing“. Es wird als wertvoll empfunden darauf aufmerksam zu machen, dass sexuelle Orientierung nichts am Charakter oder der Person ändert.

„Homosexualität hat nichts mit meinem Charakter zu tun. und schau: ja von mir hättest du jetzt nicht gedacht, aber ich gehöre genauso dazu...“ (Interview 02).

Ein Verständnis für stereotypes Denken der älteren Generation ist vorhanden, jedoch werden vor allem die Herausforderungen, die ein öffentliches Outing mit sich bringen kann, von Be-

troffenen Personen viel intensiver und mehr angstbehaftet wahrgenommen. Von Seiten homosexueller Klubbetreuer*innen werden Ängste aufgrund von Akzeptanz oder Abwertungen befürchtet, beziehungsweise die bei offen geouteten Personen auch wahrgenommen.

„Es könnte natürlich zu Problemen kommen vielleicht. So manche Ansichten einfach so: OK... Ich bin minderwertig“ (Interview 04).

„Oder komische Sprüche oder ja Bemerkungen einfach eher glaub ich.“ (Interview 04).

Eine weitere Herausforderung wird darin beschrieben, dass es psychisch belastend sei, sich der schwierigen Situation, täglich aufs Neue zu stellen. Es wird ebenso als belastend beschrieben, sich „zu verstecken“ um seine eigenen Kräfte im Kontakt mit den Pensionist*innen zu schonen, da man sich eigentlich nicht verstecken möchte.

„...das ist echt eine Sache, die mich belastet, aber auch wirklich einfach mit meiner Psyche, Gesundheit zu tun hat, ob ich mich jetzt auf den Dialog einlasse, weil ich mich verstecken kann und finde es toll, dass ich mich verstecken kann, weil zum Beispiel ein Transperson kann sich nicht verstecken“ (Interview 02).

„Aber ich hab wirklich durch die gemerkt, es ist so Tages abhängig habe ich gerade Lust mich zu verteidigen oder versteck ich mich wieder und das ist echt eine Sache, die mich belastet...“ (Interview 02).

Ebenso wird es nicht als „Bildungsauftrag“ von homosexuellen Mitarbeiter*innen gesehen, die Menschen für die Thematik zu sensibilisieren, nur weil sie selbst homosexuelle sind.

„Ich sehns jetzt aber auch nicht, als meine PERSÖNLICHE, die Betonung liegt auf persönlich, persönliche Arbeit, dass ich jetzt deren Meinungen oder Vorurteile alle vollkommen entkräfte und meine Kraft dafür aufbring und mich damit auseinander setz.“ (Interview 04).

4.7 Oberkategorie 7: Umgang mit Homophobie

Die Kategorie Umgang mit Homophobie in den Pensionist*innenklubs bezieht sich auf alle Ebenen, sowohl der persönlichen Haltung, als auch auf Handlungsebene des Unternehmens. Es werden Sichtweisen, Haltungen und Handlungen dargestellt, wie ein Umgang mit Homofeindlichkeit in diesem Arbeitsbereich gelebt wird, bzw. welche möglichen Verbesserungen es diesbezüglich bräuchte.

4.7.1 Unterkategorie 7.1. Unterstützung seitens des Unternehmens

Das Unternehmen zeigt sich aus Sicht der Interviewpartner*innen als sehr offen im Umgang mit dem Thema Diversität, Homosexualität bzw. auch Queer Aging. Alle Befragten erzählen

vom Bereich „Miteinander“, welcher eine Anlaufstelle für verschiedene Formen von Diskriminierung ist, so auch für Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung. Sollte man Homofeindlichkeit ausgesetzt sein, sind die Kolleg*innen dieses Bereiches zuständig für Hilfe und weitere Schritte. Die interviewten Personen hatten allesamt schon Kontakt mit den Mitarbeiter*innen von „Miteinander“ und fühlen sich laut Aussagen gut informiert.

„Wenn ichs jetzt richtig hab, ist das dieses Miteinander - Team. Wir haben da auch schon eine Sitzung mit denen ghabt. Ich finde die haben auch sehr gute Punkte rübergebracht.“ (Interview 04).

Es wird jedoch angemerkt, dass es mehr Schulungsangebote zum Thema Queer Aging und den Umgang damit benötigt.

„Für das KWP ist es einfach unglaublich wichtig, das Personal zu schulen und Öffentlichkeitsarbeit dafür zu leisten.“ (Interview 02). *„Meine Beispiele, die ich bis jetzt alle gehört habe, sind wirklich sehr vorbildlich.“* (Interview 02).

Die bisher angebotenen und wahrgenommenen Schulungsangebote werden als gut dargestellt. Seitens des Unternehmens ist es laut Teamleitung wichtig, noch mehr Transparenz für die Thematik und in weiterer Folge für die Anlaufstellen zu schaffen. Jede Person im Unternehmen, soll und muss wissen, wohin sie sich wenden kann, wenn sie Homofeindlichkeit erlebt und sich nicht an Kolleg*innen oder Vorgesetzte wenden möchte.

„Ich glaube, es fehlt dann schon noch wirklich an transparenter Information, was ist möglich, was ist nicht möglich? Wo kann ich mir Unterstützung holen? Als betroffene Personen in dem Fall, ja also als Person, die ja die angefeindet wird und die nicht respektiert wird, oder.“ (Interview 05).

4.7.2 Unterkategorie 7.2. Eigene Haltungen und Handlungen

Hier zeigen sich die Handlungen bzw. das Bewusstsein dafür, was möglich ist, oder möglich sein sollte, unterschiedlich. Es wird rückgemeldet, dass grundsätzlich eine klare Haltung dem Thema Homophobie gegenüber besteht, jedoch die Reaktionen darauf, teilweise einer sehr rücksichtsvollen Haltung den Besucher*innen gegenüber entsprechen. Man möchte die Senior*innen nicht vergraulen, auch im Sinne eines kundenorientierten Unternehmens. Es würde schon Haltung gezeigt, wohl eher aber vermittelnd, erklärend oder Situationen beschreiben auch um die Positionen nicht zu verhärten und in Kontakt mit den Besucher*innen zu bleiben und in Folge dessen Akzeptanz zu schaffen.

Bei einigen Interviewpartner*innen wird jedoch ganz klar Position bezogen. Wer mit dem Thema Homosexualität ein Problem hat und sich diskriminierend verhält, hat im Klub keinen Platz.

„Genau und ich glaube, das jetzt inzwischen den Leuten klar ist, dass das einfach bei uns so ist, dann und ja, und wem das wirklich total unangenehm ist, der muss dann einfach, kann halt in diesem Klub nicht so oft kommen, wenn das so ein Problem sein sollte.“ (Interview 03).

Die beiden homosexuellen Interviewpartner*innen beschreiben auch, dass es tagesabhängig ist, ob man sich, vor allem als betroffene Person, den Diskussionen bzw. Reflexionen mit den Besucher*innen oder aber vereinzelt auch Kolleg*innen stellen möchte.

„... einfach mit meiner Psyche, Gesundheit zu tun hat, ob ich mich jetzt auf den Dialog einlasse...“ (Interview 02).

Die Teamleitung sieht ihren Ansatz hier eindeutig. Wenn Personen aufgrund von Worten oder Taten Schaden zugefügt werden, kann ein Klubverweis die Konsequenz darstellen.

„Ja, dann ist aber ist ein Klub oder ein Haus ganz klar nicht der Platz für die Person und dann wird die Person halt eben auch verwiesen.“ (Interview 05).

„Wir definieren uns stark über unsere Haltungen und Werte und da stehts halt einfach dazu, dass wir offen gegenüber allem einfach gegenüberstehen, ja.“ (Interview 05).

5 Diskussion und Beantwortung der Forschungsfragen

Wie auch zu Beginn der Bachelorarbeit II beschrieben, ist es schwierig, allgemein gültige Aussagen zum Thema Homophobie zu treffen, da diese von verschiedenen, zum Teil subjektiven Variablen abhängig sind. (Krickler, 2015, S.1).

In diesem Kapitel sollen die Ergebnisse der Interviews der Bachelorarbeit II vorgestellt, mit der Theorie in Verbindung gebracht und damit einhergehend die Forschungsfragen beantwortet werden.

- Welche Erfahrungen haben Mitarbeiter*innen der Pensionist*innenklubs mit Homophobie bzw. Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung gemacht?

Die Pensionist*innenklubs zeigen sich als Einrichtung mit vielfältigem Klientel, welches sich in Alter, Herkunft, Interessen aber auch sexuellen Orientierungen unterscheiden. Die Mitarbeiter*innen erleben Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung unterschiedlich. Dies ist zum Teil abhängig von der jeweiligen Position. Die Teamleitung hat beispielsweise weniger direkten Kontakt zu den Besucher*innen, als zu den Kolleg*innen der Servicestelle und den Klubmitarbeiter*innen. Auf dieser Ebene wird Diskriminierung oder Homophobie nicht wahrgenommen. Es wird mehr Interesse an der Thematik seitens Mitarbeiter*innen und Kolleg*innen bekundet, bzw. grundsätzlich herrscht hier völlige Akzeptanz dem Thema Homosexualität, LGBTQI+ und Queer Aging gegenüber. Die Klubmitarbeiter*innen selbst haben unterschiedliche Erfahrungswerte mit Homophobie. In manchen Klubs haben vor allem homosexuelle Mitarbeiter*innen sowohl im Umgang mit den Kund*innen, aber auch vereinzelt mit den Kolleg*innen, negative Erfahrungen gemacht. Ihre sexuelle Orientierung wurde als nicht normal angesehen, für welche man zu Gott beten müsse, um die Person wieder auf den Rechten Weg zu bringen. Ebenso wird berichtet, von Kolleg*innen und Besucher*innen die Worte „Schwuler“, „Warmer“, ... auch in einem persönlichen Kontext wahrzunehmen. Die Erfahrungen mit Homophobie werden aber nicht als die Regel in der Arbeit mit den Senior*innen beschrieben. Mehr wird Interesse am Thema Homosexualität, Queer Aging, usw. beschrieben. Die Angebote der Pride Week oder auch des Regenbogen.Treffs werden gut wahr- und angenommen.

Die Ergebnisse, dass Homophobie mehr auf Senior*innenebene stattfindet unterstreicht die Theorie, dass ältere Generationen Homosexualität gegenüber weniger offen eingestellt sind als jüngere Menschen (Raml et al.,2017, S. 227). In Klubs, in welchen auch homosexuelle Mitarbeiter*innen, die sexuelle Orientierung als „kein Thema“ beschreiben, obwohl sie offen gelebt wird (sowohl auf Mitarbeiter*innen, als auch auf Senior*innenseite), wird ein deutlich stärkerer Frauenanteil beschrieben. Auch hier können Parallelen dazu gezogen werden, dass mehr Frauen eine wertschätzende und bejahende Haltung Homosexualität gegenüber haben als Männer (Raml et al.,2017, S. 227).

- Wie nehmen sie diese Diskriminierung wahr und welche Möglichkeiten finden sie im Umgang damit in ihrem Arbeitsalltag?

Heterosexuelle Klubbetreuer*innen nehmen Diskriminierung wenig bis kaum wahr. Sie bemerken zwar manchmal „lustige Äußerungen“ oder „Witzeleien“, dies wird aber als nicht tragisch gesehen. Diskriminierung wird mehr in „extremen Situationen“ verankert. *„Ja, ich muss sagen, ich habe in der Zeit, wo ich jetzt arbeite, noch nie wirklich was Negatives gehört, nur halt einfach Bemerkungen, wie sie es halt oft früher gemacht haben, also aber jetzt auch nicht extrem angefeindet ja.“* (Interview 01). Im Vergleich dazu zeigt sich, dass homosexuelle Menschen, mit Diskriminierung konfrontiert sind und diese auch schon als solche wahrnehmen, wenn sie im „Kleinen“ oder „Alltag“ stattfinden.

Dies deckt sich mit der in der Theorie bereits beschriebenen Tatsache, dass nichtbetroffene Personen, weniger auf das Thema sensibilisiert sind und somit fälschlich meinen, es würde kein diskriminierendes Verhalten in ihrem Arbeitsumfeld stattfinden (Küpper et al., 2017, S. 17ff.).

Möglichkeiten im Umgang mit Homophobie gibt es sowohl auf der Gesamtunternehmensebene in Form von Schulungen und dem Team des Bereichs „Miteinander“. Dieser stellt eine Anlaufstelle für alle Formen von Diskriminierung und behandelt in weiterer Folge mögliche Schritte und Lösungsvorschläge, wenn Anfeindungen passieren.

Die Mitarbeiter*innen selbst zeigen sich unterschiedlich im Umgang. Es wird zwar einerseits auf eine klare Haltung verwiesen, andererseits würden sie im direkten Umgang versuchen vermittelnd zu wirken bzw. aufzuzeigen, warum Ansichten nicht richtig und zeitgemäß sind. Das Argument für einen zurückhaltenden Umgang ist die Sorge Kund*innen zu verärgern oder zu vergraulen. Von homophoben Äußerungen betroffene Mitarbeiter*innen beschreiben ihre Handhabung im Arbeitsalltag abhängig von ihrer psychischen Belastbarkeit bzw. den Willen in Konfrontation zu gehen. „Öffentliche Outings“ vor Besucher*innen werden zum Teil aufgrund des Schutzes der Privatsphäre und möglichen Anfeindungen nicht gelebt.

Es soll hier im Anschluss erwähnt werden, dass sich die gewonnenen Daten einschließlich auf den urbanen Raum der Stadt Wien beschränken. Unter den homosexuellen Befragten befanden keine Frauen, ebenso waren die befragten Klubmitarbeiter*innen alle weiblich, männliche Interviewpersonen fehlen unter dem Betreuungspersonal. Diese Faktoren sind Limitationen, die die Aussagekraft der Studie einschränken und damit einhergehend keine allgemeine Gültigkeit zulässt.

6 Fazit

Die Pensionist*innenklubs stehen dem Thema Homosexualität offen gegenüber und zeigen hier Haltung. Sowohl auf Unternehmensebene als auch im Kreise der Mitarbeiter*innen zeigen sich klare Einstellungen.

Das Unternehmen stellt sich sehr innovativ und vorbildlich im Umgang mit Diversität und genderbasierten Themen dar. Eine Sichtbarkeit nach außen soll vermehrt stattfinden. Als Einrichtung, die als Zielgruppe alte und hochbetagte Menschen hat, ist die Teilnahme an der Regenbogenparade, das Angebot des Regenbogen.Treffs, sowie das Aufhängen der Regenbogenfahne auch abseits des „Pride Month“ ein wichtiges Signal. Das Thema Diversität, Homosexualität und LGBTQI+ existiert auch im Alter und soll auch offen gezeigt werden. Sowohl durch Angebote, als auch beim Thema Sichtbarkeit nach außen hat der Bereich Pensionist*innenklubs eine Vorreiterrolle von welchem anderen Unternehmen, welche mit ähnlichem Klientel arbeiten, profitieren können.

Innerhalb des alltäglichen Klubgeschehens im Kund*innenkontakt zeigt sich, dass es noch Aufklärungsarbeit braucht. Senior*innen, als auch Mitarbeiter*innen sollten verstärkt für das Thema sensibilisiert werden, da ein vermeintlicher Witz, ein nicht böse gemeintes Wort, oder Bemerkung als Kränkung und Beleidigung wahrgenommen wird und den Berufsalltag mitunter negativ verknüpfen kann.

Es bedarf auf Personalebene ein noch breiteres Schulungsangebot, um Sensibilisierung zu schaffen, Haltungen zu festigen und infolgedessen auch bestimmt bei diskriminierendem Verhalten auftreten zu können. Es wäre notwendig immer wieder und in regelmäßigem Austausch zu thematisieren und transparent zu machen, welche Einstellung das Unternehmen vertritt und welche Handlungsmöglichkeiten beispielsweise Mitarbeiter*innen im direkten Kontakt im Umgang mit Homophobie haben, ohne möglicherweise Sorge zu haben, dass Kund*innen vergault werden könnten. Ein nicht öffentliches Leben der sexuellen Orientierung zeigt meiner Meinung nach, dass hier noch immer Angst und Unsicherheit bezüglich des Verhaltens der Senior*innen und dem weiteren Umgang damit herrscht. Gerade bei betroffenen und unsicheren Mitarbeiter*innen braucht es viel sensibilisierende Unterstützungsangebote. Klare LGBTQI+ Richtlinien auch für die Besucher*innen sind wünschenswert. Es ist wichtig die geschützte Arbeitsatmosphäre hinsichtlich des Themas noch weiter auszubauen und Homophobie weiterhin keinen Platz zu bieten.

Literaturverzeichnis

- Ali Mohamed, S.T. (5.10.2021). Alt werden unter dem Regenbogen. MeinBezirk.at https://www.meinbezirk.at/mariahilf/c-lokales/alt-werden-unter-dem-regenbogen_a4917415#:~:text=Seit%202019%20ist%20der%20Regenbogen,Hilfsorganisationen%20f%C3%BCr%20queere%20Menschen%20beheimatet. [Abruf am 13.3.2023]
- De Vries, L., Fischer, M., Kasproski, D., Kroh, M., Kühne, S., Richter, D. & Zindel, Z. (2020). LGBTQI+ - Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert. *DWI-Wochenbericht*, 87 (36), 619-627. https://doi.org/10.18723/diw_wb:2020-36-1
- Franzen, J. & Sauer, A. (2010). *Benachteiligung von Transpersonen insbesondere im Arbeitsleben*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Koher, F. & Pühl, K. (2003). *Gewalt und Geschlecht. Konstruktionen, Positionen, Praxen*. Leske und Budrich.
- Krell, C. (2014). *Alter und Altern bei Homosexuellen*. Belz Juventa.
- Krickler, K. (2015). *Zivilgesellschaft und Homophobie in Österreich*. Newsletter für Engagement und Partizipation in Europa.
- Kühn, T. & Witzel, A. (2000). Der gebrauch einer Textdatenbank im Auswertungsprozess problemzentrierter Interviews. *Forum qualitative Sozialforschung* 1(3). <https://doi.org/10.17169/fqs-1.3.1035>
- Küpper, B., Klocke, U. & Hoffmann, L-C. (2017). *Einstellungen gegenüber lesbischen, schwulen und bisexuellen Menschen in Deutschland*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Mayring, P. (2019). Qualitative Inhaltsanalyse – Abgrenzungen, Spielarten, Weiterentwicklungen. *Forum qualitative Sozialforschung* 20(3). <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-20.3.3343>.
- Mayring, P. & Fenzl T. (2014). Qualitative Inhaltsanalyse. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. (S. 543–556). Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0_38
- Raml, R., Dawid, E., Feistritzer G. & Hochwarter, Ch. (2017). 3. *Männerbericht*. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- Schmidt, F., Schondelmayer A-Ch. & Schröder, U. (2015). Lebenswirklichkeiten, Forschungsergebnisse und Bildungsbausteine – Einleitung. In F. Schmidt, A-Ch. Schondelmayer & U. Schröder (Hrsg.), *Selbstbestimmung und Anerkennung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Lebenswirklichkeiten, Forschungsergebnisse und Bildungsbausteine*. (S. 9-22). Springer Verlag.

Vogt, S. & Werner M. (2014). *Forschen mit Leitfadeninterviews und qualitativer Interviewanalyse*. [Skript, Fachhochschule Köln]

Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung/ Forum: Qualitative Social Research*, 1(1). <https://doi.org/10.17169/fqs-1.1.1132>

Internetquellen:

<https://www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/homosexualitaet/265197/homophobie-abwertung-von-lesbischen-schwulen-und-bisexuellen-personen/> [Abruf am 15.2.2023]

<https://www.wien.gv.at/presse/2006/02/03/5-jahre-betriebsfuehrung-der-wiener-pensionistenklubs> [Abruf am 10.3.2023]

<https://kwp.at/pensionistenklubs> [Abruf am 13.3.2023]

<https://villavida.at/event/bonbonniere/> [Abruf am 13.3.2023]

<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/Themen/LGBTIQplus.html> [Abruf am 13.3.2023]

<https://www.bachelorprint.at/methodik/induktiv-deduktiv/> [Abruf am 14.4.2023]

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Flyer Regenbogen.Treff	6
Abbildung 2: Zustimmung zur Aussage „Homosexuelle Menschen sollen so leben dürfen, wie sie wollen“	7
Abbildung 3: Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung oder Geschlecht (-sidentität)in unterschiedlichen Lebensbereichen	10
Abbildung 4: Outing am Arbeitsplatz von LGBTQI+ Personen	11
Abbildung 5: Beispiel für Ober- und Unterkategorie	17
Abbildung 6: Ablauf deduktives Kategoriemodell	19

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Interviewpartner*innen	13
Tabelle 2: Dauer der Interviews	14
Tabelle 3: Das Kategoriesystem	19

Anhang

Interviewleitfaden:

Hallo, liebe/r XY.

Ich möchte mich bedanke, dass du dir Zeit genommen hast für das Interview. Ich schreibe gerade meine BA II zum Thema „Thematisierung von oder Umgang mit Homosexualität in Pensionisten*innenklubs“

Ich würde dich am Anfang gerne bitten zu beschreiben, in welchem Bereich du derzeit tätig bist, was dein Aufgabengebiet ist, bzw. was dein alltägliches tun ist?

Wie erlebst du die Senior*innen und Besucher*innen des Klub, in ihrem Umgang miteinander, wer sind die Besucher*innen, welche Personengruppen?

Wie erlebst du die Senior*innen in ihrem Umgang mit den Mitarbeiter*innen des Klubs?

Wie erlebst du Senior*innen in ihrem Umgang mit dem Thema Homo- oder beispielsweise Transsexualität.

In weiterer Folge, wie erlebst du die Besucher*innen Menschen gegenüber, die homosexuell, trans, queer,sind?

Erzähle mir eine Situation, in der du mit dem Thema Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung in Kontakt gekommen bist.

Was ist passiert? (Es dürfen auch gern mehrere Situationen sein)

(Wie bist du mit der Situation umgegangen? – Als Ad hoc oder Zwischenfrage)

Wie siehst du die Situation sich als homosexuell zu „outen“, – welche Schwierigkeiten siehst du?

Welche Möglichkeiten siehst du darin?

Welche Herausforderungen siehst du beim Thema Homophobie im Klub?

Wie kann man deiner Meinung nach mit Homophobie im Klub umgehen, bzw. wie hat du solche Situationen bis jetzt geregelt, wo siehst du Verbesserungspotential?

Gibt es von Unternehmensseite deiner Meinung nach Verbesserungsmöglichkeiten?

Information und Einwilligungserklärung zur Teilnahme an einem Interview im Rahmen einer Bachelorarbeit zu (*Titel der Arbeit einsetzen*)

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer!

Mein Name ist Sigrid Müller und ich bin Studierende des Studiengangs Aging Services Management an der Ferdinand Porsche FernFH in Wiener Neustadt. Ich lade Sie ein, im Zuge meiner Bachelorarbeit zum Thema

„Diskriminierung am Arbeitsplatz- Thematisierung und Umgang mit Homosexualität in den Pensionisten*innenklubs“

an der Ferdinand Porsche FernFH, an einem Interview teilzunehmen.

Ihre Teilnahme erfolgt freiwillig. Sie können jederzeit ohne Angabe von Gründen aufhören. Die Ablehnung der Teilnahme oder ein vorzeitiges Beenden hat keine nachteiligen Folgen für Sie.

Bitte lesen Sie den folgenden Text sorgfältig durch und bestätigen Sie die Einwilligung zur Teilnahme nur

- wenn Sie Art und Ablauf dieser Studie vollständig verstanden haben,
- wenn Sie bereit sind, der Teilnahme zuzustimmen und
- wenn Sie sich über Ihre Rechte als Teilnehmer_in an dieser Studie im Klaren sind.

-

1. Was ist der Zweck der Studie?

Die Studie soll untersuchen, ob und wie Homosexualität in den Pensionist*innenklubs ein Thema ist und wie mit Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung umgegangen wird, bzw. wie die Wahrnehmungen hierzu sind

2. Wie läuft die Studie ab?

Im Rahmen der Bachelorarbeit werden 5 Personen der Pensionist*innenklubs, unterschiedlichen Alters, Geschlechts interviewt. Die Teilnehmer*innen sind sowohl Mitarbeiter*innen der Klubs, als auch Personal aus dem administrativen Bereich. Die Dauer des Interviews wird ca. 15-25 Minuten betragen. Das Interview wird mit einem Audiogerät) aufgezeichnet und anschließend in einem Textdokument transkribiert. Alle Teilnehmer*innen bleiben anonym.

3. Welche Risiken gibt es und wie kann die Teilnahme vorzeitig beendet werden?

Die Teilnahme ist mit keinen Risiken für Sie verbunden und Sie können jederzeit auch ohne Angabe von Gründen aus der Studie ausscheiden.

4. Datenschutz

Im Rahmen dieser Studie werden Daten über Sie erhoben und verarbeitet werden. Es ist grundsätzlich zu unterscheiden zwischen

- 1) jenen personenbezogenen Daten, anhand derer eine Person direkt identifizierbar ist (z.B. Name, Geburtsdatum, Adresse, Sozialversicherungsnummer, Bild- oder Tonbandaufnahmen, ...).
- 2) pseudonymisierten personenbezogenen Daten, das sind Daten, bei denen alle Informationen, die direkte Rückschlüsse auf die konkrete Person zulassen, entweder entfernt oder durch einen Code (z. B. eine Zahl) ersetzt oder (z.B. im Fall von Bildaufnahmen) unkenntlich gemacht werden. Es kann jedoch trotz Einhaltung dieser Maßnahmen nicht vollkommen ausgeschlossen werden, dass es zu einer Re-Identifizierung kommt.
- 3) anonymisierten Daten, bei denen eine Rückführung auf die konkrete Person ausgeschlossen werden kann.

Zugang zu den Daten anhand derer Sie direkt identifizierbar sind (siehe Punkt 1), hat nur Sigrid Müller. Die Daten sind gegen unbefugten Zugriff geschützt. Sämtliche Personen, die Zugang zu diesen Daten erhalten, unterliegen im Umgang mit den Daten den geltenden nationalen Datenschutzbestimmungen und/oder der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Die Weitergabe der Daten an den/die Betreuer_in der Bachelorarbeit zum Zweck der Begutachtung der Arbeit erfolgt nur in pseudonymisierter oder anonymisierter Form. Auch für die Bachelorarbeit oder etwaige Publikationen werden nur die pseudonymisierten oder anonymisierten Daten verwendet.

Der Code, der eine Zuordnung der pseudonymisierten Daten zu Ihrer Person ermöglicht, wird nur von Sigrid Müller aufbewahrt.

Im Rahmen dieser Studie ist keine Weitergabe von Daten in Länder außerhalb der EU vorgesehen.¹

Ihre Einwilligung bildet die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten. Sie können Ihre Einwilligung zur Erhebung und Verarbeitung Ihrer Daten jederzeit widerrufen. Nach Ihrem Widerruf werden keine weiteren Daten mehr über Sie erhoben. Die bis zum Widerruf erhobenen Daten können allerdings weiter im Rahmen dieser Studie verarbeitet werden.

Nach der DSGVO stehen Ihnen grundsätzlich die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, Datenübertragbarkeit und Widerspruch zu, soweit dem nicht andere gesetzliche Vorschriften widersprechen.

Sie haben auch das Recht, bei der österreichischen Datenschutzbehörde eine Beschwerde über den Umgang mit Ihren Daten einzubringen (www.dsb.gv.at).

Die voraussichtliche Dauer der Bachelorarbeit ist bis April 2023 Die Dauer der Speicherung der erhobenen Daten über das Ende der Studie hinaus ist durch Rechtsvorschriften geregelt und beträgt 10 Jahre.

Falls Sie Fragen zum Datenschutz in dieser Studie haben, wenden Sie sich zunächst an mich. Ich kann Ihr Anliegen ggf. an die Personen, die für den Datenschutz verantwortlich sind, weiterleiten.

Datenschutzbeauftragter der FernFH: datenschutz@fernfh.ac.at

¹ Beachten Sie hierbei bitte lediglich, dass im Falle der Verwendung der Software MS Teams für das Interview nicht gänzlich ausgeschlossen werden kann, dass Daten des Interviews seitens Microsofts an Dritte (allenfalls auch in Drittstaaten) weitergegeben werden könnte. Für weitere Informationen hierzu siehe die Datenschutzerklärung von Microsoft: <https://privacy.microsoft.com/de-de/privacystatement>.

5. Möglichkeit, weitere Fragen zu stellen:

Für weitere Fragen im Zusammenhang mit dieser Studie stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung. Auch Fragen, die Ihre Rechte als TeilnehmerIn an dieser Studie betreffen, werden Ihnen gerne beantwortet.

Name der Kontaktperson:

Erreichbar unter: E-Mail: sigrid.mueller@mail.fernfh.ac.at

6. Einwilligungserklärung

Name des Teilnehmers / der Teilnehmerin: _____

Ich erkläre mich bereit, an einem Interview im Rahmen der Bachelorarbeit von Sigrid Müller teilzunehmen.

Ich habe den Text der Studieninformation und Einwilligungserklärung, der insgesamt 4 Seiten umfasst, gelesen. Aufgetretene Fragen wurden mir verständlich und genügend beantwortet. Ich hatte ausreichend Zeit, mich zu entscheiden. Ich habe zurzeit keine weiteren Fragen mehr.

Ich behalte mir jedoch das Recht vor, die Teilnahme jederzeit zu beenden, ohne dass mir daraus Nachteile entstehen. Ich behalte mir außerdem das Recht vor, meine Einwilligung zur Erhebung und Verarbeitung meiner Daten zu einem späteren Zeitpunkt zu widerrufen.

Ich stimme ausdrücklich zu, dass meine im Rahmen dieser Studie erhobenen Daten wie im Abschnitt „Datenschutz“ dieses Dokuments beschrieben, verwendet werden.

Eine Kopie der Studieninformation und Einwilligungserklärung habe ich erhalten. Das Original verbleibt bei Sigrid Müller, der Autorin der Bachelorarbeit.

.....
(Datum und Unterschrift der Teilnehmerin / des Teilnehmers)

.....
(Datum und Unterschrift Sigrig Müller)

Interview	Zeilen	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
1	7-13	Ich sage immer ganz, ganz nett die Leute zu bespaßen, aber im Grunde ist es natürlich mehr, also wir planen für die Senioren, dass die Senioren halt nicht in ihren eigenen 4 Wänden sitzen, dass sie irgendwie zusammenkommen. Und dass das einfach quasi auch gefördert wird. Wir planen Veranstaltungen und ja sind, sind natürlich auch oft emotionale Stütze für die Senioren. Ja, so wie es die Zeit auch zulässt. Natürlich kommt da jetzt noch, ist natürlich noch viel auch dazwischen noch ja, aber im Großen und Ganzen glaube ich	Veranstaltungen werden geplant, Unterstützung für die Senior*innen wird geboten, Einsamkeit wird vorgebeugt	O.K. 1 und U.K. 1.1/ 1.2. Der Arbeitsbereich ist vielfältig. Es wird sowohl im administrativen Bereich viel von den Klubmitarbeiter*innen abverlangt, als auch im direkten Kontakt mit den Senior*innen. Die Teamleitung erlebt ihre Arbeit ebenso vielfältig. Sie ist weniger im Kontakt mit den Senior*innen, hat viel administrative Verantwortung und ist Schnittstelle und in Arbeitsgruppen tätig
2	12-14	Mein Alltag besteht meist daraus entweder am Laptop, nach Workshop Partner*innen zu suchen oder Workshops zu leiten die Koordination von Terminen. Und Ja, nach neuen Weiterbildungsmöglichkeiten für die Pensionistin zu suchen	Laptoparbeit, Terminkoordination und Weiterbildungsmöglichkeiten suchen	
3	8-10	meine Aufgaben sind ja die, die Betreuung der Seniorinnen im Klub. ähm, die Organisation der Aktivitäten, ja selber Aktivität durchführen, Ausflüge, den Klubbetrieb einfach mit meiner Kollegin zu führen.	Betreuung der Senior*innen, Aktivitäten und Ausflüge	
3	7-10	Ja arbeite seit Oktober 20 im Senioren - Treff. In einem Pensionistenklub als Betreuerin 25 Stunden und die meine Aufgaben sind ja die, die Betreuung der Seniorinnen im Klub. ähm, die Organisation der Aktivitäten, ja selber Aktivität durchführen, Ausflüge, den Klubbetrieb einfach mit meiner Kollegin zu führen.“	Senior*innenbetreuung und Organisation von Ausflügen	
1	18-20	Genau also wir planen Veranstaltungen wir buchen Künstler wir kochen oft zu Veranstaltungen wir, bestellen Essen und wir. Wir bestellen jeden Mittwoch die Bäcker Bestellung, dass die Senioren eine Jause haben	Buchung von Veranstaltungen, Künstler*innen, administratives	
2	8-10	Da geht es darum, um einen kreativen Raum zu schaffen Kunstbildung für PensionistInnen anzubieten.	Kunstbildung für Besucher*innen	
4	16-17	heißt von Getränken bis persönlichen Anliegen zum Teil. Veranstaltungen, die wir geplant haben, die durchzusetzen	Veranstaltungen planen und persönlich Anliegen der Besucher*innen	
4	22-23	Genau wir schauen, wieviel Leut, da sind, wir machen Bäckerbestellungen wir... Viele, viele andere Bestellungen haben wir auch dabei.	viele administrative Tätigkeiten	
5	14-16	Geht natürlich einerseits um die Personalführung, um Angebot um ein Budget, Was wir dafür haben. Dass die Klubs besetzt sind. Da passiert natürlich immer total viel, manche schönen Sachen,	Personalführung, Budget und Klubbesetzung ist hier Aufgabe	
5	17-19	Wo man einfach dabei ist, das sind natürlich viele Feste und Veranstaltungen, aber auch so Sachen halt eben, dann irgendwo der Strom nicht mehr da ist, oder Ja, ein Wasserschaden plötzlich auftritt, wo man dann natürlich wieder viel umorganisieren muss.	Veranstaltungsplanung und Schnittstelle bei Problemen	

1	28-41	„Also wir haben eigentlich alle Altersklassen da. Man sieht es ganz gut bei den Gruppen auch. Was also beim bei gewissen Gruppen beim Line Dance zum Beispiel sind die etwas fitteren Senioren, so beim normalen Klubbetrieb beim Kartenspielen Und so weiter sind halt die etwas betagteren Senioren.“	Gemischte Altersklassen mit verschiedenen Interessen	O.K. 2 Die Besucher*innen der Klubs sind gemischt in ihren Altersklassen. Es werden mehr Frauen, als Männer zu den Besucher*innen gezählt und in ihren Interessen sind sie ebenso vielfältig und fit. Es gibt aber auch die Senior*innen, die wenig offen Neuem gegenüber sind und deren Einstellung "Früher war alles besser" ist. Kreativität ist wichtig. Die Pensionist*innen weden in den klubs, hinsichtlich ihrer Herkunft, teils als bunt gemischt, teils wenig vielfältig wahrgenommen
2	45-46	ich mein, wenn man schaut, haben wir durchschnittlich sehr viel mehr Frauen	Mehr Frauen im Klub	
3	21-22	ich hab bei unserem Club den Eindruck, sie sind sehr gemischt.	Gesmishtes Klientel	
3	28-29	also das ist weit weg von dem, wo ich vielleicht früher gedacht hätte, da sitzen nur ganz alte und tun nur Karten spielen.“	nicht nur Kartenspielen	
4	33-34	„Also bei uns im Klub sind die Personengruppen nicht so vielfältig. Wir haben hauptsächlich Österreicher*innen bei uns.“	wenig Vielfalt, hauptsächlich Österreicher*innen	
5	44-46	„Aber es gibt halt auch es ja sehr lebensbejahende Personen, die einfach wirklich froh sind.. Die auch einen guten Schwung dann eben in ihr Umfeld auch mit reinbringen.“	Fröhliche Personen mit Schwung	
5	77-78	„Und oft fallen halt eben die Worte: "Früher war alles besser"“	Wenig aufgeschlossen für Neues	
1	38	wir haben eigentlich alle Altersklassen da.	Alle Altersklassen	
2	41-42	natürlich alle Personen, die sich irgendwie kreativ ausleben wollen.	krative Personen	
3	25-27	Wir haben total fitte, die machen Line Dance. Wir haben Englisch Gruppe die sind auch sehr gemischt, also gemischte Senioren vom Alter her und von den Interessen	fit und unterschiedliche Interessen	
4	33	bei uns im Klub sind die Personengruppen nicht so vielfältig	wenig Vielfalt, hauptsächlich Österreicher*innen	
4	35	weniger Migrant*innen	wenig Migrant*innen	

5	41-45	Und manche Senior*innen gibt s da, die sehr offen auf die Personen zugehen, wo man merkt, die freuen sich, dass ein neues Gesicht auftaucht, die halt dann einfach über den Klub erzählen, dass sie vielleicht einbinden, auch wenn sie in einer Gruppe sitzen, dass sie einladen, wirklich sich dazusetzen.“	Senior*innen sind offen neuen Menschen gegenüber	O.K. 3 und U.K. 3.1. /3.2. Es zeigt sich in allen Klubs, dass Senior*innen oft neuen Besucher*innen gegenüber, ablehnend und negativ eingestellt sind. Die Willkommenskultur ist zum Teil nur mäßig ausgeprägt. Andererseits werden sie im Umgang aber auch ebenso offen und freundlich in unterschiedlichen Gruppen beschrieben. Der Umgang mit den Mitarbeiter*innen ist meist wertschätzend und teils freundschaftlich. Es kommt jedoch immer wieder vor, dass Besucher*innen den Klubbetreuer*innen gegenüber fordernd und unhöflich verhalten. Im Umgang mit der Teamleitung wird Höflichkeit im Sinne von hierarchischer Haltung wahrgenommen.
3	64-65	Sie reden sich irgendwie zusammen, sie mischen sich irgendwie mehr.“	mischen sich in den Personengruppen	
2	54-56	haben sich wirklich unglaublich schöne Verbindung ergeben. Man merkt, dass die Leute wirklich zusammenschweißen und dass sie über das Hobby Freundschaften entwickeln	es entwickeln sich Freundschaften durch das Hobby	
1	46-48	können auch schon gelegentlich etwas harscher werden, wenn irgendwas anders ist, als es früher war	Wenig offen bei Veränderung	
5	49-50	Ja, so wirklich willkommen fühlen tue ich mich da jetzt eigentlich auch nicht.	Wenig Willkommenskultur	
1	45-46	Wir haben Senioren, sind total umgänglich	umgänglich im Kontakt	
5	58-59	Und zu mir der Umgang dann auch wieder merk ich, dass es da, dass da sehr hierarchische Denke vorherrscht	Hierarchisch im Umgang mit der Teamleitung	
3	83	sie sind.... I hab den Eindruck ehrlich zu uns und offen	offen und ehrlich im Kontakt zu den Mitarbeiter*innen	
5	51-55	Manche Senior*innen sind sehr froh, dass sie da auch Ansprechpersonen haben, dass sie, wenn sie wen zum Austauschen haben, freuen sich dann eben, auch wenn sie, wenn sie was einbringen können, und dann gibts Senior*innen, die wirklich kommen und einfach einen forscher Umgang pflegen	Froh über Ansprechpersonen, aber auch forscher Umgang	
2	59-60	wenn neue Leute dazukommen in eine neue Gruppe das erstmal ein schützender, Ich glaube über den Raum was schützendes ist	Zurückhaltend bei neuen Menschen	
2	78-79	muss dann auch manchmal schauen, wo fängt Arbeit an? Wo fängt die Freundschaft an?	Freundschaftliches Verhältnis zwischen Besucher*innen und Mitarbeiter*innen	
4	54	Prinzipiell ist die Stimmung sehr gut eigentlich.	gute Stimmung generell	
4	68	Also, manchmal denke ich mir schon: seid bitte still.	schwierige Ansichten der Besucher*innen	

3	121-122	Und die wissen alle total Bescheid, was diese Regenbogenfahne bedeutet, dass wir so ein Klub plus sind in der Beziehung"	Wissen über die Regenbogenfahne und Bedeutung bescheid	O.K. 4 Homosexualität ist im Bereich Pensionist*innenklubs ein Thema. Teils mit Schwerpunkten in den Klubs direkt, oder als wiederkehrende Gesprächsthemen. Das Unternehmen selbst und auch die Führungskräfte versuchen Diversität und Vielfalt durch Öffentlichkeitsarbeit, Schwerpunktkaktionen und Arbeitsgruppen sichtbar zu machen. Es gibt sowohl homosexuelle Klubbetreuer, als auch Senior*innen- unter ihnen ist Homosexualität jedoch "kein Thema", sondern Normalität
3	132-124	„Ich persönlich kenne jetzt niemanden im Klub, der Divers oder eine queere Person ist, muss ich ganz offen sagen.“	kein Wissen über queere Besucher*innen	
4	88-89	„Es kommen schon manchmal, also letztens haben wir glaub ich, oder ist zwischen den Pensionistinnen der Gespräche über Transsexualität geführt worden...“	es werden manchmal Gespräche über sexuelle Orientierung geführt	
1	71-72	„Der Regenbogen Treff ist einfach eine Gruppe, die halt ... extra für queere Senioren auch da ist, wo sie sich halt keine Sorgen machen müssen.“	Der Regenbogen.Treff ist ein geschützter Raum	
2	87-88	Also Homosexualität ...ich bin homosexuell und deswegen ist das wirklich ein ... Ja, wirklich NICHT präsent Thema	Homosexualität ist nicht präsent bei homosexuellen Peronen	
2	99-100	aber wie gesagt es sind auch Pensionist*innen im Atelier schwul, also lesbisch und geheiratet haben, wo andere Pensionistinnen eingeladen worden sind.	Homosexuelle Pensionist*innen	
5	121-123	dass wir jetzt eben eine Arbeitsgruppe haben, seit ein paar Monaten. Wo wir uns einfach mit dem Thema auseinandersetzen, wie können wir es auch sichtbar machen, dass Homosexualität im Alter existiert. Dass das ein Fakt ist	Es gibt Arbeitsgruppen zum Thema LGBTQI+ im Alter	
1	65	Wir sind immer im Klub Plus, das ist der Regenbogen Treff.	Regenbogen.Treff als Angebot	
1	72-73	Also bei uns werden sie quasi mit offenen Armen empfangen	Offenheit für homosexuelle Personen	
1	76-77	Und daher wird das dieses Aushängeschild haben wissen Sie, dass wir einfach eine Anlaufstelle sind	Anlaufstelle für queere Senior*innen	
2	56-58	Ich war auf einer auf einer lesbischen Hochzeit eingeladen, wo es mich super gefreut hat, dann auch eben andere Pensionistinnen aus dem Klub zu sehen	Senior*innen auf lesbischer Hochzeit	
2	95-98	durch diese Kreativität wird man einfach menschlich offener und weil man eh Jeden Tag herausgefordert wird, Neues zu probieren sind halt auf einmal zu alte Konzeption, Konzepte wie heterosexuellen Beziehung oder Trans sein einfach nicht mehr so fremd	Kreativität macht Menschen offener für neue Konzepte wie Homosexualität	
5	101	mit mir ganz, ganz wenig darüber gesprochen	wenig darüber gesprochen	
5	128-131	Veranstaltungen mit dem Schwerpunkt: Homosexualität Queerness im Alter stattfinden.	Schwerpunktveranstaltungen im Unternehmen	
		Höhepunkt wird sicher auch sein, dass wir als Unternehmen, als KWP bei der Parade dabei sind, wo wir einfach ganz klar ein Zeichen setzen wollen, dass, Vielfalt vor der Pension nicht stoppt.	Es sollen Zeichen gesetzt werden, dass Vielfalt gelebt wird auch im Alter	
5	134-135	Mit "Demenz Raum" wird ein Special geben, wo es eben auch um Homosexualität im Alter geht	spezielle Veranstaltung über Homosexualität im Alter	
5	140	Wir'ds Schwerpunktthemen dazu geben	Schwerpunktthemen	

4	139	„Wird schon abwertend geführt. Ich fühle mich allerdings nicht jetzt direkt angegriffen.“	Wahrnehmung von Abwertung, aber kein persönlicher Angriff	O.K. 5 und U.K. 5.1./ 5.2. Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung wird von manchen Mitarbeiter*innen mehr, von manchen weniger wahrgenommen. Homosexuelle Mitarbeiter berichten mehr von Situationen, in welchen sie diskriminierendes Verhalten erfahren haben, als heterosexuelle. Dies bezieht sich auf die Arbeit in den Pensionist*innenklubs. Von seiten des Unternehmens, wurde keine Diskriminierung erfahren.
4	134-135	„Manchmal macht er mir dann komische Komplimente und sagt dann: "bitte aber nicht falsch verstehen, i bin kein Warmer"	Sprüche wie "Warmer" werden getätigt	
1	89-91	Ja, ich muss sagen, ich habe in der Zeit, wo ich jetzt arbeite, noch nie wirklich was Negatives gehört, nur halt einfach Bemerkungen, wie sie es halt oft früher gemacht haben, also aber jetzt auch nicht extrem angefeindet ja	Es werden Bemerkungen wahrgenommen, aber keine extremen Anfeindungen	
2	120-123	da war ich Aushilfe in einem anderen Klub und da wurde ich auch wieder nach meiner Partnerin gefragt und haben auch wieder gesagt, dass ich einen Partner habe, und da wurde mir gesagt, dass für mich heute Nacht gebetet wird und ich bitte wieder auf den rechten Weg kommen soll.“	Homosexualität wird nicht als "Norm" wahrgenommen und daher gebetet, dass man Normal wird	
5	187	Zum Glück noch nicht, also was mich jetzt so einer Herausforderung gestellt hätte	Diskriminierung aufgrund von Sexueller Orientierung nicht erlebt	
1	181-182	„Ich persönlich also habe das noch nie erlebt, weder zu Kolleginnen oder zu mir, oder dass die Seniorinnen sich irgendwie abfällig geäußert hätten	Diskriminierung aufgrund von Sexueller Orientierung nicht erlebt	
5	192.194	hätte ich gesehen, zum Beispiel, wenn es aus dem kulturellen Background herkommt, so diese Barriere Sprache eben, aber jetzt da zum Thema Homosexualität	Diskriminierung aufgrund von Sexueller Orientierung nicht erlebt	
1	157-158	Ich glaube, hat man gesehen bei der Lesung von der Dragqueen, dass die Besucherinnen sehr interessiert sind	Es wird Interesse wahrgenommen, denn Ablehnung	
1	181-182	Ich persönlich also habe das noch nie erlebt, weder zu Kolleginnen oder zu mir, oder dass die Seniorinnen sich irgendwie abfällig geäußert hätten.	Diskriminierung aufgrund von Sexueller Orientierung nicht erlebt	
4	139-141	Wird schon abwertend geführt. Ich fühle mich allerdings nicht jetzt direkt angegriffen. Ich finds zwar deppert, dass ers sagt, es ist aber was mit dem Ich glaube ich relativ gut umgehen kann	Wahrnehmung von Abwertung, aber kein persönlicher Angriff	
4	249-250	ich tu mir da jetzt tatsächlich ein bisschen schwer, weil so viel Diskriminierung oder oder Aussagen habe ich gar nicht mitgekriegt.	Diskriminierung wird nicht oft erlebt	

1	179-181	Weil die Senioren haben ja ein gewisses Bild von von Homosexuellen und dass man ihnen selbst zeigen kann, das es eigentlich überhaupt nichts irgendwie am Wesen irgendwas macht	Homosexualität ändert nichts am Wesen	O.K. 6 und U.K. 6.1./ 6.2. Sich öffentlich als Homosexuell zu outen bringt laut befragten Personen sowohl Chancen als auch Herausforderungen mit sich. Chancen werden vor allem in der Bewusstseinsförderung im Umgang mit der Thematik gesehen, als auch im Aufbrechen von Stereotypen. Es kann Pensionist*innen bewusst gemacht werden, dass Homosexualität nichts am Charakter der Personen ändert. Schwierigkeiten sehen vermehrt die homosexuellen Interviewpartner. Es werden Ängste über fehlender Akzeptanz und Abwertung geäußert. Die heterosexuellen Interviewpartner*innen sehen meist weniger Herausforderungen. Sie sehen die Entscheidung zwar als schwierig, jedoch glauben sie, dass es für die Senior*innen im Klub kein Thema wäre.
4	222-224	Ich sehe jetzt aber auch nicht, als meine PERSÖNLICHE, die Betonung liegt auf persönlich, persönliche Arbeit, dass ich jetzt deren Meinungen oder Vorurteile alle vollkommen entkräfte und meine Kraft dafür aufbring und mich damit auseinander setz	Es ist nicht die Aufgabe der Mitarbeiter*innen, alte Sichtweisen aufzubrechen	
2	194-195	Homosexualität hat nichts mit meinem Charakter zu tun. und schau: ja von mir hältst du jetzt nicht gedacht, aber ich gehöre genauso dazu..."	Homosexualität ändert nichts am Wesen oder am Charakte	
4	212-213	Oder komische Sprüche oder ja Bemerkungen einfach eher glaub ich	Sorge vor Sprüchen	
4	193-194	„Es könnte natürlich zu Problemen kommen vielleicht. So manche Ansichten einfach so: OK... Ich bin minderwertig	Sorge Minderwertig zu sein	
1	148-150	Ich denk, dass man irgendwie mehr Panik davor hat, als es dann ist, weil ich denk mal die Leute haben dich eigentlich als Mensch sehr gem und ob du jetzt da homosexuell bist, spielt glaube ich für die Senioren dann einfach keine Rolle mehr	Die Angst vor Ablehnung nach dem Outing ist größer, tatsächlich würde es wenig Rolle spielen	
2	137-139	Aber ich hab wirklich durch die gemerkt, es ist so Tages abhängig habe ich gerade Lust mich zu verteidigen oder versteck ich mich wieder und das ist echt eine Sache, die mich belastet	Tagesabhängig ob man als betroffene Person die Konfrontation sucht	
5	241-243	Und ich müsste da jetzt schon sehr, sehr lange nachdenken, dass ich da wirklich ein Problem oder Herausforderung sehe, weil nochmal, und ich glaub da stehen wir als Unternehmen ganz klar dahinter	wenige Herausforderungen bei Outing werden gesehen	
5	224	Ich finde immer einen super Schritt, weils einfach wieder eine Bewusstseinsmache	Chance von Förderung von Bewusstsein	
5	229	Und eine Chance ist es natürlich	Outing als Chance	
5	232	Dass es einfach Mut macht	Macht Mut	
5	254-255	Natürlich wird es dann zum Thema, wenn die Person dann eben andere Personen dadurch wirklich diskriminiert, oder hier auch durch auch durch Worte Schaden zufügt	Es könnte danach zu Diskriminierung kommen	
3	248	wären vielleicht mit dem Thema mehr in Berührung kommen	Information über Thematik durch Outing	
2	177	Aber im Umgang mit dem Pensionist*innen gibts das leider	Herausfordernde Situationen mit Besucher*innen gibt es	
2	179	Im Unternehmen selbst habe ich weniger das Gefühl, dass ich da Hemmungen haben müsste	Keine Probleme sich zu outen vor dem Unternehmen	
2	194-195	wir sind eine ganz bunte Familie und Homosexualität hat nichts mit meinem Charakter zu tun	Chance von Förderung von Bewusstsein	
2	196-198	Und auch gerade in "Problemklubs" oder in schwierigen Pensionist*innen - Verhältnissen finde ich es wichtig, irgendwie aufmerksam zu machen	Chance von Förderung von Bewusstsein	
1	180-182	Senioren haben ja ein gewisses Bild von von Homosexuellen und dass man ihnen selbst zeigen kann, das es eigentlich überhaupt nichts irgendwie am Wesen irgendwas macht, sondern dass das halt einfach ein normaler Mensch ist	Stereotype werden aufgebrochen	
2	216-220	Es wurde mal so schön über den Regenbogen Treff gesagt. Wo siehst du denn in 20 Jahren? Und da hat mein Arbeitskollege gesagt, ich hoffe, in 20 Jahren gibt es nicht mehr, weil einfach keine Notwendigkeit mehr für diesen gibt. Und das wäre natürlich das Ziel, wo wir alle drauf zusteuern sollten.	Möglichkeit Normalität zu schaffen, damit es spezielle Angebote nicht mehr braucht	
1	156	Das ist eigentlich eine relativ schwere Sache	schwierige Situation	
1	168-169	Ich kann mir auch vorstellen, dass das eine sehr, sehr schwere Entscheidung ist	schwere Entscheidung sich zu outen	

2 180-181		Für das KWP ist es einfach unglaublich wichtig, das Personal zu schulen und Öffentlichkeitsarbeit dafür zu leisten.“	Schulungen und Öffentlichkeitsarbeit sind wichtig	O.K. 7 und U.K. 7.1./7.2. Es gibt von Unternehmensseite Unterstützungsangebote, sollte Homosexualität erhebt werden. Die Befragten Personen kennen die Angebote und nehmen die Schulungen wahr. Es wird von der Teamleitung als wichtig empfunden, transparenter in Bezug auf Angebote und Möglichkeiten bei Diskriminierung zu werden. Teilweise finden Mitarbeiter*innen, dass es mehr Schulungsangebote zum Thema LGBTQ+ braucht, bei der Unterstützung vom Unternehmen sind die zufrieden. In ihrem eigenen Umgang sind sie teils saghaft, wenn es darum geht Haltung zu zeigen, aus Sorge, die Besucher*innen zu verreiben. Es ist für betroffene auch abhängig von der jeweiligen Tagesverfassung und psychischen Belastung, ob man sich Diskussionen mit Partner*innen stellen möchte. Manchmal ist ein "Nichtwissen" der eigenen Homosexualität leichter. Klare Haltungen gibt es seitens der Teamleitung und dem Unternehmen hinsichtlich Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung
2 185-186		Ich sehe Beispiele, die ich bis jetzt alle gehört habe, sind wirklich sehr vorbildlich.“	Unternehmen stellt hier gut da	
4 021-024		„Wenn ich jetzt richtig hab, ist das dieses Miteinander- Team. Wir haben da auch schon eine Sitzung mit denen gehabt, ich finde die haben auch sehr gute Punkte rübergebracht.“	Es gibt die Stelle "Miteinander", als Anlaufstelle	
5 254-257		Ich glaube, es fehlt dann schon noch wirklich an transparenter Information, was ist möglich, was ist nicht möglich? wo kann ich mir Unterstützung holen? Als betroffene Personen in dem Fall, ja also als Person, die ja die angehört wird und die nicht respektiert wird, oder.“	Transparenz über Möglichkeiten und Anlaufstellen ist wichtig	
5 256-257		Ja, dann ist aber ist ein Klub oder ein Haus ganz klar nicht der Platz für die Person und dann wird die Person halt eben auch verweisen	Haltung bei Diskriminierung- Verweitung des Klubs	
5 247-248		Wir definieren uns stark über unsere Haltungen und Werte und da steht halt einfach dazu, dass wir offen gegenüber allen einfach gegenübersehen, ja.“	Haltung und offene Einstellung sind ganz klar	
3 207-209		Genau und ich glaube, das jetzt inzwischen den Leuten klar ist, dass das einfach bei uns so ist, dann und ja, und wenn das wirklich total unangenehm ist, der muss dann einfach, kann halt in diesem Klub nicht so oft kommen, wenn das so ein Problem sein sollte.“	Haltung und offene Einstellung sind ganz klar	
2 139-140		Einfach mit meiner Psyche, Gesundheit zu tun hat, ob ich mich jetzt auf den Dialog einlasse...“	Mitarbeiter*innen überlegen, ob sie sich auf Diskussionen einlassen wollen, abhängig von psychischer Belastung	
2 181-182		aber in einem gewissen Maße, weil ich muss halt eben auch schauen, dass ich diesen Menschen nicht irgendwie komplett verschubbe	Es wird verhalten bei Diskriminierung umgegangen um Besucher*innen zu halten	
1 182-185		natürlich, wenn es was ganz, ganz schlimmes ist ja, wenn wenn der Mensch aufpökt und um sich haut, weil er mit dem gar nicht zurecht kommt, dann ist das natürlich ein Grund, dass man sagt, gut, das hat bei uns keinen Platz.	bei extremen Situationen würde Stellung bezogen werden	
5 247-248		„Wir definieren uns stark über unsere Haltungen und Werte und da steht halt einfach dazu, dass wir offen gegenüber allen einfach gegenübersehen, ja.“	Haltung ist Ausdrucksform der Unternehmens	
5 254-255		es fehlt dann schon noch wirklich an transparenter Information, was ist möglich, was ist nicht möglich	Transparenz über Möglichkeiten und Anlaufstellen ist wichtig	
5 281-282		Wo es eben auch wieder eine Person gibt, da die sich um die Diversität im Unternehmen kümmert, die im Auge behält, die aber auch natürlich Maßnahmen ergreift	Es gibt Facharbeiter*innen für das Thema Diversität	
4 272-273		Dass ich so damit umgeh, belohn vergüten, oder jetzt nicht das Gefühl, den Leuten gebe, wir müssen jetzt darüber streiten	Es wird verhalten bei Diskriminierung umgegangen um Besucher*innen zu halten	
4 276-276		Aber ich versuche es jetzt nicht unbedingt persönlich anzugreifen also. Also eher Möglichkeiten, andere sich merken aufzugeben, ja. Und in meinen Augen das eher einstandes handzuhaben	Man versucht aufzuklären und zu reflektieren	
3 272-276		wir haben ja mal zu kurz gehabt, ... diese Psychologinnen von denen "Hut and Go" und die kämpfen ja gegen Diskriminierung	Es gibt das "Hut and Go" Team, als Anlaufstelle	
2 235-237		das KWP ist sofort eben auf die Kollegin zugegangen und hat gesagt Hey, ich glaube, da ist jemand mit besonderen Needs und darauf möchten wir eingehen	Das Unternehmen ist offen für Personen mit ihren Bedürfnissen bezweifend der Thematik	
1 217-218		wir haben eine Schulung	Schulungsangebote	
1 222-222		von der Firma und eigentlich sind wir da ganz gut ausgerollt	Unternehmen steht hier gut da	
5 280		ja, es gibt es, gibt eine eigene Stelle, die heißt "Miteinander"	Es gibt die Stelle "Miteinander", als Anlaufstelle	