

5 Ergebnisse der Primärdatenerhebung

Infolge werden die Ergebnisse der Online-Befragung und die qualitativen Ergebnisse aus den Fokusgruppen und Interviews verschränkt dargestellt.

5.1 Beantwortungszeitraum und Zugang

Die Antworten aus den Antwortfeldern in der Befragung (qualitative Daten der Studie) werden, wenn es sich um direkte Zitate der Befragten handelt, in grauen Sprechblasen dargestellt. (Tippfehler wurden durch das Auswertungsteam korrigiert.)

Danke, dass ihr wieder diese Befragung macht!! Es ist immens wichtig, dass die LGBTIQ+ Community Teil der Stadt Wien ist. (Antwortfeld²⁹)

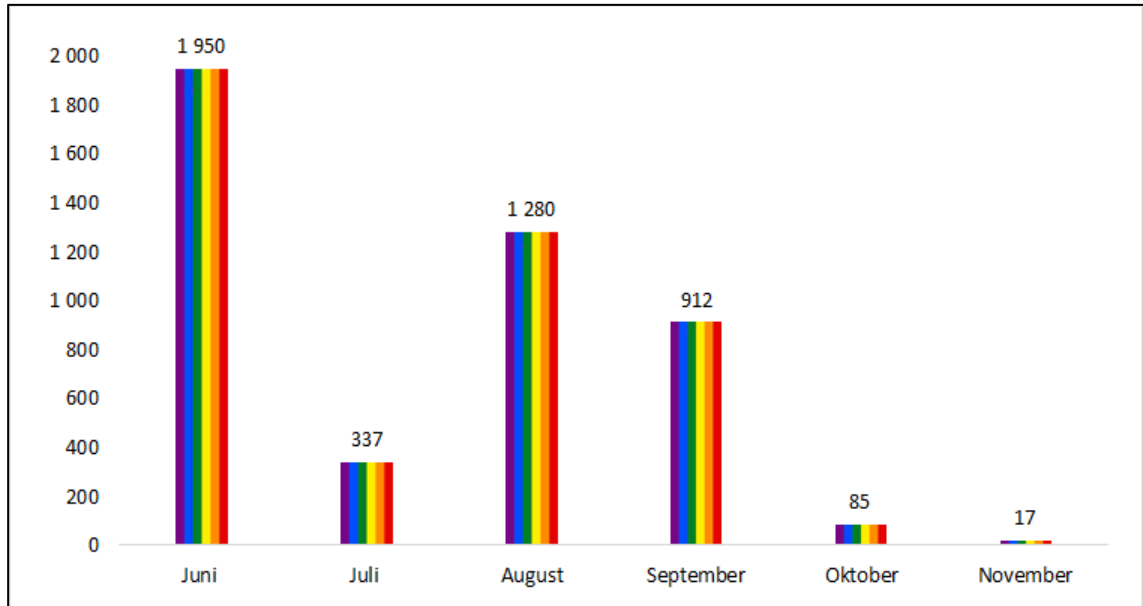
Vielen Dank das Sie sich für uns einsetzen und mir ein offenes "Ohr" geschenkt haben. (Antwortfeld)

Bruder wieso war der scheiß so lang wäre es mir nicht so wichtig hätt ich nach Frage 30 aufgehört. (Antwortfeld)

Die Laufzeit zum Ausfüllen des Fragebogens erstreckte sich von 4.6.2024 bis 17.11.2024. Insgesamt haben 4.581 Personen den Online-Fragebogen dieser Studie ausgefüllt. Die Abschlussquote kompletter Fragebögen betrug 55%. Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer betrug 34 Minuten. 78 Fragebögen wurden ausgeschlossen, da sie leer blieben (bedeutet: abgebrochen nach der Antwort: "in Wien") und rund 20 Personen waren als sogenannte „Trolle“ in der Umfrage mit nicht ernst zu nehmenden, oder auch abwertenden bis aggressiven Kommentaren. Diese wurden bereinigt.

²⁹ Die Befragten konnten in die Antwortfelder eigene Textbeiträge schreiben, die in der Auswertung berücksichtigt werden.

**Abbildung 13: Verlauf der Beantwortungen im Beantwortungszeitraum
(Angabe in absoluten Zahlen)**



Quelle: IHS **2025**³⁰ (Befragung 2024, Auswertung 2025)

Trotz Befürchtung der Ermüdung von LGBTIQ Personen durch häufige online Befragungen der letzten Jahre, (FRA III, FRA II, AK Survey (Schönherr und Zandonella 2018), ...) zeigt sich ein sehr hohes Engagement der Teilnehmer*innen, insbesondere bei der Beantwortung der offenen Fragen des Surveys.

Ein **Erhebungsbias** liegt ähnlich wie in der ersten Befragung 2014 im Zugang zu sehr jungen und älteren LGBTIQ Personen, zu LGBTIQ Personen mit Flucht- und Migrationsgeschichte, zu Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen und Arbeiter*innen. Zu den beiden letztgenannten Personengruppen konnten entsprechend der gegebenen Ressourcen qualitative Erhebungen, die diesen Bias adressierten, vorgenommen werden (4.4)

³⁰ Die Daten der Befragung von 2024 werden im Bericht als Quelle „IHS 2025“ ausgewiesen, die Jahreszahl bezieht sich auf die Auswertung der vorliegenden Daten.

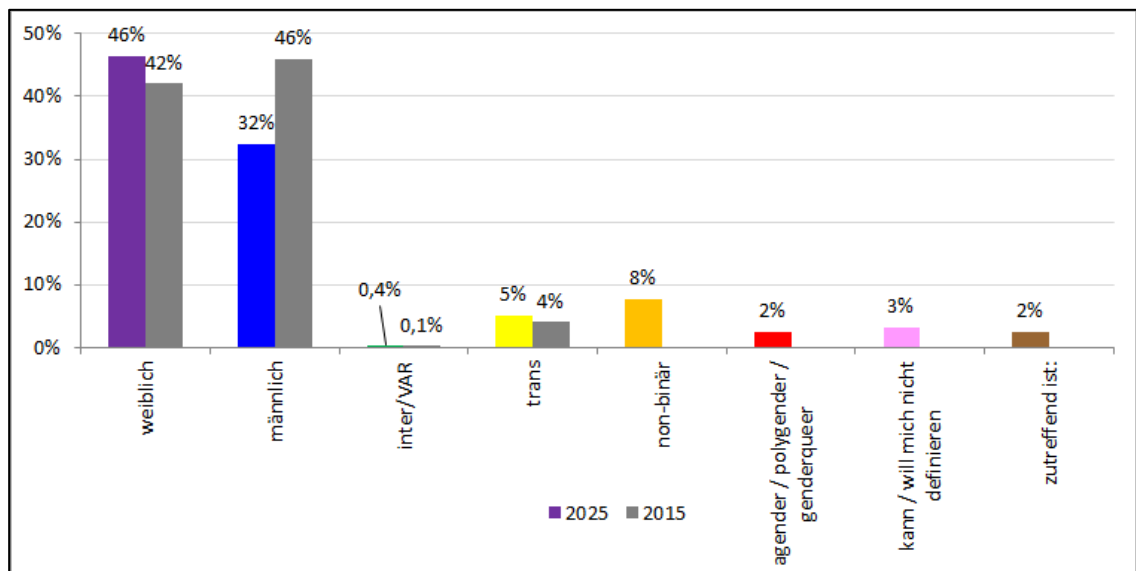
5.2 Demographie und Selbstverständnis der Befragungsteilnehmer*innen

5.2.1 Identitäten

Die erste Umfrage meines Lebens in der ich nicht nur zwischen männlich, weiblich & divers wählen konnte, sondern sogar agender ankreuzen konnte. Vielen Dank dafür! Sie wissen nicht, was mir das bedeutet! (Antwortfeld)

In der folgenden Abbildung wird das Geschlechterverhältnis der Befragungsteilnehmer*innen aufgezeigt. Die Frage: „Welche der folgenden Begriffe beschreiben aktuell am ehesten Ihr Geschlecht bzw. Ihre geschlechtliche Identität?“ beantworteten 46% mit „weiblich“ (2015: 42,3%), 33% mit „männlich“ (2015: 46%), 0,5% mit „intergeschlechtlich/Varianten der Geschlechtsmerkmale“ (2015: 0,9%), 5,1% mit trans*/transgender (2015: 4%), 2,5% mit den Begriffen „agender/ polygender/genderqueer“, 3,1% wollen sich nicht definieren und 2,4% beschreiben ihr geschlechtliches Selbstverständnis in offenen Antworten: Genderfluid wird 14 mal genannt, demi-gender/-girl/-weiblich fünfmal. Vielen Personen ist es wichtig, Mehrfachantworten zu geben, im offenen Antwortfeld werden Kombinationen der vorgegebenen Kategorien (z.B. „männlich und trans“) erfassbar.

Abbildung 14: Geschlechtliches Selbstverständnis (Angaben in %)

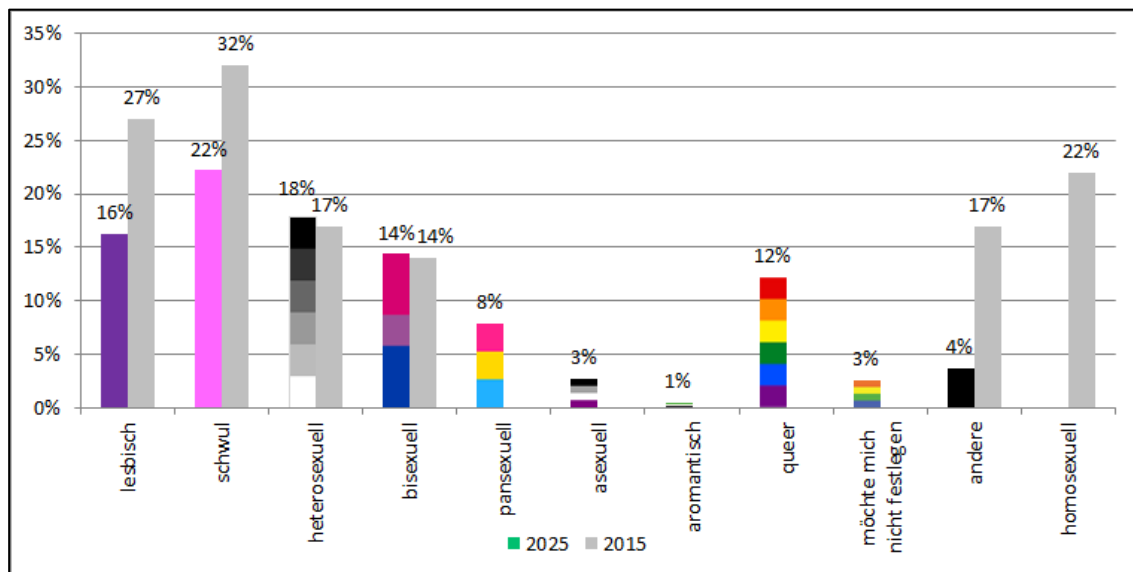


Quelle: IHS **2025**, n³¹=4.209, (2015: n=2.808)

³¹ n bezieht sich auf die Anzahl der Antworten bei dieser Frage des Gesamtsurveys. Die Größe von n variiert, da nicht alle Personen zu allen Fragen gelangten, sondern nur zu jenen die sie betrafen, z.B. als Schüler*innen oder Eltern. Nicht beantwortete, bzw. übersprungene Fragen werden ebenfalls abgezogen. Einzelzählungen der Antworten stimmen wegen Möglichkeit zur Mehrfachbeantwortung oft nicht mit der Zahl der Beantwortenden überein.

Die Angaben zum Geschlecht bzw. zur geschlechtlichen Identität stellen sich im Vergleich zur ersten Studie aus 2015 demnach differenzierter dar. Auch hinsichtlich der Frage: „Wie würden Sie Ihre aktuelle sexuelle oder romantische Orientierung / sexuelle oder romantische Identität am ehesten benennen?“ ergeben sich einige Veränderungen zum Jahr 2015. Damals beschrieben sich 32% als schwul, 22% als homosexuell, 27% als lesbisch, 17% als heterosexuell, 14% als bisexuell, und rund 17% als andere.

Abbildung 15: Benennung der momentanen sexuellen Orientierung/ sexuellen Identität (Angaben in %)



Quelle: IHS **2025**, n=3.958, 2015: n=2.719

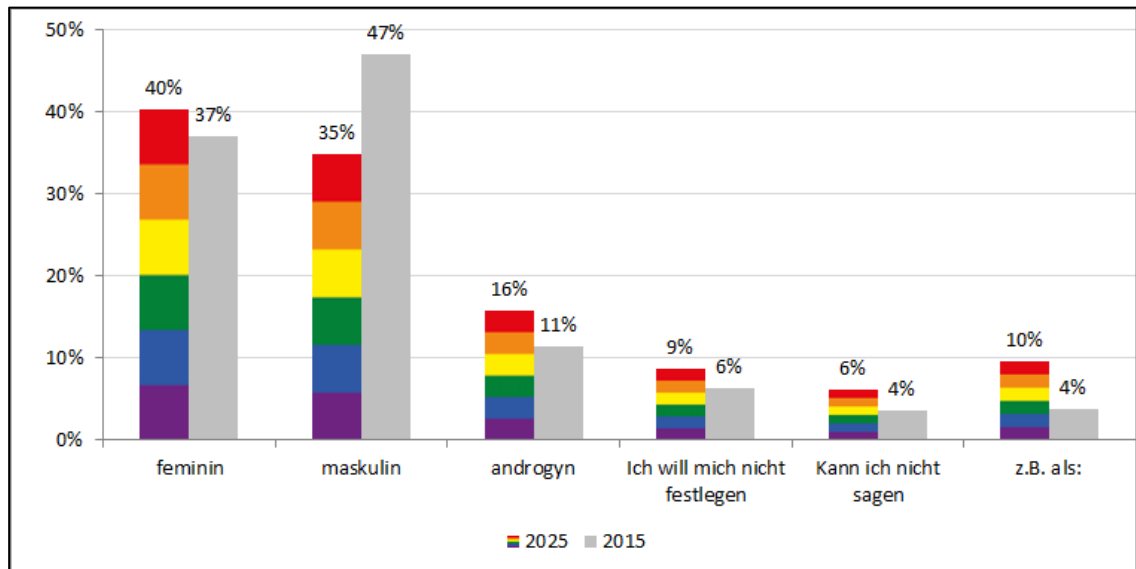
2025 ist besonders die Verringerung der Fallzahlen in den Kategorien „schwul“ und „lesbisch“ auffällig, insbesondere, da die Kategorie „homosexuell“ als Antwortoption nicht mehr verfügbar war: 2025 ordnen sich 22% der Befragungsteilnehmer*innen der Kategorie „schwul“ (minus 10 PPT) und 16% der Kategorie „lesbisch“ zu (minus 11 PPT), 12% bezeichnen sich als „queer“, was 2015 keine Auswahlkategorie gewesen war. Die Anzahl der sich als „heterosexuell“ und „bisexuell“ eingeordneten Personen bleibt fast genau gleich. 1% bzw. 3% bezeichnen sich als „aromantisch“ oder „asexuell“, was 2015 nicht abgefragt wurde. 3% sehen sich außerhalb der Festlegung.

4% beschrieben sich anders, unter anderem als: (Anzahl der Nennungen in Klammer)

„demisexuell“ (12), „aroace“ (7), „normal“ (7), „grau/greysexuell“ (6), „panromantisch“ (6), „omnisexuell“ (4), „polysexuell“ (3), „gynephil“, „androsexuell“, „sapphic“, „sapiosexuell“, „abrosexuell“ (jeweils eine Nennung).

Auch im Bereich „geschlechtliches Erscheinungsbild“ verändert sich die persönliche Einordnung, 40% bezeichnen sich 2025 als „feminin“ (2015: 37% als „weiblich“), 35% als maskulin (2015: 47% als „männlich“), 16% als „androgyn“ (2015: 11%), 9% wollen sich nicht festlegen (2015: 6%), 6% „können es nicht sagen“ (2015: 4%) und 10% tragen offene Antworten ein (2015: 4%).

Abbildung 16: Geschlechtliches Erscheinungsbild/ Gender Performance (in %)



Quelle: IHS **2025**, n=3.985, 2015: n=2.708

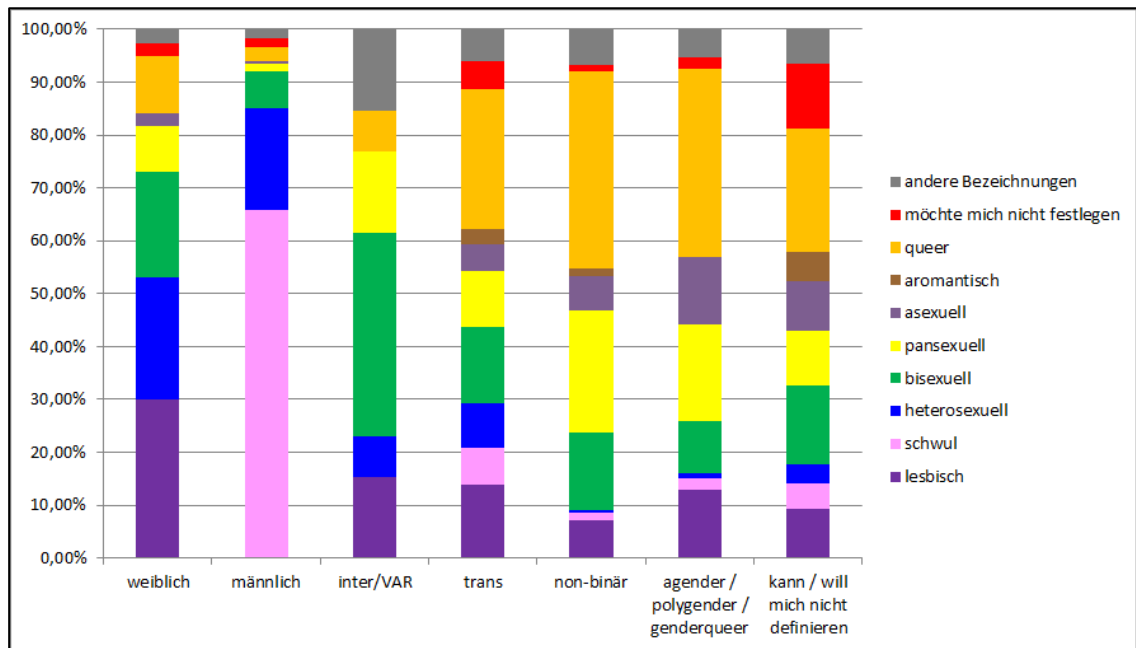
Das offene Antwortfeld wurde mit Beispielen eingeleitet, die von den Teilnehmenden übernommen oder ergänzt werden konnten. Die vorgegebenen Begriffe und die Anzahl deren Nennungshäufigkeiten in Klammer sind: Butch (68 Nennungen), Femme (52), Dyke (27), Tunte (4), Hunk (4), Kerl (1), Bär (28), Otter (18), Tomboy (31), Jock (6), Twink (39), Twank (3), King (2), Queen (2).

Nicht vorgegeben waren die folgenden Begriffe, die von den Befragten im offenen Antwortfeld selbst genannt wurden: Twunk (5), Stem (4), Stud (1), Queer (12), Boy/boi (3), Enby (2).

Eine Verknüpfung von sexueller Orientierung/Identität und geschlechtlichem Selbstverständnis findet sich in Abbildung 17. 700 Personen bezeichnen sich im Fragebogen selbst als „heterosexuell“. Das betrifft fast doppelt so viele weibliche wie männliche Personen. Diese Personen wurden nicht von der Beantwortung ausgeschlossen, was z.B. zulässt, dass auch Personen, die sich als heterosexuell bezeichnen, aber dennoch gleichgeschlechtliche Sexualität leben, in die Auswertung einbezogen bleiben bzw. auch trans oder intergeschlechtliche Personen, die heterosexuell leben, hier inkludiert sind. Aber

auch cis/endo heterosexuelle Personen füllten den Fragebogen aus, bestehend einerseits aus Allies (z.B. Familienmitglieder, Freund*innen...). Diese werden punktuell in Auswertungen als Kontrollgruppe verwendet.

Abbildung 17: Sexuelle Orientierung/Identität und geschlechtliches Selbstverständnis



Quelle: IHS 2025, n=3.272

Im Rahmen dieser Datenlage empfiehlt sich eine weitere, qualitative Erkundung der genannten Identitätsbegrifflichkeiten, eingebettet in historische, sozioökonomische und geographische Kontexte. Es hat sich gezeigt, dass die Begrifflichkeiten wandelbar sind, beispielsweise verwenden Personen mit unterschiedlichen Motivationen die Begriffe bisexuell und pansexuell, obwohl die gelebten Praxen durchaus ähnlich sein können. Junge Frauen bezeichnen sich weniger oft als lesbisch, sondern eher als queer, um essentialisierenden Geschlechtszuschreibungen³² aber auch der Stigmatisierung als monosexuell auszuweichen, denn „Offenheit und Fluidität in der Identität [werden] eine moralische Bedeutung beimessen [sic!], besonders für Frauen“³³. Für die Forschung sind regelmäßige Erhebungen mit der Herausforderung verbunden, dass Begrifflichkeiten angepasst werden müssen und dennoch eine Vergleichbarkeit angestrebt wird.

³²Siehe die Diskussion auf Reddit:

https://www.reddit.com/r/LesbianActually/comments/1d79o9s/why_does_gen_z_seemingly_have_a_lack_of_lesbians/?tl=de

³³Siehe den Diskussionsbeitrag: TERF Debatte: Wer macht Gender, vom 22.4.2022 auf FM4:

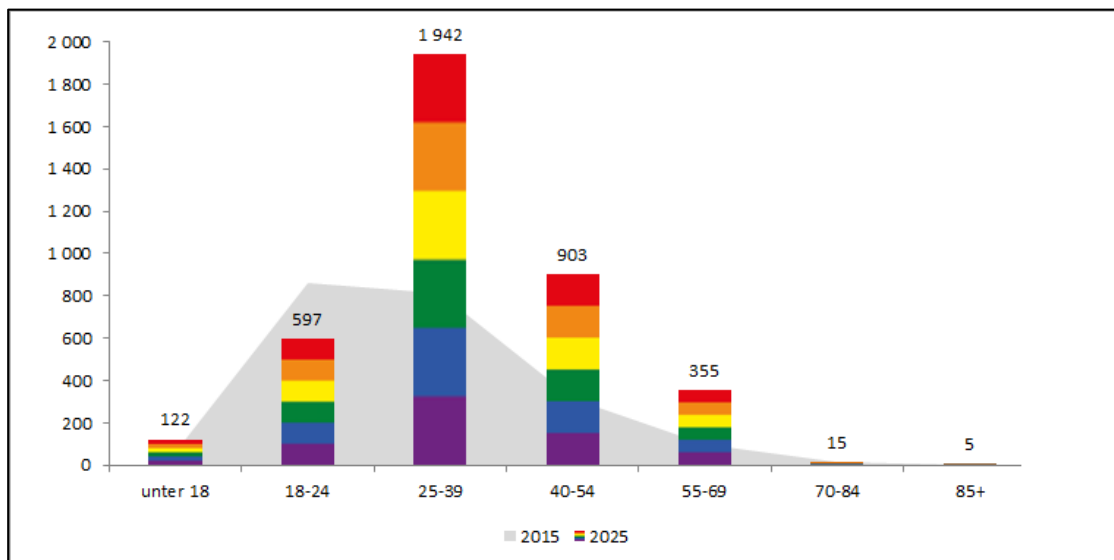
<https://fm4.orf.at/stories/3023548/>

5.2.2 Altersverteilung

Mit zunehmendem Alter ist der Besuch schwuler Lokale und Sexclubs für mich nicht mehr wichtig. Ich bevorzuge private Treffen. Daher ist auch ein Wohnsitz in Wien nicht mehr wichtig. Früher wäre ich [nie] aufs Land oder in eine Kleinstadt gezogen. (Antwortfeld)

In Abbildung 18 zeigt sich die Altersverteilung der Befragungsteilnehmer*innen. Wie bereits 2015 und auch für die Umfrage der FRA angemerkt, ergab sich ein Bias, der ältere Personen und Personen unter 18 Jahren als unterrepräsentiert in der Befragungspopulation ausweist. Dem vorbeugend, wurden in der Befragung 2025 die Altersspannen verändert. War 2015 nach Altersabschnitten von unter 18, 19-30, 31-45, 46-55, 56-65, 66-75 und über 75 Jahre gefragt worden, blieb 2025 die Altersspanne unter 18 gleich (hier konnte ein Zuwachs von 0,4 PPT erreicht werden) und es wurde gezielt nach Personen zwischen 18-24 gefragt, eine Gruppe der Personen zwischen 25-39, eine zwischen 40-54, eine zwischen 55-69 und schließlich zwei Gruppen für alte und sehr alte Menschen gebildet. Die drei Gruppen der Personen im mittleren Altern sollten hinsichtlich Lebensrealitäten homogener sein als es 2015 der Fall war. Das Ziel mehr ältere Menschen zu erreichen, konnte nur bedingt erreicht werden. 2015 konnten nur 6 Personen über 75 Jahren erreicht werden, 2025 waren es mit 24 Personen über 70 Jahren viermal so viele.

Abbildung 18: Altersverteilung (Angaben in absoluten Zahlen)



Quelle: IHS **2025**, n=3.939, 2015: n=2.708

Es besteht demnach wie in der ersten Studie aus 2015 immer noch ein sehr großer Altersbias bei den Teilnehmenden.

Dies könnte auch damit zusammenhängen, dass ältere LGBTIQ Personen aus unterschiedlichen Gründen dazu tendieren, ihr Community-Leben in den privaten Freund*innenkreis zu verlegen und dadurch weniger erreichbar sind bzw. auch weniger Social Media Informationen aus den Communities beziehen. Dafür finden sich auch in der qualitativen Erhebung einige Hinweise:

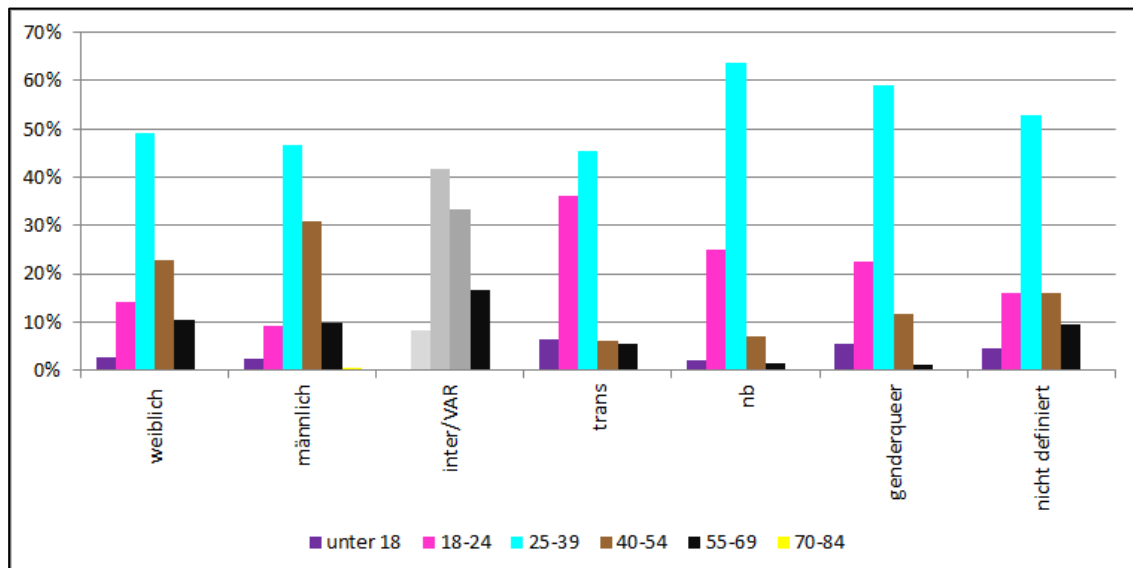
„Na ja, dann gibt es noch die Gründe, dass in der Pandemie ich mir dieses Ausgehen so sehr abgewöhnt habe und dieses gemütlich zu Hause Abende verbringen. Ich mache mir lieber ein Essen für mich und meine Freundin, als irgendwo hinzugehen. (..) Also wir gehen eher so zu Pflichtterminen. Hochzeiten, Geburtstage, Partys, Pflichttermin. Das ist aber so.“
(Interview 1 Arbeiter*innenperspektive)

„Also ich treffe Menschen, aber eigentlich immer die gleichen Fünfe und die kennen wir vom Heurigen oder so, also wir gehen nicht in die Szene.“ (Interview 1 Arbeiter*innenperspektive)

Die Ergebnisse lassen möglicherweise den Schluss zu, dass ältere Personen digital schlechter erreichbar als jüngere LGBTIQs sind, sich zum Teil auch stärker an ihren privaten Netzwerken ausrichten und sich weniger in den Communities bewegen, wodurch sie auch weniger mit Informationen aus den Communities in Berührung kommen. Zukünftige Studien sollten auch analoge und aufsuchende Methoden enthalten, um einen besseren Zugang zu älteren LGBTIQs zu erhalten.

Was besonders relevant für die Demographie der Befragten ist, ist die Verknüpfung von Alter und Geschlecht. So zeigt sich, dass **die Gruppe der trans Personen im Vergleich zu allen anderen Befragten am jüngsten ist, 42% sind unter 24 Jahre alt.** Bei weiblichen Personen sind 17%, bei männlichen Personen 11%, bei non binären und genderqueeren Personen 27%, und bei Personen mit undefiniertem Geschlecht sind 20% unter 24 Jahre. Die Gruppe der männlichen Personen ist im Schnitt am ältesten, hier sind **41% über 40 Jahre**, bei weiblichen Personen sind es 34%, bei trans Personen nur 12%, bei non binären Personen 9%, bei genderqueeren Personen 13%, bei nicht definierten Personen 23%.

Abbildung 19: Alter und Geschlecht (Angaben in % der Befragungsteilnehmer*innen)



Quelle: IHS 2025, n=3.845, kleine Fallzahlen für intergeschlechtliche Personen

5.2.3 Behinderungen, Beeinträchtigungen, chronische Erkrankungen

LGBTIQ Personen mit Behinderungen nicht vergessen (*Antwortfeld*)

Meine Beeinträchtigung[en] betreffen mich sehr aber sind von außen nicht sichtbar. Es gibt sehr viel Überlappung mit der LGTBQIA Community. Den Prozentsatz von neurodivergenten Leuten (ADHS und Autismus aber auch Legasthenie und andere) finde ich ist viel höher als unter heterosexuellen Leuten. Kann natürlich nur Zufall sein aber viele reden davon. (*Antwortfeld*)

3.901 Personen beantworten die Frage: „Haben Sie eine Behinderung (oder Beeinträchtigung oder chronische Erkrankung)?“ Davon geben 19% (676 Personen) an, dass sie eine Behinderung oder Beeinträchtigung oder chronische Erkrankung haben. Im Vergleich dazu: Im LGBTIQ+ Gesundheitsbericht (BMSGPK 2023) waren es österreichweit 22%. (Ein detaillierterer Vergleich mit der Gesundheitsstudie 2022 findet sich in Abschnitt 5.14 – Schwerpunkt Gesundheit und Gesundheitsversorgung).

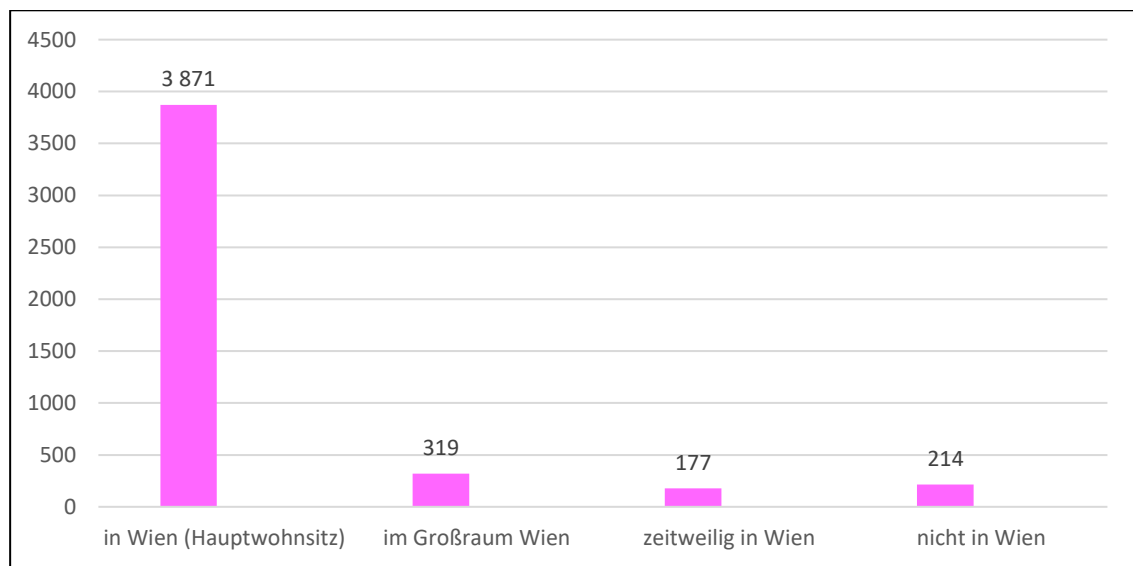
Das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz zählte zum Jahresende 2022 die Zahl der Menschen mit „registrierter Behinderung“ mit Hauptwohnsitz in Österreich mit 759.311 Personen, gemessen an der gesamten Wohnbevölkerung Österreichs entsprach dies einem Anteil von 8,3 % (BMSGPK 2022). Eine Vergleichbarkeit mit den Werten aus der Selbsteinschätzung ist nicht möglich. Die Messung der Prävalenz von Behinderungen als Angabe, seit mindestens sechs Monaten bei

Tätigkeiten des Alltags gesundheitsbedingt eingeschränkt zu sein, ergibt für Österreich einen Wert von 25% (Statistik Austria 2025). Da hier die Gesamtbevölkerung mit einem wesentlich höheren Altersschnitt miteinbezogen ist, würde ein altersbereinigter Schnitt für LGBTIQ Personen vermutlich über diesem Wert liegen.

Als Handlungsempfehlung bietet sich an, Fragebögen noch barriereärmer zu gestalten.

5.3 Wohnen und Haushalt

Abbildung 20: Wohnsitze der Befragungsteilnehmer*innen (in absoluten Zahlen)

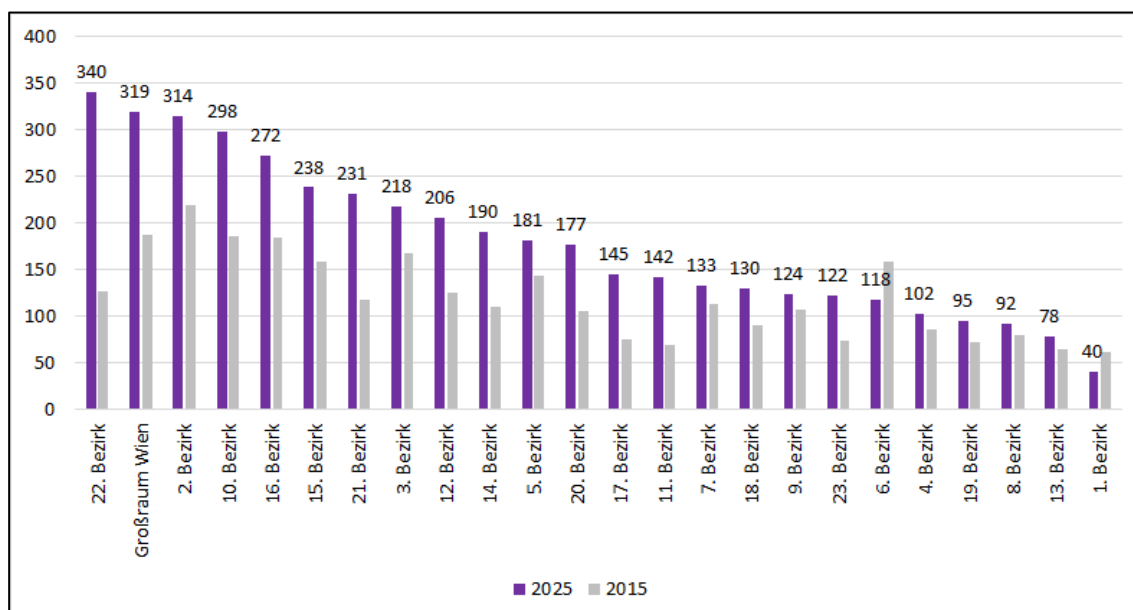


Quelle: IHS **2025**, n = 4.581; 2015, n=3.161

Von den 2025 eingelangten 4.581 Fragebögen geben 3.871 Personen Haupt- oder Nebenwohnsitze in Wien an (2015: 2.615), 177 Personen leben zeitweilig in Wien (2015: Nebenwohnsitz 211 Personen), 319 Personen im Großraum Wien (2015: 187) und 214 Personen (2015: 252) wurden aus der Befragung ausgeschieden, da sie nicht in Wien ansässig waren (Abbildung 20).

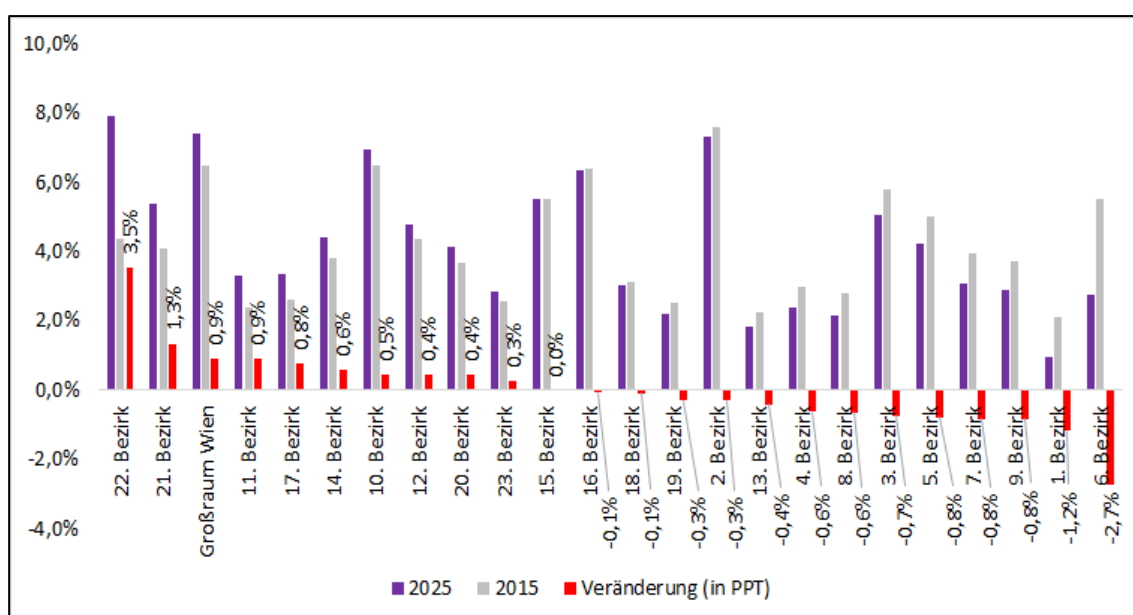
Im Erreichen der Befragungsteilnehmer*innen nach Bezirken (Abbildung 21) ergeben sich relativ große Verschiebungen zwischen der ersten und der zweiten Befragung: In absoluten Zahlen füllten über 1.400 Personen mehr als im Jahr 2015 die erste Frage aus. Es werden in jedem Bezirk, außer dem 6. Bezirk, 2025 mehr Personen durch die Befragung erreicht. In Donaustadt, im Großraum Wien und in der Leopoldstadt sind 2025 die meisten, in den Wohnbezirken Josefstadt, Hietzing und in der Inneren Stadt am wenigsten (zum Teil wohl begründbar durch die unterschiedliche Bevölkerungsdichte in den Bezirken bzw. im Großraum Wien).

Abbildung 21: Befragte nach Bezirken (Angaben in absoluten Zahlen)



Quelle: IHS **2025**: n=4.305; **2015**: n=2.879

Abbildung 22: Befragte nach Bezirken (Angaben in Prozent, bzw. Veränderung in PPT³⁴)



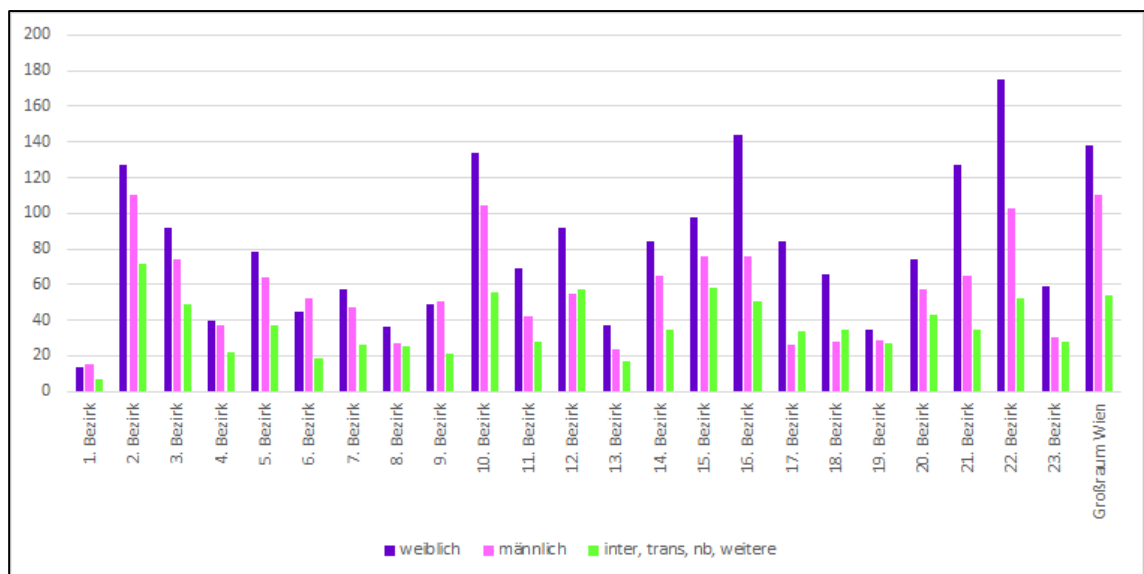
Quelle: IHS **2025**: n=3.986; **2015**: n=2.879

³⁴ Prozentpunkte (PPT) messen die Veränderung zwischen zwei Prozentsätzen, Prozent messen einen Anteil im Verhältnis zu 100.

In Abbildung 22 ist die Veränderung der Befragungsbeteiligung aufgezeigt. Hier zeigt sich am deutlichsten, dass im 6. Bezirk die größte Verringerung in der Befragungsbeteiligung stattfand (um -2,7 PPT); der 22. Bezirk erreicht nicht nur absolut die meisten Befragungsteilnehmer*innen, auch die Zunahme der relativen Gewichtung der Personen in der Befragung ist hier am größten (Anstieg um 3,5 PPT). (D.h. die relativ wenig erreichten Personen im einwohner*innenreichen Bezirk Donaustadt sprechen 2025 für fast 8% der Befragungsteilnehmer*innen in Wien und Umgebung, 2015 prägten sie nur 4,4% der Befragung.) Die Befragungsteilnehmer*innen aus dem 6. Bezirk, einem Bezirk mit traditionell großer Dichte an queeren Bewohner*innen, hat sich hinsichtlich ihrer prozentuellen Beteiligung an der Umfrage seit 2015 mehr als halbiert, was als Gentrifizierungsmarker (z.B. Umwidmung von Mietwohnungen in Eigentumswohnungen und Bevölkerungswandel) als Wandel in den Communityräumen (u.a. der Lokalszene) oder den Bezirken an sich zu werten sein könnte.

Die Geschlechterverteilung zeigte, dass 2025 in fast allen Bezirken am meisten sich als Frauen definierende Personen an der Befragung teilnehmen.

Abbildung 23: Befragte nach Bezirken und Geschlecht (Angaben in absoluten Zahlen)

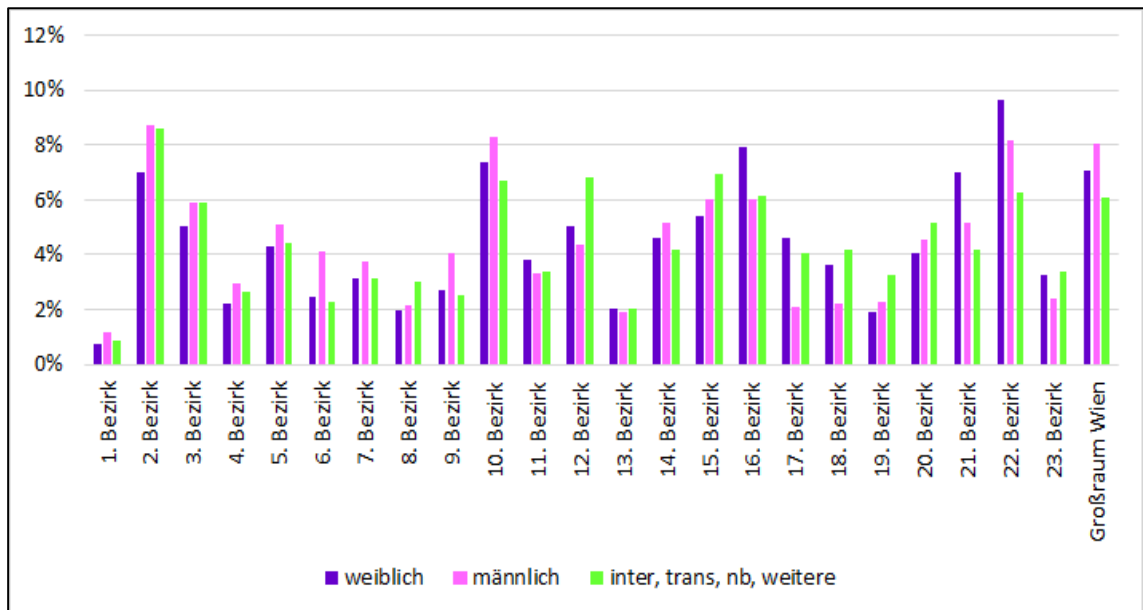


Quelle: IHS 2025: n=4.209

In Abbildung 24 werden die relativen Häufigkeiten innerhalb der drei Geschlechter-Gruppen (weiblich, männlich, intergeschlechtlich/trans/non-binär/weitere) in einem Diagramm zusammengefasst. So ist zu sehen, dass, wenn die 1.954 Frauen betrachtet werden, ihr relativ größter Anteil in der Donaustadt, gefolgt von Ottakring und Favoriten wohnt, am kleinsten ist der Anteil der befragten Frauen in der Innenstadt, in Döbling und in Hietzing.

Werden die 1.367 Männer betrachtet, wohnen die anteilmäßig größten Gruppen in der Leopoldstadt, in Favoriten und in der Donaustadt. Am relativ seltensten wohnen teilnehmende Männer in der Inneren Stadt, in Hietzing und in der Josefstadt. Die 888 Personen anderer Geschlechter wohnen am relativ häufigsten in der Leopoldstadt, in Rudolfsheim-Fünfhaus und in Meidling. Am seltensten ebenfalls in der Inneren Stadt, in Hietzing und in Mariahilf.

Abbildung 24: Befragte nach Bezirken und Geschlecht (Angaben in %)

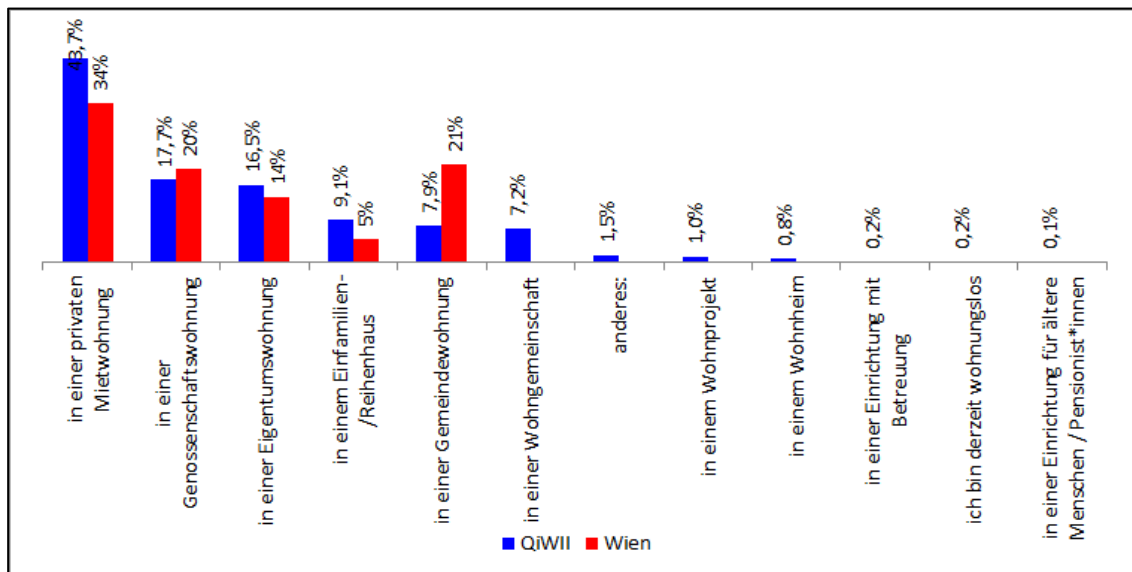


Quelle: IHS **2025**: n=4.209; davon: Frauen: n=1.954, Männer: n=1367; intergeschlechtlich, transgender, non-binär, weitere: n=888.

Am deutlichsten erkennbar sind hier die Preisunterschiede in den Bezirken, die teureren Bezirke werden relativ seltener von allen Befragungsteilnehmer*innen bewohnt.

5.3.1 Wohnformen

Die meisten Befragungsteilnehmer*innen geben an in einer privaten Mietwohnung zu wohnen, gefolgt von Eigentums- und Genossenschaftswohnungen.

Abbildung 25: Wohnformen (Angaben in absoluten Zahlen)

Quelle: IHS **2025**, n=3.897; Werte für Wien: Statistik Austria 2025³⁵

Unter „anderes“ finden sich u.a. folgende Ergänzungen: Siedlungshaus, Kleingartenverein, Tiny Haus. Von den sechs wohnungslosen Personen (inklusive qualitative Antworten) geben zwei Personen an, auf der Straße oder im öffentlichen Raum zu übernachten, zwei wohnten bei Freund*innen, Bekannten oder Verwandten, eine Person in einem Hotel. Die Gründe für die Wohnungslosigkeit sind unterschiedlich (Probleme mit der Familie, Probleme mit der Beziehung oder Partner*innenschaft, finanzielle Probleme oder zu niedrige Einkommen, Probleme mit der Unterkunft, geplante Übergangsphase, oder andere Gründe).³⁶

Die meisten Personen in Gesamtwien leben in Mietwohnungen (9 PPT weniger als bei QiW II), in einer Gemeinde- oder Genossenschaftswohnung leben in Wien jeweils rund 20% (bei QiW II sind es 18% und 8%). 5% in Wien wohnen im Hauseigentum (9,1% in QiW II) und 14% in Wien, bzw. 16% in QiW II leben im Wohnungseigentum. Interessante weiterführende Forschungsthemen, die aus den Wohnformen abgeleitet werden könnten, betreffen die Verlinkung mit Einkommen, Wohnbezirken, Beziehungsformen, Lebenszufriedenheit, Wahrnehmung von Community Angeboten und Wohnungsbedürfnisse im Alter.

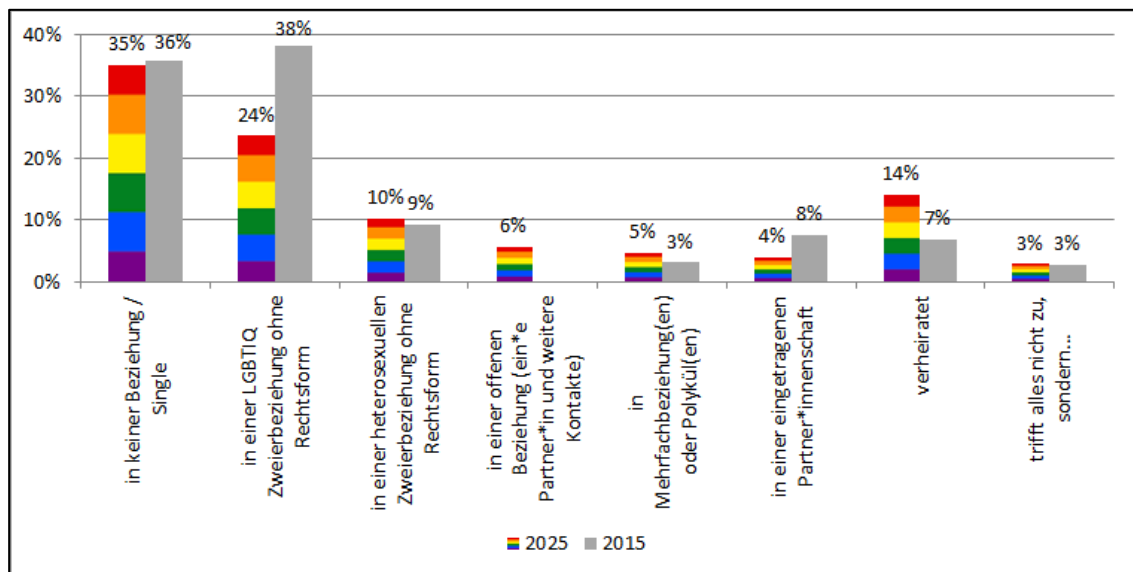
³⁵ Statistik Austria (2025) Wohnen 2024. Zahlen, Daten und Indikatoren der Wohnstatistik.

³⁶ Mehr Informationen zur Wohnungslosenhilfe für LGBTIQ Personen in Wien findet sich in der Fonds Soziales Wien Studie von Habringer et al. (2023).

5.3.2 Beziehungsformen

In Abbildung 26 zeigt sich, dass die meisten der Befragungsteilnehmer*innen von 2025 wie auch 2015 in keiner Beziehung leben oder Single sind. Die größten Veränderungen betreffen LGBTIQ Zweierbeziehungen ohne Rechtsform, die 2015 vom größten Anteil der Befragungsteilnehmer*innen (365 Personen) angegeben wurden und die 2025 bei 35% sind. Der weitaus kleinere Anteil der verheirateten Paare hat sich von knapp 7% auf 14% verdoppelt.

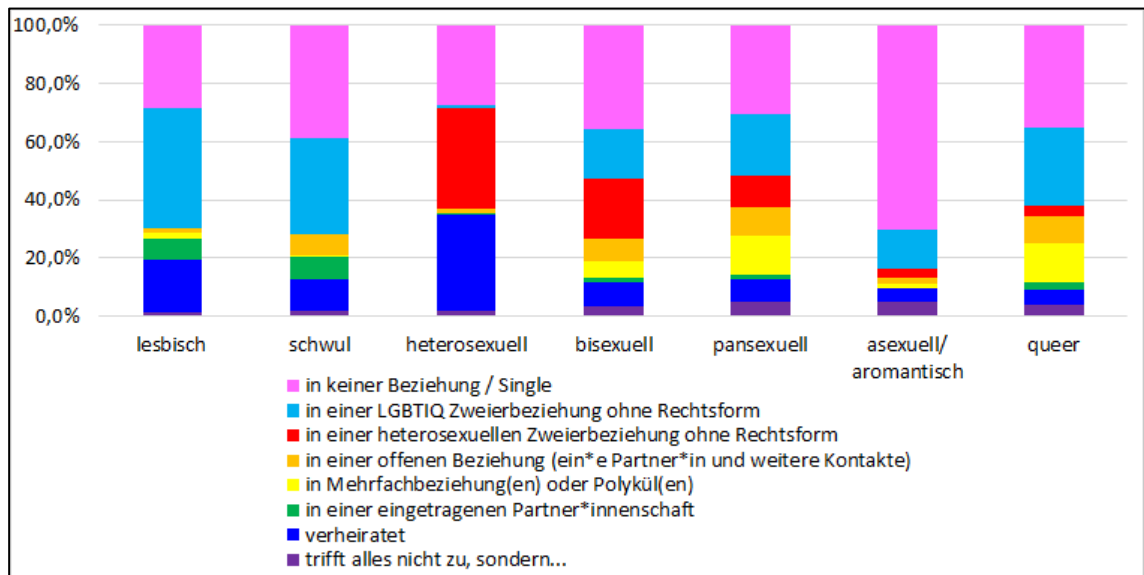
Abbildung 26: Beziehungsformen (Angaben in %)



Quelle: IHS **2025**=3.629, 2015, n=2.621

In der nächsten Abbildung wird sexuelle Orientierung mit Beziehungsformen verknüpft. Es zeigt sich, dass Schwule eher als Single (40%) leben als Lesben (knapp 30%), die wenigsten Personen in Beziehung sind jene, die sich als aromantisch oder asexuell definieren (70%). Lesben leben am häufigsten in einer LGBTIQ Zweierbeziehung ohne Rechtsform (41%). Heterosexuelle sind am häufigsten in heterosexuellen Beziehungen mit oder ohne Ehe (36%). Bisexuelle Personen sind am häufigsten Single (36%) oder in heterosexuellen Beziehungen (21%). Am ausgeglichensten ist die Verteilung der Beziehungsform bei pansexuellen Personen. Sie sind auch gleich häufig wie queere Personen in einer offenen Beziehung (13%). Lesben und Schwule sind am häufigsten von allen Gruppen in eingetragenen Partner*innenschaften (7% bzw. 8%). Im Vergleich zu 2015 nehmen mehr Personen das Institut der Ehe in Anspruch (14%) und weniger das der eingetragenen Partner*innenschaft (4%). Diese Verschiebung kann ein Stück weit eine Erklärung dafür sein, dass im Vergleich zu 2015 (wo es nur die Eingetragene Partnerschaft für gleichgeschlechtliche Paare gab) weniger Personen in Zweierbeziehungen ohne Rechtsform leben, die Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare erfolgte 2019.

Abbildung 27: Beziehungsformen und sexuelle Identitäten (Angaben in %)



Quelle: IHS 2025=3.415 (ohne offene Antworten)

Die folgenden Zitate (grau unterlegt) sind eine Auswahl von Antworten auf offene Fragestellungen zum Thema Beziehung. Wie erwähnt, haben vielen Teilnehmer*innen der Befragung die Möglichkeit genützt entlang der offenen Antwortmöglichkeiten ihre Erfahrungen mitzuteilen. Sechs Personen bezeichneten sich als verwitwet; sechs als verlobt, zwei als geschieden und zwei beschrieben den Status als „kompliziert“.

Beispiele aus den freien Antwortfeldern (Zitate ausgewählt aus 103 Antworten):

- Ich lebe in Beziehungsanarchie. Ich labelle nicht nach Freundschaft, romantischer Beziehung etc., sondern gestalte es nach individuellen Bedürfnissen.
- unklarer Beziehungsstatus (zwischen Single und Zweierbeziehung)
- in einer fluiden Beziehung, mal nicht-monogam, mal monogam, zurzeit monogame Zweierbeziehung
- ich date seit 2 Jahren ca. ein bis zweimal in der Woche einen verheirateten Mann und seine Frau akzeptiert dies
- In keiner romantischen Beziehung aber einigen platonischen engen Beziehungen, die mit gemeinsamer Zukunftsplanung bezüglich wohnen, Kinder etc. einhergehen, queer platonische Freund*innenschaften/Care-Gemeinschaften
- Ich wohne in einer kleinen Ortschaft rund um Wien, hier kennt JEDER JEDEN, es ist schwierig. Darum lebe ich seit 15 Jahren alleine.
- Beim Dating (wir sind uns noch unsicher)

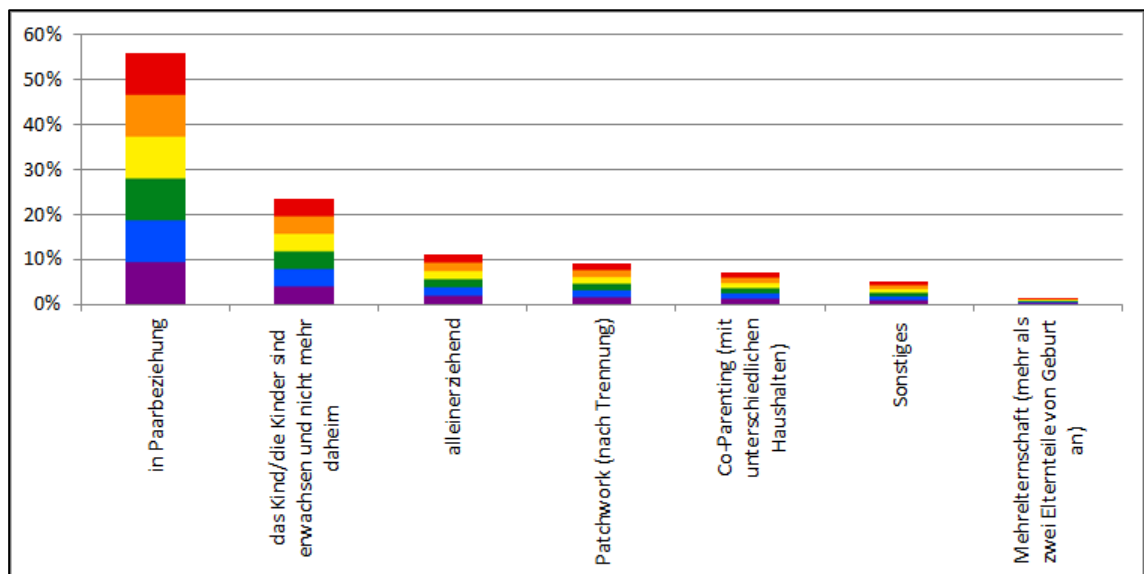
Die Graphik als auch die qualitativen Daten geben Aufschluss über die gewählten Beziehungsformen und zeigen, wie institutionelle Formen der Verpartnerung und der

Eheschließung von den dazu berechtigten Personen wahrgenommen werden. Hierzu ist anzumerken, dass diese Institutionen nicht allen Beziehungsformen offenstehen, wie etwa Mehrfachbeziehungen, die bislang nicht die Privilegien dieser Institutionen in Anspruch nehmen können.

5.3.3 Elternschaft

17% der Befragungsteilnehmer*innen gaben an, Elternteil zu sein. Von ihnen hat die Hälfte ein Kind, knapp 40% haben zwei Kinder, knapp 8% drei Kinder, rund 2% vier oder mehr. Ein Viertel der Befragungsteilnehmer*innen gab an, (noch) einen Kinderwunsch zu haben, die Hälfte gab an, keinen zu haben, ein Viertel war unsicher.

Abbildung 28: Familienkonstellationen mit Kind(ern) (Angaben in %)

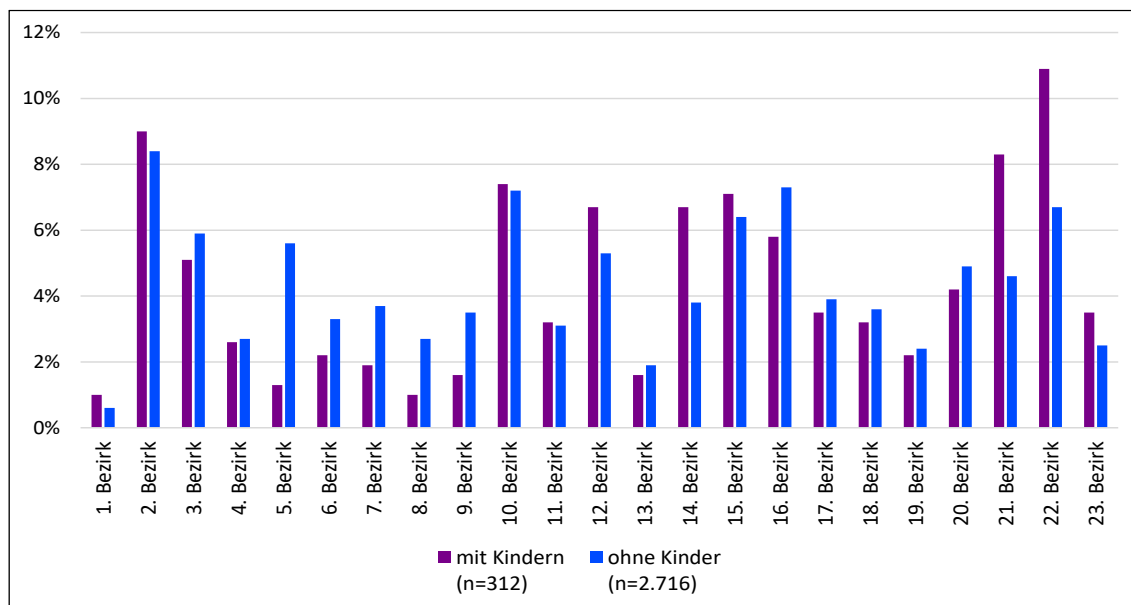


Quelle: IHS 2025, n=633

Ein Vergleich mit der Gesamtbevölkerung ist schwierig, insgesamt haben in Wien etwas mehr als die Hälfte aller Familien ("Paare zusammen", Ehepaare, "Lebensgemeinschaften", oder "Ein-Eltern-Familien") Kinder. Eine repräsentative Studie der österreichischen Gesamtbevölkerung erfasst, dass zwei Drittel im Alter von 18 bis 39 Jahren einen Kinderwunsch haben, 20 Prozent keine Kinder wollen und 11 Prozent noch unentschlossen sind (Parship 2025).

Abbildung 29 zeigt, wie sich LGBTIQs mit Kindern im Vergleich zu jenen ohne Kinder über die Wiener Gemeindebezirke verteilen. Die meisten Eltern leben im 22., gefolgt vom 2. Bezirk, wobei insbesondere im 21. und 22. Bezirk der Unterschied zu den LGBTIQs ohne Kinder groß ist. In den inneren Bezirken (4. bis 9.) lebt hingegen nur ein kleiner Anteil mit Kindern.

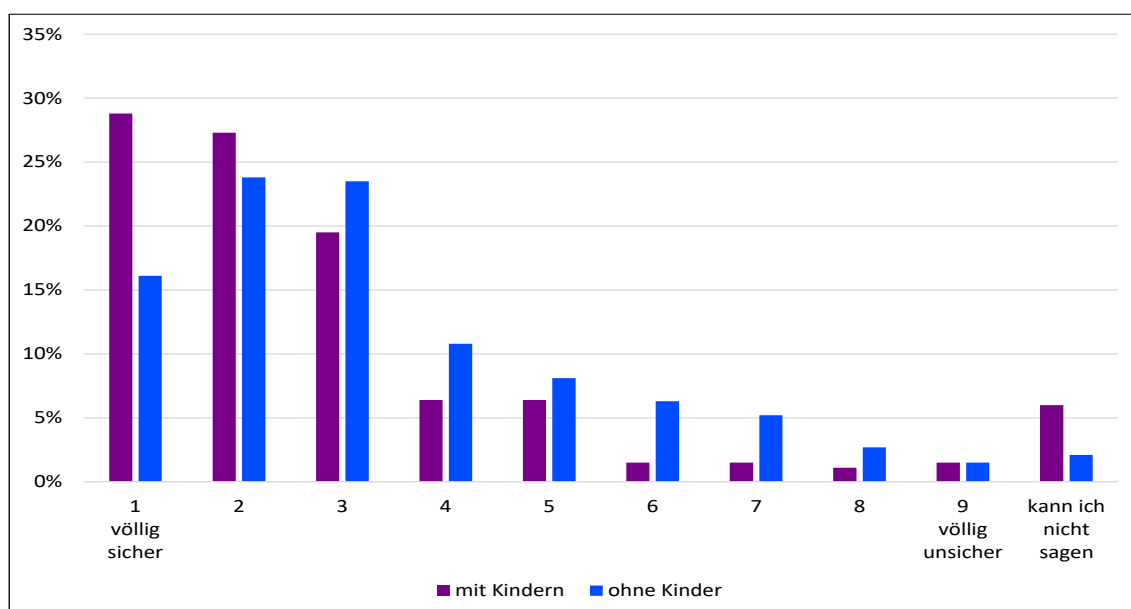
Abbildung 29: Familienkonstellationen mit Kind(ern) (Angaben in %)



Quelle: IHS 2025, n=3.028

Weitere Unterschiede zeigen sich im Sicherheitsempfinden im Grätzl: Personen mit Kindern fühlen sich in ihrem Wohnumfeld signifikant sicherer als Personen ohne Kinder.

Abbildung 30: Sicherheitsempfinden von LGBTIQs mit und ohne Kinder (Angaben in %)



Quelle: IHS 2025, n=2.610

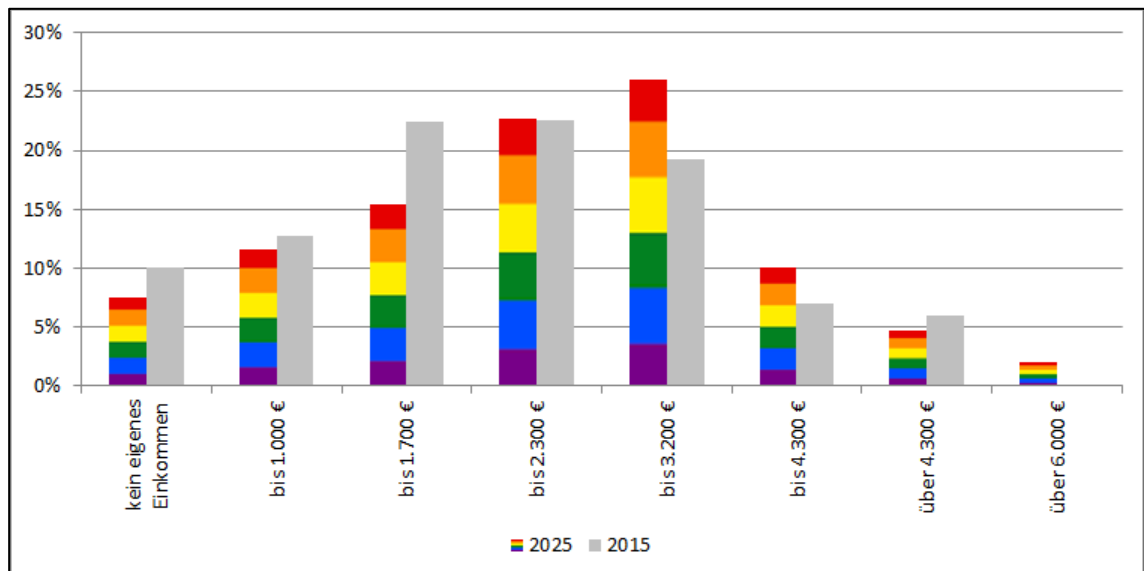
Regenbogenfamilien leben in Gegenden, wo Infrastruktur für Kinder vorhanden ist, und die LGBTIQ Personen ohne Kinder lieber meiden. Inwiefern LGBTIQ Personen mit Kindern die Wahrnehmung von queeren Personen in der Bevölkerung verändern, bleibt zu untersuchen.

5.4 Sozio-ökonomischer Status

5.4.1 Einkommen

Die Ergebnisse hinsichtlich der Einkommensverteilung der Befragungsteilnehmer*innen zeigen, dass es im Vergleich zur Befragung von vor 10 Jahren (seit der es eine Inflation von 31% in Österreich gegeben hat³⁷) leichte Verschiebungen in den Einkommensgruppen gegeben hat.

Abbildung 31: Individuelles monatliches Nettoeinkommen (Angaben in %)



Quelle: IHS **2025**: n=3.652, 2015: n=2.607. Die Einkommensgruppen von 2015 wurden für die Vergleichbarkeit angepasst.

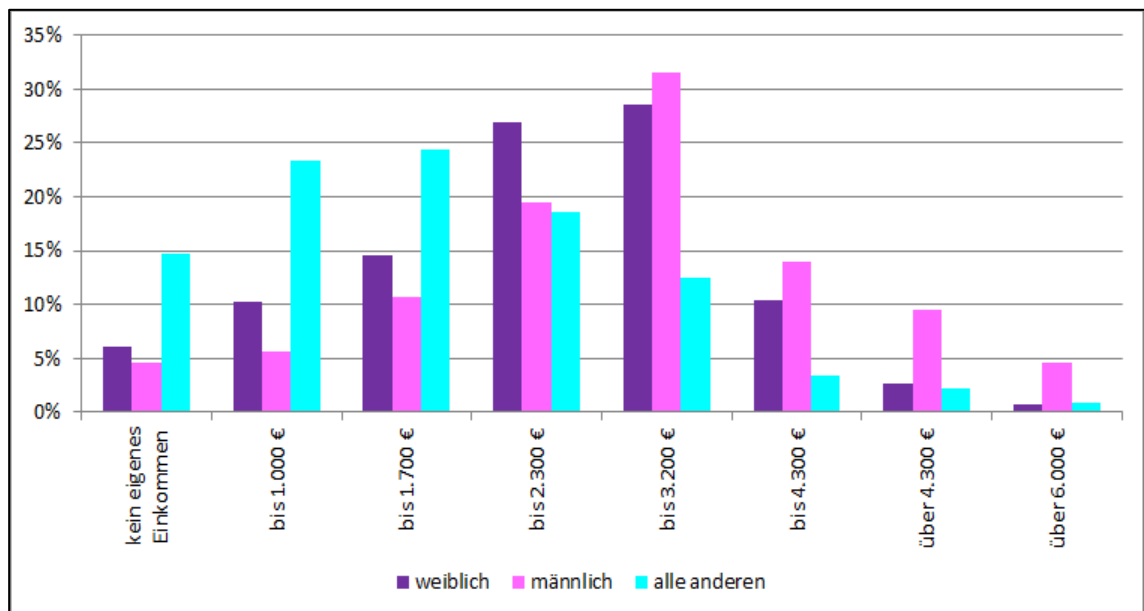
Etwa ein Viertel weniger als 2015 gibt an, kein eigenes Einkommen zu haben. In der niedrigsten Gruppe sind 2025 etwas weniger Befragte als 2015, in der zweitniedrigsten Gruppe sind es mehr als 30 PPT weniger, die dritte Gruppe bleibt exakt gleich und in der viert- und fünfhöchsten Einkommensgruppe ist insgesamt ein Anstieg von einem Viertel bzw. einem Drittel zu vermerken.

³⁷ <https://www.finanz.at/ratgeber/inflation/#InflationHistorisch>

Der Median der Befragungsteilnehmer*innen (in der Gruppe bis 2.300 Euro) liegt dementsprechend etwas unter dem Mediannettoeinkommen in Wien von 2.425 Euro (2023), das Medianeinkommen von Frauen lag in Wien 2023 bei 2.248 Euro, das der Männer bei 2.595 Euro.

Einkommensdifferenzen aufgrund von Geschlecht manifestieren sich auch in der LGBTIQ Community insbesondere an den unteren und oberen Rändern der Einkommen. Die Einkommen cis-männlicher Personen liegen in den Klassen ab dem Medianeinkommen über jenen aller anderen Gruppen. Die Einkommen der weiblichen Personen in QiW II liegen etwas über jenen der Frauen im Wiener Schnitt, und die der männlichen Personen etwas unter dem Medianwert für Männer.

Abbildung 32: Individuelles monatliches Nettoeinkommen (Angaben in %)



Quelle: IHS **2025**: n=3.652

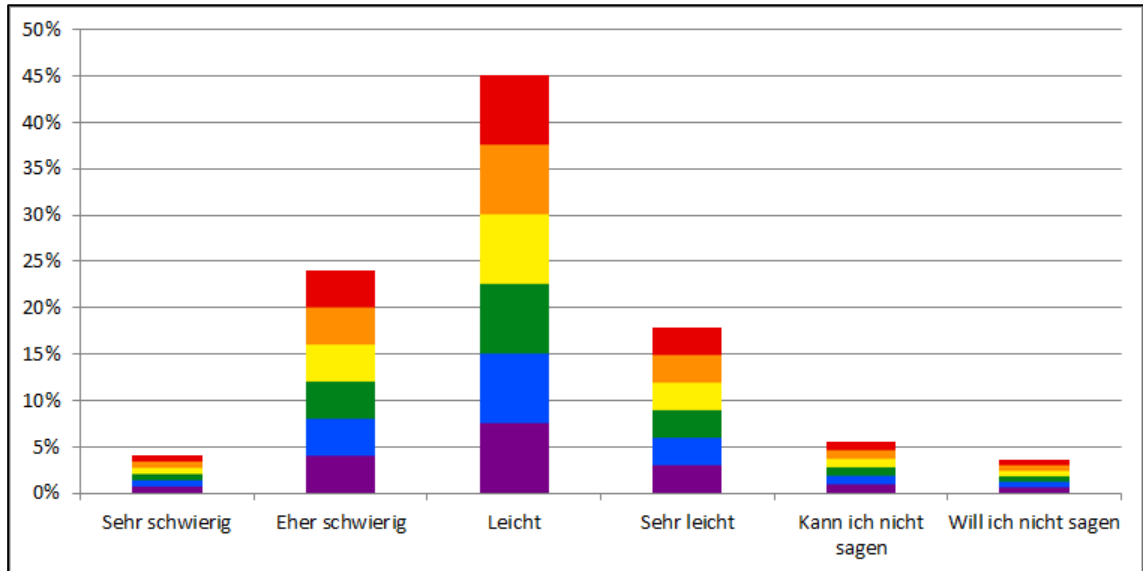
Dass die Einkommensverhältnisse u.a. auch die Teilhabemöglichkeiten am Communityleben mitbestimmen, wurde in den qualitativen Interviews mit Arbeiter*innen deutlich, was das folgende Zitat illustriert:

"[...] jungen Hacklerinnen. Man verdient nicht viel. Also, die sind alle deutlich unter 2.000 €. Und jetzt mit dem ganzen Wahnsinn jetzt. Wir wüssten dann ja eh, die sparen das auf die Pride gehen können und Spaß haben." (Interview 1 Arbeiter*innenperspektive)

Gleichzeitig wird in den Interviews und der Fokusgruppe deutlich, dass Arbeiter*innen sich mit ihrem Einkommen in einer breiten Bandbreite bewegen, je nach Ausbildung und branchenbezogener Positionierung im Erwerbskontext.

Auf die Frage: „Wie gut können Sie Ihre monatlichen Ausgaben bewältigen?“ antworten 63%, dass dies „leicht“ oder „sehr leicht“ möglich wäre. Allerdings geben auch 28% an, dass dies „eher schwierig“ bzw. „schwierig“ sei.

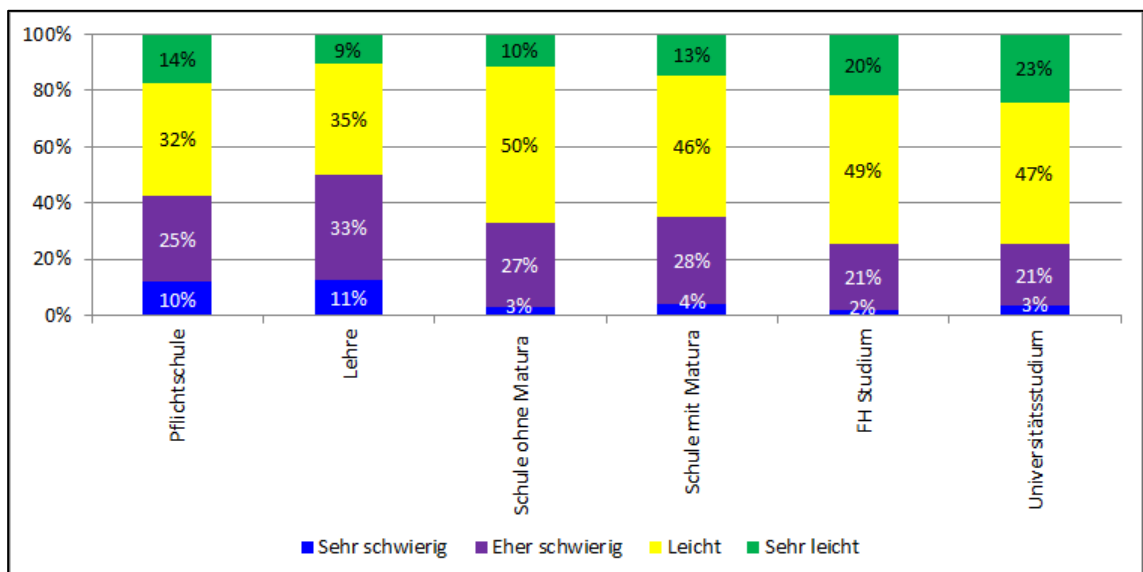
Abbildung 33: Bewältigbarkeit der monatlichen Ausgaben



Quelle: IHS 2025: n=3.680

Personen mit Studium beantworteten diese Frage weitaus häufiger mit „sehr leicht“ oder „leicht“ (in Summe zu rund 70%). Personen mit Pflichtschulabschluss stimmten dem nur mit 46% zu, Lehrlinge mit 44%, Schule ohne Matura (60%), mit Matura (59%).

Abbildung 34: Ausgaben bewältigen nach Bildungsabschluss (Angaben in %)

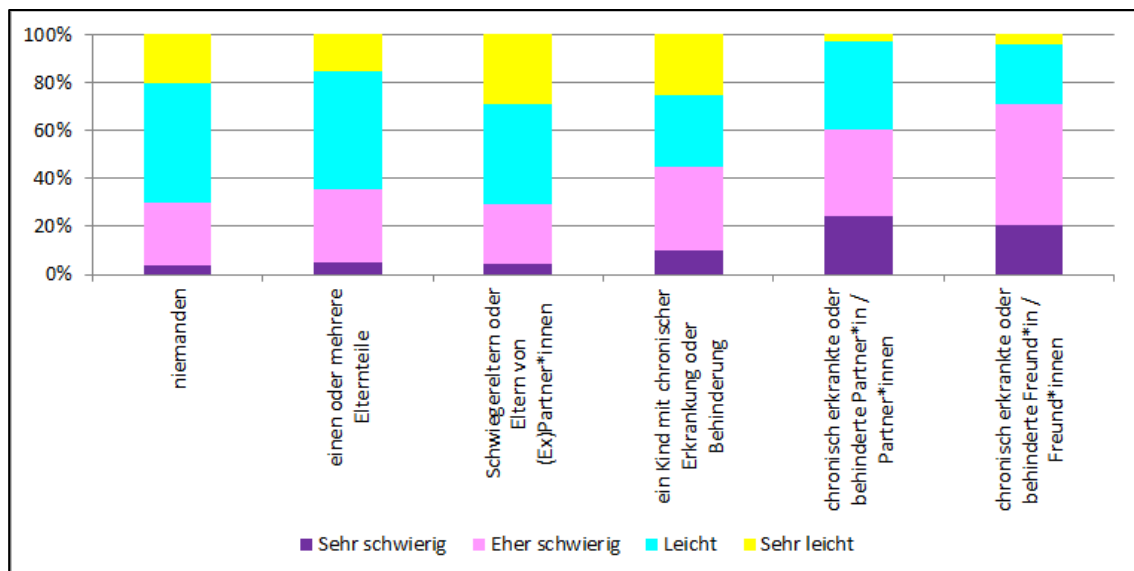


Quelle: IHS 2025: n=3.609

Eine Auswertung nach Geschlecht ergibt, dass weibliche Personen ein Bewältigen der monatlichen Ausgaben zu 58% leicht oder sehr leicht finden, männliche Personen zu 70%, trans Personen zu 42%, non binäre Personen zu 47% (zu kleine Fallzahlen für intergeschlechtliche Personen).

Eine Betrachtung nach Pflegeverpflichtungen ergibt, dass das Bewältigen der Ausgaben negativ mit dem Engagement in Pflege korreliert. Jene die Freund*innen, Partner*innen oder Kinder mit chronischen Erkrankungen oder Behinderungen pflegen, können die Ausgaben merklich schlechter bewältigen. Elternschaft hat keine Auswirkung auf die Ausgabenbewältigung.

Abbildung 35: Ausgaben bewältigen nach Pflegeverpflichtung (Angaben in %)



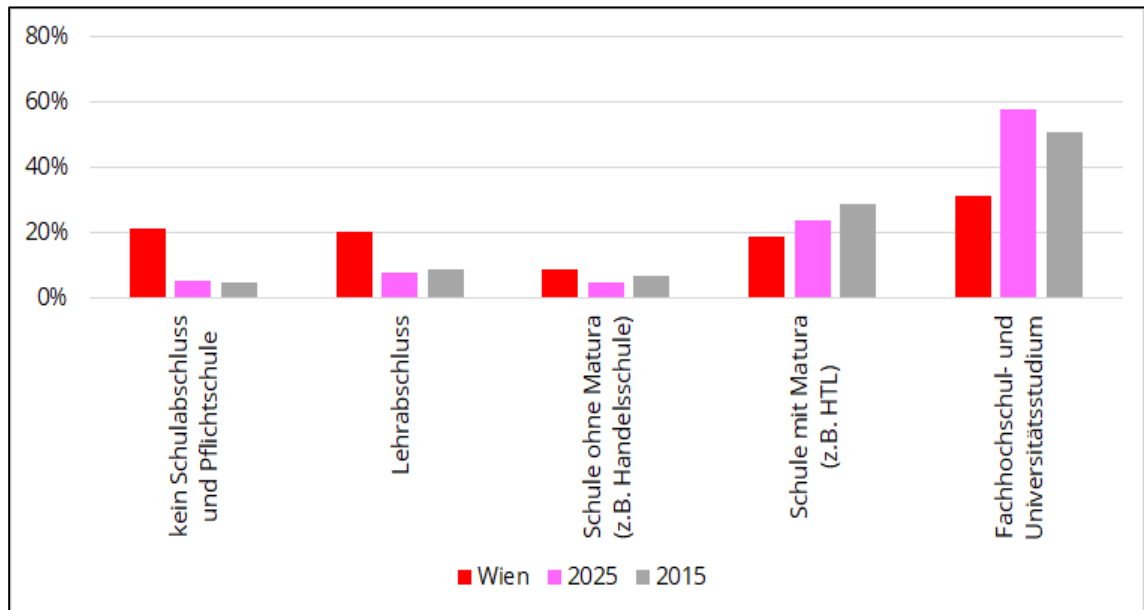
Quelle: IHS 2025: n=3.525

Diese Daten unterstreichen, die auch aus der Gesamtbevölkerung bekannte Schieflage beim Einkommen nach Geschlecht: Cis-Männer sind auch hier die einkommensstärkste Gruppe und prekäre Lebenssituationen werden durch Pflegeverpflichtungen und non-konforme Geschlechteridentitäten begünstigt. Die Förderung von Einkommenstransparenz sowie der Akzeptanz von non-konformen Geschlechteridentität in der Arbeitswelt sind auch für LGBTIQ Personen zentrale gesellschaftspolitische Schritte. Die bestehende Forschung zum Gay Pay Gap baut zumeist auf Daten aus den USA auf. Für Österreich liegen hier keine geeigneten Daten vor (siehe Schönpflug 2023).

5.4.2 Bildungsabschlüsse

Die Respondent*innen der Befragung geben folgende höchste Bildungsabschlüsse an: Kein Schulabschluss: 1,2%; Pflichtschulabschluss: 3,8%; Lehrabschluss: 8%; Schule ohne Matura (z.B. Handelsschule): 5%; Schule mit Matura (z.B. HTL): 24%; Fachhochschulabschluss: 13,2%; Universitätsabschluss: 44,7%.

Abbildung 36: Bildungsabschlüsse (Angaben in %)



Quelle: IHS **2025**, n=3.630, Statistik Austria: Wien 2024

Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung Wiens ergibt sich beim Befragungssample folgender Bildungsbias: Unterrepräsentation von Personen bis zum Pflichtschulabschluss: 16 PPT, Personen mit Lehrabschluss 12 PPT; Personen mit Schule ohne Matura: 4 PPT. Überrepräsentation von Personen mit Matura: 5 PPT und Personen mit FH- bzw. Universitätsabschlüssen: 27 PPT.

Bis auf die Kategorie Schulabschlüsse mit Matura hat sich der Bildungsbias im aktuellen Sample *Queer in Wien II* im Vergleich zum Sample *Queer in Wien* von 2015 vergrößert, d.h. es konnten weniger Personen ohne Matura bzw. akademischem Abschluss durch den Online-Survey erreicht werden. Hier waren im Zuge der Studie, wie oben beschrieben, weitere methodische Schritte zu gehen, um Arbeiter*innenperspektiven zu Wirkweisen von Bildungsunterschieden in den Communities einzufangen.

Hierbei erschien es zunächst wichtig, Perspektiven darüber einzuholen, wodurch sich die Identität von Arbeiter*innen beschreibt. Hierzu konnten in der Fokusgruppe bzw. in den

Interviews folgende Zugänge erfasst werden, die u.a. auch für die Erreichbarkeit dieser – sehr heterogenen Gruppe – für zukünftige Studien von Bedeutung sein können:

Ausgehend davon, dass die Teilnehmenden der Fokusgruppe „Arbeiter*innenperspektive und Klassenbias“ biografisch nur punktuell Erfahrungen als bzw. mit Arbeiter*innen hatten, zeigte sich, dass die Teilnehmenden sehr unterschiedliche Perspektiven auf „Arbeiter*innen“ hatten. Eine teilnehmende Person beschrieb Arbeiter*innen als *„Menschen, die in körperlichen Jobs arbeiten, die vielleicht nicht schlecht verdienen aber gleichzeitig nicht viel Ausbildung brauchen.“* Eine andere teilnehmende Person mit eigenen Erfahrungen im Niedriglohnbereich, verortete Arbeiter*innen eher in prekären, körperlich und geistig fordernden Arbeitsverhältnissen. Die teilnehmende Person mit Lehrabschluss, äußerte die Annahme im Hinblick auf die Identität von Arbeiter*innen, dass sich Arbeiter*innen- und Angestelltenverhältnisse auf rechtlicher Ebene angenähert hätten und sich vielleicht viele gar nicht mehr als Arbeiter*innen verstehen und dies auch im Online-Fragebogen daher auch nicht angeben hätten. Auch gäbe es, so die Annahme einer anderen teilnehmenden Person, das Klassendenken, den *„Arbeiter*innen-Stolz“* vielleicht noch in den Gewerkschaften, nicht aber in der breiten Masse der Erwerbsbevölkerung.

Die Teilnehmenden bezogen sich aufgrund ihrer eigenen Erwerbs- und Bildungsbiografie demnach zum Teil auf ihre Erfahrungen als Arbeiter*innen in Nebenjobs oder Zivildienst, sprachen aber zum Großteil über ihre Bilder von Arbeiter*innen. Sie gingen davon aus, dass LGBTIQ Arbeiter*innen wahrscheinlich andere Themen haben als LGBTIQ Personen die im „Büroturm sitzen“.

Aufgrund der Zusammensetzung der Gruppe, stellte sich in Folge die Frage nach den Berührungspunkten der anwesenden, vorwiegend akademisch gebildeten Personen mit Arbeiter*innen bzw. mit dem Thema in ihrem sozialen Umfeld bzw. in den von ihnen frequentierten LGBTIQ Communities, Diese Frage zielte auf mögliche Erkenntnisse im Hinblick auf Zugangs- bzw. Teilhabebbarrieren von Arbeiter*innen, die den Anwesenden bekannt bzw. bewusst sind.

Bildung und Erwerbsstatus scheinen sich tendenziell auch auf die Partner*innenwahl auszuwirken, weniger jedoch auf die Wahl von Sexualpartner*innen, wie die folgenden Zitate illustrieren.

So äußert sich eine Teilnehmer*in zur Frage der Partner*innenwahl:

„Es ergeben sich andere Dinge. (..) Kulturelle Dinge wie Theater, Konzerte usw. Das ist sehr kostspielig. (..) Und manche gehen heute dreimal in der Woche ins Theater, andere gehen einmal im Jahr oder alle drei Jahre. ... wahrscheinlich auch, weil sie nicht so erzogen wurden, weil sie das auch nicht gewohnt sind. Somit interessiert sie es auch nicht“.
(Interview 1 Arbeiter*innenperspektive)

*„Jain. Ich würde schon sagen, wenn ich auf Grindr gehe, dann ist es mir scheißegal, was für einen akademischen Abschluss der hat.“ [Fokusgruppe Arbeiter*innenperspektive]*

Der Arbeiter*innen-Bias bei der Studienteilnahme kann, so eine Person in der Fokusgruppe, eventuell auch auf die Unsicherheit in homo- und transfeindlichen Arbeitsverhältnissen zurückzuführen sein, da LGBTIQ Personen, in solchen Settings oft Angst vor ungewollten Outings haben könnten, bzw. es nicht gewohnt sind über ihre Lebens- und Arbeitssituation befragt zu werden. Auch prekäre Lebensverhältnisse – die nicht nur, und nicht alle Arbeiter*innen treffen können – könnten die mangelnde Teilhabe am Geschehen und der Kommunikation in den LGBTIQ Communities befördern, was sich auch auf die vorliegende Studie ausgewirkt haben könnte.

Auch das „akademische“ Setting könnte die mangelnde Teilhabe an der Studie ein Stück weit erklären. Arbeiter*innen sind über die Methode der Online-Befragung deutlich schwerer erreichbar als LGBTIQs in anderen Beschäftigtengruppen. Dies lässt auf eine Ferne zu politik-affinen, „akademisierten“ Community-Bereichen schließen, in denen der Befragungslink zirkulieren konnte. In zukünftigen Befragungen sollten auch aufsuchende Methoden eingesetzt werden, die dazu geeignet sind, potenzielle Teilnehmende in ihrem Umfeld abholen.

5.4.3 Migrations- oder Fluchthintergrund

Anfang 2024 hatten 35,4 Prozent aller Wiener*innen eine ausländische Staatsbürgerschaft, 40,2 Prozent waren im Ausland geboren und 45,4 Prozent hatten eine ausländische Herkunft – das bedeutet sie hatten entweder eine ausländische Staatsbürgerschaft oder waren im Ausland geborene Menschen mit österreichischer Staatsbürgerschaft³⁸.

93% aller Befragungsteilnehmer*innen in QiW II gaben an, in Österreich geboren zu sein, davon waren ähnlich wie 2015 49% in Wien geboren, die andere Hälfte in einem Bundesland. Allgemein kommen 15,7% der Bevölkerung in Wien aus einem Bundesland (2025)³⁹, was u.U. zeigt, dass Wien immer noch ein Zielbundesland für LGBTIQ Personen ist.

Bei QiW II gaben 37% (2015: 23%) an, dass mindestens ein Elternteil oder ein*e Erziehungsberechtigte*r nicht in Österreich geboren wurde, davon gaben 9% an, dass mindestens ein Elternteil Fluchterfahrung gemacht hatte. Die Eltern stammten am häufigsten aus Deutschland, Italien, Ungarn, Bosnien und Herzegowina, Serbien, Polen, Türkei, Tschechische Republik, Rumänien, Frankreich, Schweiz, Slowakei, Kroatien, Vereinigte Staaten, Vereinigtes Königreich, Bulgarien, Russische Föderation, Philippinen, Iran. (Alle anderen Länder hatten weniger als 10 Nennungen.)

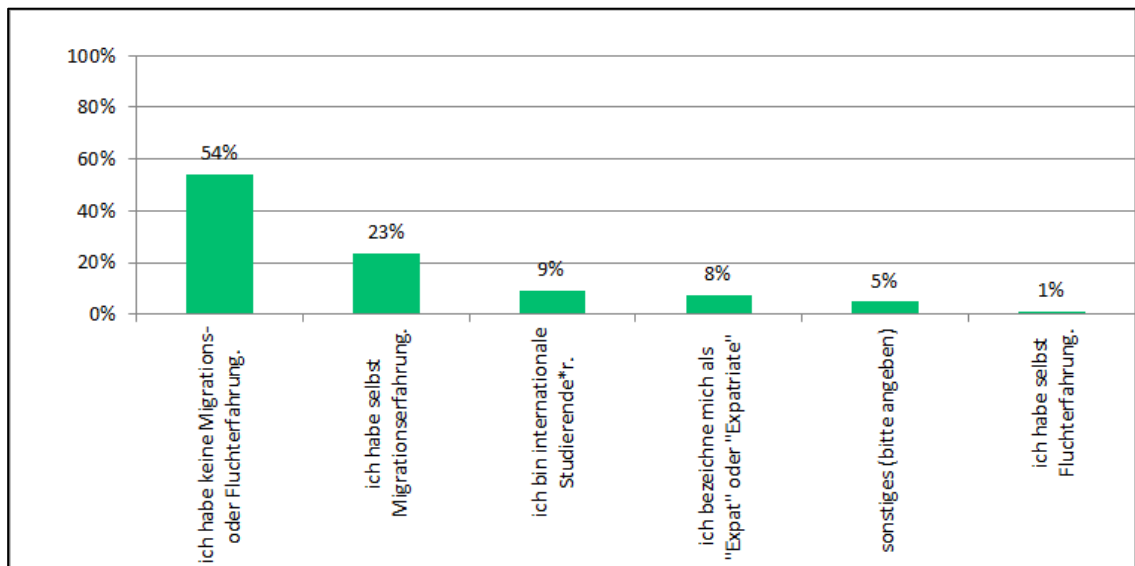
³⁸ <https://www.wien.gv.at/menschen/integration/daten-fakten/bevoelkerung-migration.html> (1. September 2025)

³⁹ Aufbereitete Zahlen der MA 23 in: Redl, Kohrs und Rotariu (2025).

48% der 751 nicht in Österreich geborenen Menschen sind in Deutschland geboren, 6% in Italien, 4% in Ungarn, 3% sind aus Polen, 2% jeweils aus Serbien, Bulgarien, der Schweiz, der Slowakei, Bosnien und Herzegowina, Frankreich, Kroatien, der Russischen Föderation, Rumänien, der Türkei, und aus den Vereinigten Staaten. 1% sind aus der Ukraine, dem Iran, Brasilien, Spanien, Syrien, der Tschechischen Republik und Argentinien. Alle weiteren Länder sind mit weniger als 5 Personen vertreten.

Der Großteil der Befragungsteilnehmer*innen mit zumindest einem Elternteil oder Erziehungsberechtigten, die außerhalb Österreichs geboren wurden, gibt an, selbst keine Migrations- oder Fluchterfahrung zu haben (53%), und sind demnach Migrant*innen der Zweiten Generation. Lediglich 22% dieser Personen haben selbst Migrationserfahrung, 1% hat selbst Fluchterfahrung.

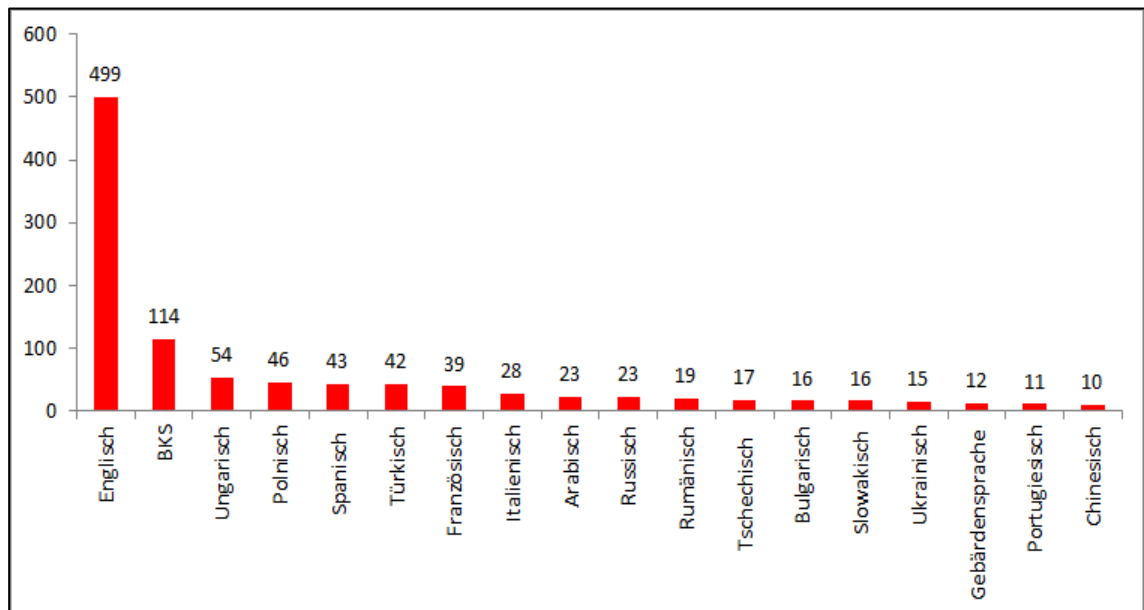
Abbildung 37: Selbstdefinition der Personen mit Eltern/Erziehungsberechtigten, die außerhalb Österreichs geboren wurden (Angaben in %)



Quelle: IHS 2025, n=1.176

Neben Deutsch (3.417-mal) wird mit Eltern, Erziehungsberechtigten, Geschwistern und Kindern von den Befragten als weitaus häufigste Sprache Englisch gesprochen. Hier wird wiederum ein Bias deutlich, denn jene Sprachen, die im Alltag in Wien gesprochen werden, sind ihren Häufigkeitsverhältnissen entsprechend, nicht entsprechend abgebildet, bzw. stellt sich die Frage, ob es entsprechende queere Sprach-Communities in Wien gibt. Es wäre daher zu überlegen, ob die Befragung zur Verringerung des Migrationsbias auch spezifisch für andere Sprach-Communities gesetzt werden sollte.

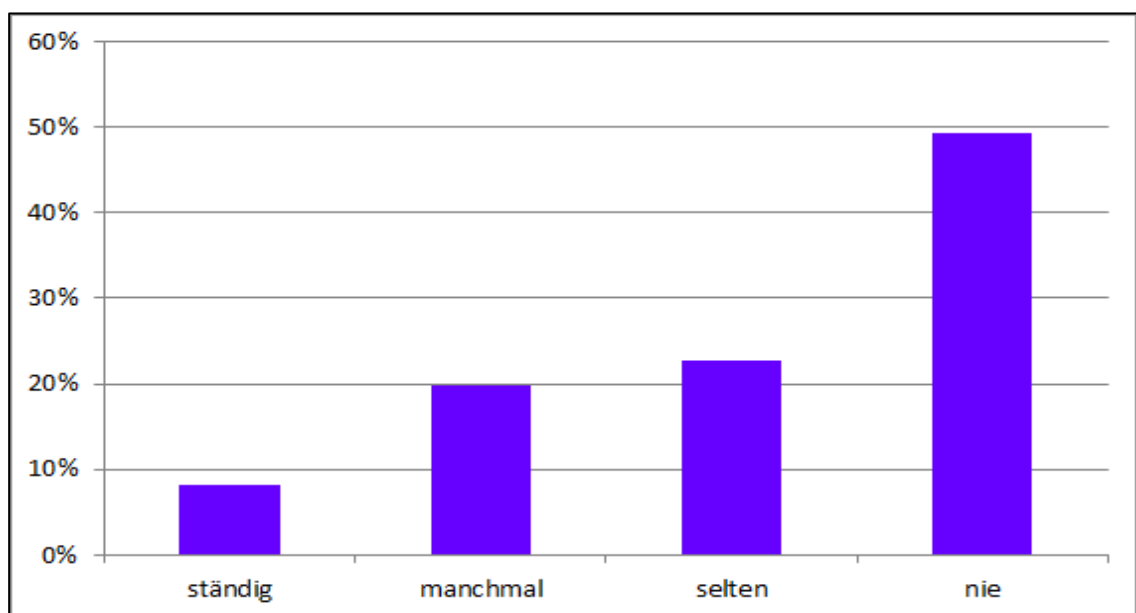
Abbildung 38: Gesprochene Sprachen neben Deutsch (absolute Zahlen)



Quelle: IHS **2025**, n=3.634; (Deutsch: 3.417); Mehrfachnennungen sind möglich, alle Sprachen unter 10 Nennungen sind nicht gelistet.

Mit der nächsten Frage wird versucht, ein Passing als wahrgenommene Österreicher*in abzufragen, um möglicherweise rassistische Diskriminierung fassen zu können (Migrazine 2011).

Abbildung 39: Wie oft werden Sie in Wien gefragt, aus welchem Land Sie kommen?



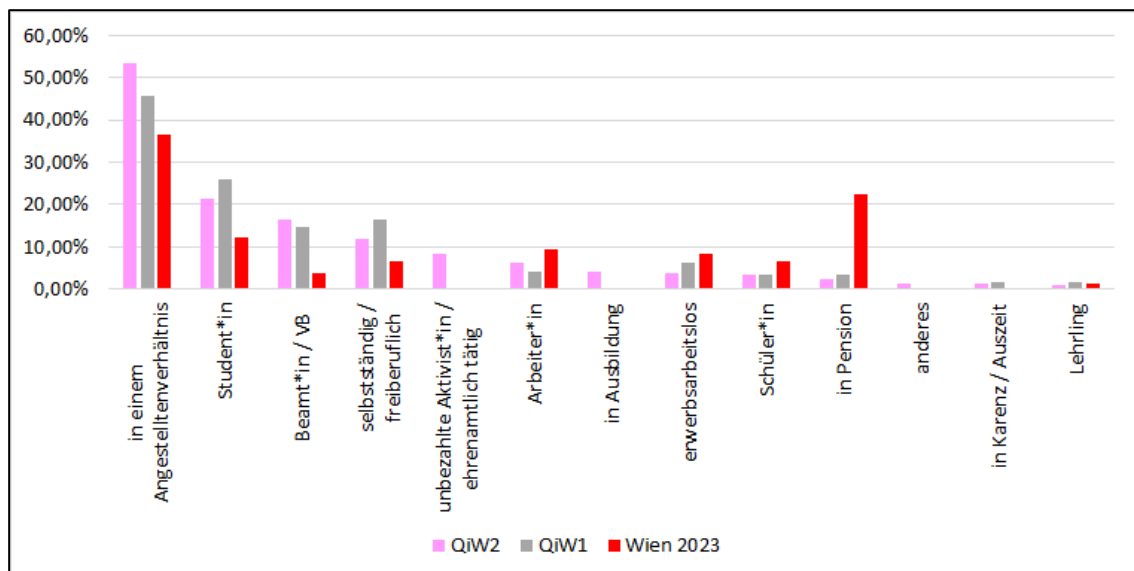
Quelle: IHS **2025**, n=3.097

Besonders Personen die ständig oder manchmal nach ihrer Herkunft gefragt werden, erfahren Diskriminierung häufiger in Verbindung mit Rassismus, was in Kapitel 5.7.1. näher ausgeführt wird.

5.4.4 Beschäftigungsformen

An der Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse der Studienteilnehmenden im Vergleich zur Wiener Gesamtbevölkerung zeigt sich neben der Bildung und dem Bereich der Beschäftigung auch ein Klassenbias. Während in der Gesamtbevölkerung ab 18 Jahren 10% Arbeiter*innen sind, sind es die Befragungsteilnehmer*innen nur zu 6% (2025: 8%). Und im Vergleich zur Gesamtbevölkerung mit 12% Studierenden sind es in der Befragung QiW II 21% Studierende (2015: 25,8%). 53% der Befragungsteilnehmer*innen (2015: 45,7%) und 36% der Bevölkerung in Wien sind in einem Angestelltenverhältnis.

Abbildung 40: Beschäftigungsformen (Angaben in %)



Quelle: IHS **2025**, n=3.586

Die Anmerkungen „anderes“ verweisen einerseits auf prekäre Arbeitssituationen von jungen Studierenden (Stichwort Praktika), andererseits auf mögliche Arbeitsunfähigkeit und Erkrankung, teilweise auch Aktivismus hin. Hier könnten durch Heranziehen der Einzelfallanalyse interessante Case Studies als weitere Forschungsfelder angelegt werden.

Der bereits angesprochene **Altersbias** zeigt sich ebenso in der geringen Anzahl von Pensionist*innen (3,5% in QiW I, 2% in QiW II statt 21%, wie in der Wiener Gesamtbevölkerung).

Die weitgehend **fehlenden Perspektiven von Arbeiter*innen** konnten, wie erwähnt, ein Stück weit durch qualitative Methoden (Fokusgruppe und Interviews) ergänzt werden. Hier

zeigen sich aufgrund der Beschäftigungsform, oder zum Teil abhängig vom Alter der Personen, unterschiedliche Auswirkungen auf die Teilhabe am Communityleben und auf Beziehungen. So äußert sich eine der Interviewpartner*innen im (Alter 47 Jahre) hinsichtlich der Bedeutung der Community für sie wie folgt:

*„Also auch wenn man dann dort vielleicht nicht in der Partnerwahl ist, aber dass man dort ein bisschen wie ein Auffangbecken hat, sag ich jetzt mal, das nicht Tinder ist, [...] Ich gehe auf zwei Bier oder was essen. Da ist es dann schön. Darum sollte man das mal pflegen und öfter hingehen, damit es erhalten bleibt. Das ist mir klar.“ (Interview 1 Arbeiter*innenperspektive)*

Die LGBTIQ Community hat für die interviewte Person demnach vor allem Bedeutung für Lebensphasen, in denen die Partner*innensuche für sie wichtig ist. Die zweite Funktion der Community sieht die interviewte Person in den Unterstützungsangeboten:

*„Also das ist auch diese Vernetzung für Menschen, die vielleicht Hilfe brauchen, die Probleme haben im Coming out oder am Arbeitsplatz oder so, die einfach eine Schulter zum Anlehnen brauchen.“ (Interview 1 Arbeiter*innenperspektive)*

Ähnliches war auch in der Fokusgruppe geäußert worden. Im Hinblick auf die Tragfähigkeit von Beziehungen aufgrund unterschiedlicher Positionierung im Erwerbskontext verweist eine Aussage aus den qualitativen Interviews. So äußert sich ein*e der Interviewpartner*innen dazu wie folgt:

*„Es geht sich im Schnitt, kann ich aus meiner Erfahrung sagen, für fünf Jahre aus. Immer fünf Jahre ziemlich genau. Und dann geht es sich nicht mehr aus. [...] wenn man verschiedene Leben führt, die die andere zwar verstehen möchte, weil man sich ja gern hat und liebt, aber es geht halt nicht so wirklich gut. Also ich kenne ganz wenige, sag ich jetzt mal gemischte Paare, wo das wirklich lange klappt, also länger als 3 bis 6 Jahre.“ (Interview 1 Arbeiter*innenperspektive)*

Und weiter:

*„Im Endeffekt hat auch das immer einen Unterschied gemacht. Schon ja, weil im Zusammenleben. Weil die akademischen Personen, ja auch im angestellten oder selbstständigen Verhältnissen arbeiten und gar nicht wissen, wie das ist, wenn du zum Beispiel nach 8 bis 12 Stunden körperlicher Arbeit nach Hause kommst. Na die warten schon. Gut, dass du da bist. Ich würde jetzt gerne das und das. Das ist schön. Ich möchte gerne duschen, was essen, mich mal hinhalten drei Stunden und am nächsten Tag wieder aufstehen. Also ich glaube, dass dieser Arbeiter*innenfaktor einfach von Müdigkeit geprägt ist. Ich weiß schon, dass geistige Arbeit auch müde macht. Aber es ist anders.“ (Interview 1 Arbeiter*innenperspektive)*

Die Beschäftigungsformen sind in dieser Studie mit Alters- und mit Ausbildungsbias belegt, die bei der Interpretation der Daten zu berücksichtigen sind. Die vorliegenden Daten weisen allerdings darauf hin, dass die Beschäftigungsform, das Alter und der Ausbildungsgrad Konsequenzen auf die Teilhaben am Community-Leben bzw. auf die gesellschaftliche Beteiligung haben kann.

5.4.5 Branchenzugehörigkeit

Bezüglich der Branchenverteilung zeigt sich der bereits angesprochene Samplebias. Hier hatten die gewählten Bewerbungskanäle Einfluss, denn die meisten erreichten Personen arbeiten im öffentlichen Dienst. Der psychosoziale Bereich als auch die Medizin und Pflege sind die zweitstärksten Branchen.

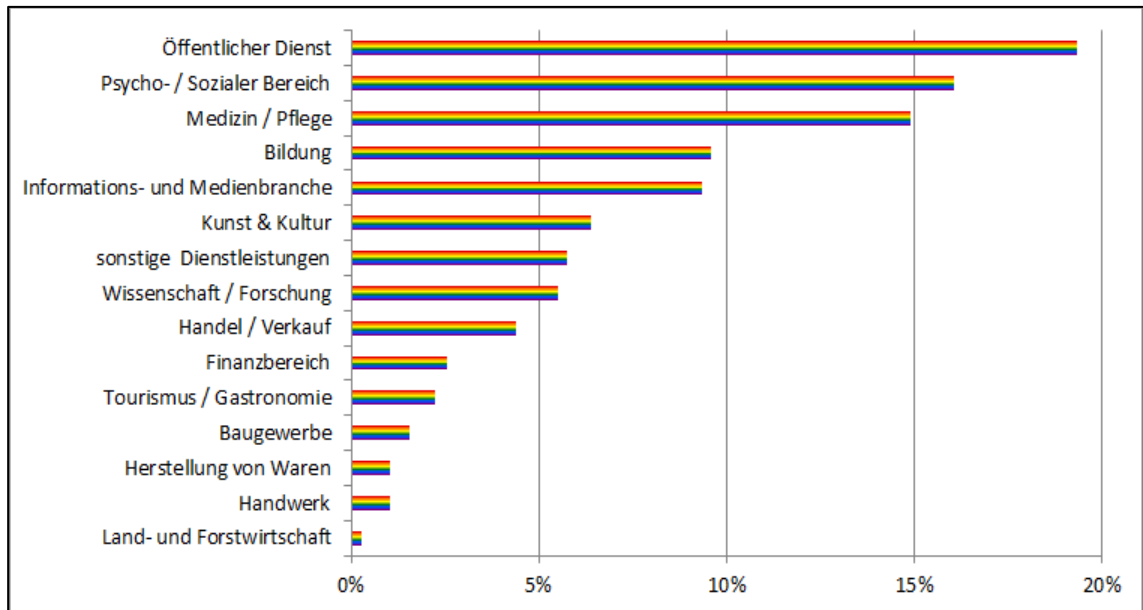
38,4% der Befragungsteilnehmer*innen arbeiten in einer Einrichtung der öffentlichen Hand (2015 waren es 28,3%), 4,2% (2015: 6%) sind in Einpersonenernehmen, 6% (2015: 10%) arbeiten in einem Kleinunternehmen mit bis zu 10 Personen, 10% (2015: 11%) sind in einem mittelgroßen Unternehmen tätig und 29% (2015: 26%) in einem Großunternehmen. 71% (2015: 56%) beschreiben ihre berufliche Position als einfache Angestellte*r/Arbeiter*in, 19% (2015: 20%) haben eine leitende Position. 16% der Führungskräfte führen bis zu 10 Personen, 7% bis zu 50, 2% über 50 Personen. Interessant sind in diesem Zusammenhang Studien wie die von Tilcsik et al. (2015), die diskutieren, ob LGBTIQ Personen eher in Settings arbeiten wollen, die eine höhere Aufgabenunabhängigkeit oder vermehrte soziale Skills erfordern.

2015 war die Beschäftigung im öffentlichen Dienst in der Befragung am häufigsten vertreten (15,8%), wie auch 2025 mit 19,4%, 2015 lag die Beschäftigung im psycho-sozialen Bereich (11%) an 4. Stelle⁴⁰, 2025 sind hier die zweithäufigsten Beschäftigten (16%). An dritter Stelle liegen auch 2025 mit 14,9% Medizin und Pflege (2015: 11,8%), gefolgt von der Tätigkeit in der Informations- und Medienbranche (2015: 12,3%; 2025: 9,3%). Im Vergleich zur Wiener Gesamtbevölkerung sind die Befragten in den folgenden Branchen öfter tätig als der Wiener Durchschnitt⁴¹: 15% im öffentlichen Dienst (QiW II : 19,4%), 8% im Bereich Gesundheit und Soziales (QiW II : 14,9%), 6% in der Bildung (QiW II : 9,6%), 7% in Information und Medien (QiW II, 2% in Kunst und Kultur. Unterrepräsentiert sind die Befragten in den Bereichen Herstellung von Waren (6%, QiW II : 1%), Bau (6%, QiW II : 1,6%), Tourismus und Gastronomie (6%, QiW II : 2,2%), Handel (7%, QiW II : 4,4%).

⁴⁰ Aus dem Datensatz der Befragung erfolgte eine Spezialauswertung für in der Sozialen Arbeit tätige Personen, siehe: Schönplugg, Karin and Haller, Paul (2017) Queer professionals: Über den Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Sozialen Arbeit. SiO - Sozialarbeit in Österreich. Zeitschrift für Soziale Arbeit, Bildung und Politik., 4/17, pp. 26-31.

⁴¹ Statistik Wien, Beschäftigung nach Branchen 2023, online.

Abbildung 41: Branchenzugehörigkeit (Angaben in % der Befragungsteilnehmer*innen)



Quelle: IHS 2025, n=2.387

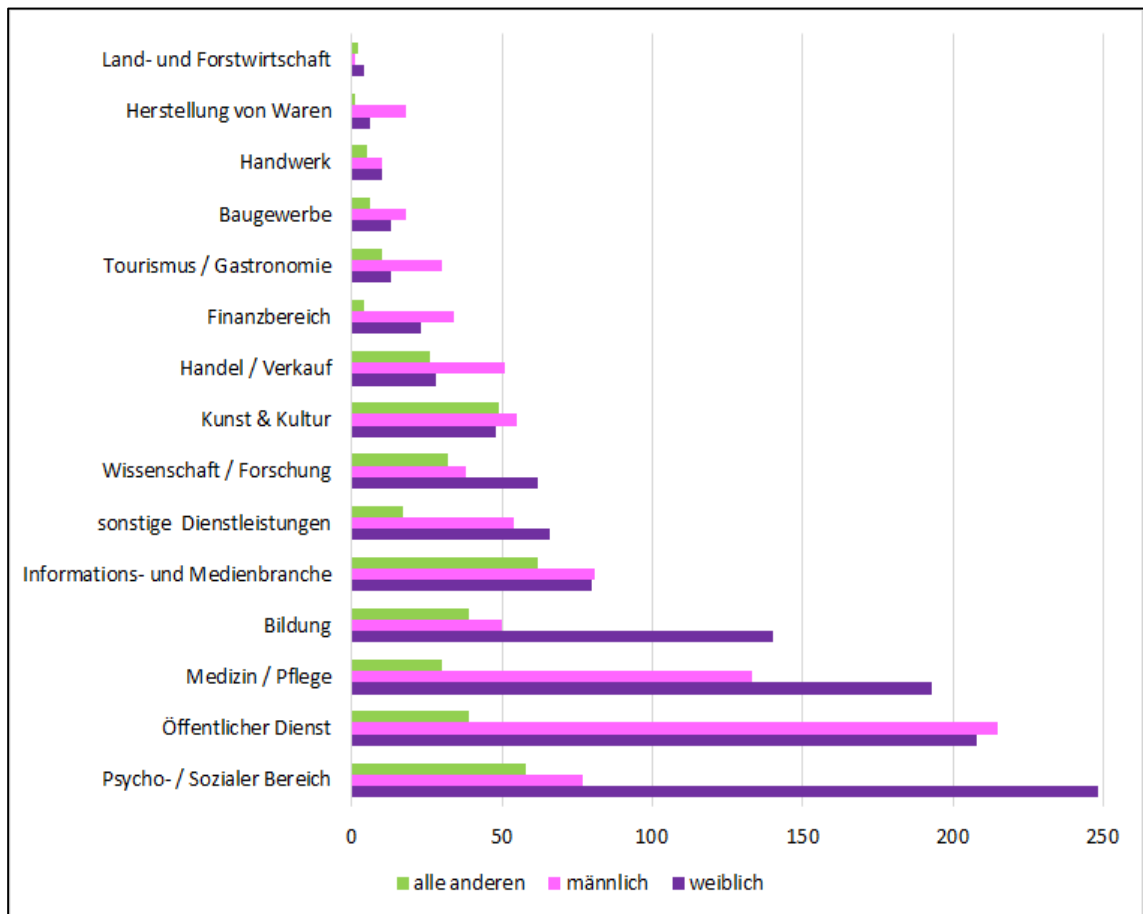
Weibliche und non-binäre Personen sind am meisten im psychosozialen Bereich tätig (21% aller weiblichen und 18% aller n.b. Personen arbeiten dort). Männliche Personen arbeiten zu einem Viertel im öffentlichen Dienst, gefolgt vom Bereich Medizin/Pflege. Die meisten trans Personen (20%) arbeiten im Bereich Information und Medien.

Auch 2015 lag die Beschäftigung im psycho-sozialen Bereich nur an 4. Stelle⁴², damals war die Beschäftigung im öffentlichen Dienst in der Befragung am häufigsten vertreten, gefolgt von der Tätigkeit in der Informations- und Medienbranche, an dritter Stelle – wie auch 2025 - Medizin und Pflege. Dass einige Branchen von Teilnehmenden als LGBTIQ affiner eingeschätzt werden wird auch in der qualitativen Erhebung bestätigt. Es folgt eine Aussage aus einer der Fokusgruppen:

*„[...] Es gibt Unternehmen, die sehr divers aufgestellt sind, die auf diverse Personen eingehen. Ja. Zum Beispiel haben manche besser als viele andere. Und ähm, ja, also ich sage mal, die eher den Dienstleistungsbereich zugeordnet sind, die sind da ein bisschen aufgeschlossener, wenn man Baustellen anschaut. Ja, also dort ist es ist total... ein Bauarbeiter darf nicht queer sein. Wobei, dort gibt es natürlich auch welche. Natürlich. Es gibt in jeder Branche welche.“ (Fokusgruppe Arbeiter*innenperspektive)*

⁴² Aus dem Datensatz der Befragung erfolgte eine Spezialauswertung für in der Sozialen Arbeit tätige Personen, siehe: Schönplugg, Karin and Haller, Paul (2017) Queer professionals: Über den Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Sozialen Arbeit. SiO - Sozialarbeit in Österreich. Zeitschrift für Soziale Arbeit, Bildung und Politik, 4/17, pp. 26-31.

Abbildung 42: Branchenzugehörigkeit nach Geschlecht (Angaben in absoluten Zahlen)



Quelle: IHS **2025**, n=2.387

Die Branchenzugehörigkeit nach Geschlecht zeigt im Vergleich ein eher genderkonformes Verhalten in der Berufswahl. Interessant ist dennoch der Schwerpunkt der Beschäftigung im Bereich Psycho-Soziales, Medizin, Pflege und Bildung sowohl 2015 als auch 2025, das als Phänomen der überproportionalen queeren Beteiligung an beruflicher und bezahlter Care Arbeit interpretiert werden könnte. Die Beteiligung an außerberuflicher Care Arbeit, die unbezahlt erfolgt, soll in diesem Bericht in Folge durch qualitative Daten vertieft werden (siehe 5.10).

Aufgrund der bestehenden Bias im Hinblick auf Arbeiter*innen und Lehrlinge wären für zukünftige Befragungen aufsuchende Formate zu empfehlen, um die sichtlich schwer erreichbaren Gruppen besser anzusprechen und einzubinden.

5.4.6 Finanzielle Unterstützung

Von 3.644 Personen geben knapp 70% an, von niemandem finanziell unterstützt zu werden, 23% erhalten Unterstützung von Eltern oder Elternteilen, 8% von Partner*in oder

Partner*innen, 0,6% von Freund*innen, und 2% von anderen Personen (gereiht nach Häufigkeit: Großeltern, staatliche Unterstützung (Studienbeihilfen, Mindestsicherung), Familien, Geschwister, Expartner, eigene Kinder, solidarische Systeme (z.B. in der WG). Männliche Personen werden mit 22% am seltensten finanziell unterstützt (11% sind unter 24 Jahre), weibliche zu 31% (17% unter 24) und trans Personen am häufigsten zu 52% (von ihnen sind 42% unter 24 Jahre alt).

Die finanzielle Unabhängigkeit der teilnehmenden Personen ist (abgesehen von der Unterstützung durch Elternteile bei jüngeren) hoch. Die finanzielle Abhängigkeit von Partner*innen ist mit 8 % im Vergleich dazu gering. (Heterosexuelle Beziehungen erfüllen noch eher die Male-Breadwinner Norm mit häufigeren Arbeitsaufteilungen, wo der besserverdienende, meist männlichen Partner Vollzeit arbeitet: 2024 arbeiten 51,1% aller Frauen in Österreich in Teilzeit, hingegen nur 13,4% der Männer; der Frauenanteil in der Teilzeitquote in Wien beträgt 70%.) Umgekehrt geben 76% der Befragten in QiW II an, niemanden zu unterstützen, 10% unterstützen Partner*in oder Partner*innen, 7% unterstützen ein oder mehrere Kinder, 5% unterstützen Eltern oder Elternteile, 3% unterstützen Freund*innen, und 3% unterstützen andere Personen, darunter: Geschwister, Familie, Nichten und Neffen, Expartner*innen, Freund*innen, Geflüchtete, feministisches Hausprojekt. Auch hier zeigt sich, dass finanzielle Verflechtungen mit anderen Personen eher gering sind.

Unterstützungnetzwerke in finanzieller Hinsicht bestehen in der Betrachtung der teilnehmenden Personengruppe demnach nur in Ansätzen, was in der qualitativen Vertiefung auch so hervortritt. Eine teilnehmende Person in der Fokusgruppe „Caring Communities“ äußert sich dazu so:

*“Das ist auch, dass sich auch die Frage der Umverteilung stellt, weil du diesen finanziellen Aspekt angesprochen hast. Das finde ich, zeigt sich jetzt Im Älterwerden auch total deutlich, dass es Freundinnen gibt, die geerbt haben - und die Freundin mit kleiner Pension. Und dass da einfach eine Schere auseinandergeht, die mit 30 nicht wahrnehmbar war. Von daher geht es, finde ich, auch um finanzielle Unterstützung, Umverteilung, nämlich diskriminierungsfreie oder nichthierarchische Umverteilung, weil es ja einfach um Freundinnenkreise geht und nicht um irgendwelche Unterstützungshierarchien. Also es beschäftigt mich zwischendurch, wie das gut geht.“
(Fokusgruppe Caring Communities)*

Die Daten zeigen eine Unabhängigkeit der Befragungsteilnehmer*innen insbesondere auch von Beziehungspartner*innen in finanzieller Hinsicht. Die kann mit den gewählten Beziehungsweisen, die zumeist nicht den heteronormativen Rollenverteilungen im Sinn eines Bread-Winner Modells entsprechen, zusammenhängen.

5.5 Aus-/Bildung

2025 sind 765 Personen in der Befragung Studierende (2015: 665), 128 Schüler*innen (2015: 89), 33 Lehrlinge (2015: 40) oder in einem Ausbildungsverhältnis (2025: 144, 2015: nicht abgefragt). Im Jahr 2025 ist es von besonderem Interesse zu sehen, wie und ob sich das Erleben dieser Personen nach der Pandemie verändert hat, tatsächlich ist die Zufriedenheit in dieser Gruppe leicht gesunken (siehe 5.15).

5.5.1 Rückblick 2015

Aufbauend auf die Erhebungen der Studie *Queer in Wien* (2015) und finanziert durch den Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank erfolgte eine, die Analyse im Bericht von 2015 übersteigende, durch internationale Literatur gestützte Aufarbeitung der Informationen zur Lebenssituation von queeren Jugendlichen in Wien aus dem Befragungssample (Schönpflug und Klappeier 2020):

Die Daten der fast 700 LGBTIQ Jugendlichen in der Befragung⁴³ zeigten, dass 2015 das Coming-Out in Schulen oder anderen Bildungseinrichtungen für die meisten jungen queeren Menschen immer noch eine problematische Erfahrung war: Nicht einmal ein Drittel der jungen Befragungsteilnehmer*innen der Stichprobe gab an, in der Schule, als Lehrlinge oder Studierende völlig offen über ihre sexuelle oder geschlechtliche Identität zu sprechen⁴⁴. Es zeigten sich beträchtliche Raten von Mobbing und Gewalt im Bildungskontext⁴⁵ sowie auch eine sehr hohe Zahl von Belästigungen auf der Straße⁴⁶ - insbesondere für junge LGBTIQs, die nicht eindeutig als heterosexuell lesbar waren⁴⁷ und noch mehr für Jugendliche, die nicht eindeutig als binär männlich oder weiblich erkennbar⁴⁸ waren.

Die hohe Intensität von Gewalt, Diskriminierung und Mobbing insbesondere für die nicht-gender-konformen Jugendlichen und die nicht als heterosexuell durchgehenden Jugendlichen in der Stichprobe 2015 zeigten sich in der niedrigen Lebenszufriedenheit der LGBTIQ Jugendlichen im Vergleich zu erwachsenen LGBTIQ Personen. Dennoch waren die jungen LGBTIQs in der Umfrage glücklicher als es die negativen Erfahrungen erwarten lassen

⁴³ Personen die entweder Schüler*innen, Studierende, oder Lehrlinge und unter 30 Jahren alt waren.

⁴⁴ Mehr als 40% der Lehrlinge zogen es 2015 vor, nicht out zu sein, während die Schüler*innen sich nur gegenüber bestimmten Personen öffneten. 37% der schwulen und 25% der lesbischen Jugendlichen hatten sich nicht vollständig geoutet, aber das Geschlecht schien für die 40%, die sich dafür entschieden haben, kein Coming Out in der Schule/Ausbildung zu leben, keine Rolle zu spielen.

⁴⁵ 16% berichteten 2015, dass sie in allen Ausbildungstypen in den letzten 12 Monaten diskriminiert/gemobbt wurden, 73% nannten als Grund ihre sexuelle Orientierung/Identität, 80% bezeichneten Mitschüler, 65% Mitschülerinnen, 35% Lehrer und 25% Lehrerinnen als Täter*innen.

⁴⁶ 42% aller jugendlichen LGBTIs meiden bestimmte Orte in Wien; 50% der trans, 35% der lesbischen, 34% der genderqueeren, 31% der schwulen und 30% der Jugendlichen aus der cis-heterosexuellen Kontrollgruppe berichten von Übergriffen und Diskriminierung im öffentlichen Raum in den letzten 12 Monaten. Lehrlinge sind öfter betroffen als Jugendliche in anderen Bildungsbereichen.

⁴⁷ 19% berichten von Mobbing und Diskriminierung in der Ausbildung und 52% im öffentlichen Raum.

⁴⁸ 35% berichten von Mobbing und Diskriminierung in der Ausbildung und 64% im öffentlichen Raum.

könnten,⁴⁹ und es ergaben sich keine Korrelationen mit vermehrten Depressionen, erhöhtem Alkoholkonsum oder Nikotinmissbrauch, Essstörungen oder Stress mit der Herkunftsfamilie⁵⁰. Vielmehr ergab sich aus dem empirischen Material, dass eine affirmative Umgebung sowie Empowerment-Strukturen, insbesondere im Kontext von Schulen und Bildungseinrichtungen, negative Erfahrungen kompensieren können. Insbesondere Solidarität und Bestärkung durch Communities, Freundschaftsnetzwerke, Familie und Institutionen zeigten sich 2015 für Wiener LGBTIQ Jugendliche bedeutsamer als „Schädigungen“ und negative Auswirkungen durch Übergriffe, Gewalt und Mobbing.

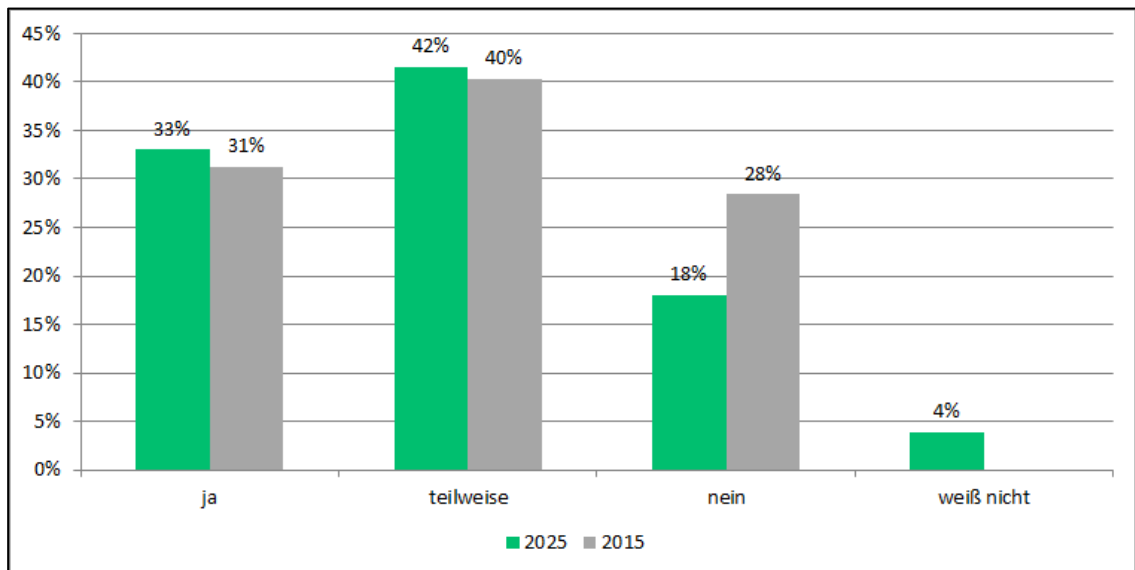
5.5.2 Out in der Ausbildung

2025 ist die Anzahl der Personen die teilweise in Schule, Universität oder Lehre völlig offen als LGBTIQ Person leben, seit den letzten 10 Jahren etwas angestiegen 33% der Schüler*innen, Lehrlinge und Studierenden sind 2025 völlig offen (2015: 31%), die Zahl derer, die teilweise offen leben ist ebenso um rund 2 PPT gestiegen auf 42% (von 2015: 40%) und seit 2015 hat sich der Anteil der Personen in der Ausbildung, die bei niemandem offen leben, um 10 PPT (von 2015: 28% auf 2025: 18%) reduziert. Alle anderen geben 2025 an, dass dieses Thema nicht auf sie zutrifft, bzw. machen qualitative weiterführende Aussagen.

⁴⁹ Wir baten die 2015 Befragungsteilnehmer*innen, auf einer Standard-Zufriedenheitsskala mit Werten von 1 (vollkommen glücklich) bis 9 (vollkommen unglücklich) anzugeben, wie zufrieden sie insgesamt mit ihrem Leben in Wien waren. Überraschenderweise schnitten die LGBTIQ Jugendlichen auf der Skala besser ab als die Jugendlichen in der Umfrage, die angaben, gleichgeschlechtlich und heterosexuell zu sein und als Kontrollgruppe fungierten. Der Durchschnittswert der LGBTIQ Jugendlichen als Gruppe war besser als der Durchschnitt der Kontrollgruppe, der Wert für schwule Männer war am besten, gefolgt von bi- und pansexuellen und lesbischen Jugendlichen (sowohl für cis als auch trans Personen). Beim Zufriedenheitsempfinden schnitten Studierende am besten ab, gefolgt von Lehrlingen und Schülern*innen.

⁵⁰ Besorgniserregend war, dass 12 % der Schüler*innen angaben, niemanden zu haben, mit dem sie in einer Krise reden können

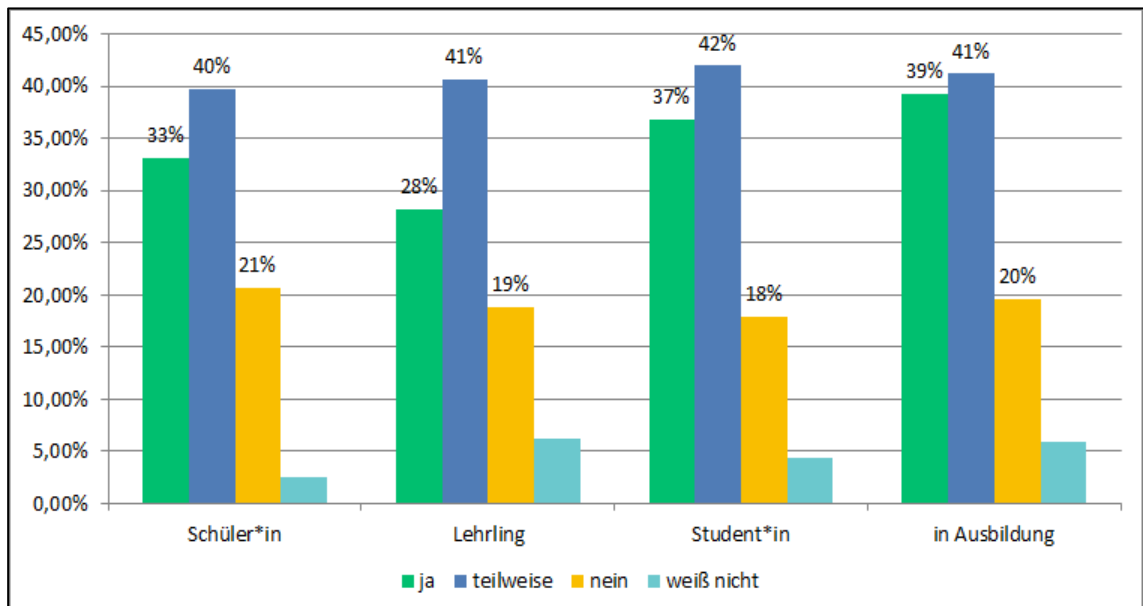
Abbildung 43: Sind Sie in der Ausbildungsstätte „out“ bzw. „geoutet“? (in %)



Quelle: IHS **2025**, n=891, 2015, n=777, beinhaltet Schüler*innen, Lehrlinge und Studierende

Insgesamt leben 2025 75% (2015: 71%) aller in Ausbildung befindlichen Personen in Schule, Lehre und Universität zumindest teilweise offen ihre sexuelle Orientierung und/oder Geschlechtsidentität, am häufigsten ist dies bei Studierenden und Personen in Ausbildung der Fall.

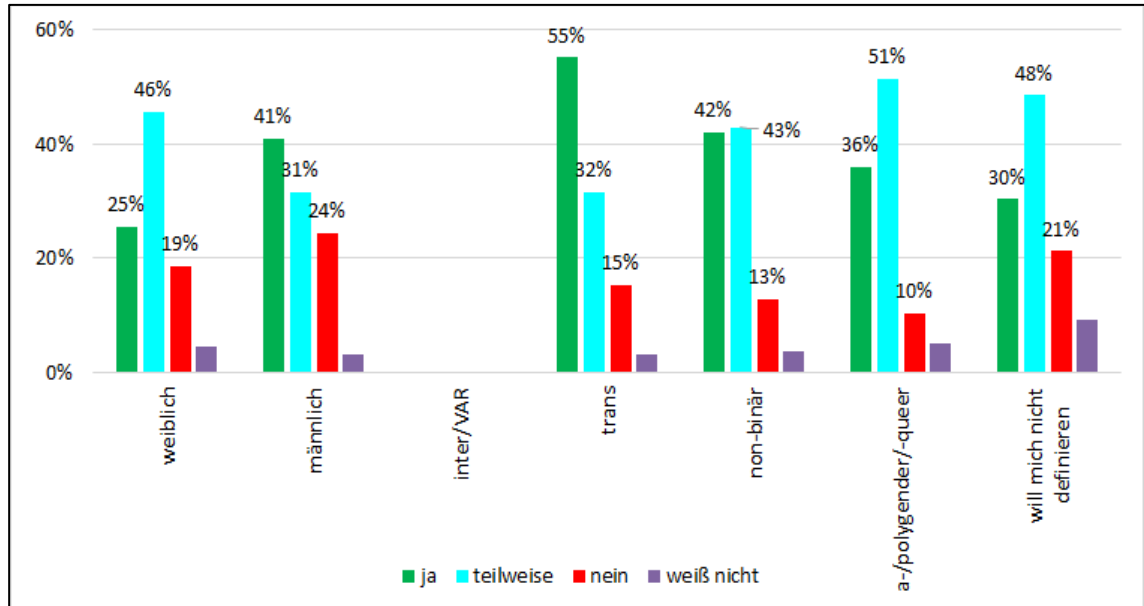
Abbildung 44: „Out“ bzw. „geoutet“ in Schule, Uni und Ausbildungsstätte (in%)



Quelle: IHS **2025**, n=913

Eine Betrachtung nach Geschlechtern zeigt die nächste Abbildung:

Abbildung 45: „Out“ bzw. „geoutet“ in der Ausbildung nach Geschlechtern (in%)

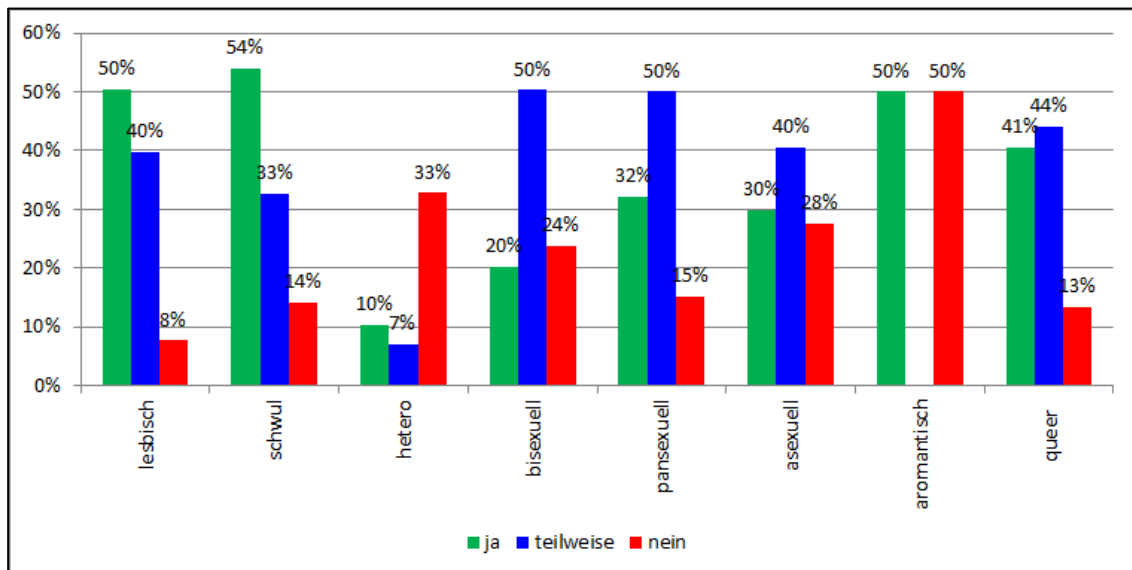


Quelle: IHS **2025**, n=886 nur eine Person im Ausbildungsbereich bezeichnet sich als intergeschlechtlich oder mit Variationen der Geschlechtsmerkmale.

Es wird ersichtlich, dass bei einer Betrachtung nach Geschlechtern trans und agender/polygender/queere Personen am häufigsten (87%) völlig oder teilweise offen leben; am häufigsten gegenüber anderen queeren Kolleg*innen, am wenigsten oft gegenüber männlichen Kollegen, manchmal werden sie auch unfreiwillig geoutet.

Eine Betrachtung nach sexueller Orientierung ergibt, dass 90% aller Lesben, 87% aller Schwulen, 70% aller Bisexuellen, 82% aller Pansexuellen, 70% aller asexuellen und 85% aller queeren Personen zumindest teilweise offen in der Ausbildung leben.

Abbildung 46: „Out“ bzw. „geoutet“ in der Ausbildung nach sex. Orientierung (in%)



Quelle: IHS 2025, n=886, aromantisch: sehr kleine Fallzahl.

- in meinen Freund:innenkreisen [bin ich geoutet/out], aber es ist für mich auch kein großes Thema, dass es zu "outen" gilt. Ich habe es niemandem gesagt. Wenn mich jemand fragen würde, würde ich dann überlegen, ob ich es erzählen kann.
- Ich bin nicht aktiv [geoutet/out] aber LGBTIQ Personen finden einander automatisch
- ich wurde von einem Professor im Zuge eines Referates (zu einem queeren Thema) nach meiner eigenen Sexualität vor der ganzen Seminargruppe gefragt. (Antwortfelder)

525 Personen erklären, warum sie nur teilweise offen leben, weil...

- ich halte nichts von Coming Outs.
- ich bin nicht als trans [geoutet/out], vor ein paar als queer
- ich es nicht für notwendig empfinde
- es nicht zur Sprache kommt.
- aus Angst vor Ablehnung und Diskriminierung
- wegen meiner Herkunft & Religion
- ich mir über meine Sexualität unsicher bin (Antwortfelder)

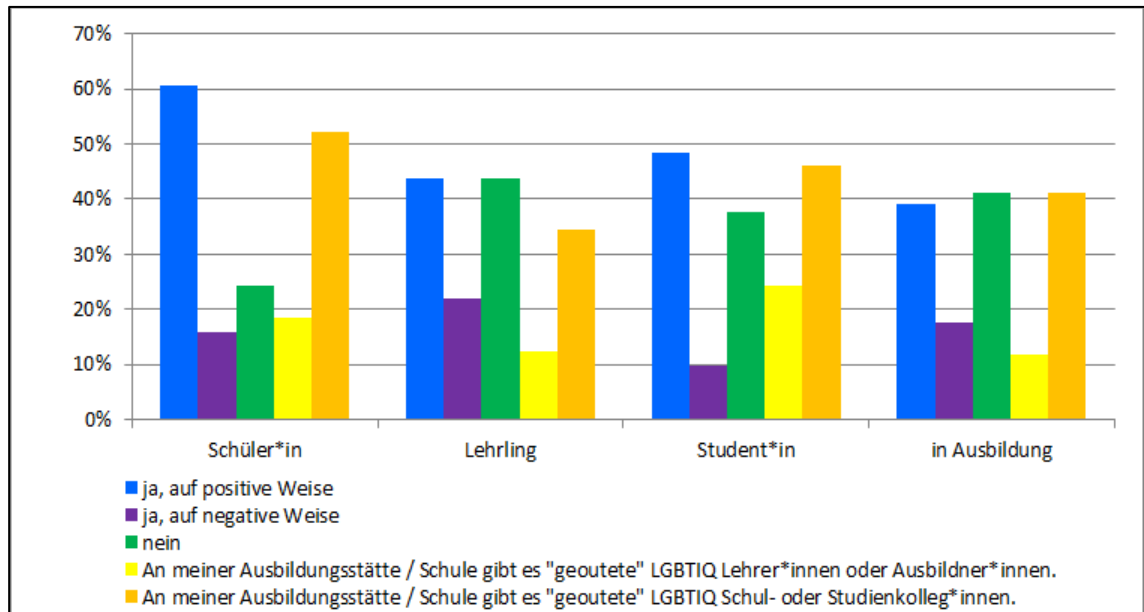
- ich außer wenn ich mit meiner Freundin (trans) unterwegs bin als hetero durchgehe und ich nicht unbedingt oft nach meiner Sexualität/Partner*in gefragt werde. Ich weiche diesen Fragen teilweise gekonnt aus.
- Ich Angst vor Repressionen habe
- es immer noch sehr schwer ist sich als sehr männlicher Typ Mann vor allem bei seinen männlichen Freunden zu outen ohne das man bedenken hat, wie diese reagieren
- Ich nicht allen nah genug stehe für solche Gespräche. Ich bin out als trans aber nicht als nicht-binär. Weil es gibt nur Männer/Frauen Umkleiden und Duschen. Keine geschlechtsneutrale Option und ich muss mich jeden Tag in der Arbeit umziehen. Und viele Lehrlinge witzeln über queere Menschen, ich will den Beleidigungen entgehen.
- Ich erst 16 bin. Erst seit ein paar Monaten mich mit meiner Sexualität wohlfühle und schon viel Angst habe dass sich die Dinge ändern werden wenn ich mich vor jedem oute
- ... nicht alle mit LGBTIQ neutral gegenüberstehen. Das Studium ist extrem heteronormativ männlich.
- Ich mich nicht unnötig der Diskriminierung aussetzen möchte und das nur zu Problemen führt. Viele Professor*innen sind transfeindlich
- es entweder nie Thema in den Vorlesungen ist, oder weil in Seminaren eigentlich nie nach Pronomen gefragt wird
Manche Kollegen sich negativ herablassend äußern und ich den bevorstehenden Konflikt meiden möchte. Da es leider Menschen gibt die diskriminieren und ich meine Lehre friedlich beenden möchte. *(Antwortfelder)*

5.5.3 LGBTIQ Themen im Unterricht

In der folgenden Abbildung werden Erfahrungen zur Präsenz von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt als Thema im Unterricht und in der Ausbildung zusammengefasst. Ein Großteil (49%) berichtet, dass LGBTIQ Themen auf positive Weise vorkommen, 10% berichten allerdings auch davon, dass sie im Unterricht auf negative Weise vorkommen und 36% meinen, diese Themen wären nie vorgekommen. 22% wissen von geouteten Lehrenden, 45% von geouteten Kolleg*innen.

Am häufigsten wurde aus den Schulen Positives berichtet, am negativsten aus der Lehre. Über 50% der Schüler*innen kennen geoutete Mitschüler*innen. An den Universitäten ist das Lehrpersonal am häufigsten offen.

Abbildung 47: Waren geschlechtliche oder sexuelle Vielfalt, bzw. LGBTIQ Lebensweisen bis jetzt ein Thema im Unterricht oder in der Ausbildung? (in%)



Quelle: IHS 2025, n=900

Ergänzungen aus den 103 offenen Antworten erklären zusätzlich, was die Präsenz von LGBTIQ Lebensweisen als Thema in der Ausbildung bedeutet. Die Daten zeigen eine stark polarisierte Landschaft: Während in spezialisierten Studiengängen wie Gender Studies LGBTIQ+ Themen zentral sind, werden sie in anderen Bereichen oft völlig ignoriert oder nur oberflächlich behandelt.

- in der Schule damals (katholische Privatschule) nur negativ erwähnt
 - im röm. Kat. Religionsunterricht negativ erwähnt
 - Die Studienleitung und Stakeholder sind negativ dazu eingestellt
 - Ich gehe in eine katholische Privatschule und da wird das komplett abgelehnt
 - in einer katholischen Privatschule wurde das Thema im Sexualkundeunterricht nicht behandelt und im Religionsunterricht eher als abnormal abgestempelt
 - es sind diskriminierende oder sehr zweideutige Kommentare gefallen
 - Eher gegenteiliges war der Fall. Sehr viel Betonung auf 'männlich', 'weiblich' & eher homophobe Aussagen
- (Antwortfelder)

Die mangelnde Thematisierung ist für viele das größte Problem. Fachspezifische Unterschiede sind ausgeprägt (MINT-Fächer werden anders wahrgenommen als z.B. Sozialwissenschaften). Ambivalente Erfahrungen zeigen die Abhängigkeit von der Handhabung durch die einzelnen Lehrpersonen.

Im Biologieunterricht kurz neutral in einem Satz erwähnt

- Es wurde einmal erwähnt, im Bezug auf sexuell übertragbare Krankheiten
- Erwähnt schon, aber kein genaueres Eingehen
- Es ist vielleicht mal kurz aufgekommen, aber es wurde nie ausführlich darüber gesprochen für länger als 3 min

(Antwortfelder)

Als Positivbeispiele zeigen sich folgende Zitate:

- Im Studium (FH) wird sehr viel Rücksicht genommen und aufgeklärt
- Ja, im Rahmen des Studiums auf fachangemessene Weise. (Neutral)
- Queer sein ist kein Thema weil es einfach normal ist
- In meiner Ausbildungsstätte ist Inklusion ein großes Thema, im positiven
- seit wenigen Jahren wird an meiner Ausbildungsstätte im Sommer die Regenbogenflagge gehisst

(Antwortfelder)

Besonders strukturelle/systemische Probleme werden genannt:

- strukturelle Schwierigkeiten (zB dass man den Namen bei Anwesenheitslisten jedes Mal aufs Neue korrigieren muss)
- ich studiere in nö, dadurch ist das gendern in Unitexten bzw. in meiner BA verboten

(Antwortfelder)

Einige zusätzliche relevante Thematiken werden wie folgt beschrieben:

- ... hält niemanden davon ab die geouteten Leute zu beschimpfen, wenn sie glauben, dass es niemand hört
- Es wird nicht genug besprochen und der Unterschied zwischen Sex und Geschlecht wird oft ignoriert
- Schlechte Aufklärung unfassbar ist das
- Lehrerin besprach dieses Thema mit uns, bei welchem diese ihren support offen zeigte, was man jedoch nicht von den Schülern behaupten kann.
- Es gibt immer wieder Spekulationen über Auszubildende, aber es wird nicht offiziell thematisiert

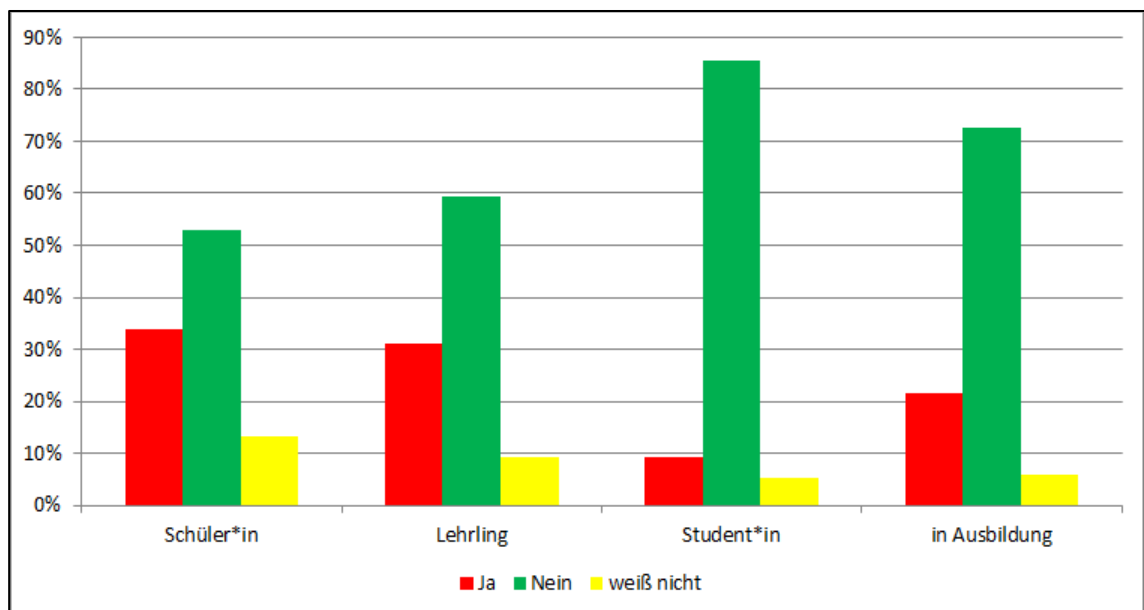
(Antwortfelder)

- Wenn Geschlecht erwähnt wird, dann immer als binär, weder inter* noch nonbinary wird mit beachtet. Ich kommentiere dies nicht, da ich befürchte, dass ich dadurch den Vortragenden unsympathisch werden könnte und sich das auf meine Noten auswirken könnte.
 - LGBTQIA+ Lebensrealitäten wurden im Kontext meines Fachbereichs thematisiert, aber das Bewusstsein, dass es auch Leute im Raum gibt, die queer sind, war kaum bis nicht vorhanden.
 - Ich weiß nicht, ob es geoutete LGBTIQ Lehrer*innen oder Ausbilder*innen gibt an meiner Ausbildungsstätte gibt.
 - viele Lehrende versuchen ihr Bestes, aber die Schüler*innen sind teilweise sehr verschlossen und die Lehrenden machen nichts dagegen. die Schüler*innen weigern sich teilweise die Arbeitsaufträge rund um das Thema zu machen und es gibt auch in den Noten oder von den Lehrkräften keine Konsequenzen
 - Das Thema steht zu sehr im Fokus. Lasst die Leute damit in Ruhe. Nervt schon jeden, auch in der Community
- (Antwortfelder)

5.5.4 Übergriffe in der Ausbildung

Im nächsten Abschnitt werden die Antworten auf Fragen nach Übergriffen und Diskriminierung dargestellt. Die Kategorie weiß nicht ist dermaßen einzuordnen, dass rund zwei Drittel jener 60 Personen, die bei dieser in das Thema einführenden Frage weiß nicht angeben, in weiterführenden Fragen erlebte Übergriffe nennen bzw. beschreiben.

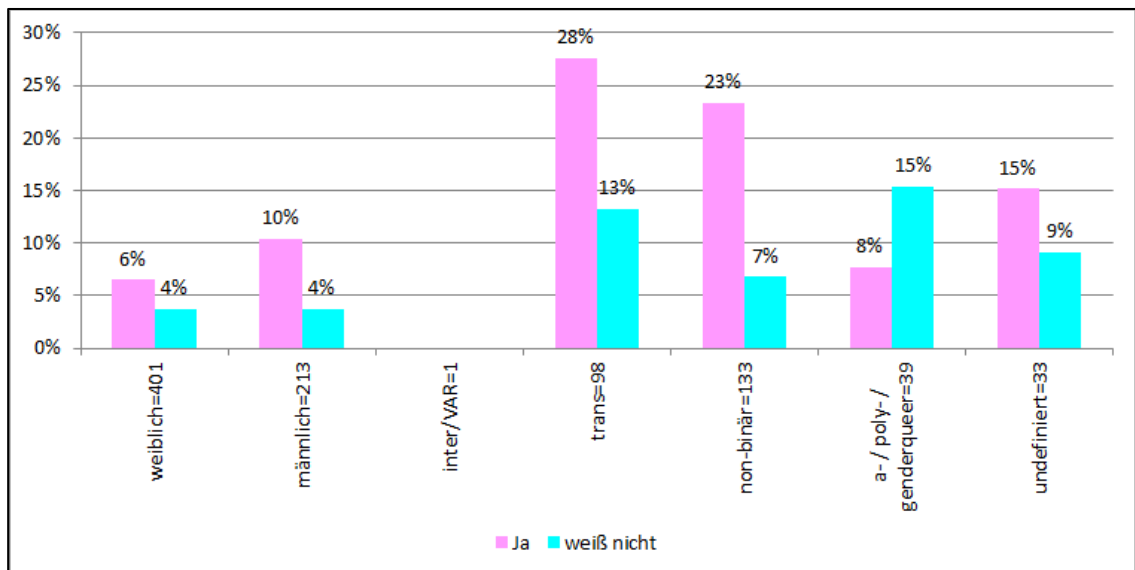
Abbildung 48: Wurden Sie in den letzten 12 Monaten in der Schule / Ausbildung diskriminiert, gemobbt, belästigt oder körperlich misshandelt? (in%)



Quelle: IHS 2025, n=913

Insgesamt beantworteten 2025 13% aller Personen in Ausbildungszusammenhängen (127) diese Frage mit ja, das sind etwas weniger als 2015 (-3 PPT). Schüler*innen (34%) und Lehrlinge (31%) sind am meisten betroffen. Eine Betrachtung nach Geschlechtern ergibt, dass trans Personen (98), gefolgt von anderen nicht binären Geschlechtern (205 Personen) am häufigsten betroffen sind.

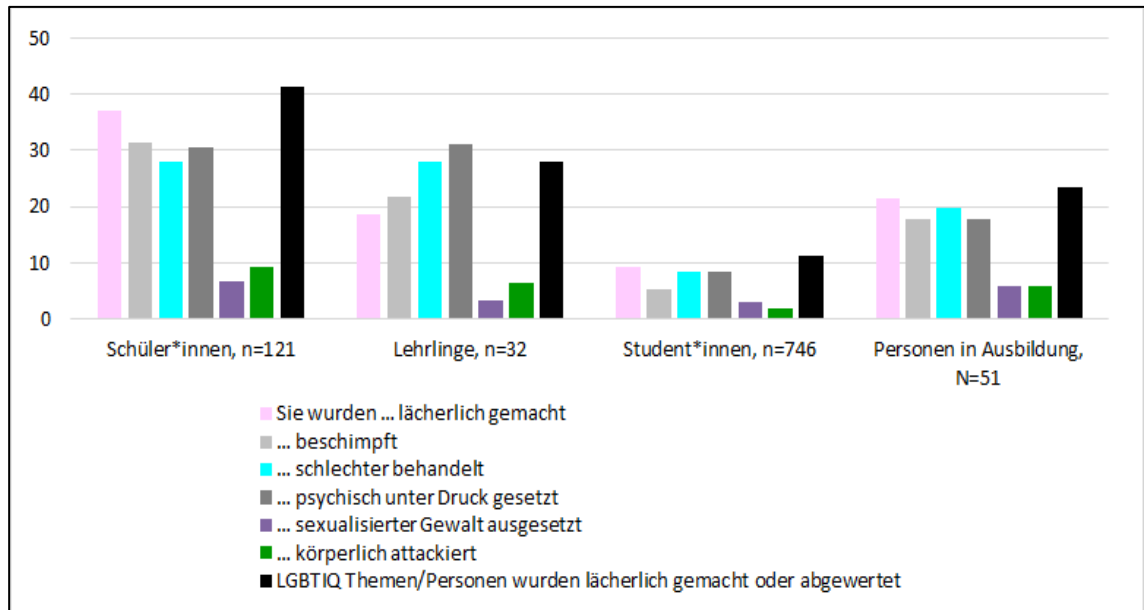
Abbildung 49: Wurden Sie in den letzten 12 Monaten in der Schule / Ausbildung diskriminiert, gemobbt, belästigt oder körperlich misshandelt? (in%)



Quelle: IHS 2025, n=918

9% aller Lesben, 8% aller Schwulen, 16% aller heterosexuellen, 11% aller bisexuellen, 17% aller pansexuellen, 15% aller asexuellen, 17% aller aromantischen und 15% aller queeren Personen geben ein Erleben von Übergriffen in den letzten 12 Monaten an (kleine Fallzahlen von 1 bis 30 Personen in den einzelnen Kategorien).

Abbildung 50: Wurden Sie innerhalb der letzten 12 Monate diskriminiert gemobbt, belästigt oder misshandelt (%)?



Quelle: IHS **2025**, n=918

Tabelle 6 fasst die Daten aus diesem Abschnitt zusammen:

Tabelle 6: Übergriffe in Schule und Ausbildung Übersicht

Wurden Sie in den letzten 12 Monaten in der Schule / Ausbildung diskriminiert, gemobbt, belästigt oder körperlich misshandelt?

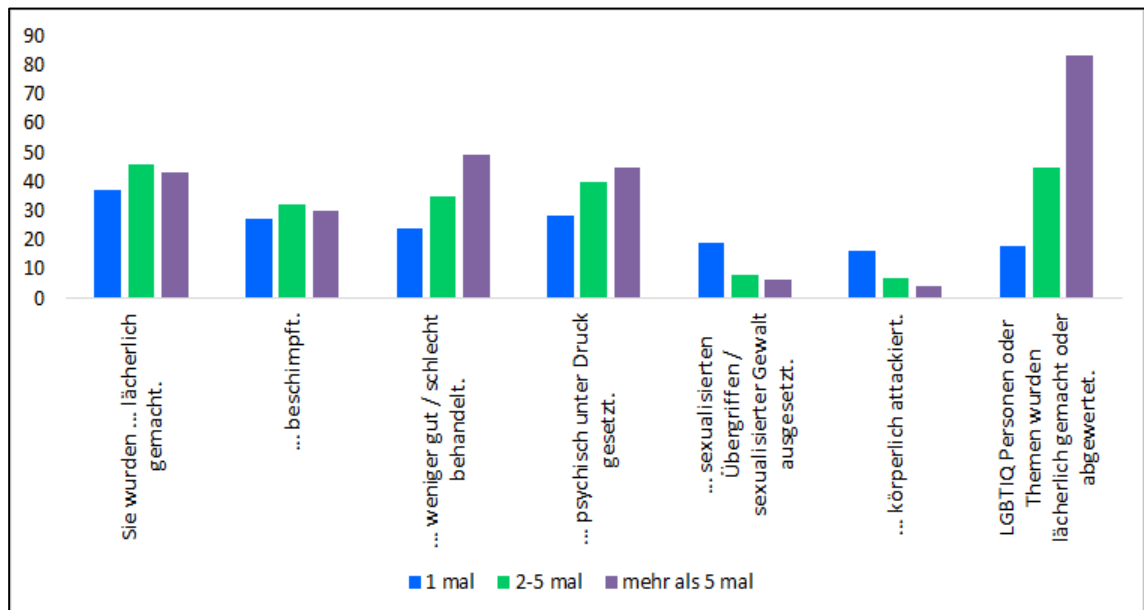
	Ja		Nein		weiß nicht		Total	
Total 2025	13,26%	127	80,48%	771	6,26%	60	100,00%	958
<i>Total 2015</i>	<i>15,40%</i>	<i>117</i>	<i>76,80%</i>	<i>584</i>	<i>7,80%</i>	<i>59</i>	<i>100,00%</i>	<i>760</i>
<i>Veränderung</i>	<i>-2,14%</i>		<i>3,68%</i>		<i>-1,54%</i>			
Geschlechtsidentität								
weiblich	6,48%	26	89,78%	360	3,74%	15	43,68%	401
männlich	10,33%	22	85,92%	183	3,76%	8	23,20%	213
inter/VAR	0,00%	0	100,00%	1	0,00%	0	0,11%	1
trans	27,55%	27	59,18%	58	13,27%	13	10,68%	98
non-binär	23,31%	31	69,92%	93	6,77%	9	14,49%	133
agender / polygender / genderqueer	7,69%	3	76,92%	30	15,38%	6	4,25%	39
kann / will mich nicht definieren	15,15%	5	75,76%	25	9,09%	3	3,59%	33
sexuelle Orientierung								
lesbisch	9,16%	12	86,26%	113	4,58%	6	14,46%	131
schwul	8,00%	12	85,33%	128	6,67%	10	16,56%	150
heterosexuell	15,52%	9	77,59%	45	6,90%	4	6,40%	58
bisexuell	10,88%	21	87,05%	168	2,07%	4	21,30%	193
pansexuell	16,98%	18	71,70%	76	11,32%	12	11,70%	106
asexuell	14,89%	7	74,47%	35	10,64%	5	5,19%	47
aromantisch	16,67%	1	83,33%	5	0,00%	0	0,66%	6
queer	15,38%	30	76,92%	150	7,69%	15	21,52%	195
möchte mich nicht festlegen	25,00%	5	75,00%	15	0,00%	0	2,21%	20
Genderperformanz								
feminin	9,49%	37	85,90%	335	4,62%	18	43,33%	390
maskulin	15,15%	45	79,12%	235	5,72%	17	33,00%	297
androgyn	20,76%	49	73,31%	173	5,93%	14	26,22%	236
Ich will mich nicht festlegen	14,56%	15	74,76%	77	10,68%	11	11,44%	103
Kann ich nicht sagen	13,46%	7	78,85%	41	7,69%	4	5,78%	52

	Ja	Nein	weiß nicht	Total				
eingeschätzte Wahrnehmung als heterosexuell								
immer	10,49%	15	86,01%	123	3,50%	5	14,93%	143
oft	9,90%	38	85,16%	327	4,95%	19	40,08%	384
selten	20,68%	61	71,53%	211	7,80%	23	30,79%	295
weiß nicht	9,56%	13	80,88%	110	9,56%	13	14,20%	136
aufgrund des Aussehens (eindeutig) als Mann bzw. Frau lesbar								
immer	6,59%	40	88,96%	540	4,45%	27	63,36%	607
oft	18,97%	44	74,57%	173	6,47%	15	24,22%	232
selten	37,33%	28	49,33%	37	13,33%	10	7,83%	75
weiß nicht	34,09%	15	47,73%	21	18,18%	8	4,59%	44
Wie oft werden Sie in Wien gefragt, aus welchem Land Sie kommen?								
ständig	18,92%	14	72,97%	54	8,11%	6	15,51%	74
nie	11,91%	48	82,13%	331	5,96%	24	84,49%	403
Behinderung (oder Beeinträchtigung oder chronische Erkrankung)								
nein	10,45%	74	84,46%	598	5,08%	36	74,37%	708
ja	20,90%	51	70,08%	171	9,02%	22	25,63%	244

Quelle: IHS

Dazu erläutert aber die nächste Abbildung, dass bei den meisten Arten von Übergriffen (mit Einschränkungen bei sexualisierter Gewalt und körperlichen Übergriffen) angegeben wird, dass es sich nicht um Einzelfälle handelt, sondern die Übergriffe 2–5-mal oder auch öfter als 5-mal vorgefallen sind. Außerdem kann festgeschrieben werden, dass die Abwertung von LGBTIQ Themen neben den individuellen Übergriffen, einen negativen strukturellen Rahmen im Ausbildungsleben schafft.

Abbildung 51: Diskriminierung und Gewalt in der Ausbildung (in absoluten Zahlen)



Quelle: IHS **2025**, n=168

Aus den qualitativen Antworten ergeben sich zusätzliche Informationen aus geschilderten negativen Erfahrungen, die sowohl strukturelle Faktoren (Namen, Pronomen, Toiletten, Pride Fahnen, Gesprächsklima...) als auch persönliche Übergriffe betreffen:

Eine Clusterung der Antworten ergibt folgende zentrale Erkenntnisse aus den Nennungen:

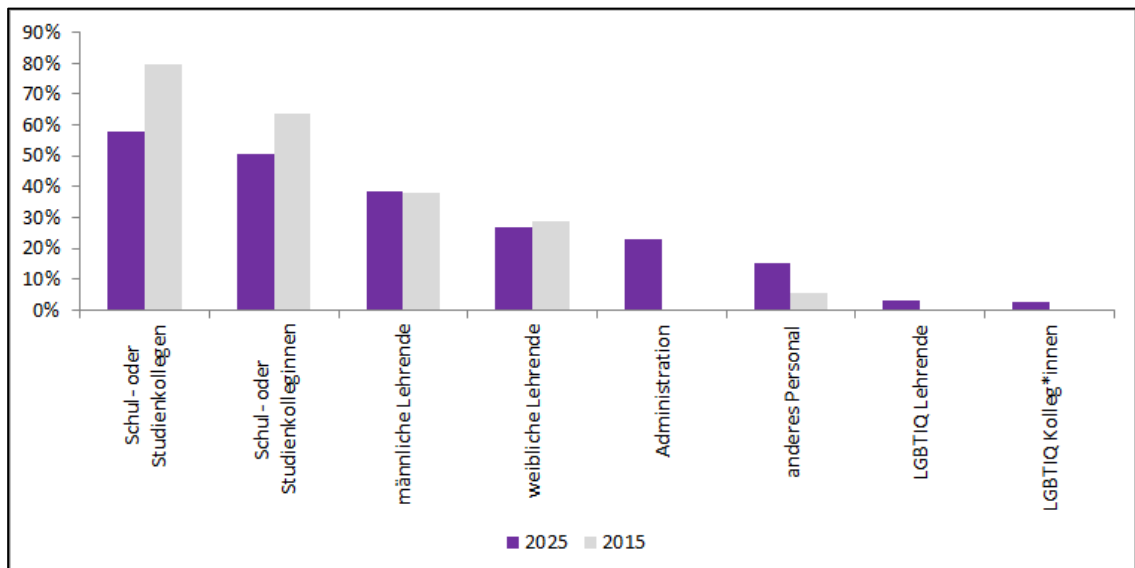
- Verbale Diskriminierung und Beschimpfungen sind die häufigste Form der erlebten Diskriminierung
- Strukturelle/administrative Probleme in Ausbildungsstätten betreffen besonders trans und non-binäre Personen (Namensänderungen und/oder Pronomen)
- Misgendering und Deadnaming sind persistente Probleme im Bildungsbereich
- Religiös und kulturell motivierte Diskriminierung zeigt sich in verschiedenen Kontexten
- Mobbing und Belästigung treten oft in Kombination mit anderen Diskriminierungsformen auf

- ich merke, dass mich die Schüler anders behandeln als einander. Also, dass sie nicht ganz wissen, wie sie mit mir umgehen sollen, weil sie mich wahrscheinlich, obwohl ich ein Junge bin, nicht ganz als einen sehen.
- Ich wurde in der alten Schule heimverfolgt, in dieser Schule werden blöde Bemerkungen gemacht von Schülern aus der anderen Klasse
- Ein Mitschüler hat, nachdem man ihm erklärt hat, was **intergeschlechtliche** Personen sind, diese als Missgeburten bezeichnet.
- Eine Lehrkraft hat mir erklärt LGBTQ gibts doch eh erst seit 10 Jahren und Man sollte mal herausfinden **welche Agenda dahintersteckt**. Ich war dadurch ehrlich gesagt persönlich sehr getroffen und verletzt. Besonders weil niemand aus meiner Klasse was dazu gesagt hat, obwohl es jeder mitbekommen hat.
- Wenn ich ständig höre, wie andere Mitschüler **Witze** machen über transgender Personen ich identifiziere mich als Helikopter oder er/sie/es. Wir hatten auch mal über Intersexualität [sic] gesprochen und ein Junge hat gesagt das sei Von **Gott** nicht gewollt und war allgemein sehr transphob.
- Andauernd wird homophob, transfeindlich generell geredet
- Mir wurden ohne Nachfrage transphobe Geschichten erzählt
- Ich war in einer anderen Gruppe, in der sich lauthals kollektiv über eine*n befreundete*n nicht-binäre*n Kolleg*in lustig gemacht wurde - vor mir und dem Dozenten - und mir dabei Blicke zugeworfen wurden. **Es hat niemand was dagegen gemacht.**
- Lächerlichmachung, Vorführung, ungewollt zu Spokesperson gemacht werden
- Missachtung von **Pronomen** passiert IMMER und ÜBERALL
- Mehrmals verbrannte LGBTQIA+ Flagge im Pride Month, Regenbogen-Zebrastreifen wurde übermalt
- In einem Seminar wurde in der Diskussion der Lektüre in Zweifel gezogen, dass queere Personen noch Diskriminierung erfahren und es da noch Aktivismus bräuchte. Es wurde Unverständnis gegenüber Forderungen/Problemen queerer Personen geäußert und **sich darüber lustig gemacht.**
- an der Universität Wien war es [bei der Änderung der u:card] ein sehr frustrierender Prozess, mit dem support zu diskutieren und endlich einen neuen Ausweis zu bekommen
- Auf den all-gender Toiletten der Uni Wien gibt es viele **diskriminierende Schmierereien**
- Ich wurde als einzige Person **negativ bewertet** auf eine mündliche Prüfung, obwohl ich genau so viel wusste/gesagt habe wie andere. Ich war die einzige visibly queere Person die zur Prüfung antrat. Der Professor hat sich über mich lustig gemacht.
- Wir haben dort [Ausbildungsstätte bekannt] einen hohen Anteil an Schüler*innen mit einer Außereuropäischen Migrationsgeschichte. Ich kann von meiner persönlichen Erfahrung heraus sagen das viele Muslime Homosexuellen ihr Recht auf Leben absprechen. Zitat: Homosexuelle sollte man so wie Kühe schlachten. Oder ein Kollege, der behauptet, wenn er rausfinden sollte, dass seine Schwester lesbisch ist er diese **umbringen** würde. Oder eine Schülervertretung, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, alle Symbole von Queerer Selbstbestimmung von [...] fernzuhalten. In diesen Fällen braucht es Integration und die bessere Vermittlung von Europäischen Werten. Lehrende haben teilweise aufgegeben etwas dagegen zu tun.
- ich muss ständig erleben, wie andere trans und nicht-binäre Menschen darunter leiden, dass sie an der Uni ihren Namen nicht ändern können oder beim Unisport **aus der Umkleidekabine verwiesen** werden.

(Antwortfelder)

Wie bereits vor 10 Jahren wurden die gleichen drei häufigsten Täter*innengruppen genannt: männliche (77 Nennungen) und weibliche Mitschüler*innen (68) und männliche Lehrkräfte (55).

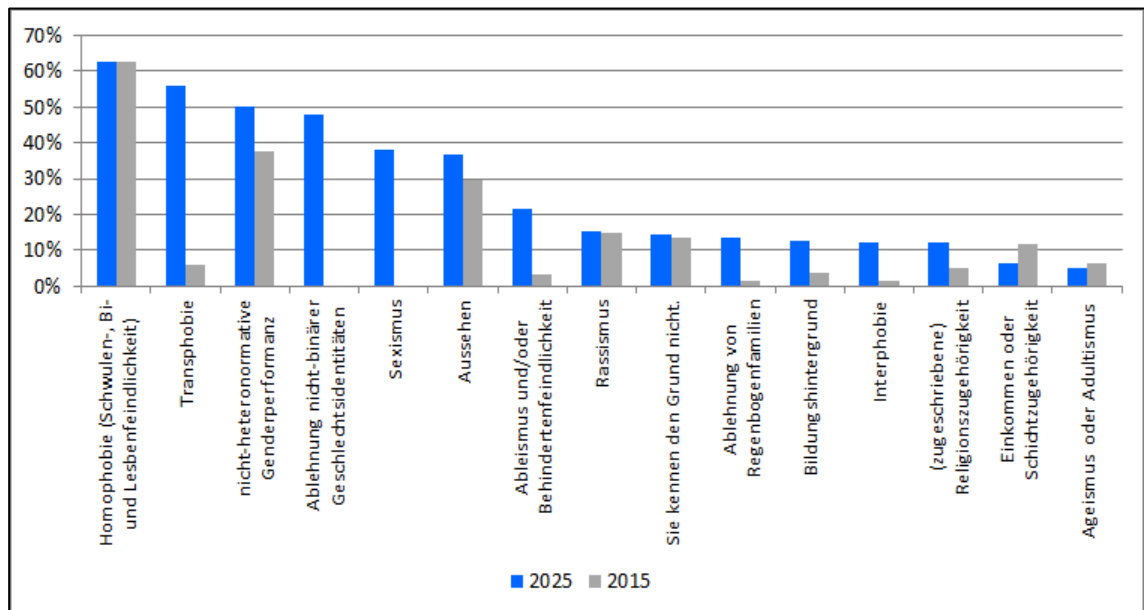
Abbildung 52: Wer hat Sie diskriminiert gemobbt, belästigt, misshandelt (% der Täter*innen)



Quelle: IHS **2025**, n=140, 2015, n=132

Wurde nach Gründen gesucht, warum es zu den Übergriffen kam, standen Homophobie (87 Nennungen), Transphobie (74) und die Ablehnung einer nicht-heteronormativen Genderperformanz (68) an den ersten Stellen. 2015 wurde Transphobie viel weniger häufig genannt (von 5% auf 55%). Die wahrgenommene Homophobie ist mit 62% völlig gleichgeblieben, ebenso wie der wahrgenommene Rassismus (15%). Die wahrgenommene Behindertenfeindlichkeit hat relativ gesehen am zweitstärksten zugenommen (von 2% auf 21%), die Ablehnung von Regenbogenfamilien und die Interphobie stieg um 10 PPT, der Klassismus (Bildungshintergrund) um 8 PPT.

Abbildung 53: Warum denken Sie, geschahen diese Übergriffe? (in %)



Quelle: IHS **2025**, n=157, IHS 2015, n=134, Sexismus und Ablehnung nicht-binärer Geschlechtsidentitäten wurde 2015 nicht abgefragt. Mehrfachantworten waren erlaubt.

5.5.5 Mögliche Präventionsmaßnahmen

100 Teilnehmende machen folgende Vorschläge, was es bräuchte, um in der Schule/Ausbildung vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt aufgrund der sexuellen Orientierung/Geschlechtsidentität sicher zu sein:

Verbesserungsvorschläge für Situation in Bildungseinrichtungen (geclustert), Werte entsprechen Themen-Nennungen, nicht Befragte

1. Aufklärung und Bildung (Häufigkeit: 45)

Frühzeitige und altersgerechte Aufklärung über LGBTIQ Themen.

Einbindung von LGBTIQ Themen in den Lehrplan.

Mehr Aufklärung über verschiedene sexuelle Orientierungen und Geschlechtsidentitäten (z. B. asexuell, aromantisch).

Thematisierung von Dynamiken (z. B. Heteronormativität, Zwangssexualität).

Workshops, Infoveranstaltungen und verpflichtende Seminare für Lehrende und Schüler*innen.

Aufklärung über Unterschiede zwischen Sex und Gender.

Einbeziehung von queeren Perspektiven und Lebensrealitäten in den Unterricht.

Bildung über Diversität und Akzeptanz als fester Bestandteil der Pflichtschulbildung.

Mehr Medien und Inhalte, die LGBTIQ Themen beinhalten.

2. *Sensibilisierung und Weiterbildung für Lehrende und Personal (Häufigkeit: 30)*
 - Verpflichtende Fortbildungen für Lehrende und Schulpersonal zu LGBTIQ Themen.
 - Schulungen zu Diskriminierungsformen (z. B. Rassismus, Sexismus, Ableismus).
 - Sensibilisierung der Sprache und Umgang mit LGBTIQ Personen.
 - Überprüfung der Lehrenden auf ihre Fähigkeit, das Wissen anzuwenden.
 - Keine Toleranz gegenüber transfeindlichen oder queerfeindlichen Lehrenden.
 - Awareness-Weiterbildungen für Lehrende und Personal.
3. *Strafen und Konsequenzen bei Diskriminierung (Häufigkeit: 20)*
 - Härtere Strafen für diskriminierendes Verhalten.
 - Konsequenzen für Mobbing und queerfeindliche Aussagen.
 - Keine Toleranz gegenüber Intoleranz.
 - Aktives Einschreiten bei Diskriminierung.
 - Schutz der Betroffenen vor negativen Konsequenzen bei Meldung von Diskriminierungsfällen.
4. *Sichtbarkeit und Infrastruktur (Häufigkeit: 18)*
 - Mehr Sichtbarkeit von LGBTIQ Themen und Personen.
 - Verwendung von Flaggen, Flyern und anderen Symbolen der LGBTIQ Community.
 - Genderneutrale Toiletten und Umkleieräume.
 - Räume für Austausch unter queeren Personen.
 - Queer-Peers als Ansprechpartner*innen.
5. *Namensänderung und Pronomen (Häufigkeit: 12)*
 - Möglichkeit zur selbstgewählten Namens- und Pronomenangabe unabhängig vom Personenstand.
 - Schnellere und einfachere Namensänderung in administrativen Systemen.
 - Geschlechtsneutrale Anrede (z. B. nur Vornamen statt Herr oder Frau).
6. *LGBTIQ Anlaufstellen und Unterstützung (Häufigkeit: 10)*
 - Schaffung von LGBTIQ Anlaufstellen und Clubs an Schulen und Universitäten.
 - Externe Anlaufstellen für Beratung und Unterstützung.
 - Safe Spaces für LGBTIQ Personen.
 - Unterstützung durch queerfreundliche Vertrauenslehrer*innen und Schulpsycholog*innen.
7. *Internationale und europäische Werte (Häufigkeit: 8)*
 - Förderung der Integration und Vermittlung europäischer Werte.
 - Bestrafung von LGBTIQ feindlichem Verhalten, insbesondere bei religiösen oder kulturellen Intoleranzen.
 - Thematisierung von Menschenrechten im Unterricht.

8. *Administration und rechtliche Gleichstellung (Häufigkeit: 7)*
Rechtliche Gleichstellung von LGBTIQ Personen.
Selbstbestimmungsgesetz an Schulen und Universitäten.
Verbesserte administrative Prozesse für LGBTIQ Personen.
9. *Unterstützung bei Mobbing und Diskriminierung (Häufigkeit: 6)*
Home-Schooling als Option bei Mobbing.
Schaffung von Strukturen, die Betroffene schützen und unterstützen.
Förderung von Solidarität mit Betroffenen.
10. *Religion und Intoleranz (weniger als 5)*

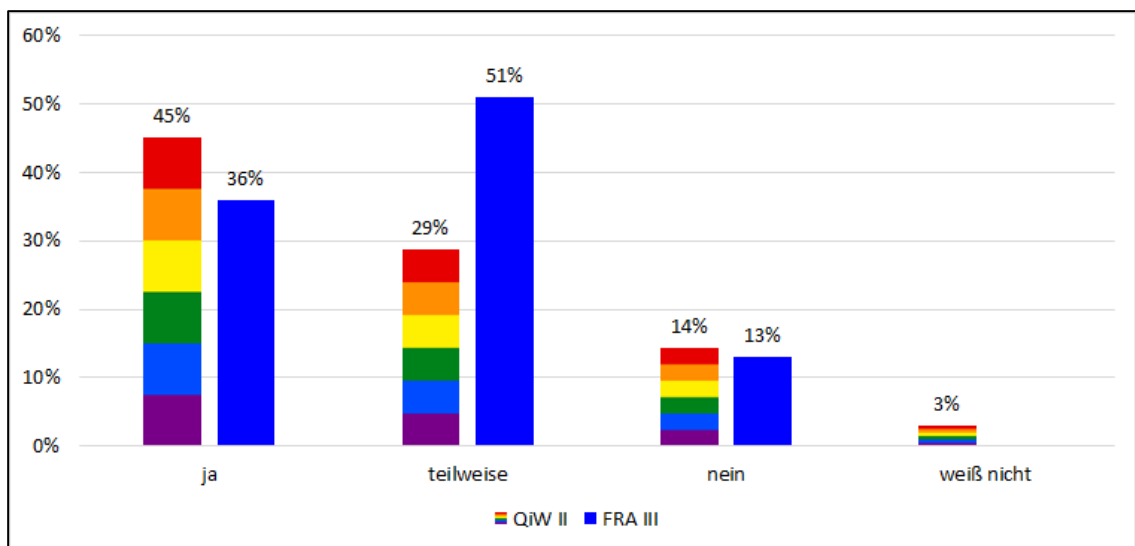
Die Vorschläge zeigen, im Bereich der Aus-/Bildung eine Vielzahl an Problemfeldern auf und sie liefern viele praxisrelevante Ansatzpunkte für die Verbesserungen der Situation von LGBTIQ Personen, einige Themen übersteigen den Ausbildungsbereich und reichen in andere Gesellschaftsfelder.

5.6 Arbeitsleben

5.6.1 Out at Work

Laut der aktuellen Befragung der Europäischen Grundrechtagentur (FRA) sind 73% der LGBTIQ Personen in ganz Österreich *zumindest teilweise* offen an ihrem Arbeitsplatz (FRA 2024). In der auf Wien beschränkten Studie *QiW II* sind es 74% (1.858 Personen): Allerdings geben in Wien 45% der Befragungsteilnehmer*innen (1.136 Personen) an, im Job **völlig** offen zu leben. Vor 10 Jahren waren in Wien nicht einmal 60% zumindest teilweise offen am Arbeitsplatz.

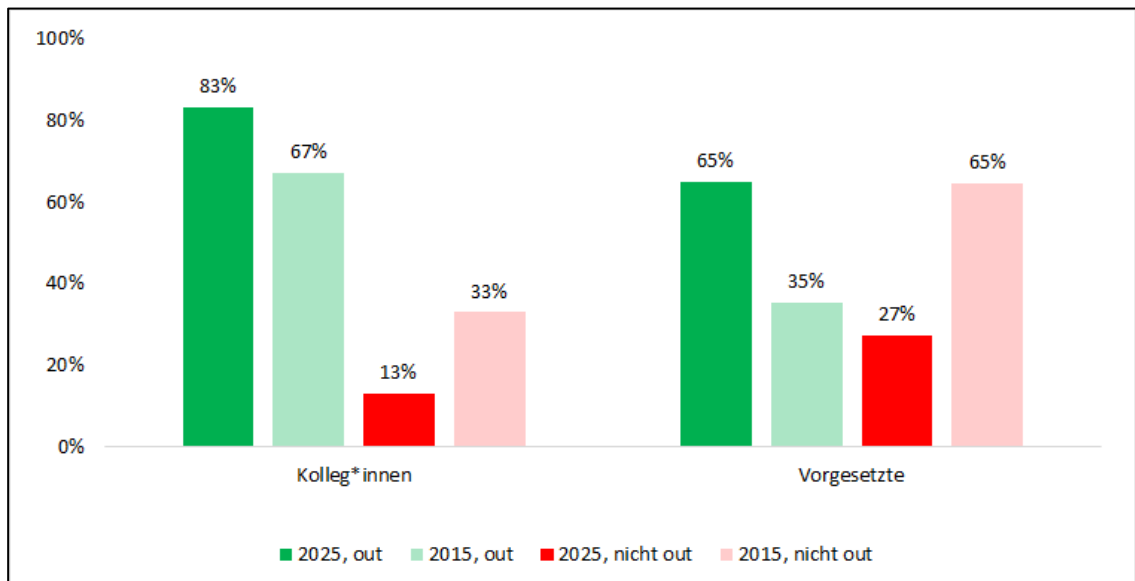
Abbildung 54: Sind Sie out im Job? (Angaben in %)



Quelle: IHS 2025: n=2.513; FRA (2024) EU LGBTIQ Survey III, Auswertung für Wien. (Die hier zugrunde liegende Frage lautete: Openness about being LGBTIQ at work , Antwortmöglichkeiten: Never, Rarely, Often, Always .)

In Wien waren 2015 außerdem mehr als 30% aller Befragungsteilnehmer*innen gar nicht offen am Arbeitsplatz, 2025 ist dieser Anteil nicht einmal halb so groß (14%, 361 Personen). Die *QiW II* Ergebnisse für Wien im Vergleich zur Befragung der Europäischen Grundrechtagentur für ganz Österreich sind hier möglicherweise so zu deuten, dass in Wien sexuelle Orientierung und Genderidentität etwas offener am Arbeitsplatz gelebt werden können als in den Bundesländern.

Abbildung 55: Coming out bei Kolleg*innen und Vorgesetzten (Angaben in %)



Quelle: IHS 2025: n=2.513; IHS 015, n=666

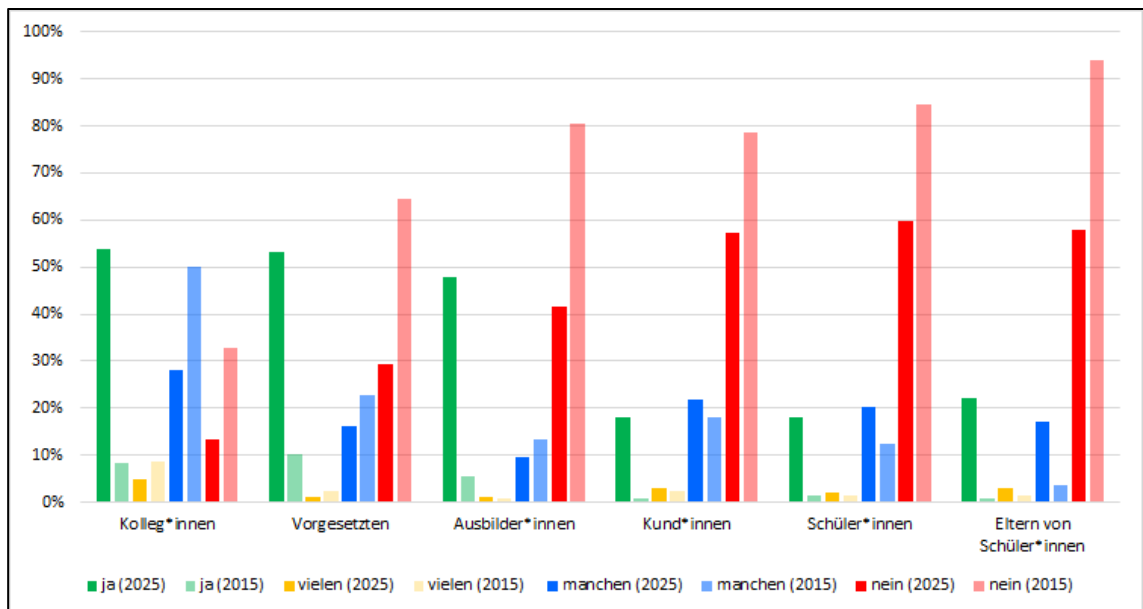
Die individuellen Einstellungen zum Coming Out im Erwerbszusammenhang sind, wohl in Abhängigkeit des eigenen Selbstverständnisses als LGBTIQ Personen, dem konkreten Arbeitsumfeld und den darin bestehenden Machtverhältnissen, sehr unterschiedlich gelagert. Die folgenden Antworten illustrieren die Spannweite:

Beispiele (ausgewählt aus 112 Antworten):

- Ich denke nicht, dass ich an meinem Arbeitsplatz darüber sprechen muss, welchen Beziehungsstatus und Orientierung ich habe. Jede Person darf so leben, wie sie möchte- das ist privat und geht niemanden etwas an.
- [Es] ist für die meisten klar ersichtlich.
- Wurde gegen meinen Willen geoutet von einer Kollegin.
- [Es] ist für mich keine große Sache - wenn ich gefragt werde, bin ich ehrlich, spreche es aber nicht unbedingt von mir aus an.
- Ich bin nur out in Bezug auf meine Sexualität bei vereinzelt Kolleg:innen; nicht in Bezug auf Genderidentität. Hier verwende ich auch andere Pronomen als in meinem privaten Umfeld.
- nein, ich glaube, es ist für meine Karriere und Berufschancen vom Vorteil, wenn ich mich nicht oute.
- Bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist es nicht einfach
(Antwortfelder)

Die Entscheidung sich am Arbeitsplatz zu outen hat sich in den letzten zehn Jahren stark verändert. 2025 sind 52% bei allen Kolleg*innen offen, 2015 waren es knapp 10%, dafür waren 2015 die Hälfte der Personen (nur) bei Teilen der Belegschaft out, 2025 sind dies 32%, 13% sind 2025 ihren Kolleg*innen gegenüber gar nicht out. Bei den Vorgesetzten waren 2015 weniger als 50% out, 2025 sind 65% den Vorgesetzten gegenüber offen. Gegenüber Ausbilder*innen besteht 2025 auch eine größere Offenheit; hier hat sich die Zahl jener, die offen sind, von 5% auf fast 27% erhöht. Bei Kund*innen sind viele immer noch nicht out (36%). Nach wie vor zeigen sich Schwierigkeiten in bestimmten Branchen, wo Vorurteile noch besonders wirksam sein dürften, bzw. durch aktuelle gesellschaftliche Diskurse wieder stark befeuert werden: So sind Lehrende vor Eltern (57%) und den zu Unterrichtenden (60%) am seltensten offen (siehe Abbildung 57).

Abbildung 56: Out im Job, Vergleich 2025 und 2015: ja/nein bzw. wem gegenüber (Angaben in %)

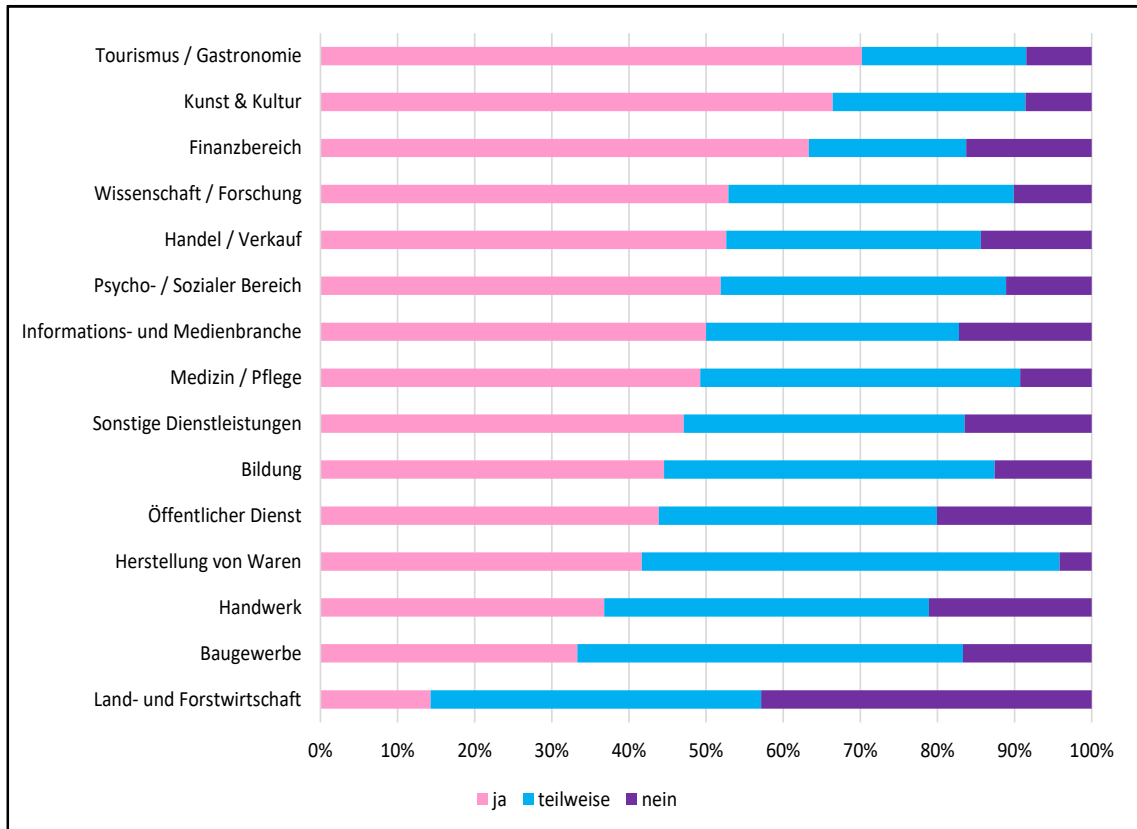


Quelle: IHS **2025: n=2.071**; 2015=666

Zwischen verschiedenen Branchen zeigen sich Unterschiede in der Offenheit von LGBTIQ Personen. Am häufigsten geben Befragungsteilnehmer*innen im Bereich Tourismus und Gastronomie (70%, n=47) an, in der Arbeit vollständig out zu sein, gefolgt vom Bereich Kunst & Kultur (67%, n=140) und dem Finanzbereich (63%, n=49). Am seltensten sind Personen im Bereich der Land- und Forstwirtschaft (14%, n=7), dem Baugewerbe 33%, (n=30) und dem Handwerk (36%, n=19) out, wobei hier zu beachten ist, dass die Anzahl der Befragungsteilnehmer*innen, auf die sich die Prozentwerte beziehen, gering ist, wodurch deren Aussagekraft mit Vorsicht zu betrachten ist. Auffällig ist, dass der Öffentliche Dienst (43%, n=319) und der Bildungsbereich (44%, n=175) hier unterdurchschnittlich abschneiden,

d.h. hier ist ein vergleichsweise großer Anteil closeted. Die Personengruppen im Arbeitsumfeld sind relevant, insbesondere im Ausbildungsbereich.

Abbildung 57: Out im Job nach Branchenzugehörigkeit (Angaben in %)



Quelle: IHS 2025: n=1.868

Clusterung von 1.029 offenen Antworten (Textfeld), die erklären, warum Befragte nicht völlig out am Arbeitsplatz sind (tw. Mehrfachnennungen der Kategorien):

- 122 verweisen auf Privatheit, die Trennung von Beruf und privat,
- 44 meinen, dass es in der Arbeit niemanden etwas angeht,
- 76 meinen es wäre nicht relevant,
- 92 beschreiben Angst vor... , 17-mal wird Furcht / befürchte... geäußert,
- 59 nennen Diskriminierung,
- 33 nennen Nachteile oder Benachteiligungen,
- 33 erklären Out-Sein als nicht nötig/notwendig, bzw. spielt es keine Rolle
- 28 wollen (sich) nicht (ständig) erklären,
- 25 beschreiben die Firma oder Kolleg*innen/Kund*innen als konservativ,
- 23 sprechen von Vorurteilen,
- 21 nennen das Wort negativ in diesem Zusammenhang,
- 20 sprechen vom Fehlen von Verständnis bzw. nicht verstehen,

- 19 nennen Homophobie/homophob,
- 19 erwähnen Generationen, ältere Generation, Alter oder Jugend
- 9 erwähnen Werte,
- 9 sagen, sie hätten dazu keine Lust,
- 9 machen es davon abhängig, ob sie gefragt werden,
- 7 erwähnen in diesem Zusammenhang muslimisch, 7-mal Religion/religiös, 8-mal katholisch,
- 8 nennen Befürchtungen um die Karriere,
- 7 nennen Sexismus und Sexualisierung ,
- 5 sprechen von Gewalt ,
- 5 nennen Migrant*innen , andere Länder bzw. Ausländer,
- 4 erklären es mit Kultur ,
- 21 nennen trans, 18-mal queer 9-mal asexuell oder aromantisch, 5-mal schwul, 4-mal nicht binär / non binär, 3-mal lesbisch in den Erklärungen,
- intersektionale Themen zeigen sich in Begriffen wie Brennpunktschule, bildungsfern, Baugewerbe, Sünde, alter Schlag, ewig-gestrig.

Die Liste der Befürchtungen beim Out-Sein im Job ist lang (968 Befragte antworten auf die offene Frage, tw. Mehrfachnennungen der Kategorien):

- 212-mal und am häufigsten wird nichts befürchtet,
- 93-mal: Diskriminierung(en)
- 37-mal: Vorurteile
- 55-mal: Kommentare, Bemerkungen, Äußerungen, Getuschel, Nachrede
- 37-mal: Benachteiligung, Nachteile
- 32-mal: anders wahrgenommen werden, behandelt werden
- 30-mal: nicht (mehr) ernst genommen werden
- 29-mal: Ausgrenzung
- 28-mal: Mobbing
- 23-mal: viele, unangenehme Fragen
- 28-mal: negative... Reaktionen etc...
- 21-mal: Gewalt, Angriffe
- 19-mal: unangenehmes Verhalten
- 17-mal: Anfeindung
- 16-mal: Probleme
- 9-mal: kein Verständnis
- 8-mal: Gerede
- 7-mal: Einschränkungen der Karriere
- 6-mal: unangenehme Blicke
- 3-mal: Beschimpfungen
- 3-mal: Aggression

Bei der Interpretation dieser Ergebnisse und Aussagen ist es wie schon 2015 wichtig zu beachten, dass von den Personen antizipierte Diskriminierung nicht unbedingt real eintreten muss; und dass ein nicht-out-Sein auch als Effekt eines Anpassungsdruckes interpretiert werden kann, der durch ein komplexes Zusammenspiel real erlebter (institutioneller und gesellschaftlicher) Heteronormativität, homophober Diskriminierung und antizipierter Benachteiligung kreiert wird. D.h. LGBTIQ Personen reagieren auf institutionalisierte Formen und Praxen von Heteronormativität sowie auf indirekte oder direkte Formen der Abwertung, Beschimpfung, Beleidigung, Gewalt, Benachteiligung u.a. mit einem Nicht-out-Sein. Mangelnde institutionelle Mechanismen und Rahmenbedingungen zur Verhinderung (und Ahndung) von Diskriminierung und Mobbing, entsprechend den Fürsorgepflichten der Arbeitgeber*innen und den geltenden Gleichbehandlungsgesetzen, begünstigen daher auch ein nicht-Out Sein am Arbeitsplatz. Die Teilnehmer*innen machen sehr unterschiedliche Erfahrungen in ihrem Arbeitsumfeld, die hier mit jeweils zwei Beispielen erläutert werden sollen:

Positiv- und Negativbeispiele aus dem freien Antwortfeld (ausgewählt aus 640 positiven und 516 negativen Beispielen):

- Negativ:

- Ja, ich wurde beim Pride Month von Kollegen verarscht, dass die heute alle spinnen mit ihrer TransFluidBla Ideologie, und ich einer von denen bin.
- Während einem Meeting wurde sich über LGBTQIA+ Aktivitäten lustig gemacht, obwohl bekannt ist, dass ich mich für deren Rechte einsetze. Ich war so geschockt, wütend und traurig, dass ich nicht fähig war etwas zu sagen. Denn ich stand alleine dem Team und Führungskräften gegenüber. Seitdem habe ich ein schlechtes Gefühl in die Arbeit zu gehen und keine Motivation mehr. Ich überlege ernsthaft zu kündigen.
(Antwortfelder)

- Positiv:

- Nach 4 Jahren Bemühungen von progressiven Kräften hat meine Dienststelle erstmals in ihrer Geschichte zur Pride eine Regenbogenfahne gehisst.
- im Zuge des Vorstellungsgesprächs wurde mir mitgeteilt, dass die Firma eine freiwillige Pensionsversicherung für ihre Mitarbeiter abschließt und dass ich meine Partner oder meine Partnerin gerne miteintragen kann, sollte ich in einer Beziehung sein.
(Antwortfelder)

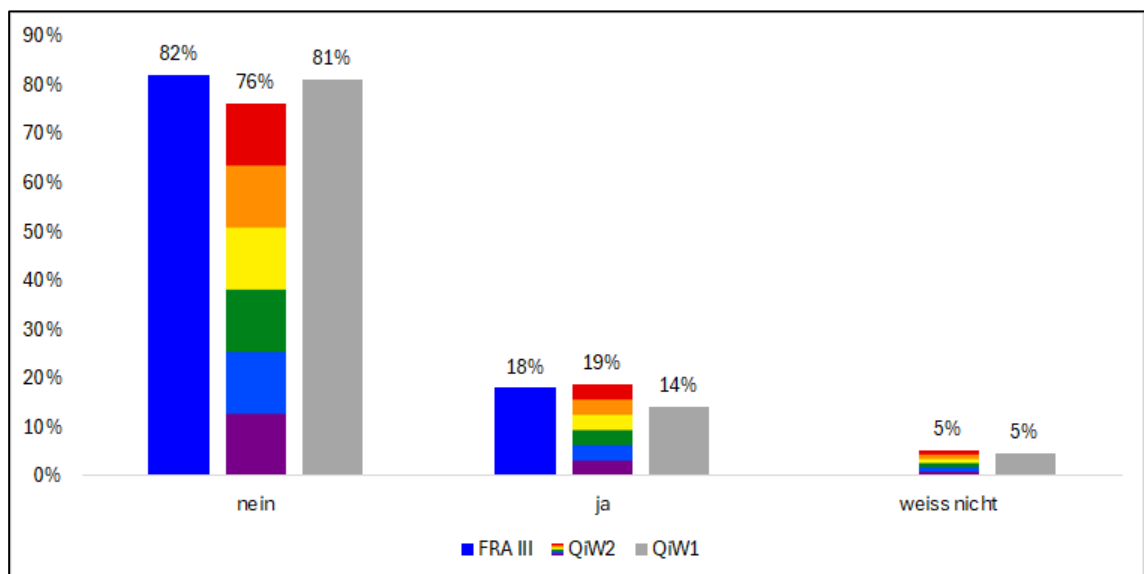
In Betrachtung der Ergebnisse zu dieser Thematik zeigt sich, dass hier noch viel Aufklärungsbedarf bzw. Professionalisierung im Umgang mit sexueller und geschlechtlicher

Diversität in Unternehmen nötig ist. Wichtige bereits existierende Initiativen dazu sind beispielsweise der *Meritus Preis* von *Pride Biz Austria*, das *Brich-Netzwerk* und zahlreiche LGBTIQ-Gruppen in Unternehmen, sowie der bestehende Diskriminierungsschutz im Arbeitsleben.

5.6.2 Diskriminierung, Gewalt und Übergriffe am Arbeitsplatz

In Abbildung 58 werden die Prozentsätze der Personen verglichen, die in der Befragung *Queer in Wien* (2015) und *Queer in Wien II* (2025) als auch in der Befragung der Grundrechtsagentur (2024) angeben, im letzten Jahr von Diskriminierung, Gewalt und Übergriffen am Arbeitsplatz betroffen gewesen zu sein. Die FRA-Daten sind sehr ähnlich zu den Ergebnissen der Befragung *QiW II*, (18% in den FRA Daten bzw. 19% bei *QiW II* geben an, betroffen zu sein). 2015 waren es nur 14% bei der Befragung *Queer in Wien*. Bei der Verneinung der Frage sind bei der Befragung *QiW II* weniger Antworten (76%) als bei *QiW I* (2015) (81%) und FRA III (82%). Gleichbleibend sind die 5%, die angeben, es nicht einschätzen zu können.

Abbildung 58: Diskriminierung, Gewalt und Übergriffe am Arbeitsplatz (Angaben in %)

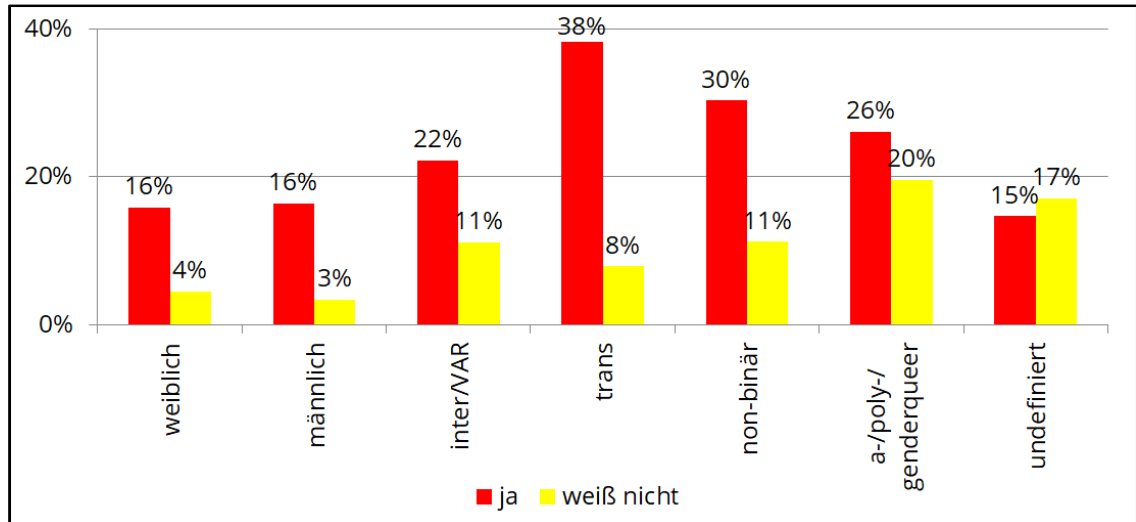


Quelle: IHS 2025: n=2.146, FRA (2024) EU LGBTIQ Survey III, Auswertung für Wien. (Die hier zugrunde liegende Frage lautete: In the past 12 months have you ever felt discriminated against due to being LGBTIQ when at work?, Antwortmöglichkeiten: yes, no .)

19% aller Befragten geben an, in den letzten 12 Monaten von Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz betroffen gewesen zu sein. Die folgende Abbildung zeigt die Betroffenheit nach Geschlecht: Trans (38%), non-binäre, agender, polygender, genderqueere (rund 28%) und intergeschlechtliche Personen sind wesentlich häufiger betroffen als Personen, die sich als weiblich oder männlich (jeweils 16%) beschreiben, was auch in den qualitativen

Antworten sichtbar wird. Auch die Unsicherheit (weiß nicht) ist in diesen Gruppen wesentlich größer.

Abbildung 59: Diskriminierung, Gewalt und Übergriffe am Arbeitsplatz (Angaben in %)



Quelle: IHS 2025: n=2.104

Eine Betrachtung nach sexueller Orientierung ergibt, dass 19% der lesbischen, 15% der schwulen, 16% der bisexuellen, 22% der pansexuellen, 28% der queeren, rund 25% der aromantischen als auch asexuellen und 17% der heterosexuellen Personen von solchen Vorfällen berichten.

Tabelle 7: Übergriffe im Arbeitskontext Übersicht

Haben Sie sich in den letzten 12 Monaten im Job diskriminiert, gemobbt, belästigt oder körperlich misshandelt gefühlt?

	ja		nein		weiß nicht		Total	
Total 2025	18,64%	400	76,10%	1633	5,27%	113	100,00%	2146
<i>Total 2015</i>	<i>14,20%</i>	<i>224</i>	<i>81,20%</i>	<i>1284</i>	<i>4,70%</i>	<i>74</i>	<i>100,00%</i>	<i>2146</i>
<i>Veränderung</i>	<i>4,44%</i>		<i>-5,10%</i>		<i>0,57%</i>			
Geschlechtsidentität								
weiblich	15,82%	156	79,72%	786	4,46%	44	46,86%	986
männlich	16,39%	128	80,28%	627	3,33%	26	37,12%	781
inter/VAR	22,22%	2	66,67%	6	11,11%	1	0,43%	9
trans	38,20%	34	53,93%	48	7,87%	7	4,23%	89
non-binär	30,26%	46	58,55%	89	11,18%	17	7,22%	152
agender / polygender / genderqueer	26,09%	12	54,35%	25	19,57%	9	2,19%	46
kann / will mich nicht definieren	14,63%	6	68,29%	28	17,07%	7	1,95%	41
sexuelle Orientierung								
lesbisch	19,00%	84	75,79%	335	5,20%	23	21,26%	442
schwul	14,65%	93	82,05%	521	3,31%	21	30,54%	635
heterosexuell	17,19%	33	78,13%	150	4,69%	9	9,24%	192
bisexuell	15,86%	49	78,96%	244	5,18%	16	14,86%	309
pansexuell	22,22%	36	71,60%	116	6,17%	10	7,79%	162
asexuell	24,39%	10	65,85%	27	9,76%	4	1,97%	41
aromantisch	25,00%	2	62,50%	5	12,50%	1	0,38%	8
queer	27,95%	71	62,60%	159	9,45%	24	12,22%	254
möchte mich nicht festlegen	22,22%	8	75,00%	27	2,78%	1	1,73%	36
Genderperformanz								
feminin	16,98%	134	78,20%	617	4,82%	38	38,87%	789
maskulin	17,59%	137	79,08%	616	3,34%	26	38,37%	779

	ja		nein		weiß nicht		Total	
androgyn	20,06%	64	71,47%	228	8,46%	27	15,71%	319
Ich will mich nicht festlegen	29,53%	57	61,14%	118	9,33%	18	9,51%	193
Kann ich nicht sagen	15,97%	23	77,78%	112	6,25%	9	7,09%	144
Alter								
unter 18		1	0,00%	0	0,00%	0	0,05%	1
18-24	21,14%	26	69,92%	86	8,94%	11	5,73%	123
25-39	20,55%	241	73,74%	865	5,71%	67	54,66%	1173
40-54	16,74%	108	79,07%	510	4,19%	27	30,06%	645
55-69	12,00%	24	84,00%	168	4,00%	8	9,32%	200
70-84	0,00%	0	100,00%	2	0,00%	0	0,09%	2
85+	0,00%	0	100,00%	2	0,00%	0	0,09%	2
eingeschätzte Wahrnehmung als heterosexuell								
immer	16,10%	71	79,82%	352	4,08%	18	20,55%	441
oft	17,68%	148	78,26%	655	4,06%	34	39,00%	837
selten	23,63%	116	68,84%	338	7,54%	37	22,88%	491
weiß nicht	17,24%	65	76,39%	288	6,37%	24	17,57%	377
aufgrund des Aussehens (eindeutig) als Mann bzw. Frau lesbar								
immer	15,65%	249	80,33%	1278	4,02%	64	74,14%	1591
oft	26,42%	102	66,06%	255	7,51%	29	17,99%	386
selten	31,96%	31	59,79%	58	8,25%	8	4,52%	97
weiß nicht	25,00%	18	58,33%	42	16,67%	12	3,36%	72
Wie oft werden Sie in Wien gefragt, aus welchem Land Sie kommen?								
ständig	32,40%	58	59,78%	107	7,82%	14	14,09%	179
nie	14,39%	157	81,30%	887	4,31%	47	85,91%	1091
Behinderung (oder Beeinträchtigung oder chronische Erkrankung)								
nein	16,70%	292	78,96%	1381	4,35%	76	81,96%	1749
ja	27,79%	107	62,86%	242	9,35%	36	18,04%	385

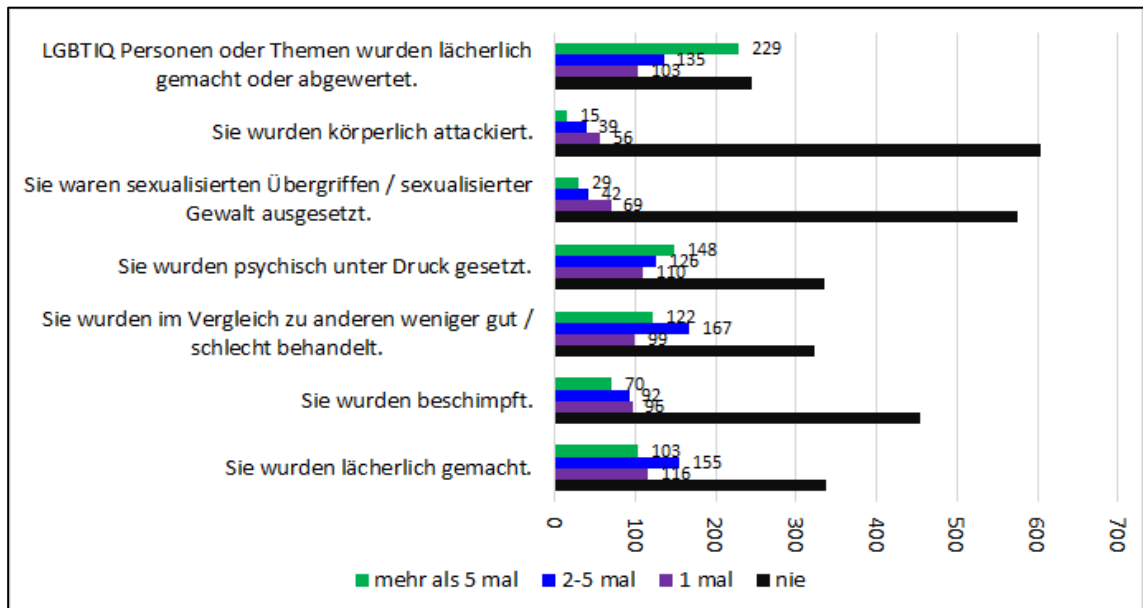
Quelle: IHS

Was den Personen passiert ist, wird in den offenen Antwortfeldern ausgeführt. Hier ein beispielhafter Ausschnitt der 150 (2015: 32) Antworten auf die offene Frage. Ich wurde/ ich erfuhr...

- Tägliches Misgendern, rassistische Mikroaggressionen, Fragen unter der Gürtellinie
 - Tägliche homophobe, transphobe und sexistische Witze.
 - Haben Sie in den nächsten 2 Jahren eine Operation geplant? beim Bewerbungsgespräch.
 - Sexuell unangebrachte Bemerkungen
 - Mir wurde beispielsweise gesagt, dass die LGBTQ-Community viel zu viele Rechte habe, ein Teilnehmer meinte, wäre er schwul, würde er sich selbst den Kopf abschneiden. Ständig werde ich nach meinen Familienverhältnissen befragt, die ich dann halt verleugne. Eine Teilnehmerin meinte, Schwule kämen ohnehin in die Hölle. Auf meine Kritik gegenüber dieser Aussage erwiderte sie, das sei halt „ihre Meinung“. Das sind ein paar Beispiele, die mir ad hoc einfallen.
 - unerwünschte Berührungen
 - nachdem ich mich bei der neuen Kollegin vorgestellt habe: Ich nehme dich aber trotzdem als Frau wahr. & daraufhin kontinuierlich misgendert.
 - trans Personen wurden als antifeministisch dargestellt
 - Meine Lebensrealität wurde von einem Kollegen durch den Holocaust relativiert (früher hätt man sowas erschossen, heute wird es gefeiert)
- (Antwortfelder)

In Abbildung 60 werden die Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz detailliert dargestellt. Von 742 Personen (2015: 170) wurden 56 Personen (8%) zumindest einmal körperlich attackiert; 69 Personen (9%) waren zumindest einmal sexualisierter Gewalt ausgesetzt. Die meisten berichten über Lächerlich Machen und auch das psychische Unterdrucksetzen, das bei 148 Personen mehr als 5-mal erfolgte. 122 Personen wurden mehr als 5-mal schlechter behandelt, 103 lächerlich gemacht. 70 Personen berichten davon, mehr als 5-mal beschimpft worden zu sein.

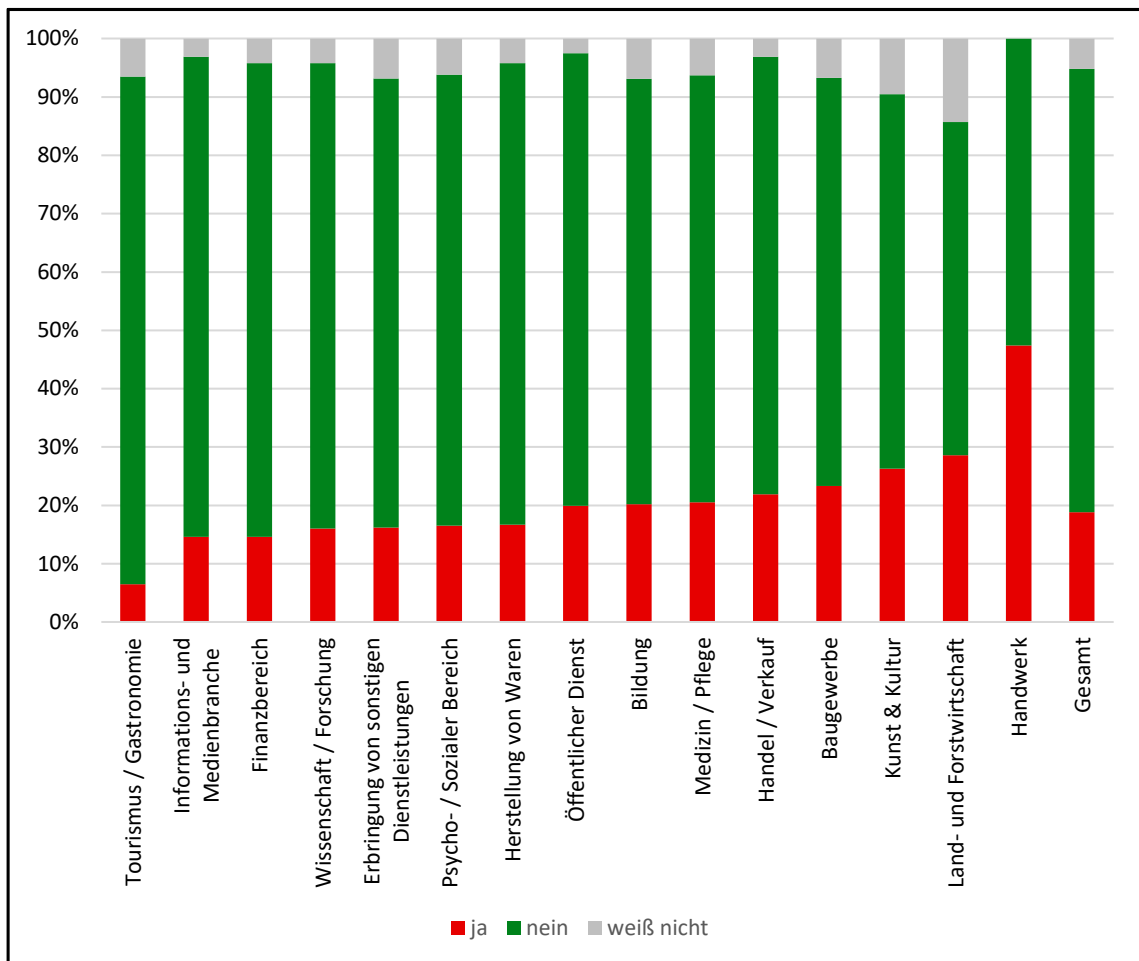
Abbildung 60: Diskriminierung, Gewalt und Übergriffe am Arbeitsplatz (Angaben in absoluten Zahlen)



Quelle: IHS 2025: n=724

Die Häufigkeit von Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen variiert nach Branche: Am wenigsten Gewalterfahrungen machen LGBTIQ Personen im Bereich Tourismus/Gastronomie (7% bei n=46), gefolgt von der Informations- und Medienbranche (15% bei n=192). Am häufigsten sind Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen hingegen in handwerklichen Berufen (47%) und im Bereich der Land- und Forstwirtschaft (29%) – wobei hier anzumerken ist, dass zu wenige Personen mit der QiW II Befragung erreicht wurden, um Aussagen über die letzteren beiden Branchen zu verallgemeinern (n=19 und 7).

Abbildung 61: Gewalterfahrungen und Diskriminierung nach Branche (in %)



Quelle: IHS 2025: n=1.855

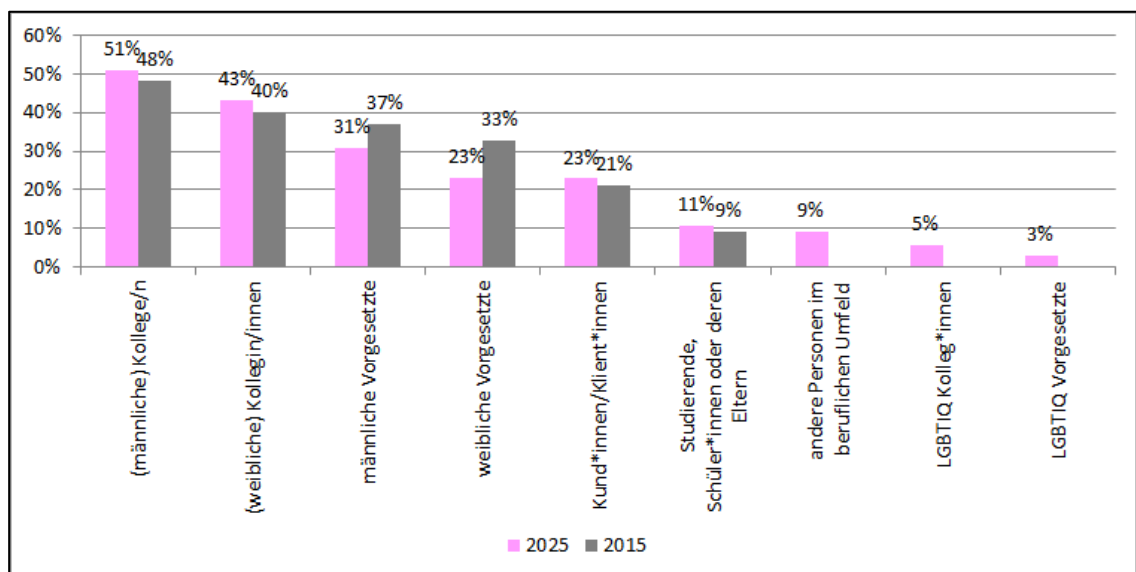
Abbildung 62 zeigt, wie die Befragungsteilnehmer*innen wahrnehmen, von wem die Übergriffe ausgingen. Meist sind es männliche und weibliche Kolleg*innen, gefolgt von Vorgesetzten, Kund*innen, anderen Personen im Umfeld und zuletzt mit immer noch 6% LGBTIQ Kolleg*innen und zu 3% LGBTIQ Vorgesetzte. Interessant ist der Rückgang nur bei den Vorgesetzten, der auf den gesetzlichen Schutz und auch die Wirksamkeit von Diversitätsmanagement zurückzuführen sein könnte.

Ein positives Beispiel im organisationalen Umgang mit Diskriminierung aus dem Bereich der Stadt Wien schildert eine interviewte Person. Diese war mit einem Arbeitskollegen konfrontiert, der offen homophobe Aussagen ihr gegenüber tätigte:

[...] Das ist einer, der bei Regenbogen-Schutzwegen außen geht, weil da steigt er sicher nicht drauf auf den Fetzen, den zündet er maximal an. Das sind Dinge, die er auch sagt. Also ich höre es, wenn er unten spricht. Mit mir spricht er so nicht und irgendwann hat sich das so

ergeben. Da ging es um die Pride da letztes Jahr und da hat er gesagt, so Dinge wie na ja, und da mit euren Regenbogenfähnchen wackeln, das wird auch nichts ändern. Und weiter sagt er, ich soll mal in ein anderes Land fahren, damit ma mal wissen, wie das in Wirklichkeit ist, weil bei uns geht es uns eh viel zu gut, und wir sollen mal schauen, was passiert. Und das ist dann eingesickert, gesickert. Was hat der eigentlich gesagt zu mir? Und nach ein paar Tagen habe ich dann ein Gedächtnisprotokoll geschrieben und habe es meinem Chef gegeben. Also mein Werkstättenleiter, der hat es meinem anderen Chef gegeben und der Kollege hat eine Niederschrift in der Abteilung Personalgespräche mit allen Chefitäten. Wir hatten eine Aussprache, bei der er das erklären musste. [...] meine höchste Chefin, die hat gesagt, wenn ich es darauf anlege, ist er weg. Ich sage, ist nicht notwendig. Es reicht mal ein Dämpfer und wir beschränken unsere Gespräche wie auch davor, weil ich habe mit ihm nichts zu reden. Beschränken wir auf fachliche Dinge und der Chef hat mich auch als Kollegin und ich ihn. Aber außerfachlich ist nichts ... Und da wurde ich wirklich vom Haus optimal unterstützt. In allen, in allen Ebenen. (Interview 1 Arbeiter*innenperspektive)

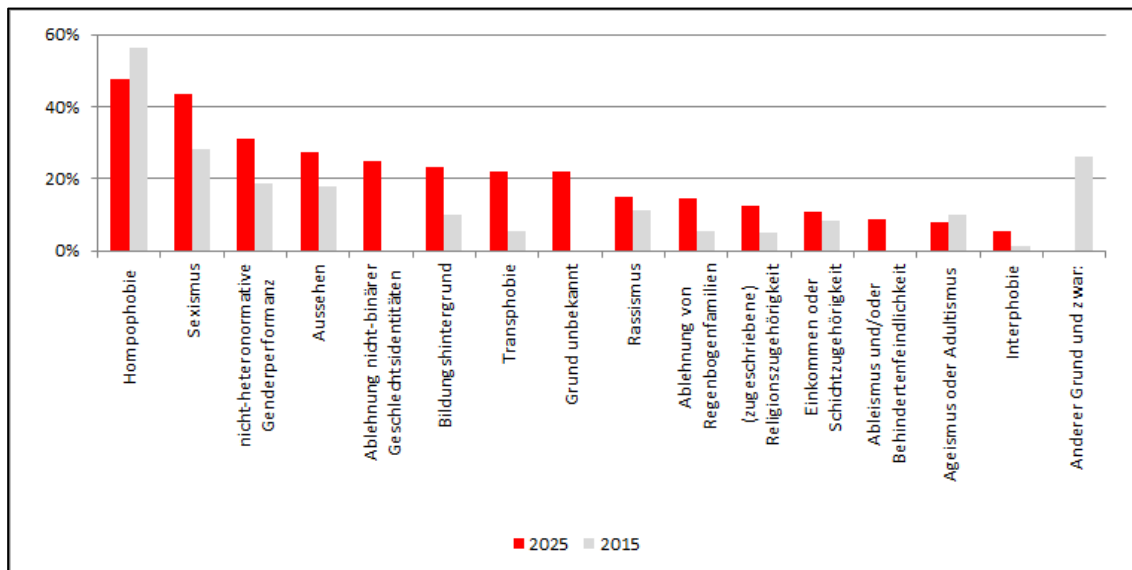
Abbildung 62: Wer hat Sie diskriminiert, gemobbt, belästigt oder körperlich misshandelt?



Quelle: IHS 2025: n=604

In der nächsten Abbildung erklären die Opfer der Diskriminierung/Gewalt die von ihnen ausgemachten Gründe und Merkmale aufgrund derer sie diskriminiert wurden:

Abbildung 63: Die Diskriminierung/Gewalt geschah aufgrund... (Angaben in %)



Quelle: IHS **2025**: n=586

Fast 50% (2015: 60%) machen ihre sexuelle Orientierung als Ursache aus, es folgen Sexismus, Genderperformanz und Aussehen. In den offenen Antworten werden sehr unterschiedliche Gründe genannt, ein sich wiederholendes Motiv ist Neid. Auffällig ist der Anstieg der Transphobie von 5,3% auf 22% im Jahr 2025. Die Befragungsteilnehmer*innen haben viele detaillierte Anregungen zur Verbesserung der Situation:

Exemplarische Lösungsvorschläge aus 352 (2015: 157) qualitativen Antworten:

- Verlässliche Zahlen/Statistik
- Training, wie man mit trans Personen umgeht
- mehr LGBTIQ Personen in Führungspositionen
- noch mehr Aufklärung, evtl. verpflichtende Antidiskriminierungstrainings
- Mehr Offenheit und mehr Bildung
- Anlaufstellen in den Betrieben, Bedürfnisgerechte Vereinbarungen, systemische Veränderungen
- Offener Umgang, top-down, Vorgesetzte klar als allies, LGBTIQ freundliche Unternehmenskultur (nicht nur ein paar Tage im Juni), sondern always!
- VIEL mehr Aufklärung - aber nicht nur zu LGBTIQ+ Themen selbst, sondern vor allem auch darüber wie Faschismus bzw. rechts-konservative Hetze funktioniert, sprich die Methoden der Ausgrenzung durch absurde, frei erfundene, Unterstellungen und wie eine gezielte (Ab)Spaltung innerhalb der Gesellschaft bewirkt werden soll etc.

- Gesetzlich verankerter Diskriminierungsschutz in allen Lebensbereichen, leichter Zugang zur Meldung von Diskriminierung, vereinfachte und schnellere Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission (mehr Ressourcen bei der GBK und auch Gleichbehandlungsanwaltschaft), Aufklärung über die Möglichkeiten bei Diskriminierung, Polizei, die mich ernst nimmt, wenn ich Anzeige erstatten will
- Wenigstens IRGENDWAS an Ressourcen
- es müsste mehr Aufklärung geben, härtere Strafen gegen Diskriminierung und Ernsthaftigkeit
(Antwortfelder)

Mehr als die Hälfte der Befragungsteilnehmer*innen, die die offenen Kommentarfelder hier befüllten, berichten davon, dass in ihrem Betrieb LGBTIQ Themen gefördert oder sichtbar gemacht werden, fast die Hälfte verneint das. Einige Beispiele der in den eigenen Betrieben umgesetzten Maßnahmen finden sich hier:

- wir haben bspw. eingeführt, dass ALLE ihre Pronomen in der Signatur angeben. Partner*innen und Familien werden bei uns gleichbehandelt, egal ob queer oder nicht (bspw. Pflege, ...).
- Teilnahme mit einem eigenen Truck auf der Pride Parade, Diversity Department schafft Bewusstsein, Sichtbarmachen von LGBTIQ durch spezielle Aktionen, zB Regenbogen Anstecker etc.
- Plakate, Aufklärungsbroschüren, Schwerpunktwochen und gemeinsamer Besuch der Pride, auch eine stabile Gruppe queerer Klient:innen
- manchmal von der Personalvertretung, aber eher nur im pride month
- Pink Washing ja, echte Förderung nein
- es gibt einen queer Stammtisch im Unternehmen - ich bin nicht Teil davon, da ich Angst vor Unverständnis habe
- Genderneutrale Toiletten, Regenbogenfahne, Unterstützung bei Projekten die sich auf dieses Thema beziehen
- Eine Handvoll Lehrpersonen organisieren 1x/Jahr ein "Pridefoto", wir hängen (nur im Juni erlaubt!) eine Prideflag auf - wird ständig von den Kindern und Jugendlichen angezündet oder zerschnitten.
(Antwortfelder)

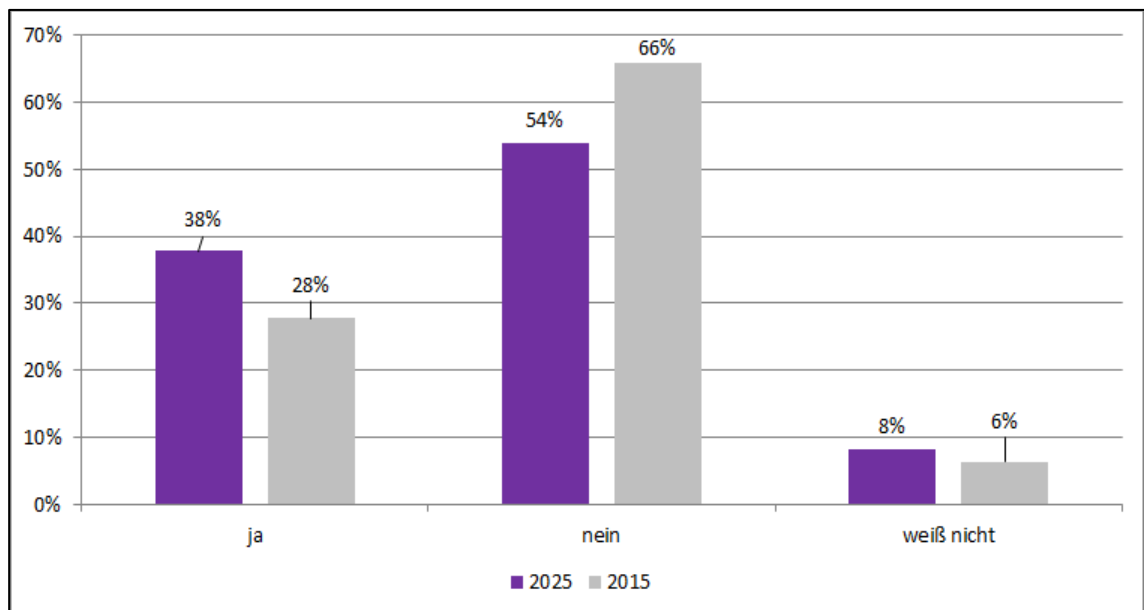
In der Fokusgruppe Arbeiter*innenperspektive wurde die Förderung von Diversitätsmanagementmaßnahmen als zentral für die Verbesserung der Arbeitssituation von LGBTIQ Personen ins Treffen geführt. Für tiefergehende Untersuchungen wäre die Frage interessant, was solidarisches Verhalten zwischen LGBTIQ Personen fördert und wodurch ein solches Verhalten behindert wird, bzw. ob ein solcher Solidaritätszusammenhang überhaupt besteht.

5.7 Öffentlicher Raum

5.7.1 Gewalterleben der Befragungsteilnehmer*innen

Auf die Frage Haben Sie in Wien (z.B. Straßen, Geschäfte, Veranstaltungen...) in den letzten 12 Monaten Diskriminierungs- oder Gewalterfahrungen gemacht? antworten 2025 **38%** (2015: 28%) der Befragungsteilnehmer*innen mit Ja, das ist ein **Anstieg von 10 PPT**, 54% (2015: 66%) mit Nein und 8% (2015: 6%) mit weiß nicht.

Abbildung 64: Haben Sie im öffentlichen Raum in Wien (z.B. Straße, Geschäfte, Veranstaltungen...) in den letzten 12 Monaten Diskriminierungs- oder Gewalterfahrungen gemacht?



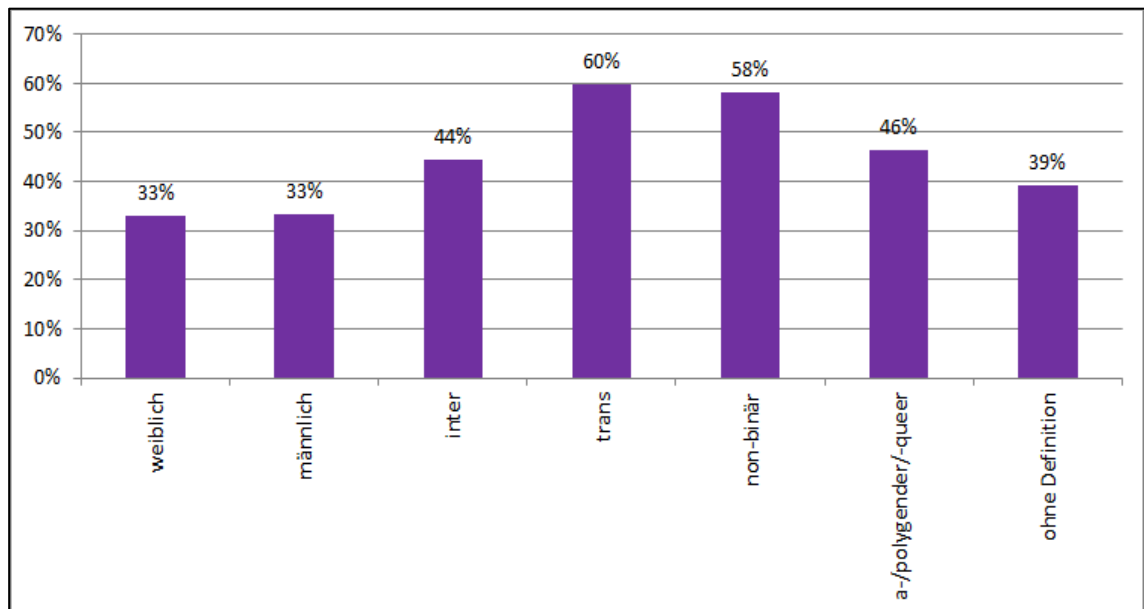
Quelle: IHS **2025**, n=2.954; IHS 2015, n=2.054.

1.327 Betroffene gaben 2025 an (2015: 680 Personen), auf welche Art sie diskriminiert, gemobbt, belästigt oder körperlich misshandelt wurden: 65% von ihnen geben 2025 und auch 2015 an, in Wien in den letzten 12 Monaten **lächerlich gemacht** worden zu sein; 74% (2015: 72%) wurden **beschimpft**; 52% wurden 2025 (2015: 54%) im Vergleich zu anderen **weniger gut/schlecht behandelt**; 33% wurden 2025 und auch 2015 **psychisch** unter Druck

gesetzt. Diese Vorfälle fanden bei rund 10% der Betroffenen mehr als fünf Mal in den letzten 12 Monaten statt. **Den größten Anstieg von 22% (2015) auf 31% (2025) gab es bei sexualisierten Übergriffen/sexueller Gewalt;** 2025 wurden 21% (2015: 19%) körperlich attackiert.

Eine Betrachtung nach Geschlecht ergibt, dass mehr als die Hälfte aller trans und nicht-binären Personen angibt, in den letzten 12 Monaten im öffentlichen Raum in Wien Diskriminierungs- oder Gewalterfahrungen gemacht haben. Rund 60% der trans, 58% der nicht-binären Personen, 47% der agender/polygender/genderqueeren, 44% der intergeschlechtlichen⁵¹ und 33% der weiblichen als auch männlichen Personen geben an, in den letzten 12 Monaten im öffentlichen Raum in Wien Diskriminierungs- oder Gewalterfahrungen gemacht zu haben.

Abbildung 65: Anteil der Personen, die im öffentlichen Raum in Wien in den letzten 12 Monaten Diskriminierungs- oder Gewalterfahrungen gemacht haben:

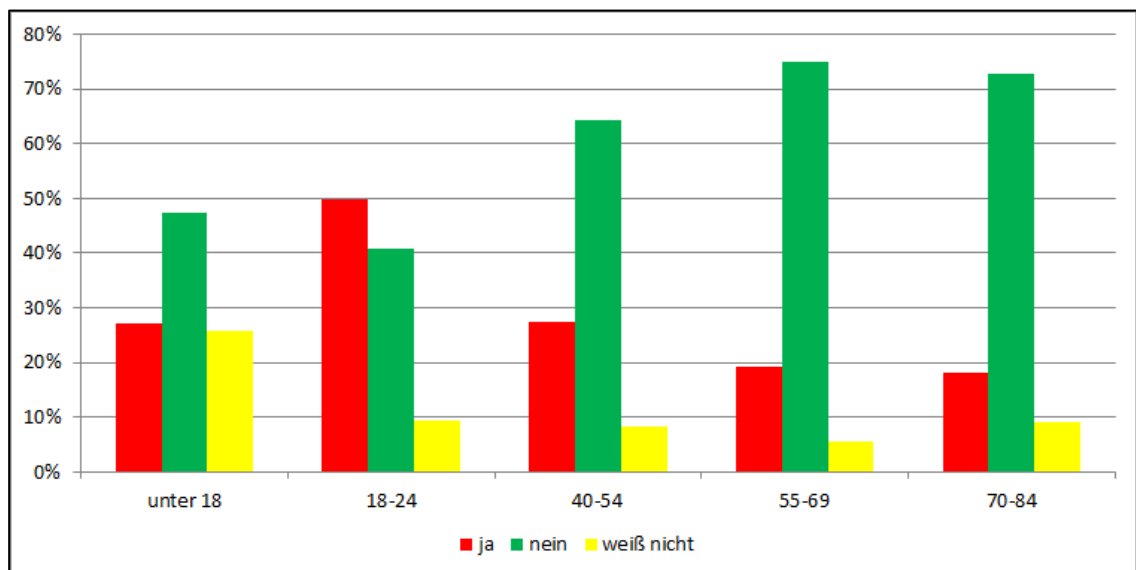


Quelle: IHS **2025**, n=2.875, Durchschnitt: 38%.

Eine Betrachtung nach sexuellen Identitäten ergibt 34% negative Erlebnisse für lesbische, 35% für schwule, 45% für bisexuelle, 50% für pansexuelle, 32% für asexuelle und 23% für heterosexuelle Personen. Neben der Geschlechtsidentität erklärt das Alter der Befragten einen Teil der negativen Erfahrungen im öffentlichen Raum.

⁵¹ Geringe Fallzahl.

Abbildung 66: Öffentlicher Raum, negative Erfahrungen und Alter:

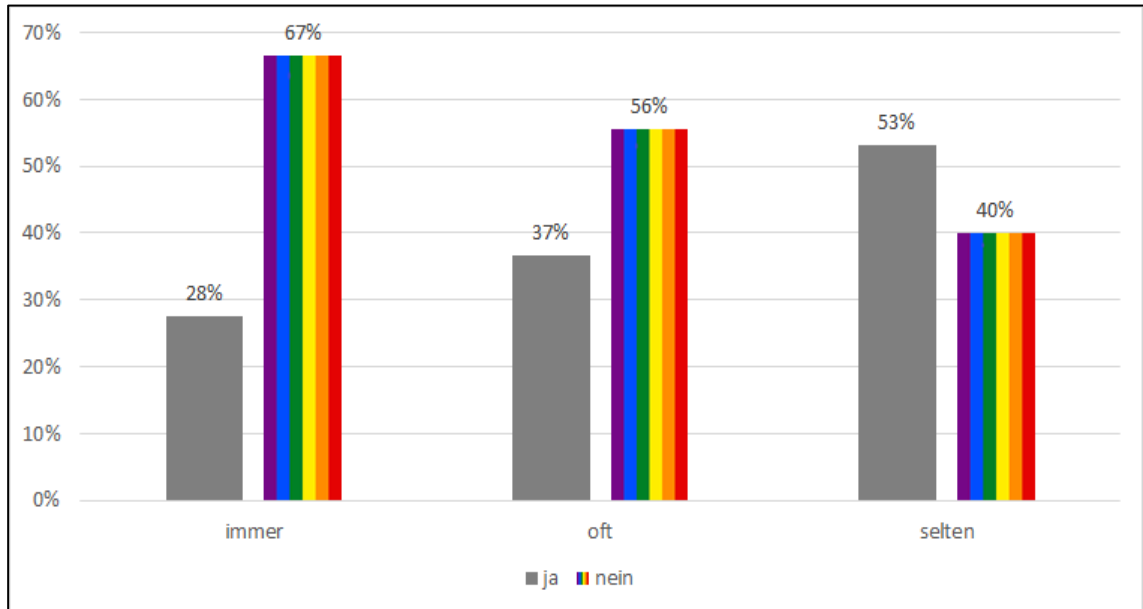


Quelle: IHS **2025**, n=1.463

Personen zwischen 18-24 Jahren erleben fast doppelt so häufig (50%) Gewalt im öffentlichen Raum wie Personen zwischen 40 und 45 Jahren, ab 55 Jahren sinkt sie auf ein Fünftel. Personen unter 18 Jahren sind wie die 40–45-Jährigen zu 27% betroffen, sie sind aber auch am unsichersten, ob das, was sie erlebt haben, Diskriminierung und/oder Gewalt war (26%). So erklärt das niedrige Alter der trans Personen in der Befragung einen Teil der erlebten hohen Diskriminierungsraten im Vergleich zu den anderen Befragtengruppen im öffentlichen Raum.

Die Wahrnehmung bzw. Wahrnehmbarkeit von Queerness (sexuelle Orientierung und/oder Gender Performance) ist wesentlich für das Gewalterfahren. Es wird deutlich, dass Personen, die nicht eindeutig als heterosexuell und/oder passend weiblich bzw. männlich wahrgenommen werden zwar mehr Übergriffe erleben, aber auch, dass nicht nur das Aussehen relevant ist.

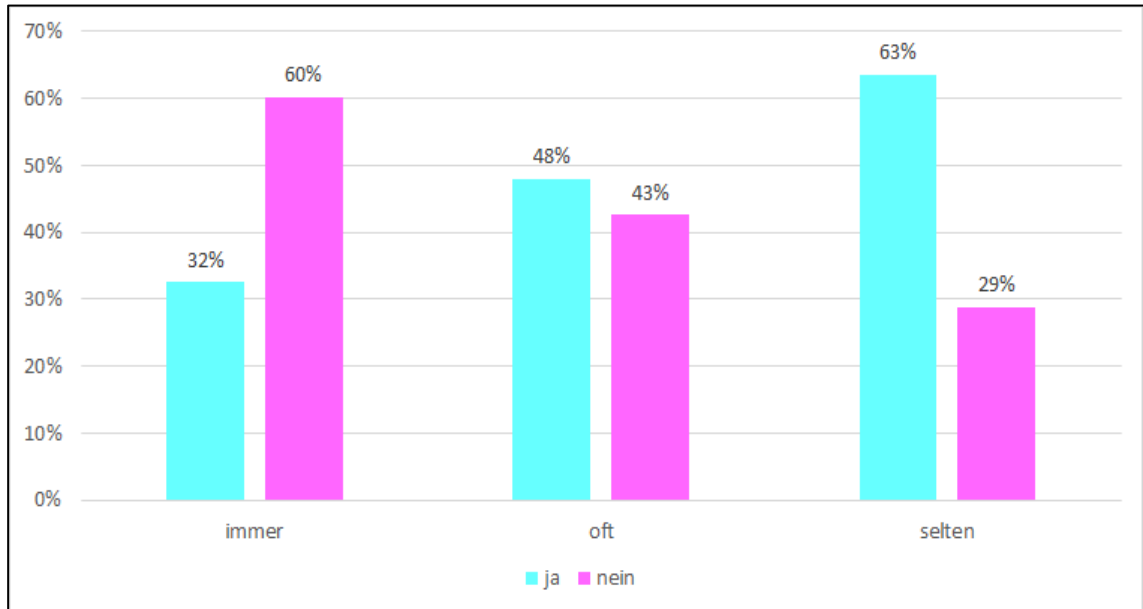
Abbildung 67: Glauben Sie, dass andere Menschen Sie aufgrund Ihres Aussehens bzw. Ihres Auftretens als **heterosexuell wahrnehmen (immer, oft, selten) und haben Sie im öffentlichen Raum in Wien (z.B. Straße, Geschäfte, Veranstaltungen...) in den letzten 12 Monaten Diskriminierungs- oder Gewalterfahrungen gemacht (ja, nein)?**



Quelle: IHS **2025**, n=2.954. Ja und nein beziehen sich auf Gewalterfahrungen in den letzten 12 Monaten und immer, oft, selten bezieht sich auf die Wahrnehmung als heterosexuell.

Bei Personen, die selten als heterosexuell wahrgenommen werden liegt das Erfahren von Diskriminierung oder Gewalt bei 53%. Wird man fast immer als heterosexuell wahrgenommen, sinkt das Gewalterleben stark ab (28%). Noch relevanter als das vermeintliche Erkennen von Heterosexualität ist die Eindeutigkeit der Interpretation des Geschlechtes als cis-binär. Personen, die selten als eindeutig männlich oder weiblich wahrgenommen werden, erlebten zu 63% Gewalt im öffentlichen Raum in den vergangenen 12 Monaten.

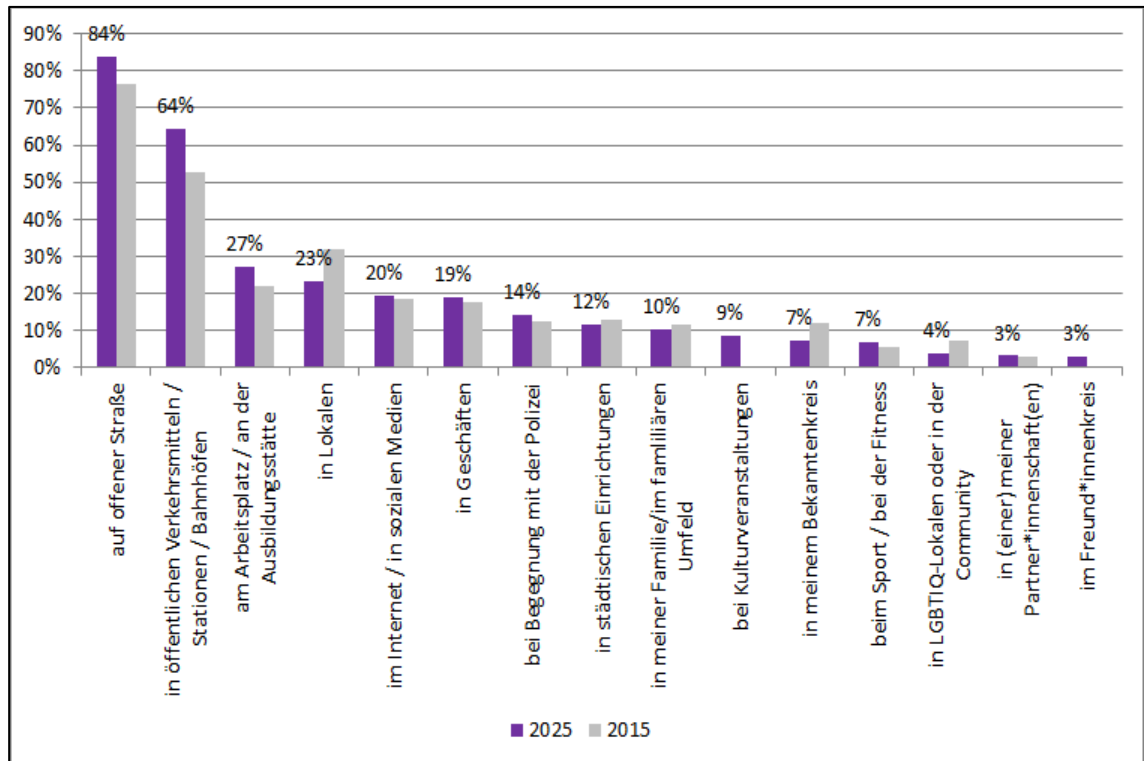
Abbildung 68: Glauben Sie, dass andere Menschen Sie aufgrund Ihres Aussehens (eindeutig) als Mann bzw. Frau erkennen / lesen (immer, oft, selten) und haben Sie im öffentlichen Raum in Wien (z.B. Straße, Geschäfte, Veranstaltungen...) in den letzten 12 Monaten Diskriminierungs- oder Gewalterfahrungen gemacht (ja, nein)?



Quelle: IHS 2025, n=2.954

Am häufigsten fanden diese Gewalterfahrungen auf offener Straße (84%) und in öffentlichen Verkehrsmitteln (64%) statt, am seltensten im Freund*innenkreis (siehe nächste Abbildung). Die stärksten Anstiege im Vergleich zum Jahr 2015 (+12 PPT) waren in den öffentlichen Verkehrsmitteln, auf offener Straße (+8 PPT), bei Kulturveranstaltungen (+9 PPT) und am Arbeitsplatz/an der Ausbildungsstätte (+5%) gemeldet worden, die größten Rückgänge gab es in Lokalen (-9 PPT), geringere in städtischen Einrichtungen und im familiären Umfeld (jeweils -1 PPT) im Bekanntenkreis (-5 PPT) und in der LGBTIQ Community (-3 PPT).

Abbildung 69: In welchen Bereichen fand/en diese Diskriminierung/das Mobbing/die Belästigungen/oder körperlichen Angriffe statt?



Quelle: IHS **2025**, n=1.219; IHS 2015, n=646. Mehrfachantworten.

Was genau passiert ist, wird in den qualitativen Antworten ausgeführt:

Qualitative Beispiele, eine Auswahl aus 101 Antworten:

- Ich wurde zwei Mal **angespuckt**. Außerdem wurde ich verbal mit sexualisierter Gewalt bedroht.
- In der Straßenbahn von ein paar ausländischen Männern **eingekreist** und angesprochen aufgrund meines Aussehens.
- Nach einer Party wurde ich mit anderen in der Mac Donalds Filiale am Praterstern von einem alkoholisierten Gast **beschimpft** und er sagte Schwule gehören vergast. Die Filialleitung agierte nicht und verständigte auch nicht die Polizei.
- **Absichtliches Missgendern**
- **Blicke**, Aussagen wie Perverslinge, Arschlecker, Homos, Schwuchteln, Ausgelacht worden, Verfolgt worden, Viele diskriminierende Situationen mit männlichen **Taxifahrern**
- Ich werde ständig wegen meiner Geschlechtspräsentation angestarrt. Vereinzelt kommt es zu **abfälligem Verhalten oder, Catcalling**, verbale

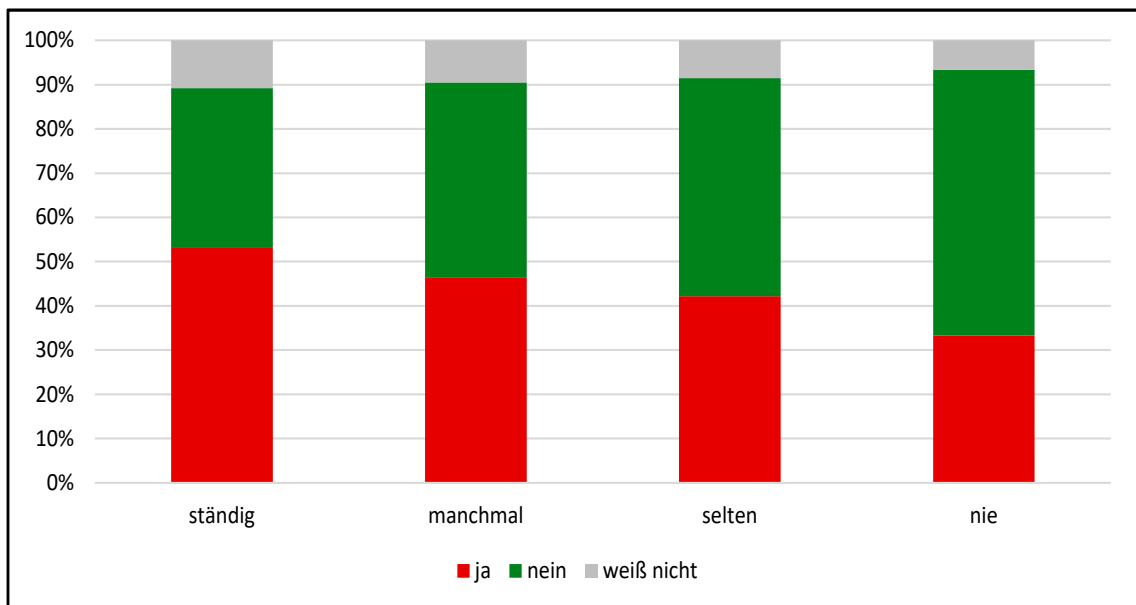
Belästigung. Sehr problematischer Umgang von Teilen meiner Familie mit meinem Coming-Out als trans*.

- Ich wurde oft **sexualisiert**. Gerade, wenn ich **mit meiner Partnerin** unterwegs bin und wir als lesbisches Paar gelesen werden fühlen sich Männer auf der Straße ermächtigt, sexuelle Kommentare abzugeben. ZB., ob wir einen 3er mit ihnen wollen. Ohne Grund und Vorwarnung, fremde Menschen. Das ist einige Male vorgekommen im letzten Jahr.
- Herabwürdigende Blicke, wenn ich mit meiner Partnerin **Händchen halte**, oder blödes hinterherreden, gefragt, ob ich **am richtigen WC** sei.

(Antwortfelder)

Besonders große Unterschiede sind festzustellen, wenn es um Herkunftszuschreibungen der Befragungsteilnehmer*innen geht: Jene LGBTIQs, die ständig gefragt werden, aus welchem Land sie kommen, erfahren signifikant häufiger Gewalt und Diskriminierung im öffentlichen Raum (53%) als Personen, die mit dieser Frage nur manchmal (46%) oder selten (42%) konfrontiert werden. Am seltensten erleben LGBTIQs Gewalt im öffentlichen Raum, die angeben, nie nach ihrem Herkunftsland gefragt zu werden. (22%)

Abbildung 70: Gewalterfahrungen und Herkunftszuschreibung (in %)



Quelle: IHS **2025**, n=1.659. Lesehilfe: Personen, die angeben, ständig gefragt zu werden, aus welchem Land sie kommen (linke Säule), geben zu mehr als 50% an, Gewalt im öffentlichen Raum zu erfahren (rote Färbung der linken Säule).

Tabelle 8: Übergriffe im öffentlichen Raum - Übersicht

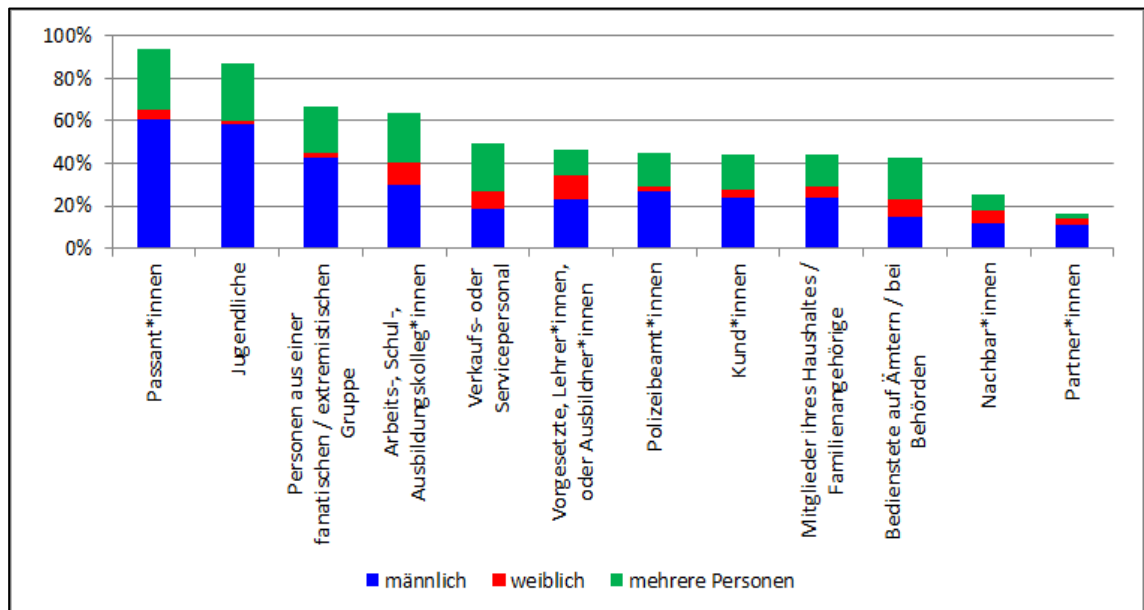
Haben Sie im öffentlichen Raum in Wien (z.B. Straße, Geschäfte, Veranstaltungen...) in den letzten 12 Monaten Diskriminierungs- oder Gewalterfahrungen gemacht?

	ja		nein		weiß nicht		Total	
Total 2025	37,75%	1115	53,93%	1593	8,33%	246	100,00%	2954
Total 2015	27,80%	570	65,90%	1353	6,40%	131	100,00%	2054
Veränderung	9,95%		-11,97%		1,93%			
Geschlechtsidentität								
weiblich	32,96%	438	58,09%	772	8,95%	119	46,23%	1329
männlich	33,40%	318	61,03%	581	5,57%	53	33,11%	952
inter/VAR	44,44%	4	44,44%	4	11,11%	1	0,31%	9
trans	59,77%	104	31,61%	55	8,62%	15	6,05%	174
non-binär	58,02%	152	33,59%	88	8,40%	22	9,11%	262
agender / polygender / genderqueer	46,25%	37	42,50%	34	11,25%	9	2,78%	80
kann / will mich nicht definieren	39,13%	27	40,58%	28	20,29%	14	2,40%	69
sexuelle Orientierung								
lesbisch	33,75%	187	59,03%	327	7,22%	40	19,53%	554
schwul	34,60%	254	60,35%	443	5,04%	37	25,87%	734
heterosexuell	22,80%	70	67,75%	208	9,45%	29	10,82%	307
bisexuell	44,65%	196	47,38%	208	7,97%	35	15,47%	439
pansexuell	50,21%	119	40,93%	97	8,86%	21	8,35%	237
asexuell	30,12%	25	57,83%	48	12,05%	10	2,93%	83
aromantisch	33,33%	4	25,00%	3	41,67%	5	0,42%	12
queer	49,27%	202	38,54%	158	12,20%	50	14,45%	410
möchte mich nicht festlegen	32,79%	20	55,74%	34	11,48%	7	2,15%	61
Genderperformanz								
feminin	34,88%	390	56,53%	632	8,59%	96	40,20%	1118
maskulin	35,57%	371	58,87%	614	5,56%	58	37,50%	1043
androgyn	48,46%	251	39,77%	206	11,78%	61	18,63%	518
Ich will mich nicht festlegen	47,97%	130	39,11%	106	12,92%	35	9,74%	271

	ja		nein		weiß nicht		Total	
Kann ich nicht sagen	44,26%	81	44,26%	81	11,48%	21	6,58%	183
Alter								
unter 18	27,03%	20	47,30%	35	25,68%	19	2,51%	74
18-24	49,78%	225	40,93%	185	9,29%	42	15,30%	452
25-39	42,73%	635	49,60%	737	7,67%	114	50,30%	1486
40-54	27,40%	180	64,38%	423	8,22%	54	22,24%	657
55-69	19,33%	52	75,09%	202	5,58%	15	9,11%	269
70-84	18,18%	2	72,73%	8	9,09%	1	0,37%	11
85+	20,00%	1	60,00%	3	20,00%	1	0,17%	5
eingeschätzte Wahrnehmung als heterosexuell								
immer	27,65%	162	66,55%	390	5,80%	34	19,84%	586
oft	36,66%	422	55,52%	639	7,82%	90	38,96%	1151
selten	53,13%	382	40,06%	288	6,82%	49	24,34%	719
weiß nicht	29,92%	149	55,42%	276	14,66%	73	16,86%	498
aufgrund des Aussehens (eindeutig) als Mann bzw. Frau lesbar								
immer	32,49%	683	60,09%	1263	7,42%	156	71,16%	2102
oft	48,03%	280	42,54%	248	9,43%	55	19,74%	583
selten	63,40%	97	28,76%	44	7,84%	12	5,18%	153
weiß nicht	47,41%	55	32,76%	38	19,83%	23	3,93%	116
Wie oft werden Sie in Wien gefragt, aus welchem Land Sie kommen?								
ständig	50,67%	114	37,78%	85	11,56%	26	13,48%	225
nie	31,79%	459	61,22%	884	6,99%	101	86,52%	1444
Behinderung (oder Beeinträchtigung oder chronische Erkrankung)								
nein	35,69%	827	56,71%	1314	7,60%	176	78,97%	2317
ja	45,87%	283	43,60%	269	10,53%	65	21,03%	617

Quelle: IHS

Abbildung 71: Täter*innen



Quelle: IHS 2025, n=1.242

Als Täter*innen werden zumeist unbekannte Passant*innen oder Zufallsbegegnungen im öffentlichen Raum genannt.

5.7.2 Gemiedene Orte

Genau die Hälfte der Befragungsteilnehmer*innen (50%) meidet bestimmte Orte in Wien, 2015 gaben dies nur 38% der Befragungsteilnehmer*innen an.

Kategorisierung der Ortsangaben und Themen mit Häufigkeiten aus 1.098

Nennungen:

1. Bezirke und Stadtteile

- 10. Bezirk / Favoriten: (70)
- 16. Bezirk / Ottakring: (25)
- 22. Bezirk / Floridsdorf: (25)
- 20. Bezirk / Brigittenau: (15)
- 12. Bezirk / Meidling: (12)
- Weitere Bezirke (5., 14., 23.): (jeweils vereinzelt genannt)

2. Spezifische Plätze und Orte

Reumannplatz: (40), Praterstern: (25), Westbahnhof: (10), Meidling (Bahnhof, Hauptstraße): (10), Karlsplatz: (8), Quellenplatz: (7), Floridsdorfer Bahnhof/Spitz: (7), Gumpendorfer Straße/Gürtel: (7), Schwedenplatz: (6), Matzleinsdorfer Platz: (5), Brunnenmarkt/Yppenplatz: (5), Donaukanal: (5), Lugner City, Millenium City, Liesinger Platz, Stephansplatz, Handelskai, Amalienbad, Naschmarkt,

- Karmelitermarkt, Rennbahnweg, Ziegelhofstraße, Kolumbusplatz, Kagraner Platz, Mahü (Mariahilferstraße), Alterlaa: (jeweils vereinzelt genannt)
3. *Öffentliche Verkehrsmittel und Verkehrsknoten*
 - U-Bahn allgemein (besonders U6, U1, U3, U4): (25)
 - Öffentliche Verkehrsmittel nachts: (20)
 - Bahnhöfe: (20)
 - Verkehrsknotenpunkte: (10)
 - Öffi-Haltestellen: (5)
 4. *Öffentliche Räume und Parks*
 - Öffentlicher Raum nachts/bei Dunkelheit: (20)
 - Parks bei Nacht/allgemein: (15)
 - Straßen/Gassen, besonders schlecht beleuchtet: (15)
 - Plätze mit vielen Menschen/Ansammlungen: (10)
 - Spielplätze: (2)
 5. *Soziale Brennpunkte und Problemgrätzl*
 - Orte mit hohem Migrationsanteil/ Ausländer-„Hotspots“: (25)
 - Soziale Brennpunkte/Brennpunktbezirke: (10)
 - Orte mit vielen muslimischen Menschen: (10)
 - Gemeindebauten/Gemeindewohnkomplexe: (5)
 - Flüchtlingsheime: (2)
 6. *Geschlechtsspezifische und männlich dominierte Orte*
 - Orte mit Gruppen von (cis hetero) Männern/jugendlichen Männern: (20)
 - Männerdominierte Orte (Bars, Klubs, Saunas, Sportstudios): (10)
 - Veranstaltungen mit vielen cis hetero Männern (z.B. Fußballstadion, Clubs): (5)
 7. *Orte mit erhöhtem Gewalt- oder Kriminalitätsaufkommen*
 - Orte mit erhöhtem Gewaltaufkommen/Kriminalität: (10)
 - Dunkle, wenig bewohnte Gegenden: (8)
 - Orte mit großem Polizeiaufgebot/Polizeistationen: (5)
 8. *Weitere Themen und Besonderheiten*
 - Orte, wo homophobes/transfeindliches Verhalten erwartet wird: (10)
 - Orte, wo Personen mit niedrigem Bildungsniveau/ schlecht integrierte Migrant*innen sind: (5)
 - Orte, an denen viele alkoholisierte Personen sind: (5)
 - Großveranstaltungen, Paraden, Demonstrationen: (5)
 - Orte, an denen man als queere Person auffällt (z.B. Händchenhalten): (5)
 - Rechtsextreme/rechte Vernetzungsorte (Demos, Lokale, Veranstaltungen): (3)
 - Orte mit religiösen Gruppen (Kirchen, Moscheen): (3)
 - Orte, an denen LGBTIQ Übergriffe passiert sind: (3)

5.7.3 Widersprüche und intersektionale In- und Exklusionen

In diesem Abschnitt soll anhand von Ausschnitten des qualitativen Materials die Komplexität intersektionaler Widersprüche von Inklusionen und Exklusionen angeschnitten werden. Diese Studie versteht sich einer menschenrechtlichen und antidiskriminatorischen Perspektive verpflichtet. Zitate, die andere marginalisierte Gruppen pauschal abwerten oder

gegeneinander ausspielen, werden daher kritisch eingeordnet, ohne die zugrunde liegenden Erfahrungen von Unsicherheit und Gewaltunsicherheit zu negieren.

Bezüglich der gemiedenen Orte findet sich in einem der Interviews mit Arbeiter*innen folgende Passage:

A1: [...], wenn ich jetzt ganz alleine spät in der Nacht ? Ich würde es am Reumannplatz wahrscheinlich einstecken. mein Regenbogenband.

Interviewer*in: Warum gerade Reumannplatz?

A1: Weil dort die vermeintliche Hassdichte höher ist.

Interviewer*in: Die vermeintliche Hassdichte?.

A1: Ja man hört so viel, dass dort alles so furchtbar ist. Die Ausländerquote ist extrem hoch. Es sind immer sehr viele und ich kriege schon mit im Bekanntenkreis, dass Leute angepöbelt werden, die dort wohnen und sich nicht wohlfühlen. Und da denke ich immer, ich muss es ja nicht provozieren. Ja, wenn ich alleine bin, okay.

Interviewer*in: Das heißt, Ausländerdichte ist ein Thema, ...

A1: Eine gesellschaftskulturelle Frage, die halt bei gewissen Gruppen Syrer und Afghanen. (...) Nicht? Also wir haben einen muslimischen Kollegen zum Beispiel, dem ist das völlig wurscht. (Interview 1 Arbeiter*innenperspektive)

Als Ableitung für das persönliche Handeln werden in *QiW II* Orte und Gegenden genannt, die gemieden werden. Die am meisten gemiedenen Bezirke 10, 11, 22 und 12 entsprechen nicht jenen mit den höchsten Inzidenzen im aktuellen BMI Hate Crime Report; dort sind jedenfalls die Bezirke 1., 6., 7., 8. und 9. jene mit den höchsten Fallzahlen an Übergriffen. Ob dies durch das Vermeidungsverhalten von dem LGBTIQ Personen berichten entsteht, kann nicht beantwortet werden.

Bei den gemeldeten vorurteilsmotivierten Hassverbrechen bei der Polizei werden rund ein Drittel „strafmündige oder mündige Minderjährige“ genannt. Hinsichtlich der Staatsbürgerschaft werden bei Sexueller Orientierung 64%⁵² und bei Geschlecht (worunter TIN fällt) 53%⁵³ Tatverdächtige mit österreichischer Staatsbürgerschaft genannt. In den offenen Antworten in *QiW II* finden sich zahlreiche Berichte über real erlebte Diskriminierung wo als Täter*innen - besonders häufig - Jugendliche mit Migrationsbiografie genannt bzw. wahrgenommen werden. Auch in Bezug auf das Sicherheitsempfinden im Öffentlichen Raum finden sich vielfach Zuschreibungen von Gefährdungen und Risiken für LGBTIQ Personen an unterschiedliche Personen in Gruppen, häufig Männer, junge Männer, Gruppen von Jugendlichen, aber auch besonders viele Zuschreibungen von Queer-Feindlichkeit an Ausländer (rund 80-mal genannt), insbesondere muslimische Personen (rund 130-mal

⁵² Lagebericht Hate Crime 56f.

⁵³ Lageberichtm Hate Crime 83.

genannt). Derart pauschale Täter*innenzuschreibungen können auch gegen LGBTIQ Personen, die selbst als ‚migrantisch‘ oder muslimisch gelesen werden, wirken. Probleme mit Rassismus, bzw. Wünsche gegen Rassismus vorzugehen, werden rund 40-mal genannt.

- weiße, hetero (cis) Personen, die keine Ahnung von Intersektionalität und Antirassismus haben [beeinträchtigen mein Wohlfühlen in Community Räumen] (Antwortfeld)

Weiters wird einerseits sehr oft (rund 130-mal) mehr Polizeipräsenz gefordert, andererseits wird die Polizei auch als Problemfaktor genannt, sehr oft wird deren Weiterbildung, Sensibilisierung und Aufklärung (rund 30-mal), weniger Polizei (16-mal) oder alternative Security (7-mal) gefordert. Rund 20-mal werden Angst und Misstrauen gegen sie und rund 10-mal erfolgte Übergriffe, bzw. nicht korrektes Verhalten beschrieben.

- Die Polizei ist ein riesen Problem! Polizeigewalt gegen queere Personen, vor allem nicht-weiße queere Personen
- Viele in der Community haben schlicht Angst vor der Polizei. Auch ich habe schlechte Erfahrungen gemacht, als ich Hilfe brauchte.
- Ich habe versucht, bei der Polizei eine Drohung zu melden, wurde nur ausgelacht. (Antwortfeld)

Hinsichtlich Transphobie werden Journalisten, Social Media Accounts und TERFs genannt:

- Transphobie in Medien und Social Media durch Journalisten, Accounts mit hoher Reichweite. TERFS (Antwortfeld)

Allerdings fordern sich selbst als „TERF“ bezeichnende Personen in den offenen Kommentarfelder auch Schutz für sich selbst ein. Nicht queere „Männer“ werden oft als Problem für LGBTIQ Personen genannt:

Ganz ehrlich: weniger cis hetero Männer (Antwortfeld)

Neben muslimischen Personen (s.o.) wird Religion/Weltanschauung jeder Art als Problem genannt:

- christlich-fundamentalistische Gruppen
- extreme Homosexuellenfeindlichkeit anderer Minderheiten und Religionen: Jüdischer Homosexuellenhass, türkischer Homosexuellenhass, Islam, rechte Parteien am Vormarsch, [Parteien] geht den ungarischen Weg Für die Familie - ein trauriger Rückschritt, höchst bedenklich (Antwortfelder)

Der Islam/Islamisten werden besonders häufig als Problem genannt (rund 130-mal), Konservatismus und konservative Personen (96-mal), rechtspopulistische Parteien (69-mal) und der gesellschaftliche Rechtsruck (52-mal). Die Zuschreibungen sind jedoch auch unterschiedlich, im folgenden Zitat sieht man, dass Opfer-Täter Nennungen nicht kohärent sind, waren im obigen Zitat „die Rechten“, sowie „Islam“ und „Judentum“ als Täter*innen markiert, ist es im nächsten Zitat teilweise umgekehrt:

- Weniger Islam. Uns Schwulen geht es genauso wie Jüd:innen: Wir müssen Angst haben, weil es die politische Linke zugelassen hat, dass sich der Islam zu sehr ausgebreitet hat. Niemand schützt uns. Wenn wir uns wehren, werden wir als Nazis und rechtsextrem beschimpft.
(Antwortfeld)

Die genannten qualitativen Beispiele sind nur ein Ausschnitt der komplexen Widersprüchlichkeiten und Kompliz*innenschaften, geäußerten Ängste, Vorurteile und Pauschalisierungen in den Antwortfeldern.

Positive Beispiele für intersektionalen Zusammenhalt finden sich ebenfalls in den Antworten zu Wünschen für erhöhte Sicherheit:

- [Idee für] Rainbow Warriors - Förderung queeren Lebens durch die Bezirke - Commitment von Geschäftstreibenden vor Ort – z.B. ein queerfreundlicher Kebabstandbesitzer, mit Regenbogenflagge auf der Favoritenstraße - das wäre ein Hit.
- Mehr Einkommensgerechtigkeit, um ein Entgleisen von Unzufriedenheit in Gewalt zu vermeiden. Mehr sozialen Wohnbau.
(Antwortfeld)

Nicht zuletzt wird von einer Person Folgendes für neurodiverse Personen vorgeschlagen, was wiederum gegenläufig zur verbreiteten Forderung von mehr Beleuchtung ist:

- Drosselung der Lautstärke der U-Bahn (in der Fahrt, das Quietschen und Rasseln ist ohrenbetäubend und an kann sich meist nicht mit der Person neben einem unterhalten. Abstandsregel zu fremden Personen (die ggf. auch laut sind) um meltdowns zu vermeiden. Kein grelles Licht. Mehr Natur ohne Lichtverschmutzung.

Um sich an gemiedenen Plätzen/Orten wohler zu fühlen, braucht es laut den Befragungsteilnehmer*innen v. a. mehr Aufklärungsarbeit, eine höhere Präsenz von Sicherheitskräften, spezielle LGBTIQ-sensible Schulungen für Sicherheitskräfte und eine hellere, umfassendere Beleuchtung der Straßen/Plätze, aber auch mehr Ruhe und weniger

Blendung, was die sich teilweise widersprechenden Bedürfnisse widerspiegelt. Von Befragungsteilnehmer*innen vorgeschlagene Maßnahmen zur Erhöhung ihres Wohlbefindens an gemiedenen Orten in Wien in 748 Antworten betonen die Notwendigkeit von gut geschulter Polizei, Integration, und architektonischen Maßnahmen. Viele Antworten kombinieren mehrere Ansätze.

Auswertung: 748 Antworten zur Verbesserung der Sicherheit für LGBTIQ+ Personen:

1. *Sicherheitsmaßnahmen und Überwachung*
 - Mehr Polizeipräsenz/Polizei (63)
 - Mehr Sicherheitspersonal/Security (18)
 - Mehr Beleuchtung/Licht (12)
 - Videoüberwachung/Kameras (8)
 - Sensibilisiertes/geschultes Sicherheitspersonal (6)
 - Notrufknöpfe/Anlaufstellen (3)
2. *Gesellschaftlicher Wandel und Bildung*
 - Mehr Toleranz/Akzeptanz/Offenheit (17)
 - Aufklärungsarbeit/Bildung (15)
 - Abschaffung des Patriarchats/weniger toxische Männlichkeit (8)
 - Mehr Aufklärung in Schulen (4)
 - Gesellschaftliches Umdenken (4)
 - Sensibilisierung (4)
3. *Migrationsbezogene Antworten*
 - Weniger Ausländer/Migranten (19)
 - Bessere Integration/Integrationspolitik (8)
 - Kritik an islamischen/muslimischen Männern (20)
 - Strengere Migrationspolitik (4)
4. *Strukturelle Maßnahmen*
 - Mehr LGBTIQ+ Sichtbarkeit/Safe Spaces (8)
 - Awareness-Teams/Streetworker (7)
 - Härtere Strafen/Gesetze (6)
 - Alkoholverbot (4)
 - Mehr Durchmischung (3)
5. *Geschlechtsspezifische Antworten*
 - Weniger Männer/Männergruppen (15)
 - Arbeit mit Männern gegen Gewalt (4)
 - Schutz vor sexueller Belästigung (4)
6. *Sonstige Maßnahmen*
 - Mehr Zivilcourage bzw. Solidarität (5)
 - Bessere Stadtplanung (3)
 - Hilfe für Suchtkranke (2)
 - Selbstverteidigungskurse (2)
7. *Resignative/Ratlose Antworten*
 - Keine Ahnung/weiß nicht (8)
 - Nicht lösbar/unrealistisch (3)

5.7.4 Angenehme Orte

Auf der anderen Seite gibt es auch 925 Nennungen von Orten, die von den Befragungsteilnehmer*innen besonders angenehm empfunden werden. Diese überschneiden sich teilweise mit den vermiedenen Orten, Öffis an denen der höchste Anstieg an tatsächlichen Übergriffen genannt wurde, werden, von 20 Personen negativ konnotiert, aber zwei Mal explizit positiv genannt. Angenehme Orte sind:

1. *Innere Bezirke/Zentrale Bereiche (127)*
 1. Bezirk/Innere Stadt (47)
 7. Bezirk/Mariahilf (32)
 6. Bezirk/Neubau (31)
 - 8./9. Bezirk (17)
2. *Grün- und Naturräume (58)*
 - Donauinsel (31)
 - Parks allgemein (15)
 - Türkenschanzpark (4)
 - Stadtpark (3)
 - Wienerwald (3)
 - Augarten (2)
3. *Queere/LGBTIQ+ Räume (49)*
 - Queere Lokale/Bars/Clubs (25)
 - Villa Vida (8)
 - Gugg (5)
 - FLINTA*-Räume (4)
 - Pride/Regenbogenparade (4)
 - Rosa Lila Villa (3)
4. *Private/Persönliche Räume (45)*
 - Zuhause/eigene Wohnung (32)
 - Bei Freund*innen (8)
 - Arbeitsplatz (5)
5. *Spezifische Plätze (30)*
 - Naschmarkt (13)
 - Mariahilferstraße (8)
 - Yppenplatz (5)
 - Karlsplatz (4)
6. *Bildungs-/Kultureinrichtungen (28)*
 - Universität Wien (12)
 - Büchereien (6)
 - Museen/Kultureinrichtungen (6)
 - Museumsquartier (4)
7. *Außenbezirke (24)*
 - 18./19. Bezirk (12), Hietzing/Döbling (2)

5.7.5 Umgang mit Gewalterfahrungen

Der Großteil der LGBTIQ Personen ignoriert gegen sie gerichtete Übergriffe bzw. wehrt sich; wenige machen Anzeigen, am ehesten wird Unterstützung bei Freund*innen gesucht. Bei 1.056 berichteten Fällen von Diskriminierungen haben 71% (2015: 57%) Ignorieren als Strategie gewählt, während sich 39% (2015: 47%) in der Situation gewehrt haben, 17% (2015: 15%) haben sich an Freund*innen gewendet, 4% (2015: 5%) an eine Beratungsstelle und nur 1% (2015: 1%) haben Anzeige bei der Polizei erstattet (Mehrfachantworten waren möglich). Ähnlich verhält es sich bei Mobbing, hier werden 639 Fälle berichtet, es wurde mehr Hilfe bei Freund*innen und Beratungsstellen gesucht. Bei Belästigungen waren es 978 Fälle, auch hier sieht das Muster der gewählten Strategien ähnlich aus. Bei körperlichen Angriffen (477 Fälle) wurde in 10% der Fälle Anzeige erstattet (2015: 14%), 41% (2015: 39%) ignorierten auch körperliche Angriffe. Doch bei dieser Form der Gewalterfahrung wehrten sich 46% (2015: 45%) in der Situation, mehr als in den anderen Fällen.

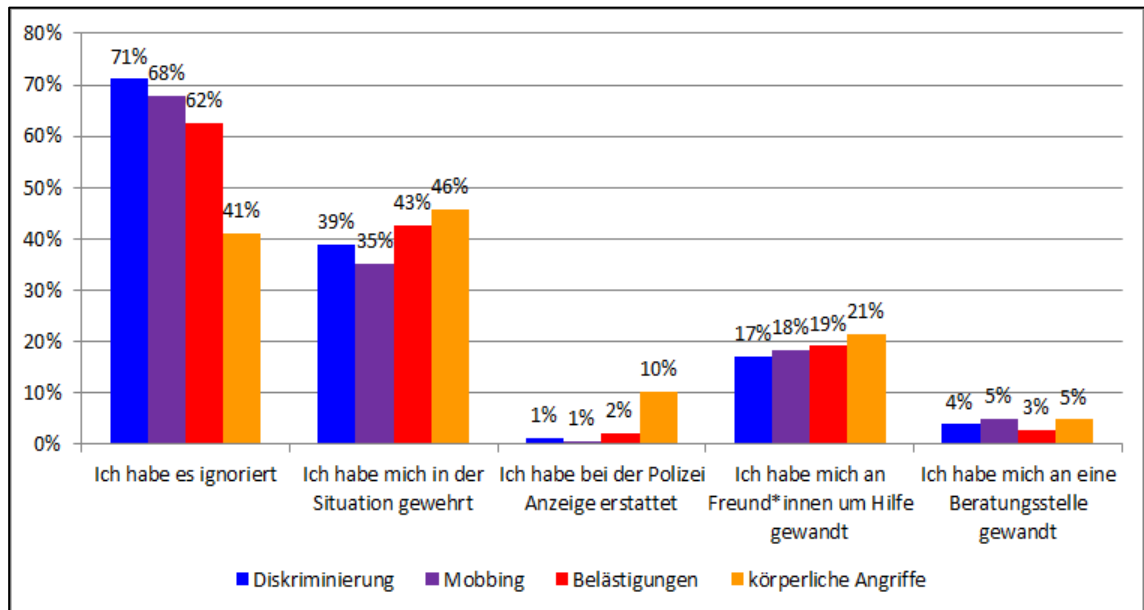
Interessant sind im Vergleich mit der Erhebung von 2015 folgende Punkte: Wesentlich häufiger werden Diskriminierung, Mobbing und Belästigung ignoriert (mehr als 10 PPT Anstieg). Die Wehrhaftigkeit in der Situation ist gleichgeblieben, ebenso die Kontakte mit Beratungsstellen und die Unterstützung der Freund*innen. Die Häufigkeit der Anzeigen bei der Polizei ist bei Mobbing und Belästigungen um 1 PPT zurückgegangen und bei körperlicher Gewalt um 4 PPT.

Maßnahmen zur Verbesserung der Beziehung zwischen der LGBTIQ Community und der Polizei als Ansprechpartnerin bei Gewaltvorfällen sind empfehlenswert. Seit der ersten QiW Erhebung 2015 hat sich der Verein GayCopsAustria aufgelöst, inzwischen wurde ein Referat für Diversität in der LPD Wien eingerichtet. Die Implementierung von Rainbow Desks wird von der Europäischen Kommission als Belgisches *Good Practice Beispiel* empfohlen (Europäische Kommission 2020).

Die Analyse der Strategien nach Geschlecht beim Erleben körperlicher Gewalt ergibt, dass 33% der Frauen und 35% der Männer sie ignoriert haben, 40% der Frauen und 38% der Männer sich in der Situation gewehrt haben, 17% der Frauen und 10% der Männer haben sich an Freund*innen gewandt, 5% der Frauen und 13% der Männer (24 Männer, davon 23 Schwule und 12 Frauen, davon 7 Lesben) haben sich an die Polizei gewendet.

Viele der Befragungsteilnehmer*innen berichten davon, dass sie sich bei Mobbing zurückziehen oder den Job wechseln und bei Belästigungen das öffentliche Verkehrsmittel verlassen oder auch physisch die Flucht ergreifen. Einige berichten, dass sie nicht gewusst hätten, wo sie sich konkret hätten beschweren können, manche haben sich beschwert (z.B. bei den Wiener Linien) und dabei nichts erreicht oder sind nicht ernst genommen worden.

Abbildung 72: Reaktionen und Strategien (Angaben in %)



Quelle: IHS 2025, n=1.210, Mehrfachnennungen möglich

Teilnehmende geben an sich je nach Situation und persönlicher Selbsteinschätzung zu wehren. Hier ein Beispiel aus den Interviews:

*Das ist sehr selten. Sehr selten. Weil ich bin groß. Ich bin nicht schüchtern. Ich bin körperlich kräftig. Ich glaube mich wehren zu können. Also ich glaube das wirklich. Ja. Wenn da fünf Leute mit einem Messer kommen, dann kann ich auch nur um Hilfe rufen. Aber so grundsätzlich diese Kleinen ... ich fürchte mich dann nicht, weil ich war vor der Pandemie im Boxverein, zwei Jahre. Dann mögen sie kommen (lacht). Also das ist mein Vorteil. Ich bin halt sportlich jetzt nicht im klassischen Sinn. Aber ich habe. [...], bei der U3 Ottakring da auf diesem Vorplatz gehört, seid ihr Lesben? Ich bleibe dann stehen, drehe mich um, richte mich auf und sage ja. Wollt's darüber reden? Die sind fort. Die sind fort. [...] Die rechnen nicht damit. [...] Die rechnen nicht damit, dass jemand angstfrei reagiert. (Interview 1 Arbeiter*innenperspektive)*

Eine wesentliche Sensibilisierung in der Wahrnehmung von Gefahren passiert durch die negative Veränderung des gesellschaftlichen Klimas: In der Fokusgruppe zu Caring Communities wurde beispielsweise explizit auf die jüngsten Ereignisse Bezug genommen, bei denen LGBTIQ Personen gezielt über Social-Media-Kanäle in Fallen gelockt und misshandelt wurden:

Da dachte ich mir schon. Ja, wenn. Wenn ein Werktag ist, würde er wahrscheinlich am nächsten der Arbeit fehlen. Aber ansonsten. Wenn das an einem Freitag ist, fällt es nicht auf, dass der Montag irgendwie nicht auftaucht. Also, das war mein Ernst. Also, diese

*Sachen haben mich sehr erschüttert. Mein Mann oder ich kannten das. Vor Jahren gab es das schon in Russland, wo Leute wohin gelockt wurden, zusammengeschlagen wurden. Aber das war halt in Russland. Aber jetzt ist es in Graz! (Interview 1, Arbeiter*innenperspektive)*

Qualitative Beispiele für Strategien, eine Auswahl aus 93 Antwortzitate.

Ich habe/bin...

- Die Arbeitsstelle gewechselt
- aus der Straßenbahn ausgestiegen.
- die Polizei gerufen
- die Polizei angerufen, um Eskalation zu verhindern, aber keine Anzeige erstattet
- Ich habe mich krankgemeldet. Ich habe es einfach nicht mehr ertragen.
- nach der Situation mit Freund*innen darüber geredet (aber nur um es auszusprechen, nicht um Hilfe zu bekommen)
- Flucht ergriffen, um so schnell wie möglich aus der Situation zu kommen
- laut geschrien
- mit der Psychologin geredet
- Ich habe es den Wiener Linien gemeldet
- Ich habe versucht bei der Polizei eine Drohung zu melden, wurde nur ausgelacht
- ignoriert, weitergegangen, aber die Polizeinotrufnummer am Handy griffbereit gehabt, falls ich attackiert werde
- geweint zuhause
- verdrängt
- Ich habe versucht mit den Eltern der Jugendlichen, die mich belästigen zu sprechen.

(Antwortfelder)

5.7.6 Gesetzliche Regelungen

Die Befragungsteilnehmer*innen wurden gefragt, welche der folgenden gesetzlichen Regelungen ihnen bekannt sind: Das Gleichbehandlungsgesetz, das Wiener Antidiskriminierungsgesetz, das Gesetz für die eingetragene Partnerschaft, die Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare, die Strafbarkeit von Verhetzung gegen sexuelle Minderheiten in einer breiten Öffentlichkeit, und die Erfassung von vorurteilsmotivierten

Straftaten (Hate Crimes), die 2015 noch nicht existierte⁵⁴. 2015 wurde die EU-Roadmap gegen Homophobie abgefragt, 2025 wurde diese Frage durch die EU LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025 ersetzt.

Im Großen und Ganzen sind die Befragungsteilnehmer*innen gut informiert. Nur 5% gaben 2025 an, keine der gesetzlichen Regelungen zu kennen. Am bekanntesten ist das Gleichbehandlungsgesetz (84%), gefolgt von der Öffnung der Ehe (78%) und dem Gesetz für eingetragene Partnerschaften (74%). Das Wiener Antidiskriminierungsgesetz ist knapp zwei Drittel (61%) bekannt, weniger bekannt sind hingegen die Strafbarkeit von Verhetzung gegen sexuelle Minderheiten in einer breiten Öffentlichkeit (33%), die Erfassung von Hate Crimes (25%) und am unbekanntesten ist die EU LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025 (12%).

Tabelle 9: Bekannte gesetzliche Regelungen und Empfehlungen (Angaben in %)

Bekannte gesetzliche Regelungen und Empfehlungen	2025	2015
Gleichbehandlungsgesetz	84%	78%
Wiener Antidiskriminierungsgesetz	61%	62%
Gesetz für die eingetragene Partnerschaft	74%	82%
Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare	78%	
Strafbarkeit von Verhetzung gegen sexuelle Minderheiten in einer breiten Öffentlichkeit (§ 283 StGB)	33%	32%
EU LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025 / EU Roadmap gg. Homophobie	12%	13%
Erfassung von vorurteilsmotivierten Straftaten (Hate Crimes)	25%	
keine der genannten	5%	7%

Quelle: IHS **2025**, n=2.819, 2015, n=2.023. Mehrfachnennungen waren erlaubt.

Informationen zu bestehenden Rechten und insbesondere auch über die rechtlichen (Österreichischen und Europäischen) Möglichkeiten könnten in unterschiedlichen Sprachen vermittelt werden sollten, denn Personen, denen keine der oben genannten gesetzlichen Regelungen bekannt sind, ignorieren sowie 2015 auch im Jahr 2025 unterschiedliche Formen von Gewalt häufiger als Personen, die zumindest eine oder mehrere der oben genannten Regeln kennen. Ob es sich um Diskriminierungen, Mobbing, Belästigungen oder körperliche Angriffe handelt: Unter jenen Personen, die keine der oben genannten gesetzlichen Regelungen kennen, werden die Gewalterfahrungen zu rund 60% ignoriert. Bei Personen,

⁵⁴ Die österreichische Polizei erfasst seit 1. November 2020 bei Strafanzeigen Vorurteilsmotive nach Opfergruppen. Im August 2020 startete eine breite Polizeischulung zur Erkennung, Ermittlung und Erfassung von Hate Crime. Die Implementierung erfolgte im Rahmen eines zweijährigen Projekts, begleitet vom Institut für Rechts- und Kriminalsoziologie. (Quelle: <https://www.bmi.gv.at/408/Projekt/start.aspx>) Der Lagebericht Hate Crimes 2024 (BMI 2025) wird im Kapitel 3.2.3. ausführlich hinsichtlich LGBTIQ Personen besprochen.

die zumindest eine oder mehrere der gesetzlichen Regelungen kennen, variiert dieser Anteil: Während etwas über 40% Diskriminierungen, Mobbing und Belästigungen ignorieren, werden körperliche Angriffe nur von knapp 30% ignoriert. Dieser Anteil ist bei Personen, die keine der gesetzlichen Regelungen kennen, fast doppelt so hoch (56%). Trotzdem erstatteten nur knapp 10% der Personen, die mindestens eine genannte gesetzliche Regelung kennen, bei körperlicher Gewalt Anzeige bei der Polizei, bei Personen, die keine Regelungen kannten, waren es sogar nur 3%. Personen, die mindestens eine der Regelungen kennen, gaben etwas häufiger an, dass sie sich in der Situation gewehrt haben und suchten sehr viel öfter Unterstützung bei Freund*innen.

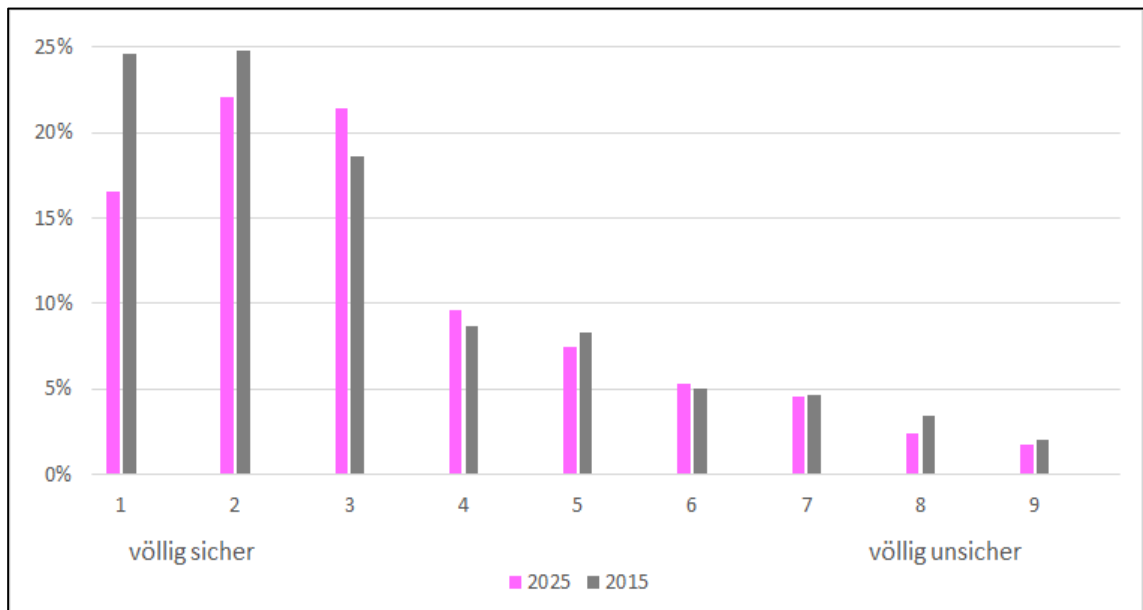
In einer der Fokusgruppen wurde ein zeitlicher Vergleich hinsichtlich der Erfahrungen mit der Exekutive gezogen, die illustriert, dass rechtliche Entwicklungen institutionell zu greifen scheinen:

[...] Und ich muss sagen, die [Polizei] sind wirklich extrem bemüht im Vergleich mit dem bis vor 20 Jahren noch. Unglaublich viel besser und auch unterstützend. (Fokusgruppe Caring Communities)

5.7.7 Sicherheitsempfinden

Im nächsten Bild ist das Sicherheitsgefühl im Nahbereich der Wohnung dargestellt. In den letzten 10 Jahren kommt es zu sichtbaren Verschiebungen besonders im Bereich der Personen, die sich 2015 noch völlig sicher fühlten, doch insgesamt sank das Sicherheitsgefühl nur geringfügig (von einem gewichteten Durchschnittswert von 3,1 (2015) auf 3,3 Punkte im Jahr 2025. Eine Betrachtung nach Geschlecht zeigt, dass sich weibliche, trans und non-binäre Personen im Wohnumfeld am unsichersten fühlen.

Abbildung 73: Sicherheitsempfinden im Wohnumfeld



Quelle: IHS **2025**, n=2.887; 2015 n=2.061.

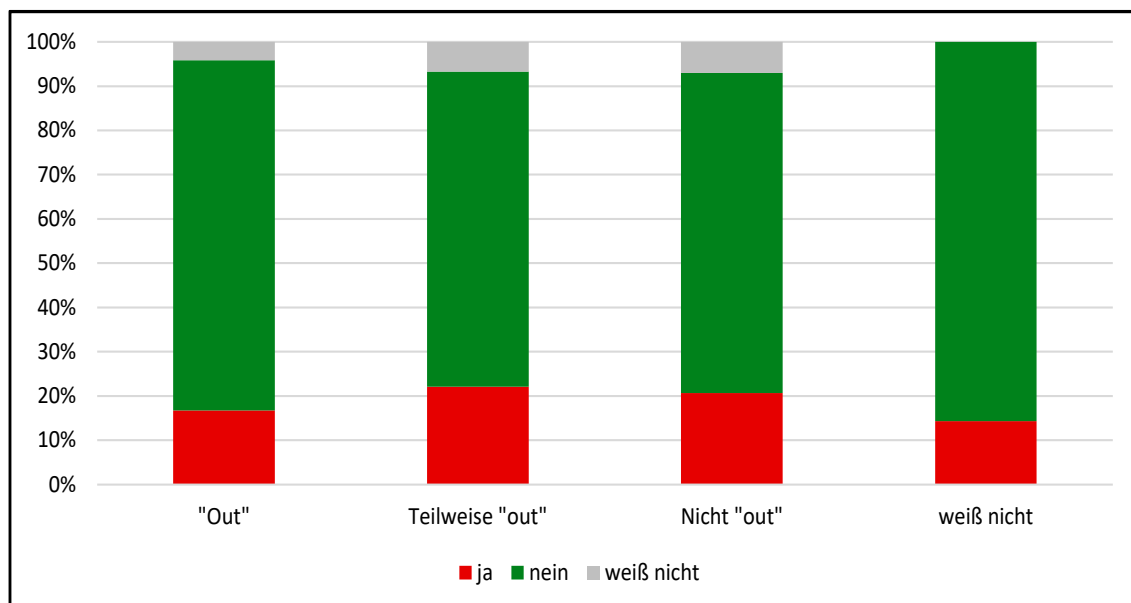
5.8 Out-Sein und Gewalt

In diesem Abschnitt wird untersucht, ob das Out-Sein vermehrte Übergriffe mit sich bringt. Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen finden, wie sich in den Befragungsdaten zeigt, häufiger im öffentlichen Raum statt, deutlich seltener am Arbeitsplatz oder in Schule/Ausbildung (siehe oben).

Auf die Frage, ob sich die Befragungsteilnehmer*innen in den letzten 12 Monaten im Job diskriminiert, gemobbt, belästigt oder körperlich misshandelt gefühlt haben, antworten 19% mit ja. In Zusammenhang mit Out-Sein lassen sich kleine Unterschiede beobachten: Am häufigsten werden Personen im Job diskriminiert, die teilweise out sind (22%), gefolgt von Personen, die nicht out sind (21%). Am seltensten hingegen erfahren jene Personen Diskriminierung, die nicht wissen, ob sie out sind oder nicht (14%), gefolgt von Personen, die gänzlich out sind (17%). Insgesamt zeigt sich somit, dass es nicht vor Diskriminierung und Gewalt schützt, in der Arbeit nicht offen zu leben.

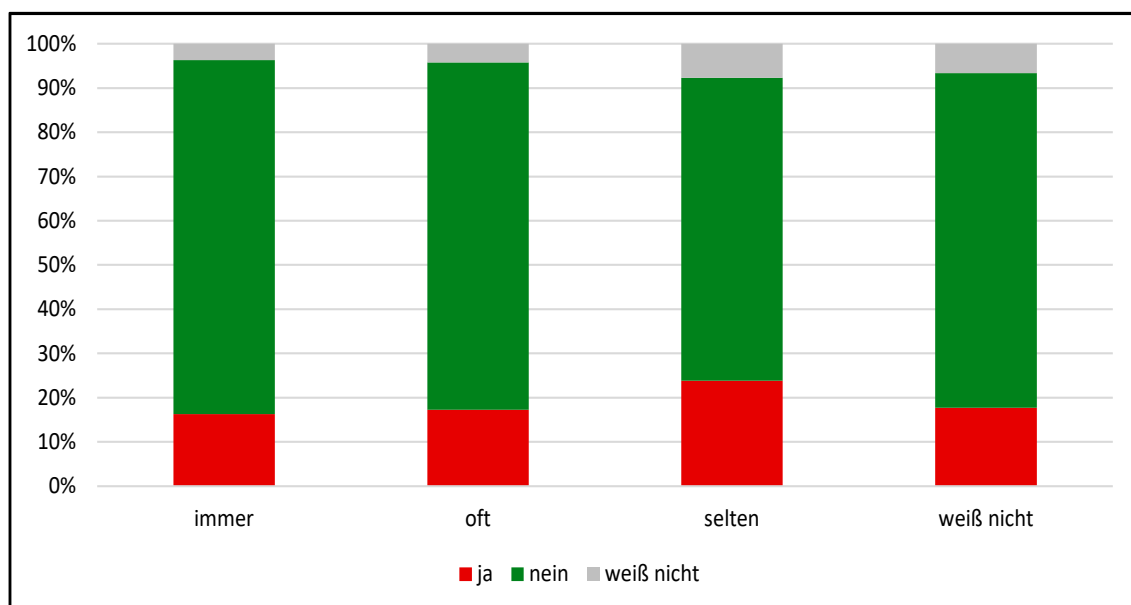
Der Faktor offen leben korreliert jedoch nicht mit jenem der erfolgreichen heteronormativen Geschlechterperformanz. Größere Unterschiede finden sich bei der Frage nach Passing: Personen, die angeben, nur selten als heterosexuell wahrgenommen zu werden, erfahren häufiger Gewalt und Diskriminierung in der Arbeit (24%) als jene, die immer (16%) oder oft (17%) als heterosexuell wahrgenommen werden.

Abbildung 74: Out-Sein und Gewalt/Diskriminierung am Arbeitsplatz (in %)



Quelle: IHS **2025**: n=2.024. Lesehilfe: Personen, die angeben, out am Arbeitsplatz zu sein (linke Säule), geben zu fast 20% an, Gewalt und Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu erfahren (rote Färbung der linken Säule).

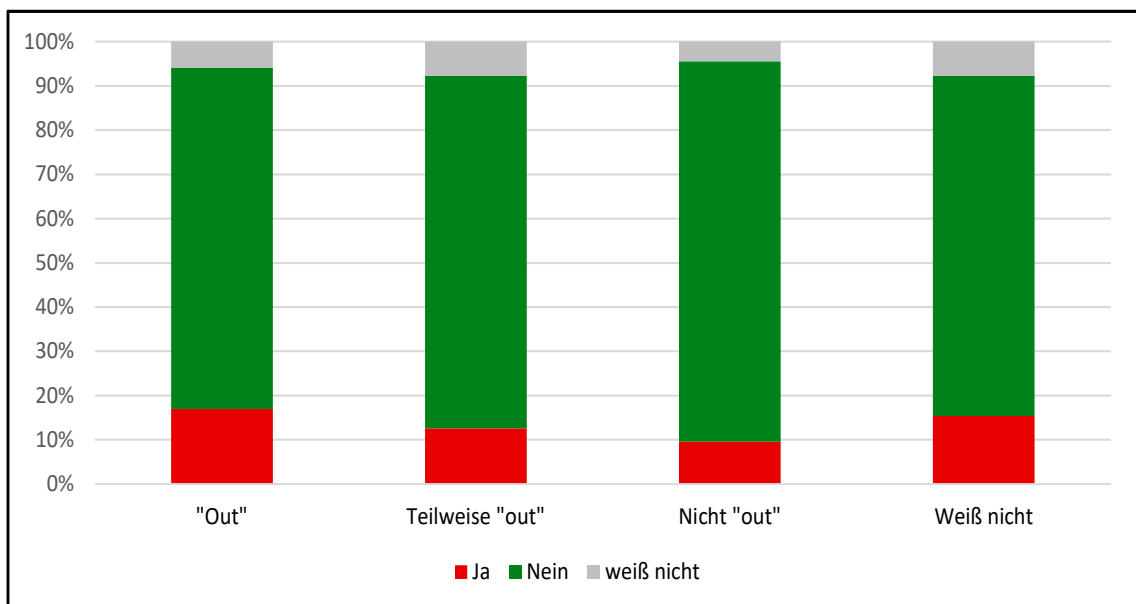
Abbildung 75: Passing und Gewalt/Diskriminierung in der Arbeit (in %)



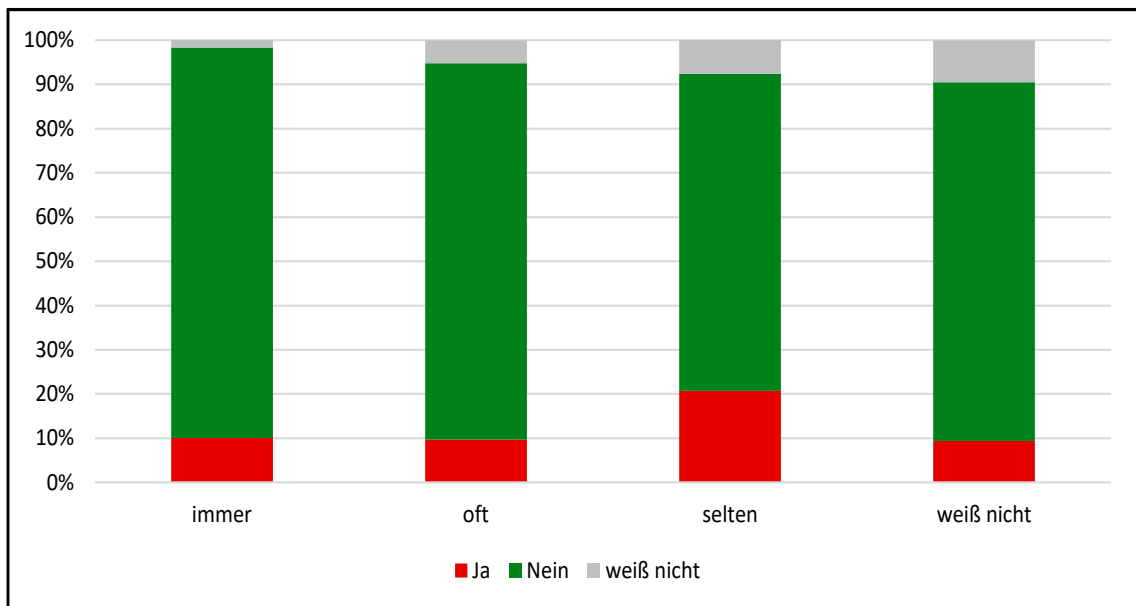
Quelle: IHS **2025**: n=1.965. Lesehilfe: Personen, die angeben, immer am Arbeitsplatz als heterosexuell wahrgenommen zu werden (linke Säule), geben zu rund 16% an, Gewalt und Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu erfahren (rote Färbung der linken Säule).

Im Gegensatz zum Bereich Arbeit zeigt sich für den Bereich Schule/Ausbildung, dass Diskriminierung und Gewalterfahrungen tendenziell häufiger wahrgenommen werden, wenn LGBTIQs out (17%) oder teilweise out (13%) sind, verglichen mit Personen, die nicht out (10%) sind. Im Vergleich ist weiters interessant, dass LGBTIQs häufiger von Diskriminierung und Gewalt in der Arbeit berichten als in Schule/Ausbildung. Unter Umständen hängt dies mit dem urbanspezifischen Trend zum Queer-Sein in manchen Schulen zusammen oder auch damit, dass Erwachsene in unterschiedlichen Arbeitskontexten mehr Diskriminierung aufgrund stark heteronormativ geprägter Arbeitskulturen begegnen (vgl. Kapitel 5.4.5). Dies bedarf allerdings einer vertiefenden Datenerhebung und Analyse.

Abbildung 76: Diskriminierungs- und Gewalterfahrung in Schule/Ausbildung nach Out-Sein (in %)



Quelle: IHS 2025, n=877. Lesehilfe: Personen, die angeben, out in der Schule/Ausbildung zu sein (linke Säule), geben zu fast 20% an, dort Gewalt und Diskriminierungen zu erfahren (rote Färbung linke Säule).

Abbildung 77: Passing und Diskriminierungs-/Gewalterfahrung in Schule/Ausbildung

Quelle: IHS **2025**, n=906. Lesehilfe: Personen, die angeben, immer in der Schule/Ausbildung als heterosexuell wahrgenommen zu werden (linke Säule), geben zu rund 10% an, Gewalt und Diskriminierungen in der Schule zu erfahren (rote Färbung der linken Säule).

Wie auch im Arbeitsumfeld, zeigen sich ausgeprägtere Unterschiede in Hinblick auf Durchgehen als hetero: Personen, die nur selten als heterosexuell wahrgenommen werden, erfahren häufiger Gewalt und Diskriminierung in Schule/Ausbildung (21%) als jene, die immer oder oft als hetero wahrgenommen werden (jeweils 10%).

Im Gegensatz zum Bereich Arbeit sind im Bereich Schule/Ausbildung 72% der Personen völlig oder teilweise out, die angeben, selten als heterosexuell gelesen zu passen, im Arbeitslesben sind dies 51% der Personen. Nur 8% sind in der Ausbildung out, solange sie passen, im Arbeitsleben sind es doppelt so viele (16%).

Öffentlicher Raum

Jene Personen, die in der Schule oder Ausbildung völlig out sind, erfahren darüber hinaus auch häufiger Gewalt im öffentlichen Raum. Während rund 40% aller Befragungsteilnehmer*innen in den letzten 12 Monaten betroffen waren, waren es unter Schüler*innen und Auszubildenden, die in Schule/Ausbildung out sind, 56% (bei n=767). Unter jenen, die teilweise out sind, haben 47% in den letzten 12 Monaten Gewalt im öffentlichen Raum erfahren, während dieser Anteil bei jenen, die nicht out sind, bei 40% liegt.

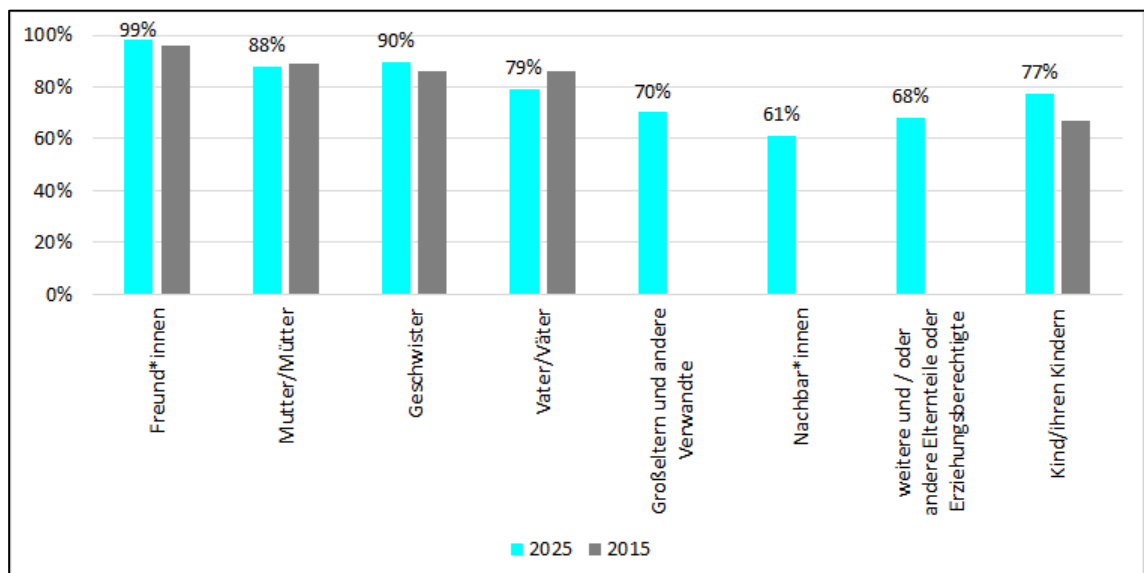
In der Arbeit out oder nicht out zu sein hat hingegen kaum Auswirkungen auf die Gewalterfahrungen im öffentlichen Raum: 34% der Personen, die out sind, haben Gewalterfahrungen gemacht, unter den Personen, die nicht out sind, ist dieser Anteil mit

37% sogar leicht erhöht, jedoch nicht in einem signifikanten Ausmaß. In Anbetracht dessen, dass besonders häufig Jugendliche und Gruppen von Jugendlichen als Täter*innen genannt werden, ist das Alter ein möglicher Grund für unterschiedliche Erfahrungen im Arbeitsumfeld und in (Aus)Bildungseinrichtungen.

5.9 Familiäre Netzwerke und sozialer Nahraum

Im Vergleich zu 2015 sind auch 2025 fast alle Personen zumindest teilweise bei ihren Freund*innen geoutet; am nächsthäufigsten bei ihren Geschwistern und Müttern. Den stärksten Anstieg gab es gegenüber eigenen Kindern.

Abbildung 78: Wem gegenüber sind Sie in Ihrem näheren sozialen Umfeld als LGBTIQ Person out bzw. geoutet ?



Quelle: IHS **2025**, n=3.051, 2015, n=2.146

18% der Befragten berichteten, dass Personen aufgrund des Coming Outs mit ihnen den Kontakt abgebrochen haben, und 9% haben selbst den Kontakt abgebrochen. Eine ähnlich wie QiW konzipierte Befragung der Stadt Linz (2023) spricht von rund 10% erlebten Kontaktabbrüchen, (im nahen Familien/Freund*innenkreis, rund 20% im weitläufigeren Kreis).

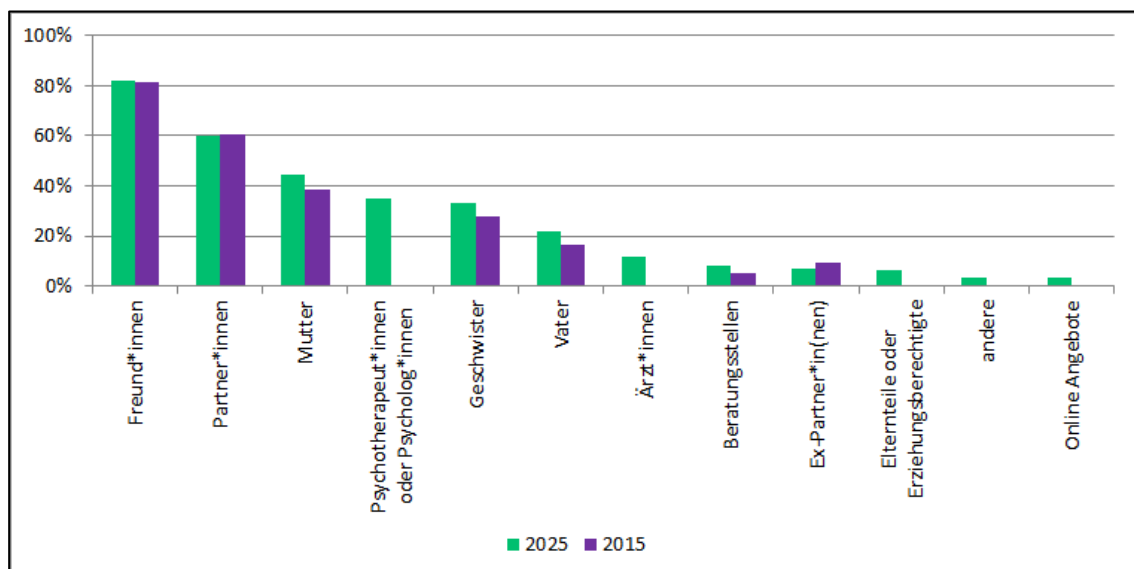
5.9.1 Krisenzeiten

Wie in der Einleitung dieser Studie erwähnt, hat die Coronakrise Auswirkungen auf die Communities auch in Wien gehabt, insbesondere auf jüngere Personen. Siegel et al. schreiben:

Die COVID-19-Pandemie brachte neue minderheitenspezifische Stressfaktoren für LGBTQ*-Personen mit sich (z. B. Lockdown in einem wenig unterstützenden familiären Umfeld, eingeschränkter Zugang zur LGBTQ*-Community), die die Vulnerabilität von LGBTQ*-Jugendlichen und jungen Erwachsenen noch weiter verstärkt haben könnten. [...] Lesbische, schwule, bisexuelle, transgender, queere und andere Jugendliche und junge Erwachsene mit diversen sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten (LGBTQ*) sind besonders vulnerabel in Bezug auf psychische Belastungen. Diese Vulnerabilität ist auf minderheitenspezifische Stressfaktoren, wie etwa Diskriminierung oder Verinnerlichung negativer gesellschaftlicher Einstellungen zu Minderheiten, zurückzuführen. (Siegel et al. 2022)

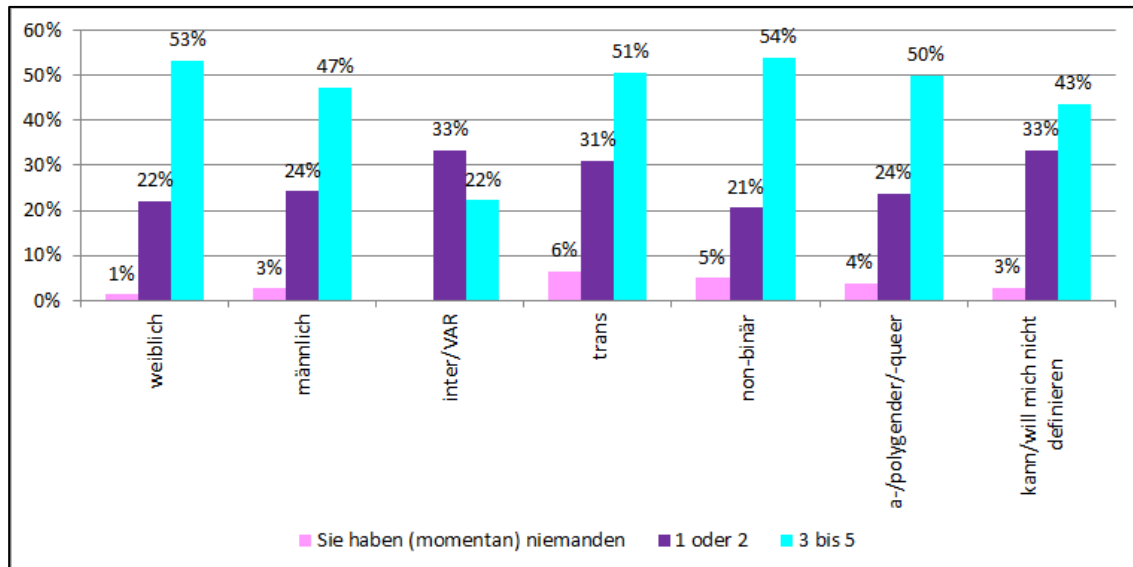
In der nächsten Frage berichteten die Befragten darüber, an wen sie sich am ehesten in Krisen wenden. Hier gibt es trotz Corona relativ wenig Änderungen zu 2015, wo sich rund 80% an Freund*innen und 60% an Partner*innen wenden. Doch alle Familienangehörigen haben in den letzten 10 Jahren an Vertrauen gewonnen und die Befragten wenden sich vermehrt auch an sie.

Abbildung 79: An wen wenden Sie sich am ehesten in Krisenfällen?



Quelle: IHS **2025**, n=2.928, 2015, n=2.032, Ärzt*innen und Psycholog*innen wurden 2015 nicht abgefragt.

Abbildung 80: Wie viele Personen stehen Ihnen so nahe, dass Sie sich auf sie verlassen können, wenn Sie ernste persönliche Probleme haben?



Quelle: IHS **2025**, n=2.886, geringe Fallzahlen bei intergeschlechtlichen Personen.

Erfreulich ist auch, dass sich insgesamt die Zahl der Personen, die 2015 angaben, niemanden als Vertrauensperson zu haben, an die sie sich wenden können, von 4,2% auf 2,4% gesunken ist. Bei einer Betrachtung der LGBTIQ Gruppen nach sexueller Orientierung zeigt sich, dass Schwule und Lesben häufiger über Hilfsnetzwerke verfügen: Nur 1,6% der Schwulen und 0,9% der Lesben geben an, in Krisensituationen niemanden zu haben. Allerdings wird in Abbildung 92 deutlich, dass bei einer Betrachtung nach Geschlechtern, trans Personen zwar öfter als männliche Personen 3 bis 5 Kontaktpersonen angeben, jedoch am häufigsten (6%) keine Vertrauensperson haben, gefolgt von non-binären (5%), agender/ polygender/ genderqueeren (4%), männlichen (3%), und weiblichen Personen (1%). Eine Verknüpfung der Belastung durch hohe Diskriminierungsraten mit einem Fehlen von Vertrauenspersonen ist als besonders ungünstig zu werten.

5.10 Caring Communities

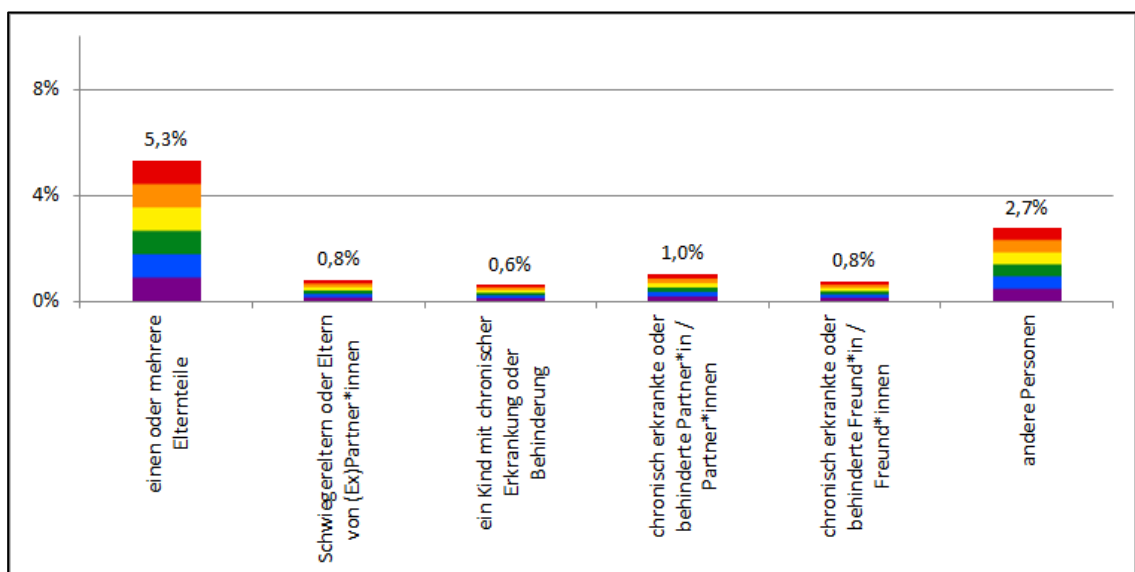
Soziale Netzwerke und die Teilhabe am Community-Leben bilden wichtige Faktoren für die Lebensqualität vieler queerer Menschen – in allen Altersphasen.

Die Ergebnisse zu Faktoren der Lebenszufriedenheit, sozialen Netzwerken und Communities haben auf vielen Ebenen auch Bedeutung für das Schwerpunktthema Queer Ageing und Caring Communities.

5.10.1 Pflege oder Betreuungspflichten

90% der Befragungsteilnehmer*innen geben an, niemanden zu pflegen oder zu betreuen. Die 10% der Teilnehmenden mit Pflege- oder Betreuungsaktivitäten verteilen sich auf die Betreuung oder Pflege der eigenen Eltern oder des/der Partner*in (5%). Jeweils 1% betreuen chronisch erkrankte/behinderte Partner*innen oder Freund*innen. Als andere Personen geben 26 Befragte Großeltern, 15 enge Familienmitglieder wie Onkel, Tanten oder Geschwister, und 5 Nachbar*innen an. Einige erwähnen auch Pflegetätigkeiten im beruflichen Rahmen.

Abbildung 81: Pflege oder Betreuungspflichten



Quelle: IHS 2025: n=3.686

Pflege und Betreuung wird für viele Menschen und damit auch LGBTIQ Personen früher oder später im Lebensverlauf ein Thema – dadurch, dass ihnen nahestehende Personen Unterstützung benötigen oder sie selbst. Inwiefern hier die LGBTIQ Communities Unterstützung sein können, wurde daher auch qualitativ in der Fokusgruppe zu Caring Communities behandelt (siehe 4.4.1).

Es folgt eine Aussage aus der Fokusgruppe zur Pflgethematik:

Ich geh davon aus, wenn es physische Unterstützung brauch ... also, dass es im Freundinnenkreis Wege geben wird das auch zu leisten. Also wenn eine pflegebedürftig wird, glaube ich einfach, dass Freundinnen eine bestimmte Rolle spielen werden. Also jetzt nicht die der täglichen Pflege, aber trotzdem glaube ich, dass da was auf uns zukommt. Bis hin zu ... ah ,also ich kenne eine aus dem Freundinnenkreis, wo es eben auch schon Sterbebegleitung gegeben hat. Also das wird irgendwann kommen und ich glaube, dass da dieser Kreis, wo ich mich bewege, einfach sich etwas einfallen lassen wird. Schätze mal. (Fokusgruppe Caring Communities)

Wesentlich erscheint den Interviewten auch der Austausch von Informationen und Wissen zu Ärzt*innen und das gegenseitige Begleiten im Alter und den damit verbundenen Bedarfen.

Fragen zu Pflege und Betreuung werden im Unterkapitel 5.10. vertieft.

Aus einer Untersuchung für den Fonds Soziales Wien ergaben sich folgende Problemstellungen für queeres Wohnen im Alter (siehe: Schönplflug und Eberhardt 2021): Eine der Herausforderungen für ältere und alte LGBTIQ Personen ist eine mögliche, spezifische Armutsbetroffenheit. **Armut** ist im Alter oft verfestigt und nicht aus eigener Kraft überwindbar, da Menschen, die lange arm gelebt haben und Diskriminierungen, Kriminalisierung und Pathologisierung ausgesetzt waren, häufig nur über geringe Erfahrungen des gesellschaftlichen Respekts verfügen. Materielle Armut paart sich hier mit prekären gesundheitlichen Situationen, sozialen Einschränkungen und Ausgrenzungen.

Auch **Einsamkeit** ist ein schwerwiegendes Problem für viele alte Menschen – unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität. Was für LGBTIQ Personen hinzukommen kann, sind Brüche mit den Herkunftsfamilien. Oft fehlte die Unterstützung beim Coming-out; familiäre Beziehungen wurden so weniger tragfähig oder dünnten völlig aus. Eigene Kinder aus früheren oder heterosexuellen Beziehungen brechen den Kontakt vor allem bei trans Eltern manchmal ab. Aktiv gebildete Wahlfamilien oder queere Netzwerke suchen die Herkunftsfamilien zu ersetzen, es bleibt zu diskutieren, in welchen Beziehungsformen die Unterstützung im Alter am besten funktioniert. Der fehlende konventionelle oder rechtliche Status der Netzwerkpersonen ist möglicherweise ein Thema.

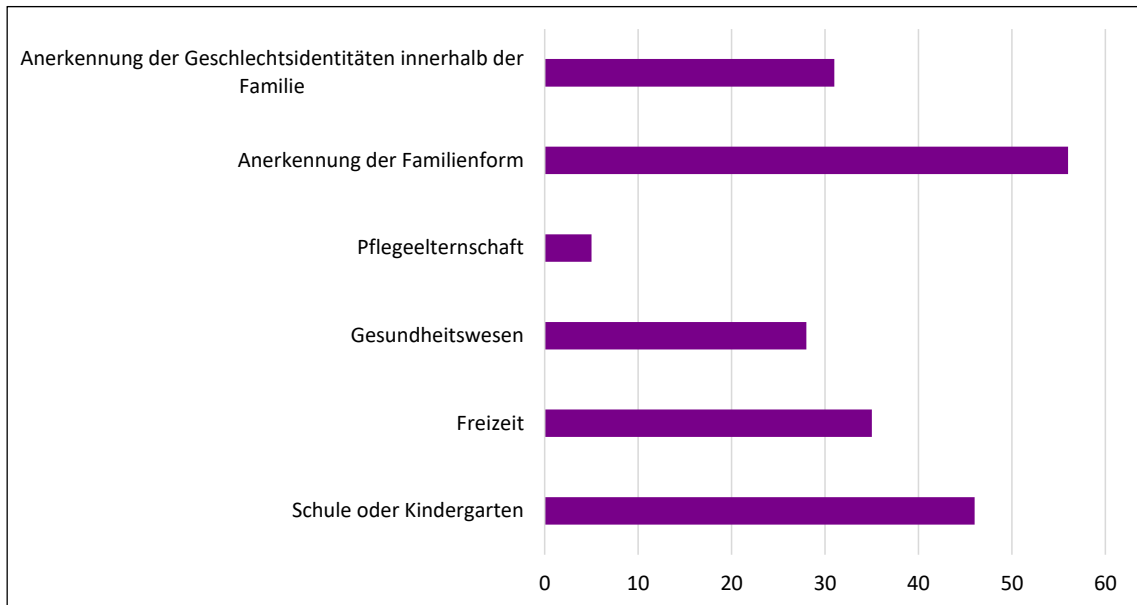
Relevante Bedürfnisse liegen in der **Kenntnis der Zeit der Kriminalisierung**. Für älterer schwule Männer können medizinische Folgen einer langjährigen **HIV-Erkrankung** im Falle von Komorbidität relevant werden, auch Vorurteile gegenüber HIV-positiven Personen werden im Alter wichtiger. Spezifische psychische, physische und emotionale Folgen von AIDS Long Time Survivors sind eine weitere Belastung Älterer.

Ältere trans Personen verfügen oftmals über besonders wenig Unterstützung. Es gibt zu wenig Wissen über ihre Bedürfnisse, Situationen und Körperlichkeiten in der Pflege und insgesamt im medizinischen Bereich. Sie sind vielfach Diskriminierung und fehlendem Wohlwollen ausgesetzt, nicht (nur) aufgrund von Bösartigkeit, sondern sehr oft aus Unwissenheit werden sie beleidigend und/oder kränkend angesprochen und behandelt. **Mangel an Informationen im gender-medizinischen Bereich** kann auch in der Pflege zu vermeidbaren Komplikationen führen. So müssen Identitäts- und Körperkompetenzen in der Pflege unbedingt gestärkt werden, auch intergeschlechtliche Personen sind hier betroffen (Schönplflug und Eberhardt 2021).

5.10.2 Fokus: Regenbogenfamilien und Erfahrungen mit Wiener Institutionen

LGBTIQ Personen mit Kindern wurden gefragt, welche Formen von Diskriminierung sie als Regenbogenfamilie erfahren. Knapp ein Drittel (31%) gibt an, dass ihre Familienform nicht anerkannt wird, und ein Viertel berichtet von Diskriminierung in Schule oder Kindergarten.

Abbildung 82: Erlebte Diskriminierung von Regenbogenfamilien (in absoluten Zahlen)



Quelle: IHS 2025, n=319

Auf die Bitte, erlebte Diskriminierung näher zu schildern, berichten viele Eltern von grenzüberschreitenden Fragen sowie rechtlicher Diskriminierung wie im Bereich des Obsorgerechtes. Eine teilnehmende Person der Fokusgruppe Arbeiter*innenperspektive weist auf die Problematik des Fehlens von mehrsprachigen Informationen zu diesem zentralen Thema hin.

(Die sprachliche Durchmischung der Wiener Bevölkerung wird immer wieder thematisiert. Hier wird zum Ausdruck gebracht, dass Sprache als Barriere für Community-Building wahrgenommen wird. Aktuelle ist das z.B. in der Kommunikation von LGBTIQ-nahen Clubs und Communityeinrichtungen nachzuvollziehen, die mittlerweile sehr konsequent auch in Englisch kommunizieren.

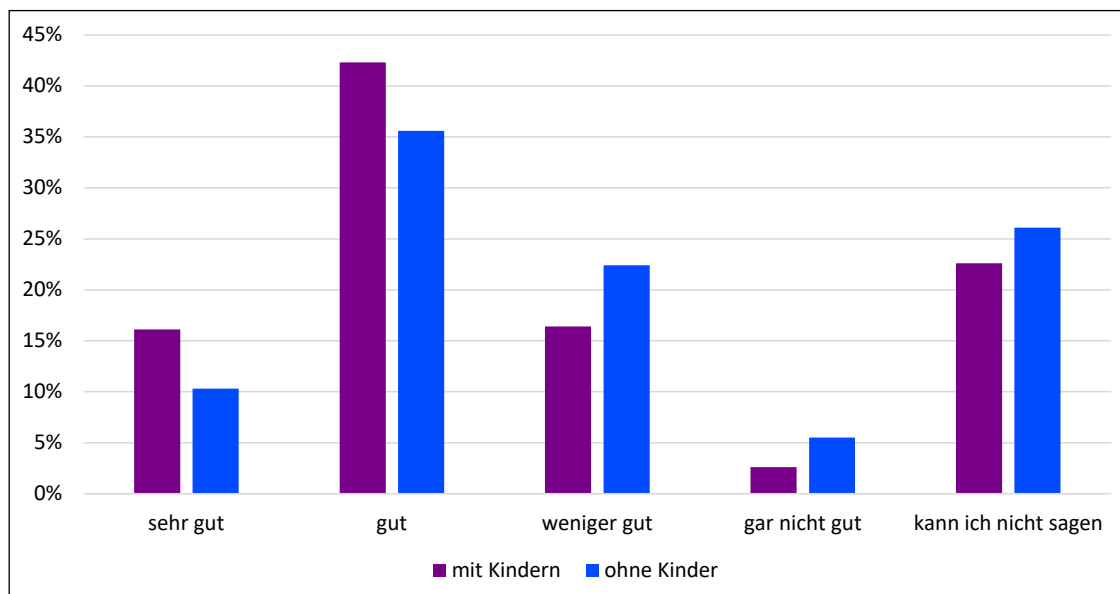
*Wir wissen, was die Sprachen dieser Stadt sind. Und das ist nicht Englisch. Also, dass ich das nicht in den drei Sprachen, die in den letzten 15, 16 Jahren gleichgeblieben sind, nicht bereitstelle, dass ich mich also als Person, die nichtdeutsche Erstsprache hat [sondern vielleicht Serbisch spricht] und auch nicht super Englisch kann, warum soll ich das können. (Fokusgruppe Arbeiter*innenperspektive))*

Beispiele für Diskriminierung von Regenbogenfamilien (Zitate ausgewählt aus 92 Antworten):

- Arztfindung problematisch, wenig Ausbildung und Verständnis vorhanden
- es ist anstrengend sich bei Behördenwegen oder -Kontakt, in der Pflege mit dem Kind (KH, Kindergarten, Babysitter:innen, am Spielplatz...) überall zwangsgeoutet zu werden, weil es eine Mama und eine Mummy gibt. Grenzüberschreitend persönliche Fragen über die Entstehung des gemeinsamen Kindes.
- eine Frau alleine kann auch in der Kinderwunschklinik nicht unterstützt [werden]
- Wir sind von Anbeginn an 3 Eltern, aber rechtlich sind nur 2 Eltern. Ich bin als nicht-biologische und nicht rechtliche Mutter eigentlich nicht obsorgeberechtigt. Im Krankenhaus wäre ich nicht berechtigt, Infos über den Gesundheitszustand meines Kindes zu erfahren. Wenn ich kein Testament mache, wird mein Kind nicht berücksichtigt. Ich darf rechtlich bestimmte Formulare (zB Schulanmeldung) nicht unterschreiben. Es gibt keine Formulare, die ein drittes Elternteil vorsehen. Ich fühle mich auf das Wohlwollen anderer angewiesen. Wenn meine Partnerin sich von mir trennen würde, hätte ich keine Möglichkeit, Besuchszeiten einzufordern.
(Antwortfelder)

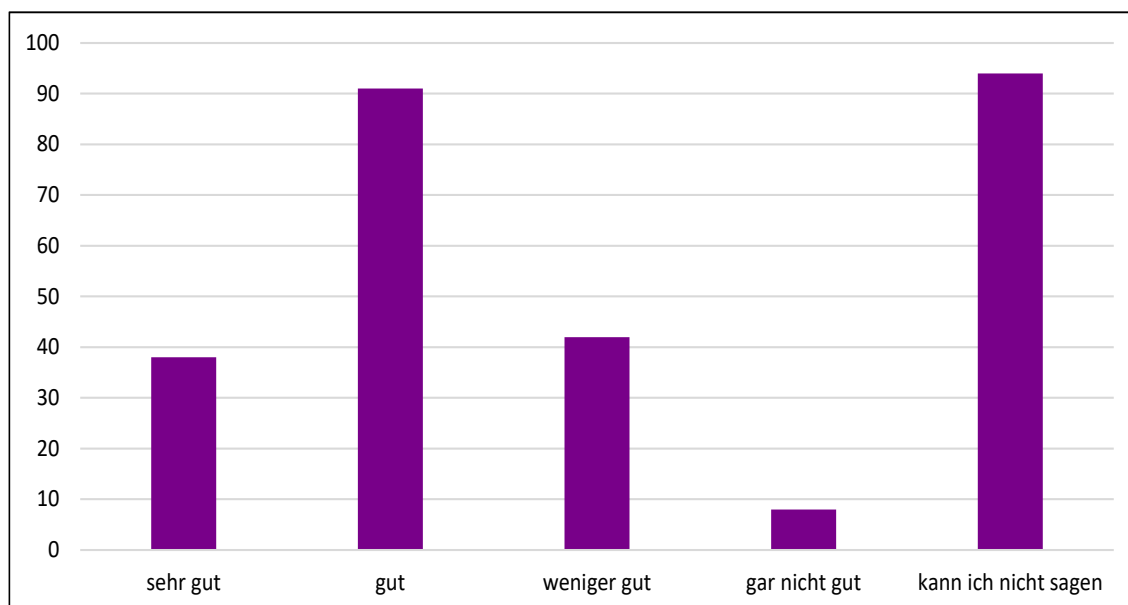
Trotz häufiger Diskriminierungserfahrungen sind LGBTIQ Personen mit Kindern signifikant zufriedener mit dem Leben in Wien als LGBTIQs ohne Kinder. Wenn sie nach der Zufriedenheit mit unterschiedlichen Einrichtungen der Stadt Wien gefragt werden, sind Eltern durchgehend zufriedener als kinderlose LGBTIQs. Städtische Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen werden von 47% der LGBTIQs mit Kindern als sehr gut oder gut eingeschätzt, hingegen nur von 15% der LGBTIQs ohne Kinder. Die Städtischen Spitäler schätzen 52% der Eltern als (sehr) gut ein, hingegen nur 36% der Personen ohne Kinder. Weitere Unterschiede zeigen sich zum Beispiel bei den Bezirks- und Landesgerichten Wiens: 25% der Eltern empfinden diese als (sehr) gut, hingegen nur 16% der LGBTIQs ohne Kinder. Mit den öffentlichen Verkehrsmitteln sind Eltern etwas unzufriedener (46% sehr gut) als LGBTIQs ohne Kinder (60% (sehr) gut).

Abbildung 83: Zufriedenheit mit Städtischen Behörden



Quelle: IHS 2025, n=2.751

Abbildung 84: Zufriedenheit mit Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen



Quelle: IHS 2025, n=273

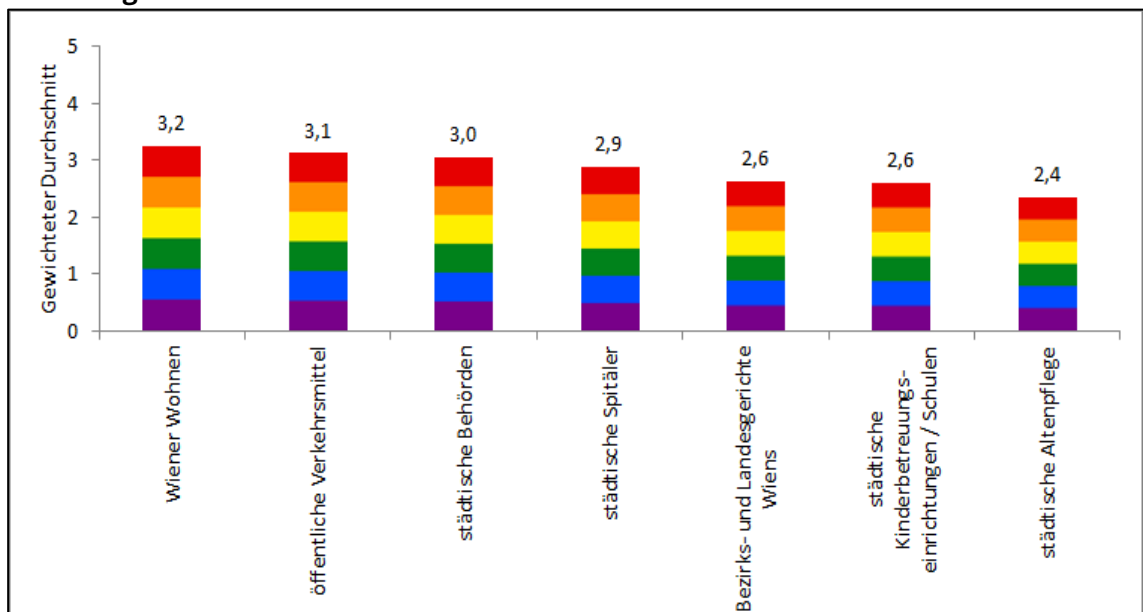
Auch wenn die Kinderbetreuungseinrichtungen als **gut** bewertet werden, kommen aus dem qualitativen Material einige Verbesserungsvorschläge für mehr LGBTIQ Freundlichkeit zum Ausdruck.

5.10.3 Fokus: Queer Ageing

Mit der Errichtung der ersten Queeren Alten WG in Wien geplant für das Jahr 2025 und der zuvor erfolgten Bedarfserhebung durch den Fonds Soziales Wien (siehe Schönpflug und Eberhardt 2021) zeigt sich die zunehmende Wichtigkeit von altersgerechten Vorsorgemaßnahmen in den Bereichen Wohnen und Pflege für die alternde LGBTIQ Community im städtischen Bereich, in den Communities und privaten Netzwerken. Daher wurde dieses Thema, wie bereits ausgeführt, durch eine Fokusgruppe vertieft (siehe 4.4.2).

Die folgende Abbildung liefert eine Einschätzung der Einrichtungen der städtischen Altenpflege im Vergleich zu anderen Einrichtungen.

Abbildung 85: Wie sind Ihrer Einschätzung nach LGBTIQs in Einrichtungen der Stadt Wien aufgehoben?



Quelle: IHS **2025**, n=3.095, Antwortmöglichkeiten: Sehr gut (4 Punkte), gut (3 Punkte), weniger gut (2 Punkte), gar nicht gut (1 Punkt).

Auf die Frage Wie sind Ihrer Einschätzung nach LGBTIQs in Einrichtungen der Stadt Wien aufgehoben? (siehe Abbildung 87) geben fast 70% an, die Angebote nicht einschätzen zu können, aber jene, die Bewertungen abgeben, bewerten die Angebote in der Pflege und Altenbetreuung für LGBTIQ Personen am schlechtesten innerhalb der abgefragten Bereiche. Bei den Befragungsteilnehmer*innen ab 60 Jahre sehen sich 55% als vom Thema betroffen, aber auch hier hat dieser Bereich die jeweils niedrigsten Bewertungen in den Rubriken zufrieden und sehr zufrieden.

Folgende qualitative Antworten der älteren ergänzen das Bild:

- viel zu spät wird das queere Altersthema angegangen. Die Boomer sind viele in Wien und kommen schon in die Jahre. (*Antwortfeld*)

Die städtische Altenpflege schnitt sowohl bei der Frage nach der Zufriedenheit mit sieben Wiener Institutionen (Öffentliche Verkehrsmittel, Wiener Wohnen, städtische Behörden und Spitäler, Bezirks und Landesgerichte, Kinderbetreuung und Schulen und Altenpflege) als auch 19 persönlichen und institutionellen Fragen zur Lebenszufriedenheit am schlechtesten ab (siehe Kapitel 5.15).

Die folgenden Themen wurden von den Befragungsteilnehmer*innen als im Alter wichtige Punkte benannt:

Tabelle 10: Was ist wichtig im Alter für LGBTIQ Personen in Wien

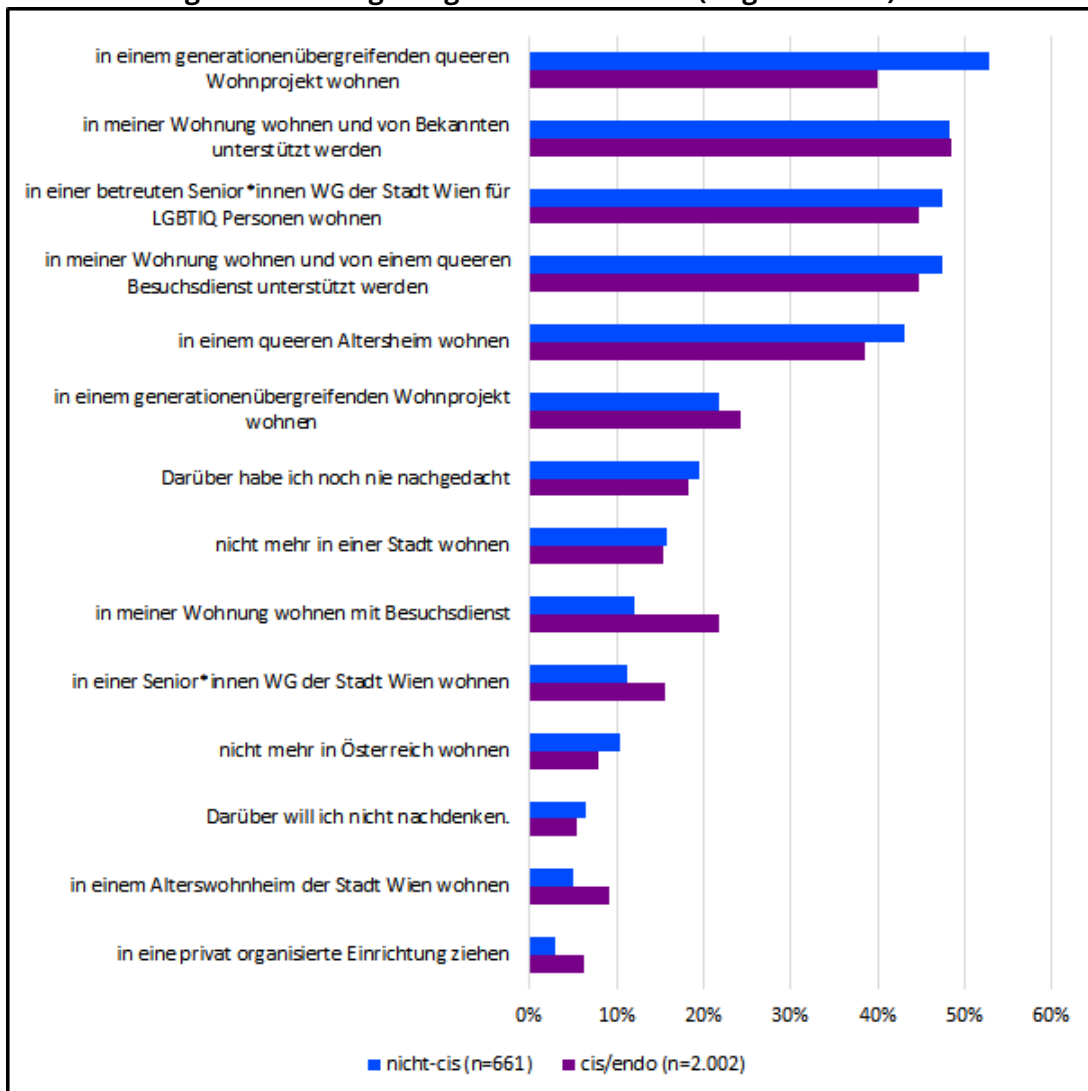
Wenn ich an mein Leben in Wien als älterer Mensch denke, sind mir folgende Dinge aus heutiger Sicht besonders wichtig:

Wichtig im Alter ist:	
finanzielle Absicherung	87,20%
Kontakte zu befreundeten Personen haben und soziale Netzwerke nutzen	77,85%
Natur in der Umgebung	65,43%
offen als LGBTIQ Person leben können	64,82%
Mobilität durch Anbindung an Öffis	64,69%
Kontakte mit der Familie	54,29%
Sexualität und Beziehung/en leben können	53,75%
eigene Wohneinheit mit Küche und Bad/WC	49,26%
LGBTIQ spezifische bzw. sensibilisierte psycho-soziale Versorgung	45,64%
für LGBTIQ Themen sensibilisiertes Pflege/Betreuungspersonal	45,37%
zu Diskriminierung (insbesondere Rassismus, Sexismus, Antisemitismus und Klassismus) geschultes Pflege/Betreuungspersonal	45,34%
LGBTIQ spezifische bzw. sensibilisierte medizinische Versorgung	44,94%
Gelegenheit Sport zu betreiben, insbesondere Zugang zu Schwimmbad	43,28%
nicht die einzige queere Person in einer Einrichtung sein	42,71%
Mitbestimmung, bzw. Mitorganisation (in) der Wohneinrichtung	37,58%
queeres Kultur- und Freizeitprogramm	35,42%
Anbindung an die Senior*innen LGBTIQ Community (z.B. Regenbogen-Treffs der Pensionist*innenklubs für die Stadt Wien)	35,28%
Beschäftigung in Gemüse-/Blumengärten	31,57%
Intergenerationelle Kontakte mit der LGBTIQ Community	29,91%
Gemeinschaftsräume	26,00%
Pflege/Betreuungspersonal, das selbst LGBTIQ ist	19,95%
hauptsächlich mit LGBTIQ Personen mit ähnlichen geschlechtlichen Erfahrungen leben	13,27%
anderes:	2,23%
Antworten:	2.962

Quelle: IHS 2025

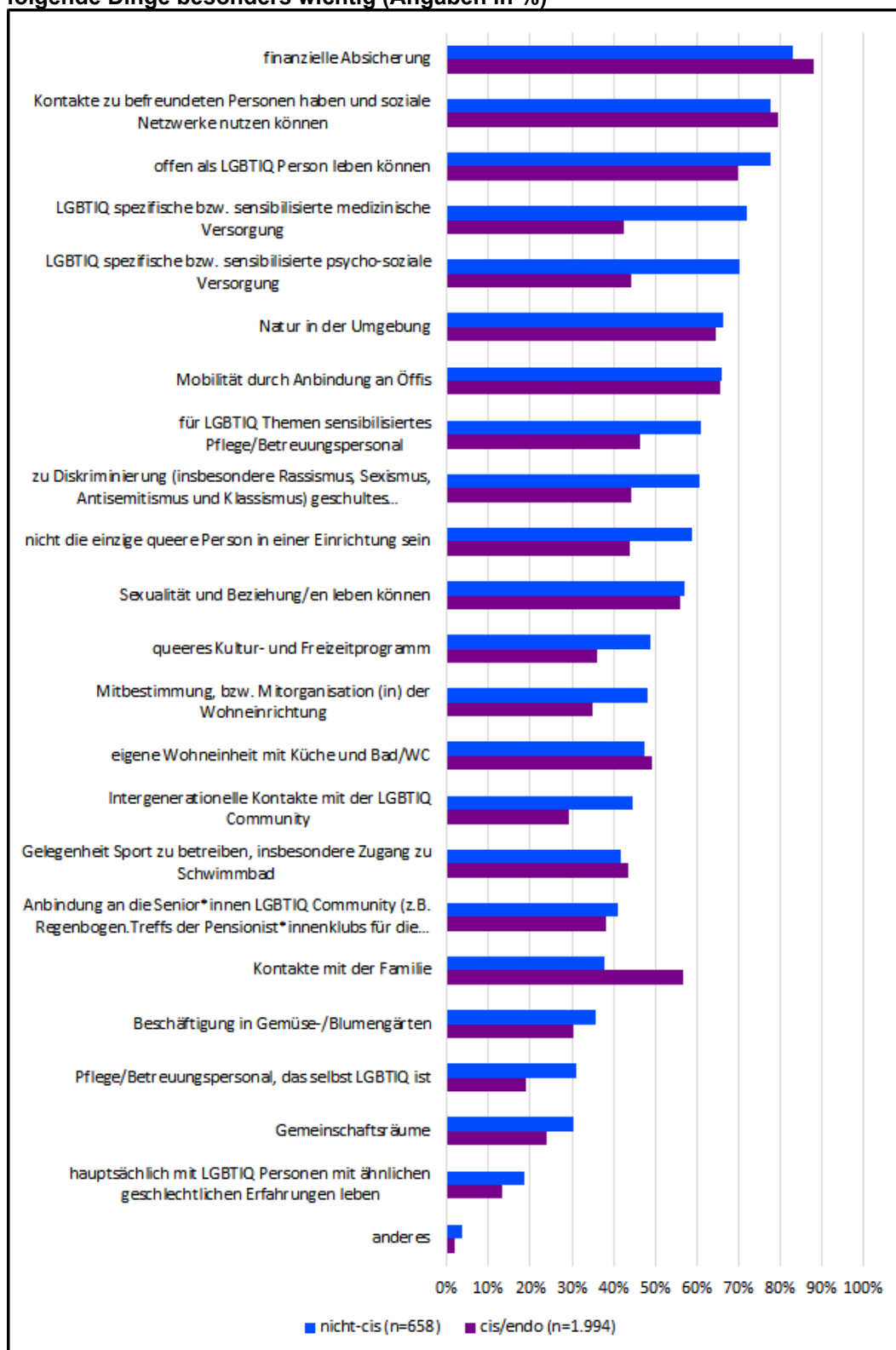
Zwischen cis/endo und TIN+ Personen zeigen sich signifikante Unterschiede in Bezug auf Pläne für die Lebensgestaltung im höheren Alter. LGBTIQ spezifische bzw. -sensibilisierte medizinische Versorgung hat für TIN+ Personen einen deutlich höheren Stellenwert als für cis Personen: 72% der TIN+ Personen geben an, dass ihnen diese besonders wichtig ist, gefolgt von 46% der cis/endo Schwulen und 46% der cis/endo Lesben. Der Kontakt zur Familie hingegen ist für TIN+ Personen deutlich weniger relevant als für die cis Personen in der Befragung. Besonders niedrig ist der Anteil der TIN+ Personen, die in einer privat organisierten Einrichtung wohnen wollen, am höchsten ist der Anteil unter den Personen, die in einem generationenübergreifenden Wohnprojekt wohnen wollen.

Abbildung 86: Wie würden Sie gerne als älterer Mensch in Wien leben, wenn Sie Unterstützung z.B. bei Alltagstätigkeiten brauchen? (Angaben in %)



Quelle: IHS 2025

Abbildung 87: Wenn ich an mein Leben in Wien als älterer Mensch denke, sind mir folgende Dinge besonders wichtig (Angaben in %)



Quelle: IHS 2025

Basierend auf den vorliegenden Antworten lassen sich die häufigsten Bedürfnisse für das Altern der LGBTIQ+ Community wie folgt zusammenfassen:

Insgesamt würden 48% der Befragungsteilnehmer*innen gerne in ihrer eigenen Wohnung von Freund*innen, Verwandten, Bekannten und/oder Partner*innen unterstützt werden, ein Vergleich mit der Gesamtbevölkerung ist hier schwer möglich. Laut einer Studie über ältere Menschen Deutschland ist es stärkster Wunsch, gesund und fit zu bleiben (87%, kein Pflegefall zu werden (70%) und 61% wünschen sich, daheim wohnen zu bleiben (Statista, 2009⁵⁵). In den Kommentaren äußern Befragte die Sorge vor dem Verlust ihrer Rechte und betonen die Wichtigkeit, offen leben zu können. Häufig genannt werden auch der Wunsch nach sozialen Kontakten und Gemeinschaft, das Zusammenleben mit Partner*innen, sowie der Zugang zu Kultur- und Freizeitangeboten wie Theater, Musik, Tanz und Sport. Barrierefreiheit, angemessene Gesundheitsversorgung und die Möglichkeit, Hobbys weiterhin ausüben zu können, stehen ebenfalls im Vordergrund.

Weitere wichtige Aspekte umfassen den Wunsch nach Privatsphäre und Rückzugsmöglichkeiten, die Möglichkeit zur Haustierhaltung, sowie spezielle Bedürfnisse wie vegane Verpflegung, geschultes Personal und kreative Beschäftigungsmöglichkeiten. Mehrfach wird auch der Wunsch nach intergenerationellen Wohnformen oder queeren Wohngemeinschaften geäußert, sowie die Sorge vor Altersarmut und unzureichender Pensionsversorgung. Einige Befragte betonen zudem die Bedeutung von Natur und einer ruhigeren Umgebung abseits der Großstadt, während andere die Wichtigkeit von öffentlicher Mobilität und Infrastruktur hervorheben.

Die folgenden offenen Antworten beschreiben die Wünsche queerer Personen für ein Leben im Alter:

Beispiele aus den offenen Antworten (aus 251 Antworten):

- Sollte es zu einer Pflegesituation kommen, achten der Menschenwürde und Entscheidungsfreiheit - im Moment in der Altenarbeit nicht immer gegeben
- Keine Angst haben das mir meine Rechte weggenommen werden und die Lage sich aktiv verschlechtert
- Ein Schwimmbad wäre mir nicht so wichtig, aber Yoga und Tanzkurse, Kultur und Kunstangebote, die Möglichkeit selbst kochen zu können und Privatsphäre so lange und gut wie möglich...
- Zugang zu Videospielen
- Nicht in der Stadt zu wohnen. Da hier die Anonymität zu groß ist und es schön wäre in einer Nachbarschaft zu wohnen die aufeinander aufpassen.
- Schatten, Klima, Integration (= Platzierung in einer belebten Umgebung), Öffis, Keine Angst vor Diskriminierung
- in Würde altern und sterben können

⁵⁵ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/5418/umfrage/wuensche-fuer-das-alter/>

- mit meiner Partnerin leben
- MEHR PENSION UM VORALLEM MENSCHEN VOR ALTERSARMUT ZU BEWAHREN
- Haustierhaltung!
- queere Begräbnisse
- gemeinsam mit meinem Freund wohnen
- Kühle Räume im Sommer ohne unangenehme Zugluft durch Klimaanlage.
- vegane Verpflegung, Lebensmittel aus ökologischem Anbau
- Rückzugsmöglichkeiten/ meine Ruhe haben können
- ÖGS Kompetentes Pflegepersonal
- Unisex WCs und duschen
- eine Kultur mit intergenerationeller Akzeptanz, kein Schubladendenken was Alter betrifft
- Meine Utopie ist, mit queeren Freund*innen gemeinsam in einem Wohnhaus (nicht Heim) zu wohnen. Jede Person hat eine eigene Wohneinheit. Die ambulante Betreuung/Pflege wird gemeinsam genutzt und finanziert. Ein selbstbestimmtes Leben soll möglich bleiben, die unterschiedlichen Tagesstrukturen respektiert werden.
- Partykeller
- ... wie soll denn in höherem Alter eine Öffi Mobilität bitte funktionieren?
- Anbieter sexueller Dienstleistungen einladen können / beschäftigen können
- auch hier: trans*, inter*, nicht-binäre Personen erleben spezifische Diskriminierungen aufgrund ihrer Körper, die spezifisch sind und in einer Sammelkategorie nicht abgebildet wird
- Wichtig ist sicher nicht die einzige LGBTIQ Person zu sein, sondern dass es mehrere gibt (U es zb ein (für alle offenes Rainbow Treff/ oder Event ab und an zb im Pensionistenhaus gibt (Lesung, Musikabend, Buchvorstellung, Diskussion ,... Ev. auch mit Einbindung von Bewohner:innen, Ausstellung, Kartenspiel oder Trivia Abend, Veranstaltung zum pride month und nicht nur Fahne hissen, Vernetzungsmöglichkeit mit LGBTIQ Senior:innen und offenen Mitbewohner:innen oder Personal,.....), Personal geschult ist.

(Antwortfelder)

Daten aus der qualitativen Erhebung im Rahmen der Fokusgruppe Caring Communities unterstreichen einige der angeführten Bedarfe/Wünsche aber auch Befürchtungen. Hervorgehoben wurde vor allem die Notwendigkeit der Sensibilisierung des Gesundheits- und Pflegepersonals im Hinblick auf LGBTIQ Personen:

Also. Und da ist auch wieder die Frage, wo braucht es wie viel eigene Strukturen ... Aber das ist ja total wichtig, dass in diesem ganzen Versorgungsbereich einfach die Menschen gut geschult sind, was queere Themen angeht. (Fokusgruppe Caring Communities)

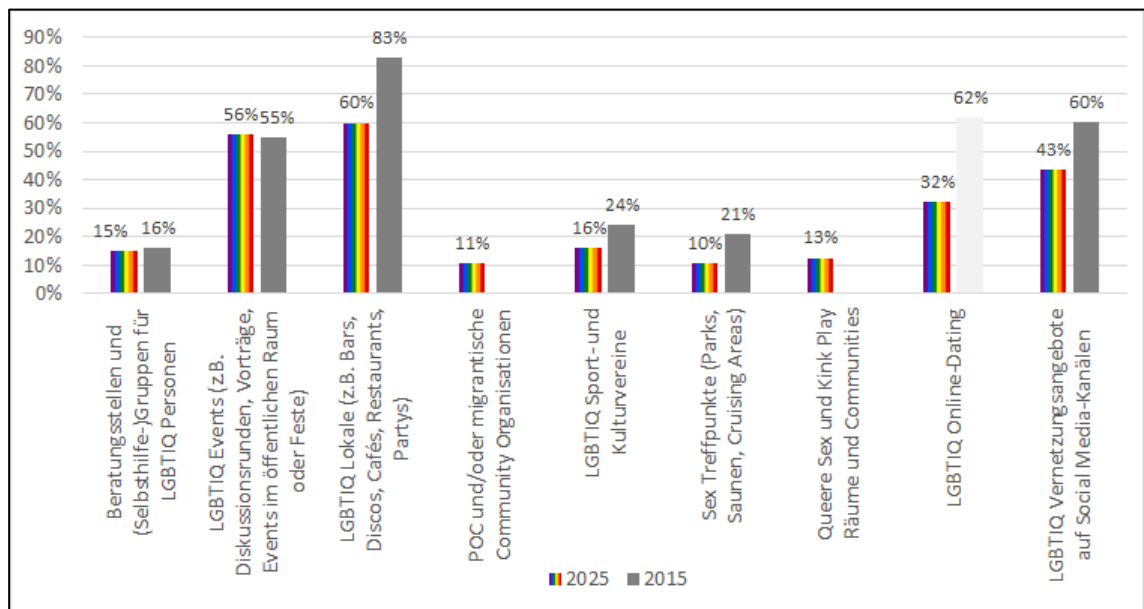
Und weiter:

Super. Also ich würde mich lieber von einem schwulen Pfleger angreifen lassen, der Bewusstsein hat, als von irgendeinem. Gerne auch von einer Frau oder von einer Person, die einfach interessiert ist [...]. (Fokusgruppe Caring Communities)

5.10.4 Fokus: Inklusivität der Community

In den letzten 10 Jahren veränderte sich die Nutzung der Community Räume deutlich. Während der Besuch von Beratungsstellen und LGBTIQ Events im Vergleich zu 2015 weitgehend gleich oft 2025 angegeben wird, sank der Besuch von Lokalen stark (-23 PPT), die Nutzung von Sport- und Kulturvereinen (8 PPT) und der Besuch von Sex-Treffpunkten (11 PPT). Vernetzungsangebote auf Social Media haben um 17 PPT abgenommen.

Abbildung 88: Nutzung der Community Angebote (in%)



Quelle: IHS **2025**, n=2.890, IHS 2015, n=2.050, der Datenpunkt LGBTIQ Online Dating ist nicht mit 2015 vergleichbar, da damals die Fragestellung die breit genutzte Terminplattform Rainbow.at inkludierte (2015: Wie oft nutzen Sie LGBTIQ Online-Plattformen (z.B. Rainbow.at, Gay-Romeo, etc.)

Die geringere Nutzung von Community-Lokalen lässt sich ein Stück weit, so einige interviewte Personen durch den Erfolg der Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungspolitiken erklären, die eine gesellschaftliche Öffnung bewirkt haben:

[...] Also wenn man daran denkt, wie das um die Nullerjahre war. Das ist ja überhaupt nicht vergleichbar mit dem, was heute ist. Es ist so selbstverständlich geworden, dass die einfach überall hingehen und deswegen gibt es die Szene nicht mehr in dem Sinne. Ich merke es ja in den Szenelokalen, da sind ja immer mehr Heteroleute, worüber sich die Schwulen und

Lesben auch wieder beschweren. Natürlich, es ist kein Szenelokale mehr, gibt aber die Besitzer der Lokale, die sagen, davon kann ich nicht leben. [...] was ja eigentlich das Ziel war, dass ich mit meinem Freund oder zwei Männern oder zwei Frauen händchenhaltend in ein Lokal reingehen kann, irgendwo, ganz egal welche Art von Lokal das ist. Das ist eigentlich das, was wir wollten. (Fokusgruppe Caring Community)

An dieser Stelle ist anzumerken, dass LGBTIQ Personen aufgrund des fehlenden Diskriminierungsschutzes hinsichtlich der Inanspruchnahme von Dienstleistungen nach wie vor aus Lokalen verwiesen werden können, ohne dass sie rechtliche Mittel dagegen haben.

5.10.5 Communities, sexuelle Orientierung und Geschlecht

Männliche (14%) und weibliche Personen (11%) suchen am seltensten Beratungsstellen und (Selbsthilfe-) Gruppen auf. Intergeschlechtliche (44%, kleine Fallzahl!), trans (36%) und non-binäre Personen (24%) besuchen diese häufiger als alle anderen Personengruppen. Gender-queere Personen besuchen häufiger als die anderen Personen Community Events als auch Sport und Kultur Angebote. Bei den Lokalbesuchen ist Geschlecht kein ausschlaggebender Faktor. Männliche Personen nutzen mit 25% am weitaus häufigsten Sex-Treffpunkte; weibliche Personen nutzen diese mit 2% sehr selten.

Die Beratungsstelle Courage wird von den Teilnehmenden 183-mal genannt. Die Community Orte HOSI 52-mal, das Gugg 24-mal, die Villa Vida 23-mal und die Flinte 9-mal.

Folgende Orte zum Kontakt mit der LGBTIQ Community wurden in den offenen Antworten genannt und sind hier nach Häufigkeiten gereiht:

1. Freundeskreis & private Treffen (ca. 120)

Freundeskreis, Freund*innenkreis, private Treffen, Bekanntenkreis, WG, zuhause, Freundesgruppe, Freundschaften, Freunde von Freunden, privat mit Freundinnen, private Versammlungen, privates Umfeld, private Partys, gemeinsames Ausgehen, Wandern, Singen, Tarockieren, Jam-Sessions, Nachbarschaft, etc.

2. Veranstaltungen & Events (ca. 90)

Regenbogenparade (Pride), Vienna Pride, Regenbogenball, Drag Events, Queer Film Festival, Queere Partys/Veranstaltungen, FLINTA* Partys, Voguing/Ballroom, Konzerte, Kulturveranstaltungen, Sportveranstaltungen, Straßenfeste, Poetry Slams, politische Demos/Kundgebungen, Lesungen, Ausstellungen, Queer Art Märkte, Sexpositive Parties, Techno Events, Fußball, Chöre, etc.

3. Lokale, Bars, Cafés, Clubs (ca. 65)

Villa Vida, Gugg (HOSI Wien), Savoy, Marea Alta, Club U, Smart Café, Kaiserbründel Sauna, Kinky Galore, SOUL Spa, Buchhandlung Löwenherz, queere Lokale, Cafés, Bars, Restaurants, Kinos, Musikveranstaltungen, Fitnesscenter, Sauna, etc.

4. *Online-Communities & Soziale Medien (ca. 55)*

WhatsApp-Gruppen, Instagram, Discord, Reddit, Telegram, Online-Dating (Grindr, Tinder, Hinge, iboys.at), Foren, Social Media allgemein, Online-Theatergruppe, Internet, Jodel, YouTube, Twitch, Online-Plattformen, Trans Austria Discord, TIN*Vereine, etc.

5. *Arbeit & Studium (ca. 40)*

Arbeitsplatz, Universität, Schule, Hochschule, berufliche Netzwerke, Arbeitskolleg*innen, queere Arbeitsstellen, Ausbildung, Lehrgang, Betrieb, Krankenhaus, Ehrenamt, NGO, Gewerkschaft, etc.

6. *Vereine & Gruppen (ca. 35)*

HOSI Wien, Regenbogenfamilienzentrum, SJ Margareten, Queerconnexion, Queer Cuties, Wiener Queer Cuties, Aro-Ace-Community, Polyamorie-Treffpunkte, queere Sportgruppen, ehrenamtliche Tätigkeit, FLINTA* Gruppen, TIN* Stammtische, Ballrooms, Chöre, Jugendtreffs, etc.

7. *Spezifische Angebote & Geschäfte (ca. 15)*

Buchhandlung Löwenherz, GayT, Regenbogenfamilienzentrum, Frauencafés, Lesbentreffpunkte, sexpositive Events, Kuschelparties, Pleasure Activism Workshops, SmartCafé, Sexshops, etc.

8. *Öffentlicher Raum & Sonstiges (ca. 15)*

Donauinsel, Wienerberg, öffentliche Plätze, Straßen, Alltagskontakte, Nachbarschaft, Sportvereine, Fahrradfahren, etc.

Die Häufigkeiten können je nach Zählweise leicht variieren, da viele Antworten mehrere Kategorien gleichzeitig betreffen. Die Reihenfolge spiegelt die absteigende Häufigkeit der Nennungen wider.

5.10.6 Communities nach Alterskohorten

Beratungsstellen und Selbsthilfegruppen werden in allen Altersgruppen aufgesucht, der Schnitt liegt bei 15%, bei den Personen unter 18 Jahren liegt er bei rund 11%. Häufiger werden LGBTIQ Events besucht, die Gruppe zwischen 25-39 Jahren nimmt diese am häufigsten, mit rund 60% der Befragungsteilnehmer*innen in Anspruch, die Gruppe der Jüngsten mit nur zu knapp 30%, die der Ältesten zu knapp 40%. (Ein Vergleich zu 2015 ist nicht möglich.)

Die Gruppe zwischen 25 und 39 Jahren führt auch bei der Gewohnheit queerer Lokalbesuche mit rund 65% an, dafür gehen in der nächstälteren Gruppe der 40- bis 54-Jährigen die Befragungsteilnehmer*innen Personen am häufigsten bis zu einmal die Woche in LGBTIQ Lokale. Die unter 18-jährigen Besuchen am seltensten Community-Lokale: Fast 80% besuchen diese nie. Ab 55 geben nur mehr 50% der Befragungsteilnehmer*innen an, LGBTIQ Lokale zu besuchen. 2015 besuchten hauptsächlich Personen zwischen 31 und 45 wöchentlich queere Lokale.

Der größte Anteil der Personen, die die Angebote von LGBTIQ Sport- und Kulturvereinen nutzen, findet sich auch 2025 noch in der Altersgruppe zwischen 40 und 54 Jahren (fast 20%); 2015 waren es in der Kohorte 46 bis 55 31%.

LGBTIQ Sex-Treffpunkte wie Saunen, Parks oder Cruising Areas werden auch am meisten von dieser Altersgruppe frequentiert (16% aller Befragungsteilnehmer*innen in dieser Altersgruppe nutzen sie). Unter den 25- bis 39-Jährigen ist das Online Dating am beliebtesten, hier nutzen es mehr als 50%, ebenso wie die Onlinevernetzungsangebote auf Social Media Kanälen.

Die Entwicklung der Online-Medien und Dating-Plattformen haben sichtlich zu Veränderungen in der Nutzung von Community-Einrichtungen geführt. Die Kommunikation hat sich stark ins Netz verlagert, insbesondere bei den jüngeren Alterskohorten und Personen, die auf der Suche nach Kontakten sind oder auch wenn es um Informationsbeschaffung geht. Dieser Umstand wurde auch in den Fokusgruppen beschrieben:

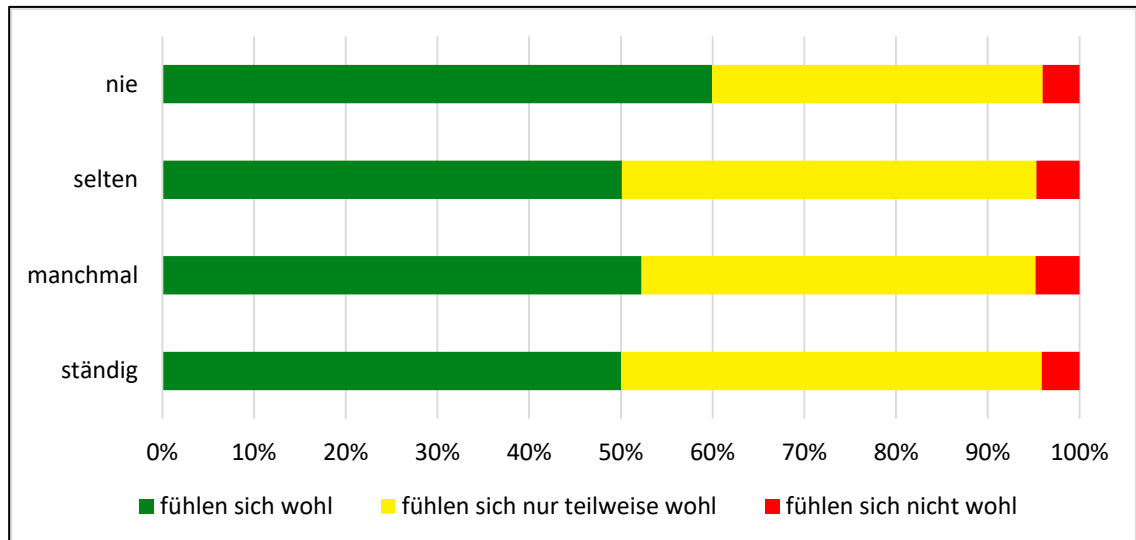
Ja so also wenn ich jetzt [...] irgendwie eine Idee besprechen will, dann würde ich, glaube ich, nicht zu einem Verein gehen, sondern mittlerweile einfach im Internet schauen oder auf einer Datingplattform Leute fragen oder so, also das wäre jetzt mein Zugang.
(Fokusgruppe Caring Community)

5.10.7 Communities, Herkunft und Religionen

144 Nennungen in den offenen Antworten berichten von negativen Erlebnissen mit Ausländern. 85-mal wird der Islam als Religion und 137-mal werden muslimische Schüler*innen, Studierende, Kolleg*innen, Kund*innen, Familien als potenzielle und erlebte Aggressor*innen genannt.

Die Herkunftszuschreibung beeinflusst das Wohlbefinden in Community-Räumen: Jene Personen, die nie gefragt werden, aus welchem Land sie kommen, fühlen sich häufiger wohl in Community Räumen (60%) als Personen, die ständig (50%), manchmal (52%) oder selten (50%) gefragt werden.

Abbildung 89: Wohlfühlen in Community Räumen und Herkunftszuschreibung (Wie oft werden Sie in Wien gefragt, aus welchem Land Sie kommen?) (in%)

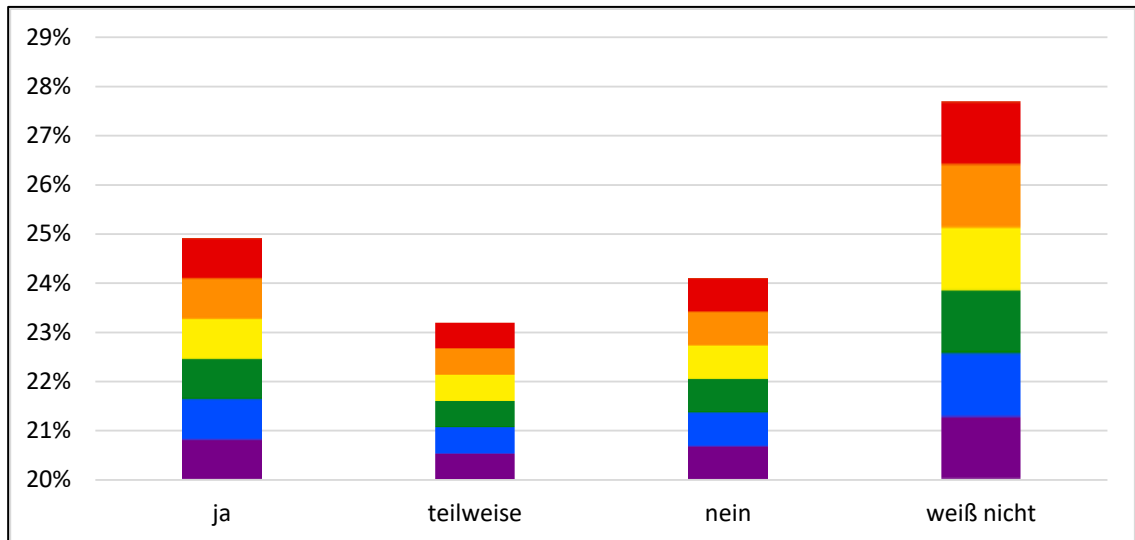


Quelle: IHS **2025**, n=2.189, mit ständig gefragt n=170, manchmal gefragt n=461, selten gefragt n=529 und nie gefragt n=1.029

20 Personen wünschen sich mehr und/oder andere Angebote für BIPOC Communities. 43% der queeren Personen, die sich muslimischen Gemeinschaften zugehörig zählen, fühlen sich wohl in der queeren Community, 42% der Personen, die sich jüdischen Gemeinschaften zugehörig fühlen tun dies im Vergleich zu 51% bzw. 53% der Personen, die sich keiner oder christlichen Gemeinschaften zugehörig fühlen.

Auf die Frage, ob sie ihre Religion gut innerhalb der Community leben können, antworten 25% der religiösen Befragungsteilnehmer*innen mit ja. 23% geben an, ihre Religion teilweise in der Community gut leben zu können, 28% wissen es nicht, und 24% geben an, ihre Religion nicht innerhalb der LGBTIQ Community gut leben zu können.

Abbildung 90: Haben Sie den Raum, Ihre Religion innerhalb der LGBTIQ Community gut leben zu können? (in%)



Quelle: IHS 2025, n=469

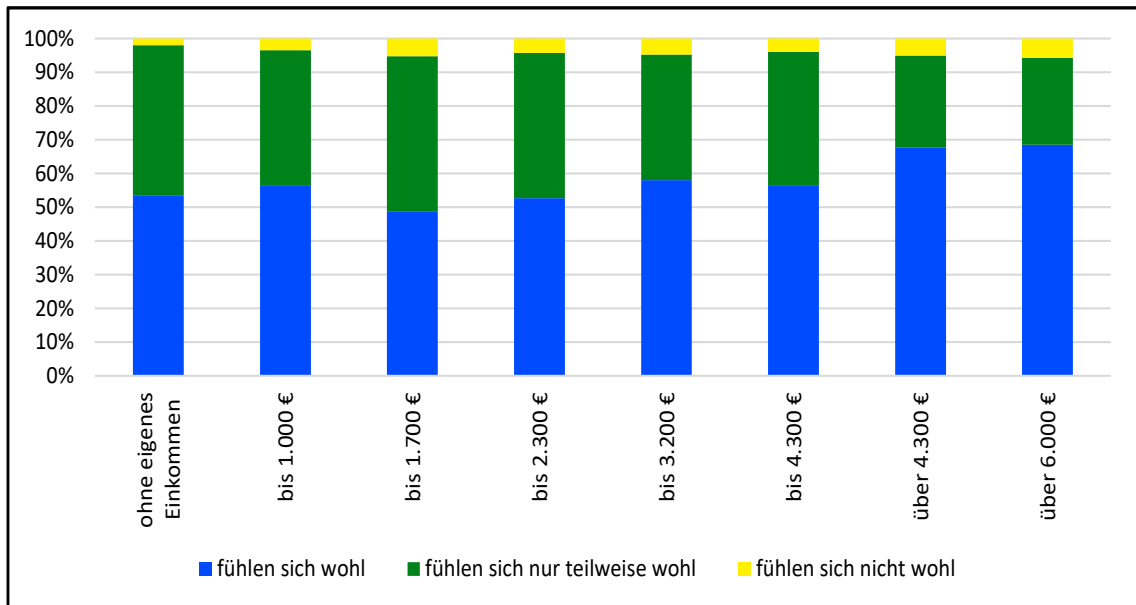
5.10.8 Communities und Einkommen

Einkommen spielen bei der Nutzung von Beratungsstellen und Selbsthilfegruppen eine Rolle. Personen ohne eigene Einkommen oder mit niedrigen Einkommen nutzen sie nur unwesentlich öfter als Personen mit höheren Einkommen. LGBTIQ Events werden von den beiden untersten Einkommensgruppen am häufigsten besucht. LGBTIQ Lokale werden mit der Höhe des Einkommens weniger oft frequentiert. Personen mit höheren Einkommen besuchen am häufigsten Sex Treffpunkte (Parks, Saunen, Cruising Areas). Das online Dating ist unabhängig vom Einkommen.

Insgesamt fühlen sich Personen mit höheren Einkommen tendenziell etwas wohler in Community-Räumen, die Unterschiede sind jedoch kaum signifikant⁵⁶.

⁵⁶ Der Chi-Quadrat-Test ergibt eine zweiseitige asymptotische Signifikanz von 0,048, die zwar unter der Verwerfungsgrenze (0,05) liegt – mit Rundung auf zwei Nachkommastellen jedoch die Grenze erreicht.

Abbildung 91: Wohlfühlen in Community-Räumen nach monatlichem Nettoeinkommen Einkommen (in %)



Quelle: IHS 2025, n=2.173

Geschlecht spielt bei Unterschieden im Wohlfühlen in den Communities keine Rolle. In den qualitativen Interviews wurde jedoch deutlich, dass das Einkommen, eine große Rolle bei der Teilhabe an Communities spielen kann, da Personen mit geringem Einkommen hier an die Grenzen kommen – finanziell wie sozial. Hier eine beispielhafte Aussage aus einem Interview:

*Man verdient nicht viel. Und ich glaube, dass diese jungen Hacklerinnen ... Also, die sind alle deutlich unter 2.000 €. ... Wir wissen dann ja eh, die sparen das, um auf die Pride gehen zu können und Spaß haben. (Interview 1 Arbeiter*innenperspektive)*

Und ein*e andere Interviewpartner*in:

*Gestaffelter Eintritt. Man kann sich das nicht leisten, wenn das alles so teuer ist. Ja, also ich muss ja daheimbleiben, dann ja, und dann kann ich vielleicht, wo du fünf Mal weggehst, einmal mitgehen. Aber selbst das tue ich dann nicht, da muss ich mich immer entschuldigen, wieso ich dann nicht mitgehen will, so ein Selbstverständnis ist, dass man nicht darüber redet, übers Geld, [...]. (Interview 2 Arbeiter*innenperspektive)*

5.10.9 Communities und Bildungsabschluss

Wie auch 2015 ist auch 2025 ein Unterschied der Besuche von LGBTIQ Lokalen und Events aufgrund des Bildungshintergrundes direkt erkennbar. Community Events werden von 70% der Personen ohne Schulabschluss nie besucht, jene mit Universitätsstudium sind am anderen Ende des Spektrums, hier geben nur 36% (also fast halb so wenige) an, niemals Community Events zu besuchen.

Die Segregation von Einkommens- und Bildungsschichten in den Communities zeigt sich in den qualitativen Daten u.a. so:

*Ich glaube, dass es für viele wie soll ich es formulieren? Ich glaube, dass so die klassische Hacklerschicht ja oft einfach auch ein niedrigeres Bildungslevel hat. (..) Und die gruppieren sich dann ja auch untereinander, weil die ja mit dem akademischen oder Matura Niveau oft nicht zusammenkommen. Sprachlich nicht, inhaltsmäßig, nicht, politisch nicht. (Interview 1 Arbeiter*innenperspektive)*

Teilhabebarrrieren ergeben sich demnach aus diesen klassistischen Strukturen und zudem aus der Verfügbarkeit von monetären Ressourcen:

Die Teilnehmenden der Fokusgruppe Arbeiter*innenperspektive und Klassenbias verweisen darauf, dass der Beruf, die Bildung in vielen Communityzusammenhängen, wie z.B. Clubs oder Dating Plattformen, für Sie keine Relevanz besitzt, da, sie darüber im Grunde nicht mit ihrem Gegenüber kommunizieren. Anders ist es, so eine teilnehmende Person, bei LGBTIQ Veranstaltungen mit inhaltlichen Schwerpunkten (z.B. Regenbogenfamilien-Events) oder betriebliche LGBTIQ Netzwerke, die sie als sehr *akademisiert*, *autochthon mit Deutsch als Erstsprache*, und *privilegiert* wahrnimmt. Selbst in ihrem Betrieb, der mehrheitlich aus einer Arbeiter*innenbelegschaft besteht, gibt es hier wenig Repräsentanz von LGBTIQ Personen aus der Arbeiter*innenschaft. Dazu äußern Teilnehmende die Annahme, dass die Unterrepräsentation von nicht-akademisch gebildeten Personen in Communityzusammenhängen, die sie kennen, mit deren Arbeitsstrukturen (z.B. Schichtdienst) und der Arbeitsplatzkultur zusammenhängt. Hier wirken nach Einschätzung der Teilnehmenden insbesondere stark hierarchisierte und von traditionellen Männlichkeitsbildern dominierte Arbeitskulturen, in denen sich LGBTIQ Personen aufgrund der Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse unter Umständen gar nicht trauen, sich als solche zu zeigen:

*Es ist ja so, ich sage mal, wenn man auf die Baustelle geht. Da traut sich keiner sagen, dass er anders ist. [...] Im Dienstleistungsbereich ist es sehr viel leichter, dass man sich outet[...] Das ist überwiegend der Angestelltenbereich, akademischer Bereich. Die anderen trauen sich wahrscheinlich gar nicht teilzunehmen. (Fokusgruppe Arbeiter*innenperspektive)*

Als Gründe für die geringen Überschneidungen ihrer Lebenswelt mit Arbeiter*innen kommt aus Sicht der Teilnehmenden auch die Kompatibilität der thematischen Interessen mit den Veranstaltungsformaten und Inhalten in Frage, die vielleicht thematisch zu sehr auf (akademisch) gebildete Personen zugeschnitten sind.

Konkrete Berührungspunkte bestehen aus Sicht einer teilnehmenden Person noch am ehesten für Menschen deren Kinder öffentliche Kindergärten und Schulen besuchen, was jedoch als *sehr out of bubble* beschrieben wird.

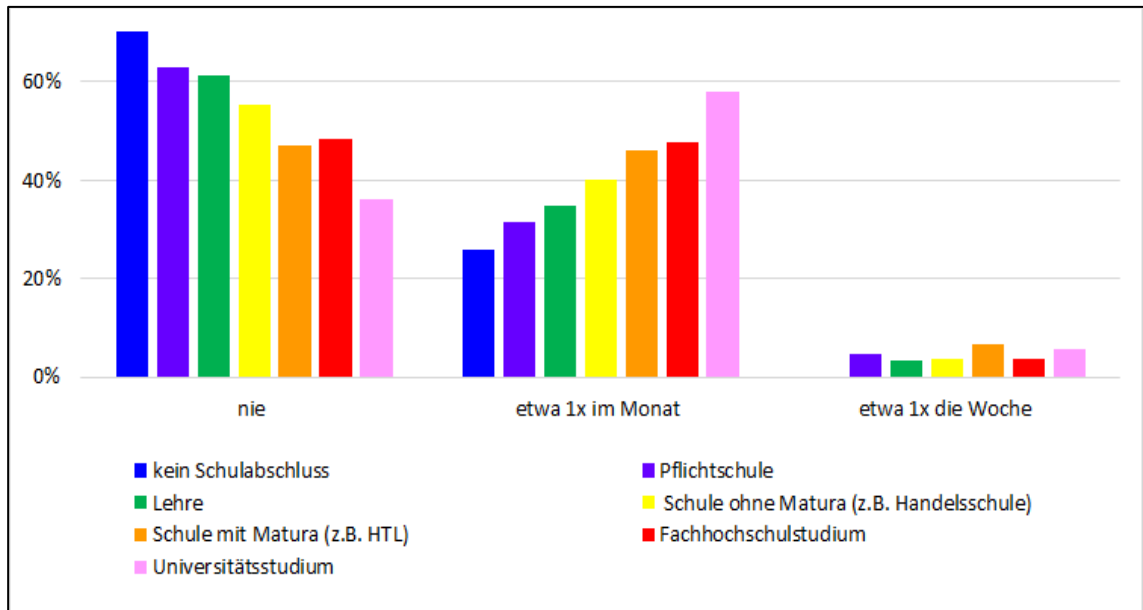
Überschneidungen mit Arbeiter*innen sieht eine andere Person auch im Bereich von Dating-Plattformen, wie z.B. Grindr, jedoch kaum im persönlichen sozialen Netzwerk und Beziehungen.

Auch Sport- und Kulturvereine und Gruppen werden vermehrt von Personen mit höherem Bildungsabschluss aufgesucht. Im freien Textfeld wurde u.a. vermerkt, die LGBTIQ Community in Wien sei zu Akademiker*innen-lastig. Dies wird auch von den Fokusgruppenteilnehmenden zum Thema Arbeiter*inneperspektive und einem*einer Interviewpartner*in bestätigt.

Was LGBTIQ Online-Plattformen und LGBTIQ Angebote auf Social-Media-Kanälen betrifft, ist die Beteiligung von Personen mit unterschiedlichen Bildungsabschlüssen etwa gleich hoch. Das Netz erweist sich hier hinsichtlich sozialer Hemmschwellen als barrierefreier als materielle Community-Räume. Allerdings: Diskriminierung und Cyber-Problematiken bestehen wohl auch hier.

In Folge wird die Nutzung der Community Räume und Events nach Bildungsabschlüssen gezeigt, die signifikant mit dem Bildungsgrad steigt. In weiteren Tests hat sich gezeigt, dass die geringe Nutzung bei niedrigeren Bildungsabschlüssen jedoch nicht mit dem Wohlfühlen in den Räumen korreliert (siehe auch nächstes Kapitel.)

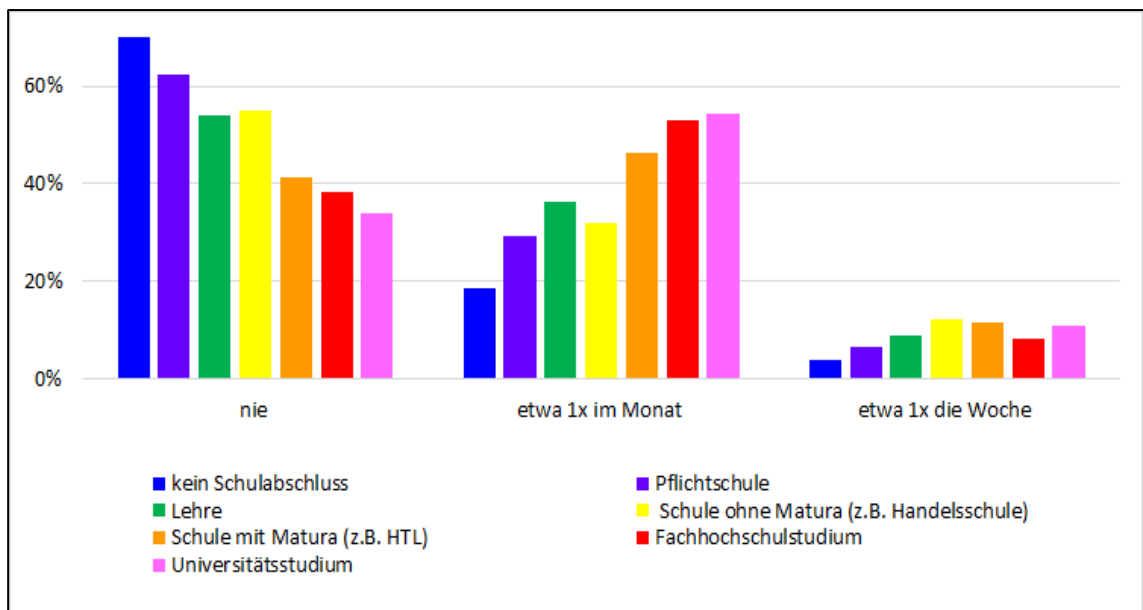
Abbildung 92: Nutzung von LGBTIQ Events (z.B. Diskussionsrunden, Vorträge, Events im öffentlichen Raum oder Feste) nach Bildungsabschlüssen (in%)



Quelle: IHS 2025, n=2.856

Auch Community-Lokale werden ähnlich seltener von Personen mit niedrigen Schulabschlüssen besucht. Von den Personen mit Pflichtschulabschluss besuchen 62% nie Community-Lokale.

Abbildung 93: Nutzung von LGBTIQ Lokalen (z.B. Bars, Discos, Cafés, Restaurants, Partys) nach Bildungsabschlüssen (in%)



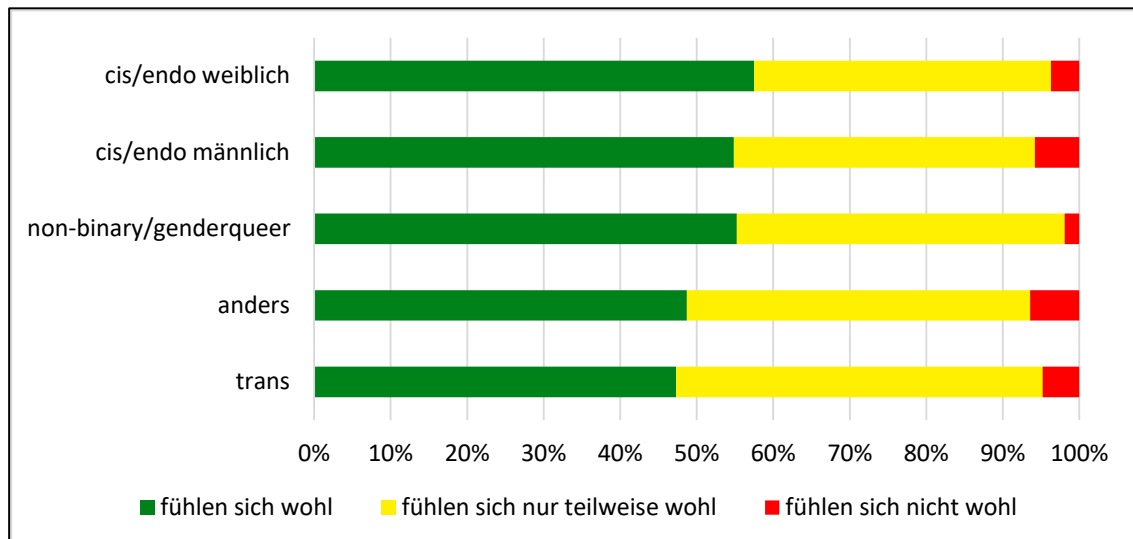
Quelle: IHS 2025, n=2.860

5.10.10 Wohlfühlen in den Communities

- Barrierefreiheit und Inklusion müssen massiv ausgebaut werden. Viele LGBTIQ-Angebote sind überhaupt nicht inklusiv und lassen viele behinderte queere Menschen außen vor - das muss sich ändern. Die Auseinandersetzung mit Ableismus fehlt so gut wie überall - das muss sich ändern. (Antwortfeld)

51% der Befragungsteilnehmer*innen geben an sich in der Community wohlfühlen, 37% fühlen sich nur teilweise wohl und 5% gaben an, sich nicht wohlfühlen. Hier zeigen sich leichte Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Am häufigsten geben cis/endo weibliche (58%) Personen an, sich in den Räumen wohlfühlen, gefolgt von cis/endo männlichen (55%) und non-binär/genderqueer (55%) Personen. Weniger häufig fühlen sich Personen wohl, die ihr Geschlecht anders⁵⁷ (49%) definieren und trans Personen (47%).

Abbildung 94: Wohlfühlen in Community Räumen nach Geschlecht (in%)



Quelle: IHS **2025**, n=2.189, mit cis/endo weiblich n=882, cis/endo männlich n=742, non-binäre/genderqueer n=322, anders n=78 und trans n=165

184 Personen gaben Erklärungen im offenen Antwortfeld ab. Einige beklagen den Mangel an spezifischen Angeboten für bestimmte Gruppen (Frauen*, Lesben, ältere Personen); Barrierefreiheit wurde als Problem genannt; manche Personen haben keinen Bedarf an Community-Kontakt oder bevorzugen nicht-queere Räume. Es wurde auch die Politisierung der Community (in alle Richtungen) als problematisch genannt, berichtet wurden Ängste vor Sexismus, Ageismus, Ableismus, Rassismus, ungewollten Outings, und der oberflächliche Party Charakter.

⁵⁷ Anders als in vorgeschlagenen Kategorien des Fragebogens

Beispiele der Antworten in freien Textfeldern:

- Komme mir alt vor, viele sind jünger
 - LGBTIQ+ und Behinderung: Kein schwules Lokal ist barrierefrei.
 - Ich würde mir mehr Berührungspunkte zur Community wünschen, aber habe Hemmungen: Einerseits fehlt mir teilweise die Zeit (Vollzeitjob, Familie mit zwei jungen Kindern, Partner*innenschaft), andererseits habe ich als genderqueere Person Angst vor Ablehnung (die ich schon öfter erlebt habe).
 - Großer Party-Fokus der Community - Selbst sehr ängstlich an öffentlichen Orten, schwer Kontakte zu knüpfen - Hab Gefühl ich bin nicht loud & proud genug, obwohl das wahrscheinlich Blödsinn ist
 - fühle ich mich prinzipiell wohl, habe aber angst nicht queer genug und invasiv zu sein
 - Ich fühle mich oft wohl, aber leider erfährt man auch innerhalb der LGBTQ+ Community Transphobie. Gay Bars sind oft transexclusive und ich würde eventuell seltsam behandelt werden, wenn ich als queerer trans Mann in bspw. einem Gay Club voller cis Männer wäre. Ich schaue bei Events deswegen immer, ob sie auch explizit trans-friendly sind oder von trans* Personen mitorganisiert wurden.
 - nur teilweise wohl; die Community in Wien ist zum einen sehr oberflächlich und unangenehm politisch, das nervt oft
 - Da ich vom Land komme und Homosexualität oft als etwas Schlechtes dargestellt wurde, bin ich mit mir selber noch nicht so weit im reinen, als dass ich mich dort wohlfühlen würde (leider).
 - Der Großteil dieser Räume ist noch immer cis männlich schwul geprägt, und Sexismus ist oft ein Thema
 - Online Dating ist die Pest, u.a. weil es Flirtverhalten in der Realität vergiftet und die Lokale dafür wegsterben. Und ich wünschte es gäbe mehr Angebote für eine alternative queere Szene abseits des kommerziellen Mainstreams. Die schwule Mainstream Community kann gerade für Männer über 40 auch sehr unangenehm sein...
 - Finde die communities manchmal auch exklusiv und wenig herzlich
 - Zu viele Heteros
 - Teilweise. Ich mag nicht, dass es dort dann nur um Klatsch & Sex geht.
 - Es ist natürlich toll vom Community umgeben zu sein, aber manchmal fühlt man sich dann doch ausgeschlossen, wenn man Aromantisch/Asexuell ist
 - Wenig queere Frauen*räume!
- (Antwortfelder)

Problemlagen in LGBTIQ Räumen – Kategorisierung

1. *Oberflächlichkeit und toxisches Verhalten (27)*
Oberflächlichkeit; Toxische Community/Verhalten; Arroganz; Heuchelei; Lästereien/Tratsch
2. *Interne Diskriminierung und Ausgrenzung, fehlende Barrierefreiheit (26)*
Diskriminierung innerhalb der Community, Ausgrenzung/Nicht queer genug sein, Body-/Fatshaming, Ageismus/Altersdiskriminierung, Rassismus in queeren Räumen
3. *Identitätsunsicherheit und Zugehörigkeitsgefühl (23)*
Nicht queer genug fühlen, Fehlendes Zugehörigkeitsgefühl, Unsicherheit über eigene Identität, Druck sich definieren zu müssen,
4. *Geschlechts- und sexualitätsspezifische Probleme (22)*
Männerdominanz/zu wenig Räume für Frauen, Transfeindlichkeit/Transphobie, Sexismus, Biphobia/Unsichtbarkeit von Bisexualität, Cis-normatives Denken, Eindringen von Hetero-Personen in queere Räume, Heteronormative Standards
5. *Persönliche/soziale Ängste (21)*
Eigene Unsicherheit/Schüchternheit, Sozialphobie/Introversion, Social Anxiety, Angst vor Anschluss finden,
6. *Übersexualisierung und Substanzkonsum (18)*
Übersexualisierung/Fokus auf Sex, Drogen- und Alkoholprobleme, Übergriffiges Verhalten/mangelnder Konsens
7. *Sicherheitsbedenken (15)*
Angst vor Gewalt/Terroranschlägen, Fehlende Sicherheit im öffentlichen Raum , Homophobe/diskriminierende Personen, Übergriffe/Belästigung
8. *Strukturelle und räumliche Probleme (14)*
Zu wenig Angebote/Auswahl, Barrierefreiheit/Accessibility, Zu laut/zu voll, Schlechte Einrichtung
9. *Online-Dating Probleme (13)*
Problematisches Verhalten auf Dating-Apps, Unpersönlichkeit/Anonymität, Oberflächlichkeit online
10. *Politische und ideologische Differenzen (10)*
Zu links-grüne Politisierung, Meinungsunterschiede, Woke -Kultur, Identitätspolitik
11. *Altersspezifische Probleme (9)*
Jugendwahn in der Szene, Sich zu alt fühlen, Wenig Altersdiversität
12. *Cliquenbildung und soziale Dynamiken (8)*
Eingeschworene Gruppen, Kleine Community jeder kennt jeden, Schwierigkeiten Anschluss zu finden
13. *Religiöse und kulturelle Konflikte (6)*
Religiöse Unterdrückung, Kulturelle Vorurteile, Islamophobie
14. *Wirtschaftliche Barrieren (5)*
Konsumzwang/finanzielle Belastung, Armut als Hindernis

15. *Behinderung und Neurodivergenz (4)*

Autismus/Neurodivergenz, Mobilitätseinschränkungen, Hörbehinderung

16. *Sonstige (12)*

5.11 Religion

Obwohl religiöse Konflikte unter Punkt 13 im vorigen Unterkapitel genannt werden, ist es bemerkenswert, dass in der Befragung 2025 fast 80% angeben, keiner Religionsgemeinschaft anzugehören, 2015 waren das rund 65%. Die Zugehörigkeit zu Christlichen Gemeinschaften betrug 2025 27% (2015: 18%) und auch alle anderen angegebenen religiösen Zugehörigkeiten nahmen ab. Religionsgemeinschaften spielen demnach für die meisten Studienteilnehmenden keine Rolle, bzw. deren Relevanz als soziale Netzwerke nimmt ab.

5.12 Politik und Aktivismus

- Queer Liberation muss intersektional betrachtet werden. Dabei ist es wichtig, die unterschiedlichen Bedürfnisse verschiedener queerer Menschen im Blick zu behalten. Rechte auf dem Papier reichen zudem nicht aus - es braucht faktische Gleichberechtigung. *(Antwortfeld)*

Die Mehrheit der Befragungsteilnehmer*innen (über 63%) gibt an sich sehr für LGBTIQ Themen zu interessieren (2015: 51%). 1.242 Personen beschreiben ein aktives Engagement in unterschiedlichen Bereichen, auch Mehrfachnennungen: 43% engagieren sich in queeren Gruppen oder Vereinen (2015: , 37% in anderen NGOs. 16% sind aktiv in einer Partei, 12% in der Gewerkschaft oder im Betriebsrat und 5% in einer Religionsgemeinschaft. 16% geben an, anderswo engagiert zu sein, (dies wurde 2015 nicht abgefragt).

In Anbetracht des hohen politischen Engagements der Teilnehmender wurde eine Vielzahl an politischen Forderungen gestellt:

Folgende politische Forderungen wurden in den offenen Antwortfeldern von 435 Personen als besonders wichtig beschrieben:

1. *Antidiskriminierung und Schutz vor Diskriminierung (85)*

Beispiele:

Umfassender Diskriminierungsschutz.

Diskriminierungsschutz beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

Levelling Up des Diskriminierungsschutzes.

2. *Rechte und Schutz von trans und intergeschlechtlichen Personen (70)*

Beispiele:

Selbstbestimmungsgesetz.

Schutz von trans Kindern und deren Möglichkeit zur medizinischen Transition.
Verbot von nicht medizinisch notwendigen Operationen an intergeschlechtlichen Kindern.

3. *Migration und Schutz von LGBTQ Geflüchteten (50)*

Beispiele:

Aufenthaltsgenehmigung für LGBTQ Personen, die in ihren Herkunftsländern verfolgt werden.

Queere Flüchtlinge unterstützen.

Schutz vor importierter Homophobie.

4. *Gesundheit und medizinische Versorgung (55)*

Beispiele:

Diskriminierungsfreier und leistbarer Zugang zu medizinischer Versorgung.

Gesundheitliche Versorgung von trans Personen.

Kostenübernahme durch Krankenkassen für geschlechtsangleichende Maßnahmen.

5. *Gleichberechtigung und gleiche Rechte (45)*

Beispiele:

Gleiche Rechte für alle.

Komplette rechtliche Gleichstellung.

Gleichstellung in allen Lebensbereichen.

6. *Bildung und Aufklärung (40)*

Beispiele:

Aufklärung in Schulen und Jugendzentren.

Queere Themen in den Schulen.

Sensibilisierung von Pädagog*innen.

7. *Sicherheit und Schutz vor Gewalt (35)*

Beispiele:

Maßnahmen zur Gewaltprävention.

Schutz vor queerfeindlicher Gewalt.

Sicherheit im öffentlichen Raum gewährleisten.

8. *Familiengründung und Kinderwunsch (30)*

Beispiele:

Leichtere Adoptionschancen.

Möglichkeit der Familiengründung.

Kinderwunschlinik für lesbische Paare auf Krankenkassa.

9. *Kritik an Migration und Zuwanderung (25)*

Beispiele:

Schutz gegen importierte Homophobie.

Warum holen wir uns die Verfolger und nicht die Verfolgten?
Homophobie bei Zuwanderern, vor allem aus islamischen Ländern.

10. Verbot von Konversionstherapien (25)

Beispiele:

Verbot von Konversionsbehandlungen.

Illegalisierung von Konversionstherapie bei Transpersonen.

Verbot von Konversionstherapien für homo-, bi- und transsexuelle Menschen.

11. Intersektionalität und gesellschaftliche Vielfalt (20)

Beispiele:

Intersektionalität mit anderen Unterdrückungsformen.

Gesellschaftliche Vielfalt als Bereicherung sehen.

Zusammenhänge mit anderen Themen (Klima, Migration, queer Refugees usw.).

12. Allgemeine Menschenrechte und Antifaschismus (20)

Beispiele:

Einsatz gegen Faschismus und Hassgruppen.

Antifaschismus und Arbeit gegen Rechtsruck.

Einhaltung der Menschenrechte.

13. Sichtbarkeit und Repräsentation (15)

Beispiele:

Mehr Sichtbarkeit in Schulen und Medien.

Queere Repräsentation in Film und TV.

Sichtbarkeit von Bisexualität.

14. Umweltschutz und Klimaschutz (15)

Beispiele:

Klimaschutz verhindert bewaffnete Konflikte und Diskriminierung.

Wenn die Welt an der Klimakrise zugrunde geht, kann ich auch nicht mehr LGBTIQ sein.

Verbindung LGBTQ, Gesundheit und Klima.

15. Wirtschaftliche und soziale Gerechtigkeit (10)

Beispiele:

Umverteilung.

Ein gutes Leben für alle, nicht nur für die Reichen.

Einkommensverteilung, Gesundheit, Umwelt, Frieden.

(Die Zuordnung berücksichtigt Mehrfachnennungen bzw. -kategorisierungen.)

Hinsichtlich des politischen Engagements nach Bildungsstatus ergaben sich auch wertvolle Hinweise aus den Fokusgruppen und Interviews. Das Engagement ist stark durch die Arbeitsbelastung geprägt. Dies betrifft insbesondere Arbeiter*innen, die körperlich anstrengende Tätigkeiten ausüben.

Dies illustriert das folgende Zitat eines*einer Interviewpartner*in:

*Diese körperliche Arbeit macht wirklich müde und du bist froh, wenn du dich mal nicht bewegen musst und nicht irgendwo hin, wo es wieder laut ist. (Interview 1 Arbeiter*innenperspektive)*

Einigen Befragungsteilnehmer*innen im qualitativen Erhebungsteil verweisen auf die Notwendigkeit stabiler Strukturen:

[...] Also ich merke, dass ich so wichtig finde, dass die Strukturen halten und das ist das Allerwichtigste. Also so lange die halten, solange die gesetzlichen Bedingungen okay sind, solange die Polizei irgendwie auf der Seite von queer steht, solange das irgendwie alles noch klar ist, glaube ich, kann ich individuell irgendwie umgehen damit. Aber wenn das dann wackelt, dann wird es, dann wird es ganz öha. Also von daher merke ich, dass ma da individuell recht wenig einfällt, außer halt, wie man halt sonst auch dort sich absprechen muss, irgendwie wehrhaft bleiben, innerlich wehrhaft bleiben, auf Sicherheit schauen. Also solche Sachen. Aber ja, das ist Zivilcourage. Ja, genau, das ist ein bisschen wie immer und war vielleicht schon mal ärger und dann eine Zeit lang besser. Und jetzt vielleicht wieder ärger. Aber ich finde, der Unterschied ist, dass man jetzt in Wien nicht mehr so darum kämpfen muss, ob die Strukturen halten und ob man von der Polizei eines über die Mütze gezogen kriegt, wenn sie offensichtlich diskriminieren. Also mir kommt vor, es hat sich durchgesprochen, dass das nicht geht. (Fokusgruppe Caring Communities)

TIN+ Personen zeigen insgesamt (noch) größeres Interesse für LGBTIQ Themen als cis Personen und machen einen überproportional großen Anteil an Personen aus, die sich in queeren Gruppen/Vereinen/NGOs engagieren. In Übereinstimmung damit, dass deren Skepsis an Einrichtungen der Stadt Wien vergleichsweise groß ist, engagieren sie sich jedoch nur selten in politischen Parteien; LGBTIQs, die sich in politischen Parteien engagieren, sind mehrheitlich cis-männlich. Am niedrigsten ist das Engagement von TIN+ Personen in Religionsgemeinschaften: Nur 11 TIN+ Personen geben an, sich hier zu engagieren.

15. *Behinderung und Neurodivergenz (4)*

Autismus/Neurodivergenz, Mobilitätseinschränkungen, Hörbehinderung

16. *Sonstige (12)*

5.11 Religion

Obwohl religiöse Konflikte unter Punkt 13 im vorigen Unterkapitel genannt werden, ist es bemerkenswert, dass in der Befragung 2025 fast 80% angeben, keiner Religionsgemeinschaft anzugehören, 2015 waren das rund 65%. Die Zugehörigkeit zu Christlichen Gemeinschaften betrug 2025 27% (2015: 18%) und auch alle anderen angegebenen religiösen Zugehörigkeiten nahmen ab. Religionsgemeinschaften spielen demnach für die meisten Studienteilnehmenden keine Rolle, bzw. deren Relevanz als soziale Netzwerke nimmt ab.

5.12 Politik und Aktivismus

- Queer Liberation muss intersektional betrachtet werden. Dabei ist es wichtig, die unterschiedlichen Bedürfnisse verschiedener queerer Menschen im Blick zu behalten. Rechte auf dem Papier reichen zudem nicht aus - es braucht faktische Gleichberechtigung. *(Antwortfeld)*

Die Mehrheit der Befragungsteilnehmer*innen (über 63%) gibt an sich sehr für LGBTIQ Themen zu interessieren (2015: 51%). 1.242 Personen beschreiben ein aktives Engagement in unterschiedlichen Bereichen, auch Mehrfachnennungen: 43% engagieren sich in queeren Gruppen oder Vereinen (2015: , 37% in anderen NGOs. 16% sind aktiv in einer Partei, 12% in der Gewerkschaft oder im Betriebsrat und 5% in einer Religionsgemeinschaft. 16% geben an, anderswo engagiert zu sein, (dies wurde 2015 nicht abgefragt).

In Anbetracht des hohen politischen Engagements der Teilnehmender wurde eine Vielzahl an politischen Forderungen gestellt:

Folgende politische Forderungen wurden in den offenen Antwortfeldern von 435 Personen als besonders wichtig beschrieben:

1. *Antidiskriminierung und Schutz vor Diskriminierung (85)*

Beispiele:

Umfassender Diskriminierungsschutz.

Diskriminierungsschutz beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

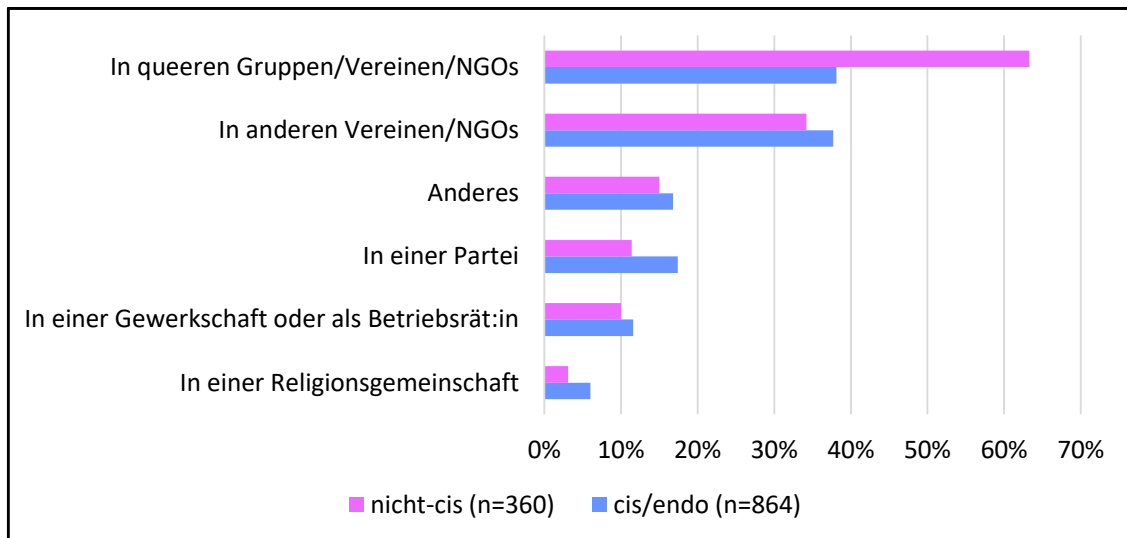
Levelling Up des Diskriminierungsschutzes.

2. *Rechte und Schutz von trans und intergeschlechtlichen Personen (70)*

Beispiele:

Selbstbestimmungsgesetz.

Abbildung 95: Politisches Engagement von TIN+ Personen, anteilig an der Stichprobe (Angaben in %)



Quelle: IHS 2025

84% der queeren Personen, 72% der Lesben, 76% der pansexuellen, 67% der asexuellen, 65% der bisexuellen, 56% % der schwulen und 15% der heterosexuellen Personen interessieren sich sehr für Politik. Schwule engagieren sich am ehesten in einer Partei (22%), Lesben (44%), queere (60%), pansexuelle (47%) und asexuelle Personen (43%) engagieren sich(am ehesten in einer queeren NGO, Bisexuelle am ehesten in anderen NGOs (43%), ebenso wie Heterosexuelle (39%), letztere engagieren sich von allen Gruppen auch am ehesten in einer Gewerkschaft oder in einem Betriebsrat (30%) oder Religionsgemeinschaft (14%),

5.13 WAST

Rund 44% der Teilnehmer*innen (von 2.740 Personen) geben an, dass sie die WAST kennen (50% im Jahr 2015). Die bekanntesten Aktivitäten der WAST sind die Beratung, Veranstaltungen, Tagungen, Vorträge, Konferenzen, Aufklärungsarbeit und Förderungen wie der queere Kleinprojektetopf.

In der qualitativen Erhebung wurde noch deutlich, dass Personen, die sich wenig in den Communities bewegen, möglicherweise von der Existenz der WAST nichts wissen, und damit auch nicht die damit verbundenen Möglichkeiten. Eine Interviewpartner*in formuliert das so:

*Wäre ich nicht in der Szene verbandelt quasi gewesen, über Jahre, würde ich das vielleicht gar nicht wissen. (Interview 1 Arbeiter*innenperspektive)*

Dies lässt darauf schließen, dass die WAST vor allem im öffentlichen Raum auf sich aufmerksam machen muss, um auch nicht in den Communities verankerte LGBTIQ Personen besser zu erreichen.

Welche WAST Aktivitäten kennen Sie? Beantwortungen von 405 Personen:

1. *Beratung und Unterstützung (89)*
 - Beratung bei Diskriminierung
 - Anlaufstelle für Betroffene
 - Rechtliche Beratung und Unterstützung
 - Vermittlung bei Problemen
 - Hilfestellung bei Diskriminierungserfahrungen
2. *Veranstaltungen und Konferenzen (41)*
 - Fachkonferenzen und Tagungen
 - Jährliche WAST-Konferenz
 - Diskussionsveranstaltungen
 - Queeres Stadtgespräch
 - Informationsveranstaltungen
3. *Bildungs- und Aufklärungsarbeit (35)*
 - Schulungen und Fortbildungen
 - Vorträge und Workshops
 - Aufklärungsarbeit in Schulen
 - Broschüren und Informationsmaterialien
 - Sensibilisierungsarbeit
4. *Förderungen und finanzielle Unterstützung (27)*
 - Queerer Kleinprojektetopf
 - Vereinsförderungen
 - Jahresförderungen
 - Projektfinanzierung
 - Finanzielle Unterstützung von LGBTIQ Initiativen
5. *Pride-Aktivitäten (19)*
 - Teilnahme an der Regenbogenparade
 - Pride Village Präsenz
 - Pride-Unterstützung
 - Aktivitäten während des Pride/Regenbogenmonats
6. *Politische Arbeit und Lobbying (14)*
 - Politisches Engagement
 - Advocacy-Arbeit
 - Lobbying für LGBTIQ Rechte
 - Zusammenarbeit mit der Stadtverwaltung
7. *Dokumentation und Forschung (13)*
 - Studien und Umfragen
 - Dokumentation von Diskriminierungsvorfällen
 - Statistiken und Berichte
 - Forschungsarbeit

8. *Spezielle Zielgruppen (12)*
 - Jugendarbeit und Jugendzentrum
 - Regenbogenfamilien-Beratung
 - MagQueer (für Magistratsmitarbeiter*innen)
 - Trans-spezifische Beratung
9. *Öffentlichkeitsarbeit (8)*
 - Pressearbeit
 - Webauftritt und Social Media
 - Informationsmaterialien
 - Sichtbarmachung queerer Themen
10. *Vernetzung und Community Building (6)*
 - Austauschtreffen
 - Vernetzungsaktivitäten
 - Community-Engagement
 - Kontakte zu anderen NGOs
11. *Keine Kenntnis/Unbekannt (45)*
 - Keine / Keine konkreten
 - Weiß nur, dass es sie gibt

Weiters wurde die Frage gestellt: **Wie haben Sie von den Aktivitäten der WAST erfahren?**
(452 Antworten):

1. *Internet/Online (85)*
 - Online-Recherche
 - Webseite der Stadt Wien
 - Social Media (Instagram, Facebook)
 - Google-Suche
 - Internetsuche nach LGBTIQ Beratungsstellen
1. *Persönliche Kontakte und Community (75)*
 - Freund*innen und Bekannte
 - Community-Netzwerke
 - Queere Szene
 - Mundpropaganda
 - Persönliche Bekanntschaft mit Mitarbeiter*innen
2. *Pride-Events und Veranstaltungen (50)*
 - Regenbogenparade/Pride Village
 - Pride-Events und -Aktivitäten
 - Infostände bei Pride
 - Queere Veranstaltungen
 - Community-Events
3. *Medien (40)*
 - Zeitungen und Magazine (XTRA, Extra Magazin)
 - Fernsehen und Nachrichten
 - Szenemagazine
 - Medienberichterstattung

- Öffentlichkeitsarbeit
- 4. *Beruflicher Kontext (35)*
 - Arbeitsplatz/Kolleg*innen
 - Fortbildungen und Schulungen
 - Berufliche Kontakte
 - Stadt Wien Mitarbeiter*innen
 - Dienst/Onboarding
- 5. *Werbung und öffentliche Präsenz (25)*
 - Plakate und Flyer
 - Werbung im öffentlichen Raum
 - Infoscreens
 - Broschüren
 - Öffentliche Kommunikation
- 6. *Bildungskontext (20)*
 - Universität/Studium
 - Vorträge und Präsentationen
 - Fachhochschule
 - Seminare und Lehrveranstaltungen
 - Forschungsarbeit
- 7. *Vereins- und NGO-Arbeit (18)*
 - Queere Vereine und Organisationen
 - Ehrenamtliches Engagement
 - Vernetzung zwischen NGOs
 - Aktivistische Arbeit
 - Kooperationen
- 8. *Direkte WAST-Kontakte (15)*
 - Persönliche Bekanntschaft mit Wolfgang Wilhelm
 - Kenntnis seit Gründung
 - Direkte Kontaktaufnahme
 - Beratung durch WAST
 - Zusammenarbeit
- 9. *Unbekannt/Nicht rememberlich (12)*
 - Weiß ich nicht mehr
 - Schon zu lange her

Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten LGBTIQ spezifischen Themen für die nächsten Jahre? (481 Antworten).

Levelling Up, Förderung von LGBTIQ+ Start Ups, Angst vor ansteigenden Hassverbrechen und Backlash, Selbstbestimmungsgesetz, Verbot von Konversionstherapie, LGBTIQ sensible Altenarbeit, LGBTIQ historische Forschung, Verbot von medizinisch nicht notwendigen Operationen an intergeschlechtlichen Kindern, Entwicklung öffentlicher Räume für *alle* Identitäten und Orientierungen, Strukturen gegen Diskriminierung innerhalb queerer Gruppen, Schutz von TIAN Personen, Namensänderung für non-binäre Leute, LGBTIQ

Personen mit Behinderungen nicht vergessen, Chemsex-Problematik, Community-Building, mehr Schutz für muslimische Mitglieder der LGBT[IQ]-Community und besondere Aufklärungsarbeit in dieser Gruppe. (Antwortfelder zusammengefasst)

Aufgeschlüsselt nach Häufigkeiten ergibt sich folgende Struktur:

1. *Antidiskriminierung und Rechtsschutz (130)*
 - Umfassender Diskriminierungsschutz in allen Lebensbereichen
 - Levelling Up - Ausweitung des Gleichbehandlungsrechts
 - Ausbau von Antidiskriminierungsgesetzen
 - Rechtliche Gleichstellung
 - Schutz vor Hassverbrechen und Hate Speech
 - Verfassungsrechtliche Verankerung von Rechten
 - Antidiskriminierungsarbeit in Schule und Gesellschaft
2. *Trans- und Inter-Rechte (115)*
 - Selbstbestimmungsgesetz für Transpersonen (wie in Deutschland)
 - Geschlechtsangleichende Behandlungen und Operationen
 - Verbot medizinisch unnötiger Operationen an inter Kindern (IGM-Verbot)
 - Erleichterter Zugang zu Hormontherapien
 - Nicht-binäre Geschlechtseinträge
 - Schutz vor Transfeindlichkeit und Transphobie
 - Schutz von trans Personen, besonders trans Frauen
 - Schutz von trans Kindern und Jugendlichen
3. *Rechtsruck und politische Bedrohungen (94)*
 - Schutz vor rechtsextremen Parteien
 - Verteidigung bereits erkämpfter Rechte
 - Kampf gegen Hate Crimes
 - Schutz vor politischer Hetze und faschistischen Tendenzen
 - Bewahrung demokratischer Werte
 - Backlash verhindern
 - Demokratiepolitische Stärkung
4. *Migration und Integration (63)*
 - Homophobie in muslimischen/religiösen Communities
 - Integration von Menschen mit anderen Wertevorstellungen
 - Schutz queerer Geflüchteter
 - Aufklärungsarbeit in Migrant*innen-Communities
 - Umgang mit religiösem Fundamentalismus und Extremismus
 - Spannungsfeld zwischen Zuwanderung und LGBTIQ Rechten
5. *Sicherheit im öffentlichen Raum (54)*
 - Schutz vor Gewalt und Übergriffen
 - Sicherheit auf der Straße
 - Safe Spaces schaffen
 - Schutz vor Hassverbrechen
 - Gewaltprävention generell
6. *Alter und Pflege (53)*
 - Queeres Altern und Altenpflege

- LGBTIQ freundliche Pflegeeinrichtungen
- Altersvorsorge
- Vereinsamung im Alter
- Queere Seniorenbetreuung
- Queere Wohnprojekte
- Spezielle Pflegeangebote
- 7. *Gesundheitswesen und medizinische Versorgung (47)*
 - LGBTIQ sensible Gesundheitsversorgung
 - Kostenlose STI-Tests
 - Psychotherapeutische Angebote
 - Gendermedizin
 - Chemsex-Problematik
 - Bessere medizinische Versorgung für queere Menschen
 - Kostenübernahme durch Krankenkassen
 - LGBTIQ+-spezifische Gesundheitsangebote
- 8. *Bildung und Aufklärung (45)*
 - Aufklärungsarbeit in Schulen
 - Sensibilisierung von Pädagog*innen
 - Öffentlichkeitsarbeit
 - Bewusstseinsbildung in der Gesellschaft
 - Bildungsarbeit bereits im Kindergarten
 - Schulung von Behördenpersonal
- 9. *Familie und Fortpflanzung (42)*
 - Regenbogenfamilien
 - Adoption für gleichgeschlechtliche Paare
 - Leihmutterschaft
 - Kinderwunschbehandlungen
 - Reproduktive Rechte
 - Rechtliche Absicherung
 - Automatische Elternschaft bei Ehepartnern
 - Adoption und Pflegekinder
 - Sichtbarkeit gleichgeschlechtlicher Eltern
- 10. *Jugendarbeit und Jugendschutz (33)*
 - Unterstützung queerer Jugendlicher
 - Beratungsangebote für junge Menschen
 - Schutz vor Diskriminierung in Schulen
 - Jugendspezifische LGBTIQ Räume
 - Schutz von LGBTIQ+-Jugendlichen und sichere Räume
- 11. *Sichtbarkeit und Repräsentation (25)*
 - Mehr Sichtbarkeit in Medien und Öffentlichkeit
 - Politische Repräsentation
 - Normalisierung queerer Lebensweisen
 - Community-Events und -Räume
- 12. *Intersektionalität (24)*
 - LGBTIQ und Behinderung

- Migrantische queere Personen
- Neurodivergente queere Menschen
- Mehrfachdiskriminierung
- Rassismus in der Community
- Trans People of Color
- 13. Arbeitsplatz (12)
 - Diskriminierungsschutz am Arbeitsplatz
 - LGBTIQ freundliche Unternehmen
 - Berufliche Gleichstellung
 - Mobbing am Arbeitsplatz
- 14. Verbot von Konversionstherapien (12)
 - Durchsetzung des Verbots
 - Schutz vor Heilungsversuchen
 - Rechtliche Verankerung
- 15. Alternative Beziehungsformen (8)
 - Polyamorie
 - Nicht-traditionelle Beziehungsmodelle
 - Single-Dasein aufwerten
- 16. Akzeptanz und Normalisierung (7)
 - Teil der Gesellschaft werden
 - Nicht mehr besonders behandelt werden
 - Integration statt Überbetonung
- 17. Rechtliche Reformen (5)
 - Ende der staatlichen Geschlechterfassung
 - Geschlecht als sensibler Wert in DSGVO
 - Diskriminierungsfreie Ausweise
 - Trennung von Staat und Kirche
- 18. Auffällige Einzelthemen
 - Abtreibungsrecht, Community-Räume erhalten, Klimawandel und Antikapitalismus, Neurodiversität, Sichere Räume für Sexualität

Die Themenvielfalt an den Zukunftswünschen spiegelt die vielfältige laufende Tätigkeit der WAST wider.

5.14 Gesundheit und Gesundheitsversorgung

Seit der ersten Befragung von QiW (2015) legte das Österreichische BMSGPK (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz) 2023 einen LGBTIQ+ Gesundheitsbericht, beruhend auf Befragungsdaten von 2022 mit 1.047 Respondent*innen, Vergleichsstudien und Expert*inneninterviews. Der Bericht kann zur Einordnung der Ergebnisse von QiW II herangezogen werden. Die BMSGPK Befragung hat einen höheren Altersbias als QiW II (die älteste Kohorte ist 45 Jahre und älter und umfasst 16% der Antworten), dennoch sind die Ergebnisse gut vergleichbar. (Ein Vergleich mit der Befragung QiW (2015) ist jedoch nicht möglich.)

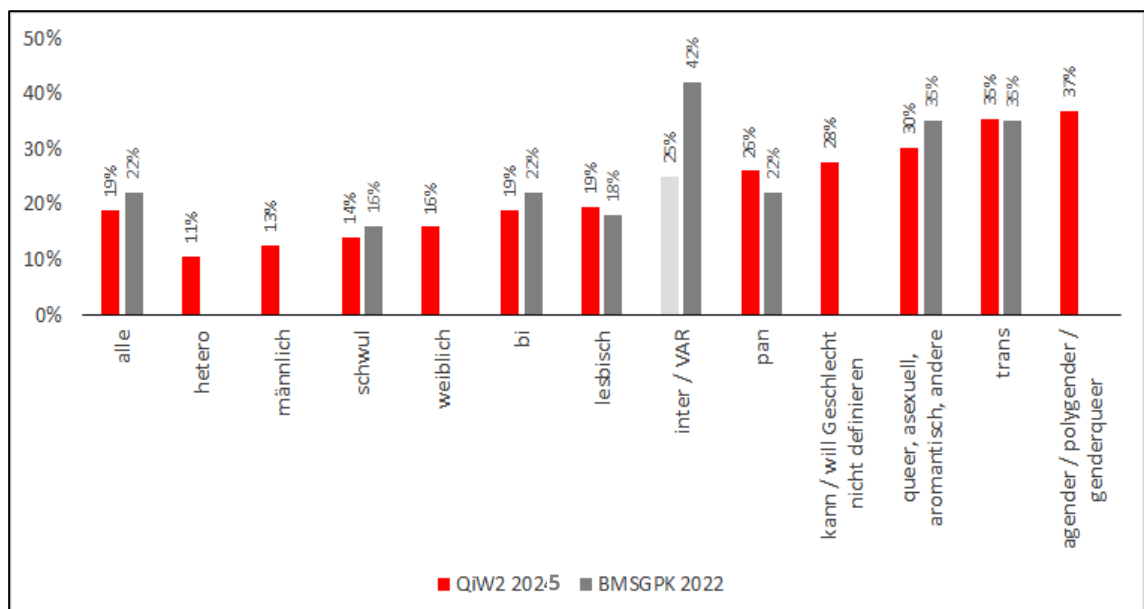
5.14.1 Behinderungen, Beeinträchtigungen oder chronische Krankheiten

- Barrierefreiheit bzw. weniger Ableismus muss großgeschrieben werden (Antwortfeld)

In der QiW II Studie geben 19% der Teilnehmenden an, eine Behinderung Beeinträchtigung oder chronische Erkrankung zu haben (2015 nicht abgefragt). In der Studie des BMSGPK geben dies 22% an. Gefragt nach der Intersektionalität der sexuellen Orientierung bzw. Geschlechtsidentität mit Behinderung, Beeinträchtigung oder chronischen Erkrankung. Im Vergleich mit der BMSGPK Untersuchung lassen sich folgende Vergleiche ablesen:

Die geringsten Nennungen verzeichnen bei *QiW II* heterosexuelle Personen, die vom Ministeriumsbericht nicht ausgewiesen sind, (dort werden auch männliche und weibliche Personen nicht ausgewiesen). Beim Vergleich schwuler und lesbischer Personen sind respektive 2 bzw. 1 PPT Unterschied. Die kleine Fallzahl von intergeschlechtlichen Personen (BMSGPK 12 Personen und *QiW II* 15 Personen) erklärt den großen Unterschied in der Graphik. Die Werte für bisexuelle und pansexuelle Personen sind nicht direkt vergleichbar, da das Ministerium diese Gruppe zusammenzieht; die Reihung von *QiW II* ist eine detailliertere Auswertung. Schließlich sind die Werte für trans Personen fast identisch bei beiden Studien.

Abbildung 96: Haben Sie eine Behinderung (Beeinträchtigung/chronische Erkrankung)



Quelle: IHS, **2025** n=3.811, BMSGPK n=1.047. BMSGPK kategorisiert bi und pan in einer Sammelkategorie. Die Fallzahl von in beiden Studien bei inter/VAR liegt bei 12 bzw. 15 Personen und ist somit zu klein für gesicherte Vergleiche.

Trans Personen, bzw. intergeschlechtliche Personen haben zu 25% Beeinträchtigungen oder chronische Erkrankungen, bei cis/endo Lesben und Schwulen sind dies jeweils 14% (bzw. 13,8% und 14,3%).

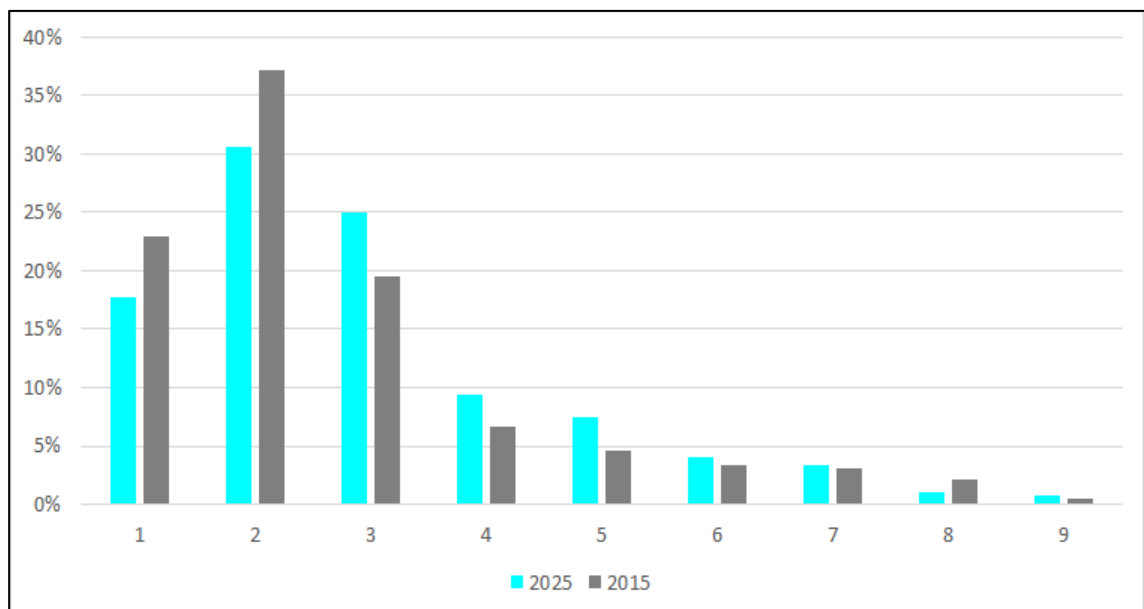
In den offenen Antwortfeldern der Befragung *QiW II* werden folgende konkrete Behinderungen, Beeinträchtigungen oder chronische Krankheiten genannt:

ADHS (125), Autismus (119), Depression (100), Hörbeeinträchtigungen (34) [Gehörlosigkeit (4), Taubheit (8), Hörprobleme, Schwerhörigkeit, Hörgeräte (21), Cochleaimplantat (1)], chronische Schmerzen (28), Diabetes (28), Asthma (27), Angststörung (25), HIV (24), psychische Erkrankungen (22), Endometriose (22), PTBS (19), Herzfehler- bzw. Erkrankung (16), Hashimoto (16), Krebs (16), Sehbeeinträchtigung (16), Migräne (15), Autoimmunkrankheit (14), Neurodiversität (14), Morbus Cron (11), Long Covid (10), Borderline (8), Epilepsie (8), ADS (7), Asperger Syndrom (7), Schilddrüsenerkrankungen (7), Rheuma (7), Bipolar (6), Panikstörung (6), COPD (6), Bipolar (6), Gehbehinderung (5), ASS (5), Skoliose (5), Übergewicht und Adipositas (5), Zöliakie (5), ME/CFS (4), MS (4), Muskelerkrankungen (4), ASD (4), Ehlers-Danlos-Syndrom (3), Gastritis (3), Morbus Bechterew (3), Lipödem (2), Behinderung durch Unfälle (2).

5.14.2 Gesundheitserleben

Die Respondent*innen schätzten ihren Gesundheitsstatus wie folgt ein:

Abbildung 97: Wie schätzen Sie Ihren derzeitigen Gesundheitszustand ein?

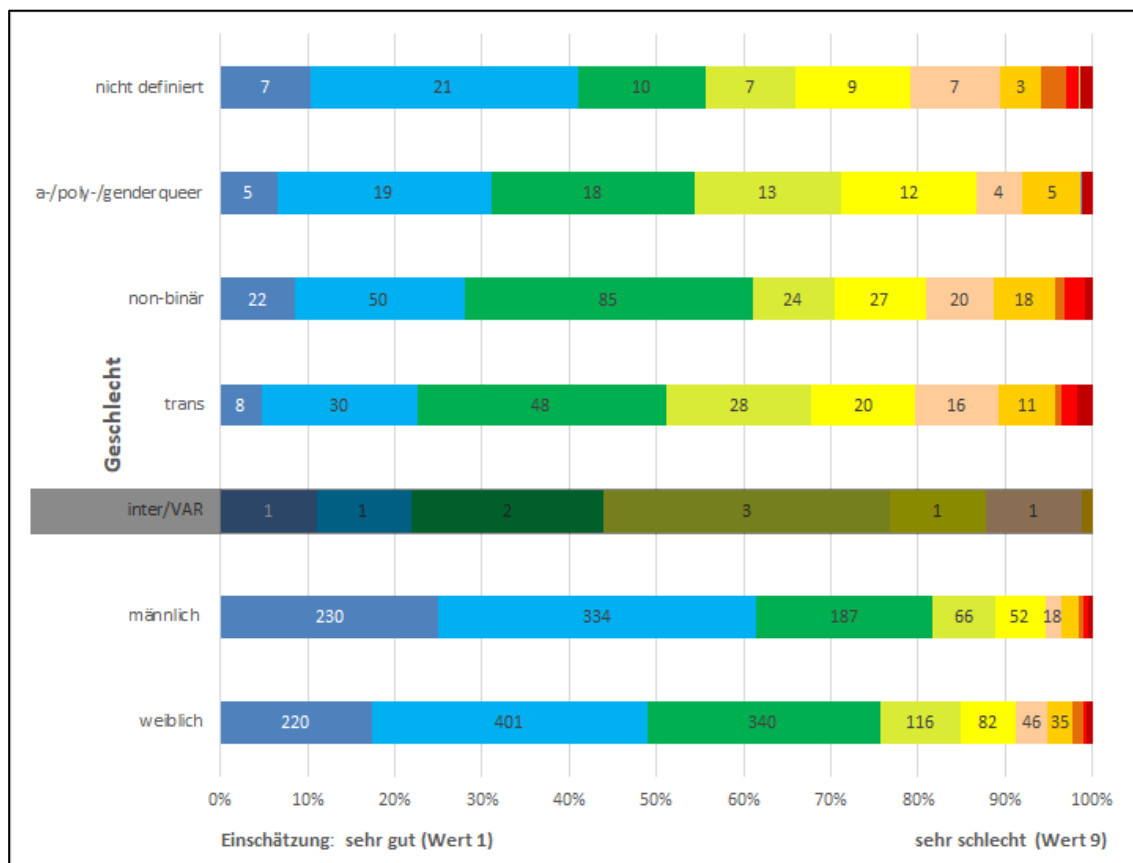


Quelle: IHS, **2025** n=2.847, 2015 n=2.044. 1 steht für sehr gut bis 9 sehr schlecht.

Obwohl sich die Mehrheit der Teilnehmer*innen auch 2025 körperlich gesund fühlt, sind die Ergebnisse im Vergleich zu 2015 insgesamt etwas weniger gut (2015: 2,7 und 2025: 2,9 als Durchschnittswerte).

Männliche Personen schätzen ihren Gesundheitszustand besser als alle anderen Geschlechter ein (Mittelwert 2,6 von 9), Schwule noch besser bei 2,5, weibliche Personen als zweitbeste (Mittelwert 2,9), Lesben noch besser bei 2,5. Am schlechtesten schätzen ihn trans (Mittelwert 3,9), non-binäre und agender,/polygender/genderqueere und nichtdefinierte Personen (3,7) und intergeschlechtliche Personen (Mittelwert 3,6 (zu kleine Fallzahlen, graue Färbung) ein. Heterosexuelle Personen liegen bei 3, gefolgt von bisexuellen (3,2) pansexuellen Personen (3,5). Am schlechtesten schneiden asexuelle Personen mit 3,9 ab. Details sind in der nächsten Graphik ersichtlich. Die Werte in der persönlichen Einschätzung sind ganz links am besten und ganz rechts am schlechtesten. Die Balkengrößen repräsentieren Prozentanteile, die Zahlen in den Balken sind die absoluten Zahlen in den einzelnen Geschlechtsgruppen.

Abbildung 98: Einschätzung des Gesundheitszustands nach Geschlecht, Angaben in %

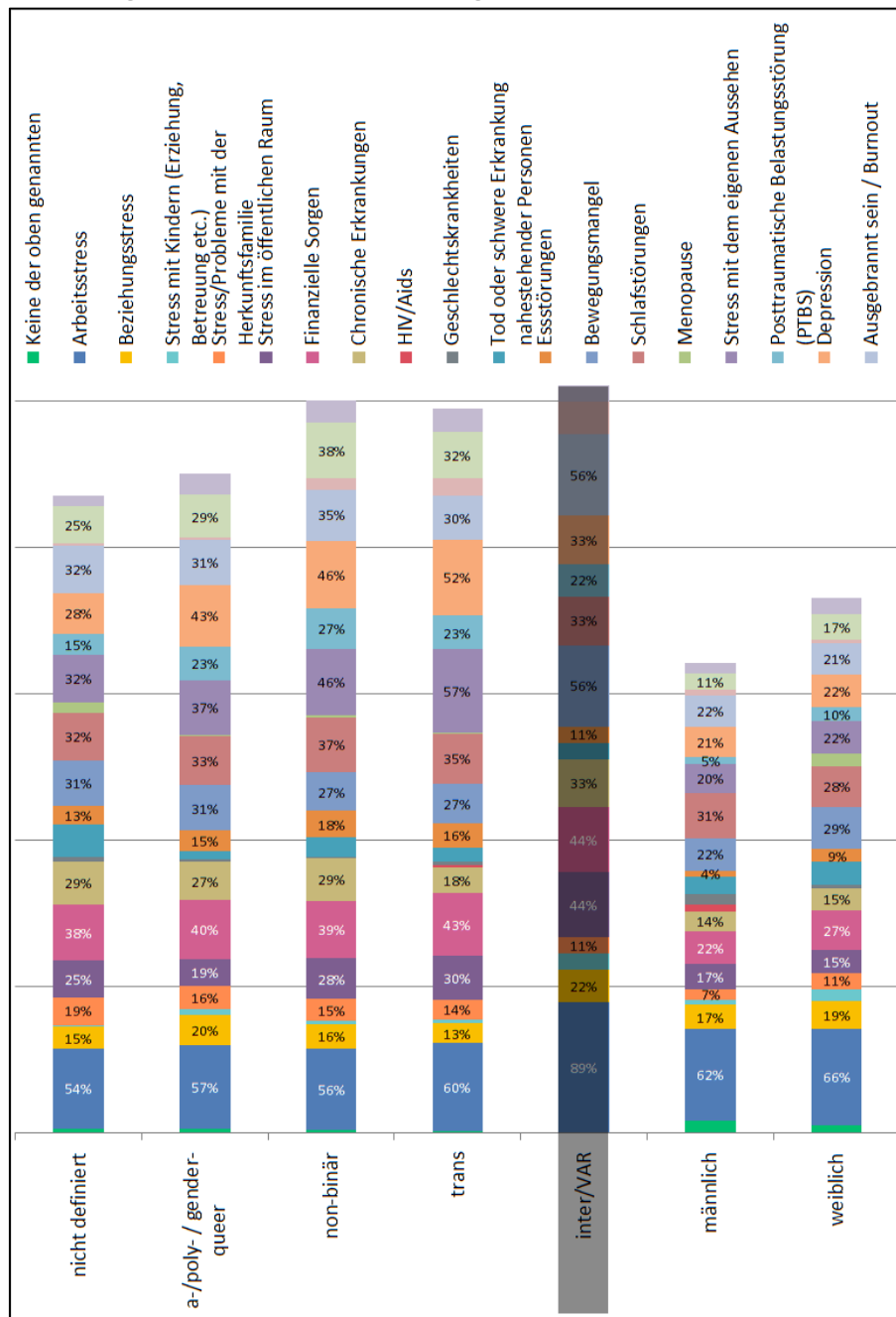


Quelle: IHS 2025, n=2.768, dunkelblau=sehr gut bis dunkelrot=sehr schlecht. Zu kleine Fallzahlen bei intergeschlechtlichen Personen (Graufärbung).

5.14.3 Gesundheitsbelastende Faktoren

Folgende Faktoren werden als erheblich oder sehr gesundheitsbelastend wahrgenommen: Arbeitsstress (63%), Schlafstörungen (31%), finanzielle Sorgen (29%), Depression (27%), Stress mit dem eigenen Aussehen (27%), Bewegungsmangel (26%), Ausgebrannt sein / Burnout (24%).

Abbildung 99: Gesundheitsbelastungen nach Geschlecht



Quelle: IHS, n=2.847. Zu kleine Fallzahlen bei intergeschlechtlichen Personen (Graufärbung).

Die Disaggregation nach Geschlecht zeigt große Unterschiede nach Betroffenheiten: Weibliche Personen (90%) leiden am häufigsten unter der Menopause, männliche Personen (86%) unter HIV/AIDS, trans (17%) und intergeschlechtliche (2%) Personen unter Mobbing, non-binäre Personen (23%) und agender, polygender und genderqueere Personen (6%) unter PTBS.

Die qualitativen Antworten ergaben folgende Kategorisierung von Belastungen mit Häufigkeiten der Nennungen in Klammer:

1. *Neurodivergenz und psychische Gesundheit (54)*
ADHS (19), Autismus/Autismus-Spektrum-Störung (12), Borderline/BPD (6), Depression (3), Angststörungen/Panikattacken (3), DIS - Dissoziative Identitätsstörung (2), Persönlichkeitsstörungen allgemein (2), Burnout/Autistic Burnout (2), Neurodivergenz allgemein (2)
Anpassungsstörung (1), Sozialphobie (1), CTPSD (1)
2. *Politische Ängste und gesellschaftliche Sorgen (35)*
Rechtsruck, Nennung einer politischen Partei/politische Lage (15), Klimawandel/Klimakrise (9), Krieg (Ukraine, Palästina) (4), Gesellschaftliche Entwicklung allgemein (4), Terrorangst (1), Faschismus (1), Kapitalismus (1)
3. *Stress mit sexueller Orientierung/Gender Identität (25)*
Geschlechtsdysphorie/Gender Dysphorie (10), LGBTIQ Diskriminierung/Rechte (6), Transphobie/trans Rechte (4), Coming Out/Outing (4), Homophober Angriff
4. *Einsamkeit und Beziehungen (24)*
Einsamkeit (12), Single sein/keine Beziehung (7), Stress mit Partner/Freunden (3), Freundschaftsverlust (1), Beziehungsstress allgemein (1)
5. *Bildung und Beruf (23)*
Studium/Unistress (13), Ausbildungsstress (4), Schulstress/Maturastress (3), Arbeitsstress (2), Boreout/Unterforderung (1)
6. *Körperliche Gesundheit und Schmerzen (22)*
Chronische Schmerzen/Rückenschmerzen (5), Chronische Erkrankungen allgemein (4), Krebs (3), Migräne (2), Long Covid (2), Herzprobleme (1), Neuropathie (1), Reizdarm (1), Fatigue (1), Allergien (1)
7. *Familie und Angehörige (14)*
Kranke/r Partner/in (4), Pflege von Angehörigen (3), Stress mit Kindern/Familie (3), Demenz in der Familie (2), Familienprobleme allgemein (2)
8. *Körpergewicht und Körperbild (9)*
Adipositas/Übergewicht (5), Untergewicht/Unterernährung (1), Body Dysmorphie (1)
Essstörungen (1), Medizinische Diskriminierung (1)
9. *Wohnen und Umwelt (8)*
Wohnungsprobleme/Umzug (3), Hitze (3), Lärm (2)
10. *Diskriminierung und Minderheitenstress (7)*
Rassismus/Ausländerfeindlichkeit (3), Diskriminierung allgemein (2), Ableismus (1), Minderheitenstress (1)

11. Existenzielle Sorgen (6)

Geldsorgen/Armut (3), Arbeitslosigkeit (1), Wohnungslosigkeit (1), Zukunftsängste allgemein (1)

12. Reproduktive Gesundheit (5)

Schwangerschaft/Kinderwunsch (3), Menstruationsbeschwerden (2)

67% der Befragungsteilnehmer*innen rauchen 2025 nicht (2015: 53%); der Wert für 2025 ist über dem österreichischen Durchschnitt von 49%, der Überhang liegt allerdings nicht am Altersbias, auch in der Gruppe der 15–29-Jährigen rauchen in Österreich nur 59%⁵⁸. 50% trinken gelegentlich mehr als zwei Gläser Alkohol (2015: 67%), 30% (2015: 13%) trinken nie. 28% (2015: 22%) nehmen täglich Medikamente wegen einer körperlichen Erkrankung, 21% (2015: 9%) wegen einer psychischen Erkrankung. 28% (2015: 16%) konsumieren Präparate wie Schlaftabletten, Beruhigungs- oder Schlankheitsmittel, Mittel gegen Müdigkeit oder Antidepressiva. Rund 19% (2015: 9%) der TeilnehmerInnen konsumieren Anti-Depressiva.

5.14.4 Ärzt*innenbesuche

Die Ärzt*innenbesuche haben sich bei praktischen Ärzt*innen seit 2015 bei allen Befragungsteilnehmer*innen merklich erhöht (2025 besuchten 60% mehr als 3mal in den letzten zwei Jahren, 2015 waren es nur 46%), die Zahnärzt*innenbesuche sind genau gleichgeblieben (27% gingen öfter als dreimal in den letzten 2 Jahren), Gynäkolog*innen (2025: 12%, 2015: 7%) und Hautärzt*innen (2025 und 2015: 9%) blieben genau gleich. 46% besuchten Psychotherapeut*innen, diese wurden 2015 nicht abgefragt.

Die Studie des BMSGKP zeigt, dass 55% der Befragungsteilnehmer*innen bereits Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitsbereich gemacht haben, insbesondere trans und intergeschlechtliche Personen. Besonders oft kommt es zu unangebrachten Kommentaren durch das medizinische Personal, bzw. fehlendem LGBTIQ spezifischen Fachwissen. 29 Prozent der Teilnehmenden gaben an, vom medizinischen Personal bereits Erniedrigung, Demütigung oder Beleidigungen erlebt zu haben (BMSGPK 2023).

Besonders HIV/AIDS ist immer noch problematisch. Dies zeigt sich auch in QiW II. Eine Person beschreibt eine:

- Interaktion mit einer Gynäkologin, die Angst vor HIV-Ansteckung bei normalem Kontakt mit Angehörigen der Community hatte. (Antwortfeld)

Aber auch *PrEP* bringt für schwule Männer oftmals Diskriminierungserlebnisse mit sich. Wenig medizinischem Personal ist es bekannt, bzw. wird es falsch eingeschätzt:

⁵⁸Quelle: Statistik Austria, online: <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gesundheitsverhalten/rauchen> (5. Juni 2025)

- Im Zuge der PrEP-Therapie musste ein HIV-Test gebracht werden, der negativ sein muss, um mit der Therapie starten zu dürfen - im Labor wurde es da für mich eher unangenehm (es wurden laut andere Kolleg*innen gefragt, ob die Art von HIV-Test gemacht wird, sodass es der Warteraum hören konnte; ich musste mehrmals erklären wofür der Test gebraucht wird) - für mich ein sehr unprofessionelles Verhalten bei dem ich mich sehr unwohl gefühlt habe. (Antwortfeld)
- Kaum ein (heterosexueller) Arzt in einem Krankenhaus scheint die PrEP zu kennen. Gibt man das Medikament an, wird man so gut wie sicher für mit HIV infiziert gehalten. Selbst auf Urologiestationen scheint die PrEP unbekannt.
- PrEP durch den alten Arzt verweigert bekommen, weil anscheinend nur für Partner von HIV infizierten (Antwortfelder)

So ist es nicht verwunderlich, dass ein hoher Prozentsatz von LGBTIQ Personen nicht out bei ihren Ärzt*innen ist, dies variiert je nach Fachgebiet und Geschlecht. Männliche Personen sind mit rund 61% doppelt so häufig bei ihren praktischen Ärzt*innen offen als weibliche Personen (34%), trans Personen sind zu fast 80% offen. Nur 50% der weiblichen Personen sind bei der Gynäkolog*in offen, und die größte Offenheit gibt es bei Psychotherapeut*innen (64%). Bei trans Personen sind es hier 91%, bei non-binären Personen 81%, bei agender, polygender und genderqueeren Personen sind es 70%, bei männlichen Personen 62% und bei weiblichen Personen 53%. Die strukturelle Diskriminierung von LGBTIQ Personen wirkt sich, so Aussagen im Rahmen der Fokusgruppe Caring Communities, auch auf die tatsächliche Mortalität aus, da Menschen aufgrund von Zugangsbarrieren oft später eine Diagnose erhalten:

Es gibt strukturelle Diskriminierung. Und diese strukturelle Diskriminierung führt dazu, dass Angst besteht, irgendwo hinzugehen und auch die eigene Identität entweder oder auch die sexuelle Orientierung offenzulegen. Das alles ist ja mit Beschämungen, mit Herabsetzungen, womit auch immer verbunden. Also alleine das gibt es ja, alleine, dass auch Partnerinnen dann vielleicht Informationen nicht bekommen oder auch nicht gesehen werden als die, die sie sind. Also da gibt es ja ganz, ganz viel. (FG Caring Communities)

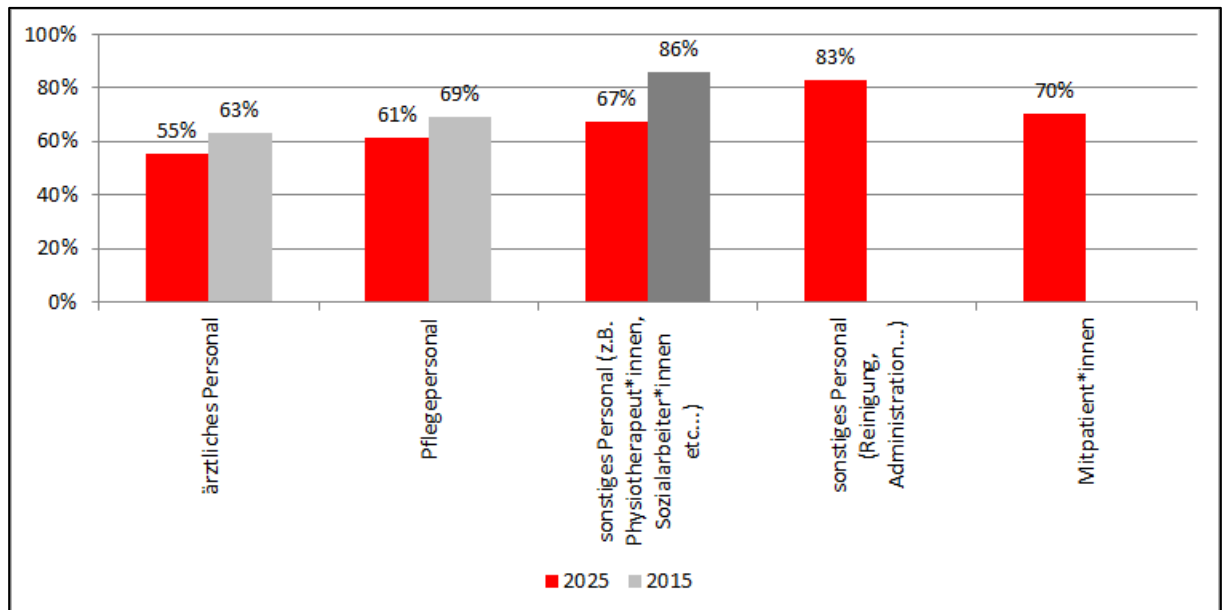
Jedoch werden auch queere medizinische Einrichtungen wie die schwulen/queeren Arztpraxen in Wien, das Netzwerk queermed.at, die Kinderwunschklinik an der Wien oder die Transgender Ambulanz mit lobenden Bewertungen als positive Erlebnisse beschrieben.

5.14.5 Krankenhaus

- Nach einer OP habe ich mich zum ersten Mal unsicher mit einem Outing (Besuch meiner Partnerin) gefühlt. In diesem verletzbaren Zustand hatte ich Angst, dass Zimmernachbar*innen nach dem Besuch ungut sind. Vielleicht nicht für alle wünschenswert und schwer umsetzbar, aber ein Safe Space-Zimmer wäre schön gewesen. (Antwortfeld)

55% der Teilnehmer*innen war beim letzten stationären Krankenhausaufenthalt nicht out gegenüber dem ärztlichen Personal, die Situation hat sich jedoch bereits stark verändert, 2015 waren es noch fast zwei Drittel.

Abbildung 100: Sie waren, falls Sie in den letzten 5 Jahren stationär im Krankenhaus waren, bei Personen im Krankenhaus NICHT geoutet?



Quelle: IHS, 2025 n=774, 2015 n=905. Der Balken sonstiges Personal für 2015 umfasst medizinisches als auch nicht medizinische Kräfte.

Die folgenden Antworten stammen aus 437 Antworten in den offenen Feldern:

- Arzthelferin bei Gynäkologin bestand auf einen kostenpflichtigen **Schwangerschaftstest** und fragte vor vollen Warteraum, warum ich mir sicher bin, dass ich nicht Schwanger sein kann-erzwungenes Outing
- dumme Fragen von türkischer Patientin in meinem **Krankenzimmer**: wieso bin ich nicht verheiratet, wieso habe ich keinen Mann, wieso habe ich keine Kinder. das hat sehr genervt
- Ablehnung der **PrEP** durch die ÖGK, erst nach mehrmaligen Nachfragen wurde diese rückerstattet,
- Psychotherapeut sagt, um Kinder zu kriegen können sie ja einmal **mit einem Mann schlafen**, obwohl er wusste, dass ich lesbisch bin
- Ich habe von einem **sexuellen Übergriff** erzählt und mir wurde erzählt, dass das für Männer nicht so schlimm ist und dass man einfach damit leben lernen muss.
- Konstant nach einer geschlechtsangleichenden Operation **mit dem falschen Geschlecht/Pronomen angesprochen** zu werden

- Ich hatte leider eine HPV-Infektion mit einhergehenden Feigwarzen. Die praktische Ärztin teilte mir dann mit, dass ich doch wissen solle, dass **Analsex generell nicht vorgesehen** sei und ich andernfalls mit so einer Infektion rechnen müsse.
- Ich fühlte mich als Schwuler schlecht und abwertend von meiner praktischen Ärztin behandelt, als wäre ich aufgrund meiner Orientierung ein verantwortungsloser **potentieller Krankheitsüberträger**. Sensibilisierung der Ärzteschaft wäre mir ein Anliegen, denn dagegen kann man nicht sehr viel machen außer den Arzt zu wechseln.
- Ich traue mich nicht **gynäkologische Vorsorge** in Anspruch zu nehmen, weil ich keine guten Erfahrungen als trans Person gemacht habe in Wien. Das ist für mich ein großes Problem.
- Ich musste zum Arzt [...] und dieser war sehr diskriminierend. Er meinte er dürfte mich ja gar keinen Mann nennen, weil ich ja noch nicht den **Wehrdienst** abgeschlossen habe.
- Eine Gynäkologin hat mir **Fehlinformationen zu der Übertragung von HPV bei lesbischem Sex** gegeben und meinte, eine Übertragung sei da nicht möglich, obwohl das nicht stimmt. Dadurch habe ich meine Partnerin gefährdet. Ich fand es ignorant, dass sie sich nicht besser informiert hat.
- Die Frau, die mir Blut abgenommen hat, hat mir die ganze Zeit über sehr intime Fragen gestellt und meinte dann wäre ich ihr Kind, hätte sie mich nie akzeptiert und rausgeworfen.
- Eine Pflegerin, die mich 3-mal fragte, ob ich nicht im falschen Zimmer sei
- Hautärztin in 1090 [Name] meinte zu meinen Tattoos ungefragt so finden sie nie einen Mann, die mögen es schon, wenn man ihre reine Haut angreifen kann. Daraufhin sagte ich, danke, aber ich hab schon eine Frau gefunden Sie (abfällig) Leute wie sie werden leider immer mehr - woran das wohl liegt, dass das so überhandnimmt? Ich bin dabei nackt auf einem Blatt Küchenrolle gestanden. Es war sehr unangenehm.
- Das negative Erlebnis ist, dass trans-mensch nur eine sehr beschränkte Auswahl an medizinischer Versorgung hat, bei der er sich nicht vor unangenehmen Kontakten fürchten muss. Ich vermeide sämtliche **Vorsorgeuntersuchungen**
(Antwortfelder)

Nach diesen Negativbeispielen zeigt die Analyse von konkreten Verbesserungsvorschlägen, dass Schulung und Sensibilisierung des Personals mit 78 Nennungen (24,7%) der mit Abstand häufigste Verbesserungsvorschlag ist. Dies unterstreicht, dass Patient*innen vor allem einen kompetenten, respektvollen Umgang durch das medizinische und pflegerische Personal wünschen. Die zweithäufigste Kategorie Sprache und Kommunikation (52 Nennungen) zeigt, wie wichtig es ist, dass Patient*innen korrekt angesprochen und nicht mit heteronormativen Annahmen konfrontiert werden. Bemerkenswert ist auch, dass viele Antworten sehr spezifische und praktische Verbesserungsvorschläge enthalten, die zeigen, dass die Befragungsteilnehmer*innen bereits konkrete Erfahrungen mit Diskriminierung oder Unsicherheiten im Krankenhaus gemacht haben.

340 Konkrete Verbesserungsvorschläge nach Häufigkeiten gereiht:

1. *Schulung und Sensibilisierung des Personals (78 Nennungen)*
Allgemeine Schulungen/Sensibilisierung (45x)

- Geschultes Personal , Sensibilisierung , Aufklärung für das Personal
- LGBTIQ Aufklärung und Inklusion Training
- Awareness Training, Workshops zu Diskriminierung
- Spezifische Trans-Schulungen* (18x)*
 - Für Trans- und Intergeschlechtliche-Personen geschultes medizinisches Personal
 - Wissen über trans Menschen beim medizinischen Personal
 - Mehr awareness für Transmenschen
- Queere Aspekte in der Ausbildung (8x)*
 - Verpflichtende Schulung von Personal
- Empathie und Lebenswelten (7x)*
 - Schulungen und Empathie für Lebensrealitäten
 - Wissen über Inter- und Geschlechtsidentitäten
- 2. *Sprache und Kommunikation (52 Nennungen)*
 - Pronomen und Anrede (23x)*
 - Fragen nach Pronomen
 - Möglichkeit bevorzugte Anrede bei der Aufnahme angeben zu können
 - Nach Möglichkeit mit gewünschten Namen und Pronomen angesprochen werden
 - Inklusive/neutrale Sprache (16x)*
 - Inklusive Sprache und Formulare
 - Neutrale Formulierungen in Formularen und Gesprächen
 - Gendersensible Sprache
 - Vermeidung von Heteronormativität (13x)*
 - Nicht automatisch von Heterosexualität ausgehen
 - Offene Fragen statt heteronormativen Vorstellungen
 - Haben Sie Partner*in statt Partnerin
- 3. *Toleranz und Akzeptanz (41 Nennungen)*
 - Allgemeine Toleranz (25x)*
 - Toleranz und Akzeptanz von Personal und Mitpatienten
 - Akzeptanz von LGBTQ+
 - Gleichbehandlung
 - Offener Umgang (16x)*
 - Offene Kultur und Haltung kommunizieren
 - Offenheit, keine Vorurteile
 - Unaufgeregtheit
- 4. *Zimmer und Unterbringung (38 Nennungen)*
 - Eigene/Einzelzimmer (15x)*
 - Eigene Bettenräume
 - Einzelzimmer für Trans-Personen
 - Flexible Zimmereinteilung (12x)*
 - Zimmerzuweisung als Transfrau schwierig
 - Flexibler umgehen, was die Zimmereinteilung betrifft
 - Möglichkeit der Zimmereinteilung zu beeinflussen
 - Schutz vor diskriminierenden Mitpatient*innen (11x)*
 - Keine Zimmergemeinschaft mit homophoben Personen

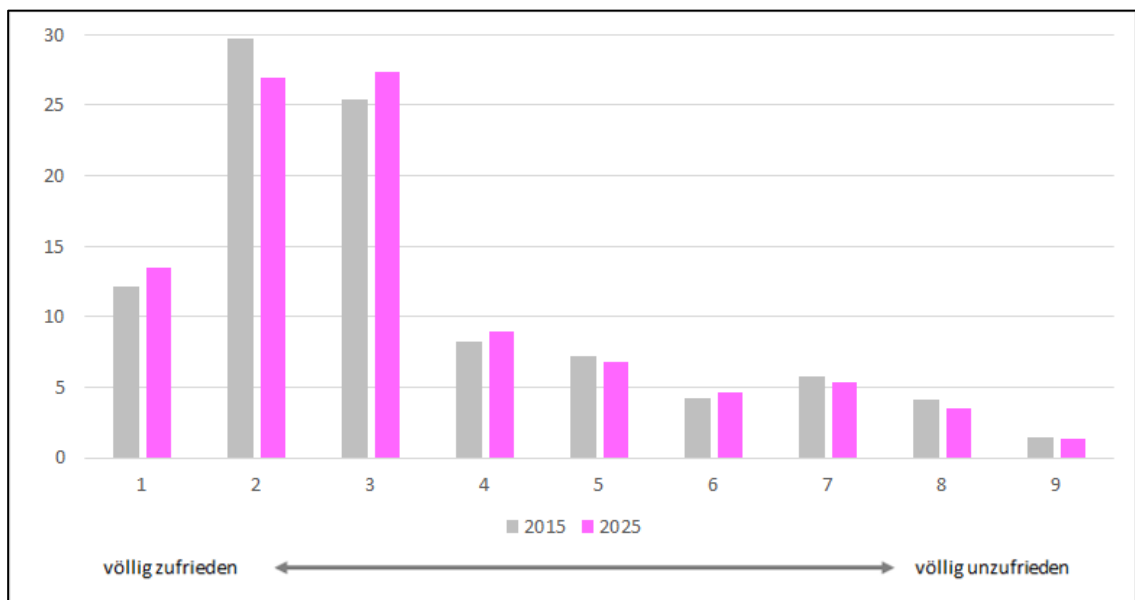
- Keine Zweiklassenmedizin mehr
- Sichtbarkeit und Zeichen (25 Nennungen)*
- Regenbogen-Symbole (12x)*
 - Regenbogenfahnen , Regenbogen-Pins
 - LGBT Symbole! Regenbögen Flagge
- Sichtbare Unterstützung (8x)*
 - Plakate, die darauf verweisen, dass LGBTIQ Personen willkommen sind
 - Sichtbarkeit für offenen Umgang
- Antidiskriminierungsrichtlinien (5x)*
 - Öffentlich ersichtliche Antidiskriminierungsrichtlinien
- 5. *Formulare und Bürokratie (23 Nennungen)*
 - Geschlechtsoptionen erweitern (14x)*
 - Mehr Optionen als nur 2 Geschlechter
 - Nicht nur Herr/Frau zur Auswahl
 - Geschlechtsneutrale Formulare
 - Wunschname trotz Dokumenten (9x)*
 - Bevorzugten Namen angeben können
 - Nicht mit Deadname aufgerufen werden
- 6. *Queeres Personal (18 Nennungen)*
 - Queeres Personal
 - Mehr queer Visibility
 - LGBTIQ Personal
 - Das viele Ärzte und Pflegepersonal selbst der Community angehören
- 7. *Vertrauenspersonen und Ansprechpartner*innen (15 Nennungen)*
 - Ombuds-/Vertrauensperson in jeder Abteilung
 - Eine eigene Ansprechperson
 - Anlaufstellen/Beauftragte für queere Anliegen
- 8. *Medizinisches Fachwissen (14 Nennungen)*
 - Wissen über geschlechtsangleichende Maßnahmen
 - Kenntnis zu medizinischen Besonderheiten bei trans Personen
 - Gendersensible Medizin
- 9. *Besuchsrechte und Partner*innen (11 Nennungen)*
 - Auskunfts- und Besuchsrecht für Partner*innen
 - Gleichwertige Besuchsrechte
 - Information über Lebenspartner*in erfassen
- 10. *Seltener genannte Kategorien (je unter 10 Nennungen):*
 - Psychologische Unterstützung (8x):*
 - Kostenlose Psychotherapie, psychosoziales Personal
 - Strukturelle Änderungen (7x):*
 - Geschlechtsneutrale WCs, Duschen
 - Entpathologisierung (6x):*
 - Besonders bei Asexualität, Inter*-Themen
 - Safe Spaces (5x):*
 - Geschützte Räume

5.15 Lebenszufriedenheit in Wien

- ich freue mich immer sehr, wenn ich nach Wien reinfahre mit dem Auto und die Regenbogenplakate der Stadt Wien sehe. (Antwortfeld)

Generell gibt es unter LGBTIQs eine hohe (Lebens-)Zufriedenheit: Die Frage Wie sehr sind Sie derzeit mit Ihrem Leben in Wien zufrieden? auf einer Skala von 1 (= völlig zufrieden , 9 Punkte) bis 9 (= völlig unzufrieden , 1 Punkt) wurde von 3.253 Personen beantwortet. 2.204 Personen – d.h. 68% der Personen, die die Frage beantwortet haben – verorten ihre Lebenszufriedenheit bei 1, 2 oder 3, exakt wie auch bei der Befragung von 2015. Der Wert 3 wurde von 890 Personen (27%) gewählt und ist damit der am häufigsten gewählte Wert. Nur 45 Personen (1%) geben an, dass sie völlig unzufrieden sind.

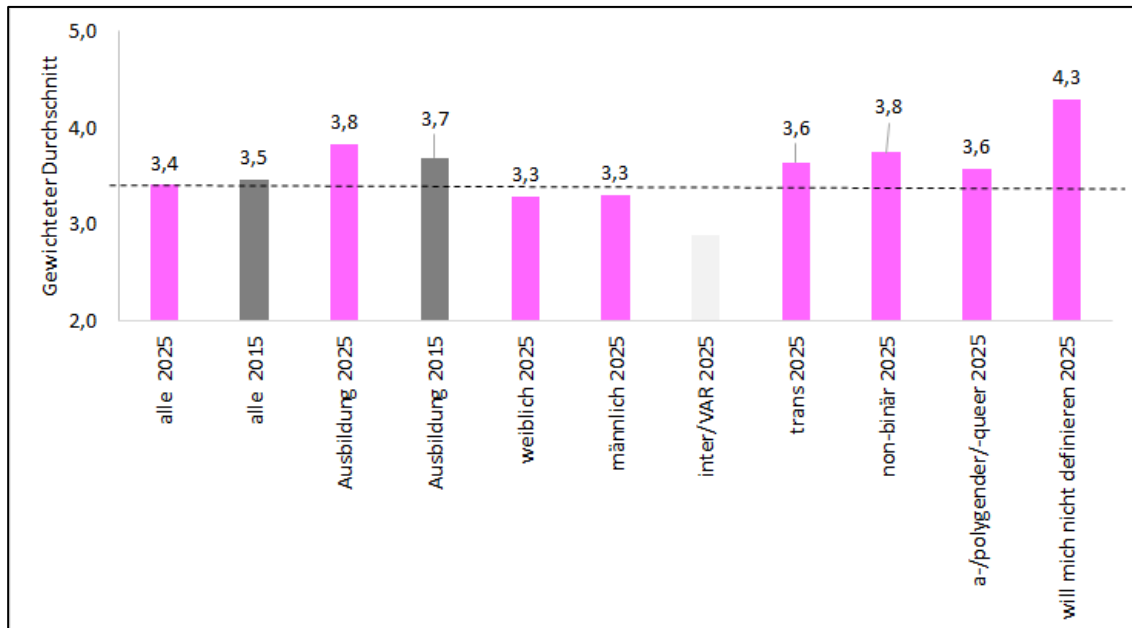
Abbildung 101: Zufriedenheit mit dem Leben in Wien (Angaben in %)



Quelle: IHS **2025**, n = 3.253

Der Vergleich zeigt, dass die Befragungsteilnehmer*innen insgesamt 2025 fast gleich zufrieden wie 2015 sind. Doch innerhalb der Befragungsteilnehmer*innen zeigen sich Unterschiede: Wer sich als weiblich oder männlich definiert ist am zufriedensten, Personen in Ausbildung sind 2025 ein wenig zufriedener als jene in 2015; am unzufriedensten sind Personen, die ihr Geschlecht nicht definieren wollen (oder können), gefolgt von nicht binären, trans und agender/polygender/genderqueeren Personen.

Abbildung 102: Zufriedenheit mit dem Leben in Wien (Abweichungen vom gewichteten Durchschnitt)



Quelle: IHS **2025**, n=3.253; IHS 2015, n=2.269. 2025 (Ausbildung), n=951, 2015 (Ausbildung), n=687; Werte für intergeschlechtliche Personen/VAR nicht repräsentativ, zu kleine Fallzahl.

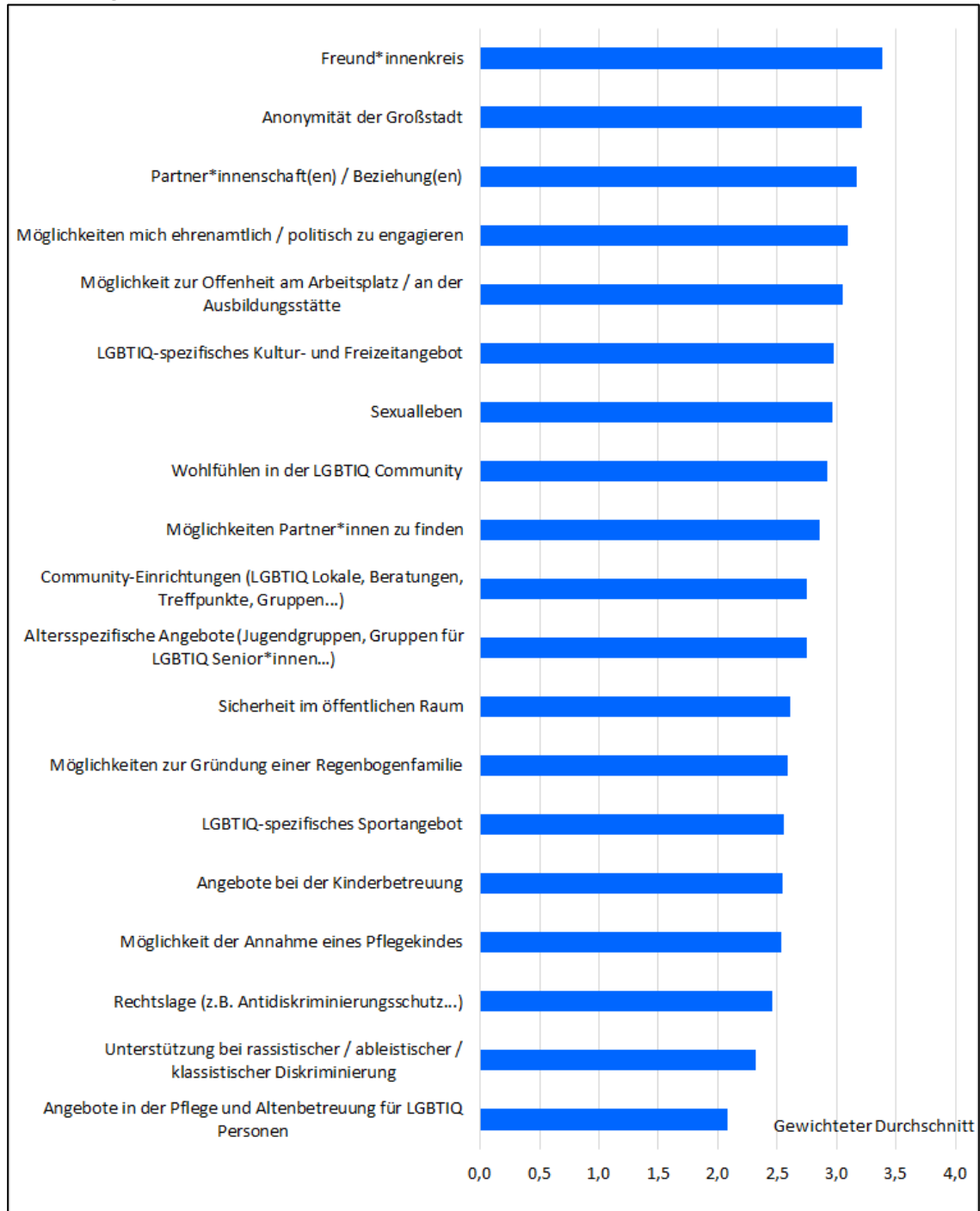
Je geringer der Wert, desto höher die Zufriedenheit (Werte von 1-9), siehe vorige Graphik.

5.15.1 Zufriedenheit mit Faktoren des Lebens in Wien

In der nächsten Fragestellung werden unterschiedliche Faktoren in vier Stufen (sehr zufrieden bis gar nicht zufrieden) bewertet. Das Ranking der Faktoren wurde nach der Anzahl der Personen, die sie bewertet hatten, gewichtet. Das heißt, obwohl weniger Personen die Pflege im Alter bewertet haben als die Sicherheit in Wien, ist das Ranking nicht von der Anzahl der Personen beeinflusst, sondern von der durchschnittlichen Bewertung der abgegebenen Stimmen.

Was konkrete Faktoren des Lebens in Wien betrifft, variiert die (Un-)Zufriedenheit. (gewichteter Durchschnitt; maximal 4 Punkte erreichbar: 3,4), Anonymität der Großstadt und Möglichkeiten Partner*innenschaften zu finden (beide 3,2) und den Möglichkeiten sich ehrenamtlich/politisch zu engagieren (3,1), (28% der Personen in der Umfrage engagieren sich ehrenamtlich, davon fast die Hälfte in queeren Gruppen oder Vereinen). Am schlechtesten schnitten Angebote für die Altenpflege (2,1) und Unterstützungsangebote bei rassistischer oder behindertenfeindlicher Diskriminierung ab (2,3). Das fehlende Levelling-Up machte sich auf dem drittschlechtesten Platz bemerkbar. Seit 2015 ist die Zufriedenheit mit den Möglichkeiten ein Pflegekind aufzunehmen (von 3,1 auf 2,5) im Vergleich zu den anderen Bereichen etwas stärker angestiegen.

Abbildung 103: Zufriedenheit mit Faktoren des Lebens in Wien



Quelle: IHS **2025**, n=3.198. Es gab die Möglichkeit 'betrifft mich nicht' anzukreuzen. Es wurden 1 bis 4 Punkte in der Auswertung vergeben. Die meisten Personen stimmten über die Frage nach der Sicherheit im öffentlichen Raum mit ab (3.112 Personen) gefolgt von der Zufriedenheit mit dem Freund*innenkreis und der Anonymität der Großstadt; am wenigsten mitgestimmt wurde bei den Fragen zur Annahme eines Pflegekindes, Kinderbetreuung und Pflege und Altenbetreuung (779).

Die im freien Textfeld konkret eingebrachten Themen sind vielfältig: Es wird bemängelt, dass es wenig Räume für Frauen gibt, wenig eigene Räume für ältere und sehr junge Personen; dass es zu wenig Angebote für die Pflege alter und chronisch kranker queerer Personen gibt; dass die medizinische und psychosoziale Versorgung verbessert werden sollte. Es zeigen sich auch einige Anmerkungen, die unterschiedliche Aspekte der Polarisierung unterstreichen, sei es hinsichtlich Wahrnehmungen von religiös motivierter Intoleranz, oder rassistischen Zuschreibungen, aber auch gegen trans und non-binäre Personen, wo befürchtet wird, dass Rechte für Lesben und Schwule ausgehöhlt werden könnten. Andere Personen urgieren den Schutz für vulnerable Gruppen, wie trans und intergeschlechtliche Personen, als auch Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft; auch Fragen wie leistbarer Wohnraum und Möglichkeiten zur Familiengründung, aber auch Klimaschutz wurden eingebracht.

Auf die Frage, was weitere wichtige Themen sind, antworteten 250 Personen:

Am häufigsten und eindringlichsten genannt werden mehr Schutz vor Diskriminierung und Gewalt (Schutz & Sicherheit), eine massive Verbesserung in der queer-spezifischen Gesundheitsversorgung sowie Unterstützungsleistungen für Familiengründung und Kinderwunsch. Besonders häufig erscheint auch der Ruf nach neuen oder zurückgewonnenen Community-Spaces, insbesondere für FLINTA*- und Lesbenräume. Die Themen Diskriminierung, Mobbing und inklusive Bildung werden zwar auch genannt, aber etwas weniger oft.

Zentrale **Forderungen nach mehr Schutz** werden insbesondere für trans Personen und Frauen gefordert (Schutz vor Femiziden, Schutz von Frauenrechten, Schutz/Sicherheit im öffentlichen Raum);

- Mehr Schutz für Transpersonen muss her! Das ist die Gruppe, die der meisten Gefährdung ausgesetzt ist! (Antwortfeld)

Große Unzufriedenheit besteht mit queer-spezifischen **medizinischen Angeboten und psychotherapeutischer Versorgung**; es gibt den Wunsch nach mehr queer-friendly Ärzt*innen, bessere Gesundheitsversorgung und Unterstützung auch bei Suchtproblemen.

- Psychotherapeutische Betreuung zum Coming Out und Leben in heteronormativer Gesellschaft
- Queere Menopause
- medizinische Versorgung für Queere Menschen ist wenig zufriedenstellend, es ist teilweise sehr schwierig Ärzt*innen oder Therapeut*innen zu finden, die auf queere Themen geschult sind und freie Plätze haben
- Wissen und Umgang mit LGBTQIA+ Personen im medizinischen Bereich und bei Therapieplätzen; Rechtslage und Umgang mit Sexarbeiter*innen; (Antwortfelder)

Themen rund um **Regenbogenfamilien** sind finanzielle Unterstützung, Leihmutterschaft (auch für schwule Männer), Erleichterung von Adoptionen sowie Babysitter und rechtliche Gleichstellung für Regenbogenfamilien (siehe Kapitel 5.3.3 5.10.2).

- Finanzielle Unterstützung bei der Gründung einer Regenbogenfamilie; Erleichterung von Adoptionen bei Regenbogenfamilien, Wohnungsangebot.
- Babysitter:innen, die offen sind. Als Paar braucht es Zeit und wir haben rundherum wenig Unterstützung leider.
- Mehr gut ausgebildetes Personal in den Kindergärten, damit es die Möglichkeit schafft, Kinder qualitativ gut zu fördern. Besonders in der Sprache. Es bringt nichts den Personalschlüssel hinunterzusetzen, die Folge ist, dass Kinder sprachliche- und Wissensdefizite in der Schule haben.

(Antwortfelder)

Bezüglich **Community & Safe Spaces** werden fehlende oder geschlossene Bars/Clubs für Lesben/FLINTA* Personen und ein Bedarf an speziellen Community- und Rückzugsorten für queere Personen, insbesondere für Frauen und nichtbinäre Menschen genannt.

- Community Treffpunkte ohne Party- oder Alkoholkonsumzwang
- Events wie LifeBall - Sichtbarmachung von queeren Leben und Menschen mit HIV
- Lokale und Treffmöglichkeiten, wo Rollstuhlfahrende Personen nicht ausgeschlossen sind *(Antwortfelder)*

Für **soziale Angebote** werden Wünsche nach mehr Beratungs- und Unterstützungsangeboten, Therapieplätzen und Fördergeldern genannt.

Pflegespez. Angebote (mobil+stat.) f LGBTQ+, Alter, Behinderung, soziale Isolation (Vereinsamung, Alltagsbewältigung, ...)! *(Antwortfeld)*

Diskriminierung & Mobbing wird in Schulen und Communitys genannt, Diskriminierungsschutz und gesellschaftliche Ausgrenzung werden als relevante Problemlagen identifiziert.

Mobbing in Communities wird als Problem zu wenig wahrgenommen und es gibt dafür auch keine qualifizierten Angebote. *(Antwortfeld)*

Durchgehend wird ein deutlicher Bedarf an **inklusive (Sexual-) Aufklärung** betont, mit Kritik an der aktuellen Schulsexualkunde und fehlender Reflexion im Bildungssystem.

Schulsexualkunde ist eine Katastrophe und nicht inklusive! (Antwortfeld)

Spezifische Angebote und Unterstützung für trans Personen beinhalten Forderungen für rechtliche Selbstbestimmung, barrierefreie Personenstandsänderungen und eine bessere medizinische Versorgung.

- trans Personen müssen 5 Jahre auf medizinische Behandlung wie OPs warten, Laser und Nadelepilation für trans Personen wird von den Krankenkassen nicht übernommen

Ich hätte gerne mehr trans-spezifische Angebote. Queere cis Personen haben meist auch keine Ahnung. (Antwortfelder)

Generationenthematik zwischen Altersheim und Kontakten:

- Kombination aus klischeefreien(!) LGBTIQ+-Kontaktchancen, Gratis-Zugang und gesicherter Abwesenheit von Altersdiskriminierung OHNE Zuordnung zu einer eher isolierten Senior*innen-Zone
- generationenübergreifende Aktivitäten/Treffpunkte; Wohnmöglichkeiten im Alter gemeinsam mit anderen queeren Menschen
- Die Community ist jung und queer. Wo sind Orte für ältere Lesben?
- LGBTQ Discos für unter 18-Jährige wären leiwand, weil es sind es auch immer ältere Männer die einen anmachen

viel zu spät wird das queere Altersthema angegangen. Die Boomer sind viele in Wien und kommen schon in die Jahre. (Antwortfelder)

Andere Themen betreffen **Wohnen und Einkommen**:

- berufliches Weiterkommen, eigene Wohnung (ist aktuell leider nicht leitbar in Wien!!!, daher wohne ich noch bei meinen Eltern)
 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie, leistbares Wohnen
- Ich brauche mehr Hilfe am Wohnungsmarkt und dass meine Behinderung von der Stadt Wien und Wiener Wohnen endlich ernst genommen wird (Antwortfelder)

Dass Teilnehmenden die Leistungen der Stadt Wien für die LGBTIQ Communities bewusst sind, bestätigte sich auch in den qualitativen Erhebungen.

*Und ich denke mir immer, also ... wir leben in einer Stadt, in der wirklich viel möglich ist. Ich finde das ganz wichtig. Sicher ein Grund, warum wir alle in Wien sind und nicht in Hintertupfingen, irgendwo, wo es gar nichts gibt. (Fokusgruppe Arbeiter*innen)*

Die Einrichtungen der Stadt Wien – d.h. städtische Behörden, öffentliche Verkehrsmittel, Wohnbereich, Spitäler und Altenpflege – werden vom Großteil der Befragungsteilnehmer*innen gut beurteilt.

Hier gab es 174 Anmerkungen (Auswahl von Zitaten):

- sehr wenig Aufklärung im medizinischen Bereich. Gynäkologen/Hautärzte/Urologen bzw. deren Angestellte beim Empfang waren teils schon sehr verwirrt, weil nicht verstanden wird was (in meinem Fall) ein Transmann ist und welche medizinischen Bedürfnisse ich habe. Teils wird sich sehr unprofessionell und unsensibel damit umgegangen.
 - Insbesondere meine Erfahrung bei der Stellung war nicht besonders gut. Ich weiß aber nicht, ob das als städtische Behörde zählt.
 - ich glaube, dass zB. Transfrauen in Öffis weniger sicher sind als zB. ein Bisexueller Mann, der mit seiner Partnerin unterwegs ist.
 - Genderdiversitätsformularfelder in Wien sind super! Unisex-WCs fehlen in Wiens Öffis, Museen, usw.
 - Wenn gehäuft soziale und/oder gesundh. Probleme auftreten, ist quasi kein Platz mehr dafür, als LGBTIQ+ Mensch wahrgenommen zu werden, mit speziellen Bedürfnissen schon gar nicht (Na, need dees aa no!).
 - Bei der Polizei schon negative Erfahrungen gemacht - das Personal dort war sehr schroff, unhöflich und abweisend. Ich kann mir gar nicht vorstellen, wie es da Frauen oder weniger maskulinen Männern gehen muss.
 - Psychosozialer Bereich fehlt ganz. Psychiatrie, bzw. klinische Psychologie & Psychotherapeut:innen fehlen oft die Basics, um jenseits von Heteronormativität überhaupt zu sprechen, geschweige denn solche Personen zu unterstützen.
- (Antwortfelder)

Die Teilnehmer*innen gaben in den offenen Antwortfeldern auch zahlreiche Hinweise, aus denen auch deutlich wird, dass bereits existierende Maßnahmen noch zu wenig bekannt sein dürften. Die Kategorisierung von 936 Antworten zeigt, dass auch bei den allgemeinen Verbesserungsvorschlägen Sicherheit und Schutz und Bildung und Aufklärung die wichtigsten Anliegen sind. Community-Räume und Angebote stehen an dritter Stelle, Integration und Migration wird sehr häufig thematisiert. Es gibt eine deutliche Betonung der

Sichtbarkeit das ganze Jahr über, nicht nur während der Pride. Trans-spezifische Themen werden stark hervorgehoben.

1. *Sicherheit und Schutz (150+ Nennungen)*

Mehr Sicherheit im öffentlichen Raum, insbesondere in Randbezirken.
Polizei schulen, um Diskriminierung und Hassverbrechen besser zu bekämpfen.
Mehr Sicherheitskräfte in öffentlichen Verkehrsmitteln und bei Veranstaltungen.
Schutz vor LGBTIQ-feindlichen Angriffen und Hassverbrechen.
Strengere Maßnahmen und Bestrafungen bei Diskriminierung und Gewalt.

2. *Bildung und Aufklärung (120+)*

Aufklärung in Schulen über LGBTIQ Themen, Sexualkunde und Genderidentitäten.
Workshops und Schulungen für Lehrkräfte, Polizei, medizinisches Personal und öffentliche Einrichtungen.
Aufklärung über LGBTIQ Themen in migrantischen Communities und konservativen/religiösen Gruppen.
Förderung von Respekt und Toleranz durch Bildung und Kampagnen.

3. *Sichtbarkeit und Repräsentation (100+)*

Mehr LGBTIQ Sichtbarkeit im öffentlichen Raum, nicht nur während des Pride Month.
Regenbogenflaggen und LGBTIQ Symbole das ganze Jahr über.
Mehr Repräsentation in Werbung, Kunst, Kultur und Medien.
Förderung von LGBTIQ Role Models in Politik und Gesellschaft.

4. *Lokale, Freizeitangebote und Community Spaces (90+)*

Mehr Lokale, Bars, Cafés und Clubs für LGBTIQ Personen, insbesondere für Lesben und FLINTA*.
Konsumfreie Räume und Treffpunkte für Austausch und Vernetzung.
Mehr Freizeitangebote wie Sportvereine, Buchclubs, kreative Workshops und Events.
Queere Angebote für ältere Menschen und spezifische Zielgruppen.

5. *Diskriminierungsschutz und rechtliche Maßnahmen (80+)*

Umfassender Antidiskriminierungsschutz in allen Lebensbereichen (Wohnen, Arbeit, Dienstleistungen).
Striktere Maßnahmen gegen Hassrede und Diskriminierung.
Verbot von Konversionstherapien.
Vereinfachung der Personenstandsänderung

6. *Medizinische und psychologische Versorgung (70+)*

Ausbau von LGBTIQ-freundlichen medizinischen und psychologischen Angeboten.
Mehr Kassenplätze für Psychotherapie und spezialisierte Ärzt*innen.
Verbesserung der medizinischen Versorgung für trans Personen (z. B. Zugang zu Hormonen und geschlechtsangleichenden Operationen).
Sensibilisierung von medizinischem Personal für LGBTIQ Themen.

7. *Integration und Migration (60+)*

Aufklärung und Integration von Menschen aus homophoben und konservativen Kulturen.

Aufwertung von LGBTIQ Werten.

Maßnahmen gegen homophobe und queerfeindliche Einstellungen in migrantischen Communities.

8. *Angebote für ältere LGBTIQ Personen (40+)*

Pflege- und Altersheime für LGBTIQ Personen.

Spezifische Angebote für ältere LGBTIQ Menschen, wie Besuchsdienste und Freizeitangebote.

Unterstützung bei der Wohnungssuche und altersgerechte Wohnmöglichkeiten.

9. *LGBTIQ Familien und Kinder (30+)*

Förderung und Vereinfachung der Adoption und Familiengründung für LGBTIQ Personen.

LGBTIQ freundliche Kindergärten und Schulen.

Unterstützung für Regenbogenfamilien und Kinder aus LGBTIQ Familien.

10. *LGBTIQ in öffentlichen Einrichtungen (25+)*

Schulung von Mitarbeitenden in Ämtern und Behörden.

Geschlechtsneutrale Anreden und Formulare in öffentlichen Einrichtungen.

Einführung von geschlechtsneutralen Toiletten und Umkleiden.

11. *LGBTIQ spezifische Angebote (20+)*

LGBTIQ spezifische mobile Betreuungsangebote.

LGBTIQ spezifische Jugendzentren und Selbsthilfegruppen.

Angebote für mehrfach diskriminierte Personen (z. B. Rassismus- und Queerfeindlichkeits- Betroffene).

12. *Maßnahmen gegen Rechtsradikalismus und queerfeindliche Politik (20+)*

Verbot von rechtsextremen Parteien und Organisationen.

Stärkere politische Positionierung gegen LGBTIQ-feindliche Ideologien.

13. *Sprache und Inklusion (15+)*

Inklusive Sprache in Gesetzestexten und öffentlichen Dokumenten.

Respekt für Pronomen und bevorzugte Namen.

Geschlechtsneutrale Sprache in Schulen und Behörden.

14. *Sonstige Themen (10+)*

Förderung von interdisziplinären Projekten.

Unterstützung von queeren Geflüchteten.

Förderung von LGBTIQ owned businesses (Restaurants, Geschäfte).

Mehr Transparenz und Übersicht über bestehende Angebote.

5.16 Auswertung nach Geschlecht

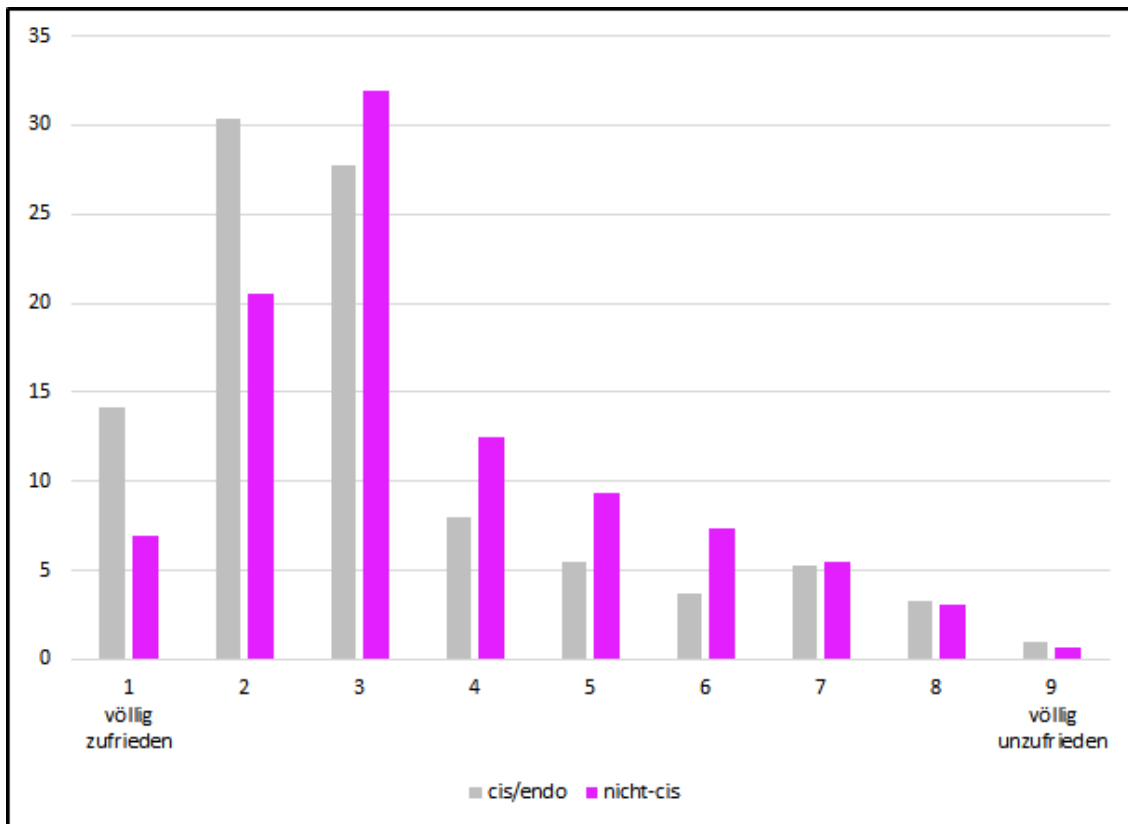
Für die folgende Auswertung wurden Personen gruppiert, die sich als intergeschlechtlich, trans, non-binär, agender/polygender/genderqueer definieren, sich nicht definieren können oder wollen, oder eine Eigendefinition ihrer geschlechtlichen Identität bevorzugen. Diese Personengruppen wurden unter der Bezeichnung TIN+ zusammengefasst. Gründe für die Zusammenlegung dieser Gruppen bestehen darin, dass die jeweiligen Untergruppen zu klein sind, um sie einer aussagekräftigen Analyse zu unterziehen. In der zusammengefassten Gruppe lassen sich signifikante Unterschiede zwischen den TIN+ LGBTIQs und cis LGBs (cis Frauen und cis Männer) feststellen.

Tabelle 11: Geschlechtliche Identität: TIN+ (n=131)

	Häufigkeit (n)	Prozent
Eigendefinitionen (offene Antworten)	26	3,0
intergeschlechtlich/VAR	17	1,9
trans* / transgender	246	28,1
non-binär	336	38,4
agender / polygender / genderqueer	118	13,5
kann / will mich nicht definieren	131	15,0
874 Personen		

Im Vergleich zu cis/endo Personen sind TIN+ Personen signifikant unzufriedener mit ihrem Leben in Wien: Während 45% der cis/endo Personen angeben, mit ihrem Leben in Wien sehr zufrieden zu sein (1 oder 2 auf der Skala), sind es bei TIN+ Personen nur 27%.

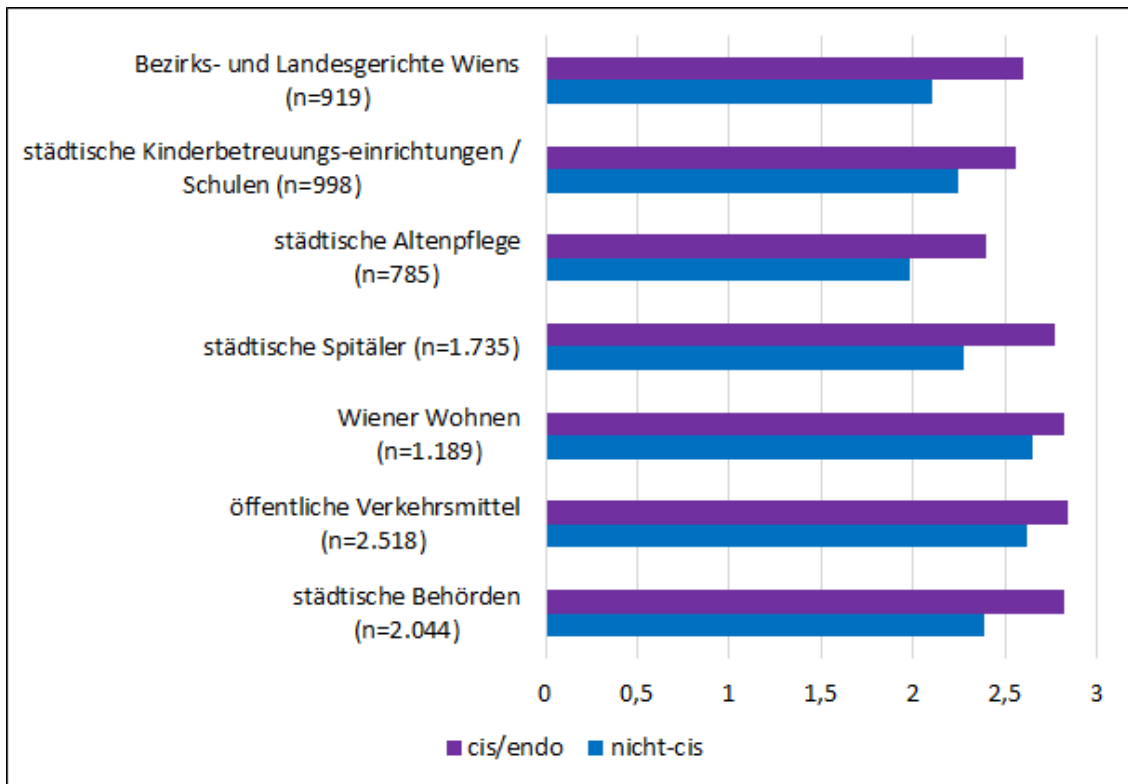
Abbildung 104: Lebenszufriedenheit von TIN+ Personen (Angaben in %)



Quelle: IHS **2025**, n=2.863, darunter 712 TIN+ Personen

Besonders große Unterschiede zeigen sich bei der Zufriedenheit mit der Rechtslage und dem Unterstützungsangebot bei Diskriminierung: 65% der TIN+/endo Personen sind mit der Rechtslage unzufrieden (verglichen mit 42% der cis Personen) und 54% sind mit Unterstützungsangeboten unzufrieden (verglichen mit 33% der cis Personen). Weitere Signifikante Unterschiede zeigen sich bei LGBTIQ spezifischen Sportangeboten (18 PPT), Möglichkeit zur Offenheit am Arbeitsplatz (15 PPT) und der Sicherheit im öffentlichen Raum (9 PPT). Zusätzlich sind TIN+ Personen mit ausnahmslos allen Einrichtungen der Stadt Wien weniger zufrieden als cis/endo Personen. Einige dieser Bereiche liegen nicht im Zuständigkeitsbereich der Stadt Wien.

Abbildung 105: Zufriedenheit von cis/endo und TIN+ Personen mit den Einrichtungen der Stadt Wien (1=sehr unzufrieden; 4= sehr zufrieden; Mittelwerte)

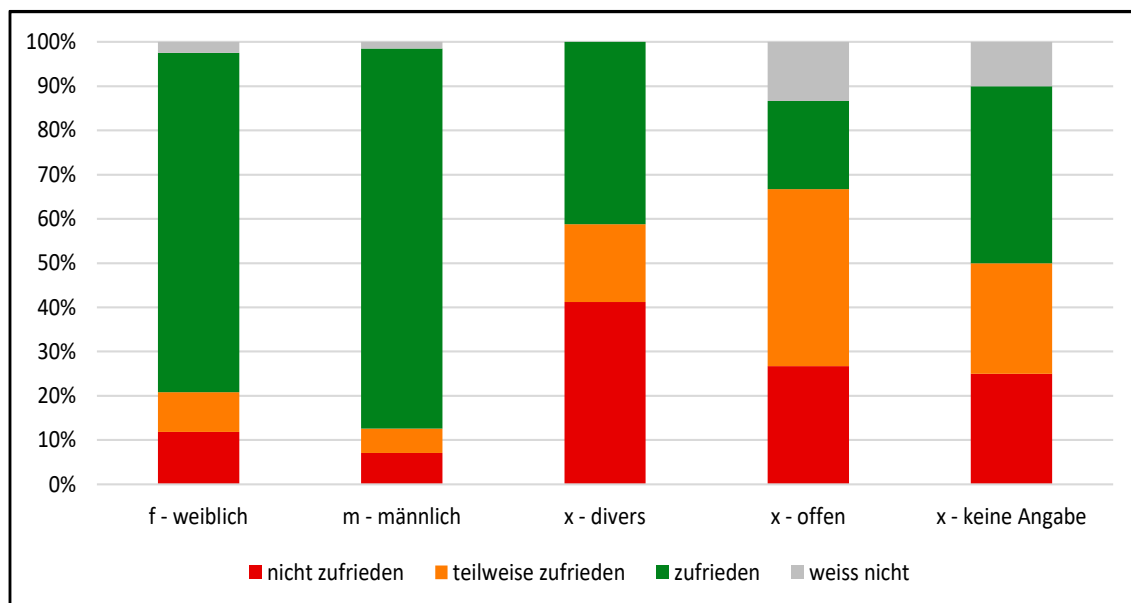


Quelle: IHS 2025

5.16.1 Geschlechtseinträge

Der Geschlechtseintrag im Personenstand wird durch Bundesgesetze geregelt und liegt nicht im Zuständigkeitsbereich des Landes Wien. 98% der Befragungsteilnehmer*innen haben einen Geschlechtseintrag als männlich oder weiblich. Eine Person hat den Geschlechtseintrag als inter, 17 Personen als divers, bei 15 Personen ist der Eintrag offen und bei 20 Personen keine Angabe. Insgesamt geben 11% aller Befragungsteilnehmer*innen an, dass sie mit ihrem Geschlechtseintrag nicht zufrieden sind, 8% sind nur teilweise zufrieden. Am zufriedensten sind Personen mit dem Geschlechtseintrag männlich (86% zufrieden), gefolgt vom Geschlechtseintrag weiblich (77% zufrieden). Personen mit anderen Geschlechtseinträgen hingegen sind mehrheitlich unzufrieden: nur (41 %) 7 von 17 Personen sind mit dem Geschlechtseintrag divers zufrieden, 20% (bei sehr kleinen Fallzahlen: sechs von 15 Personen) sind mit dem Eintrag offen zufrieden und 40% (fünf von 20 Personen) sind mit dem Eintrag keine Angabe zufrieden.

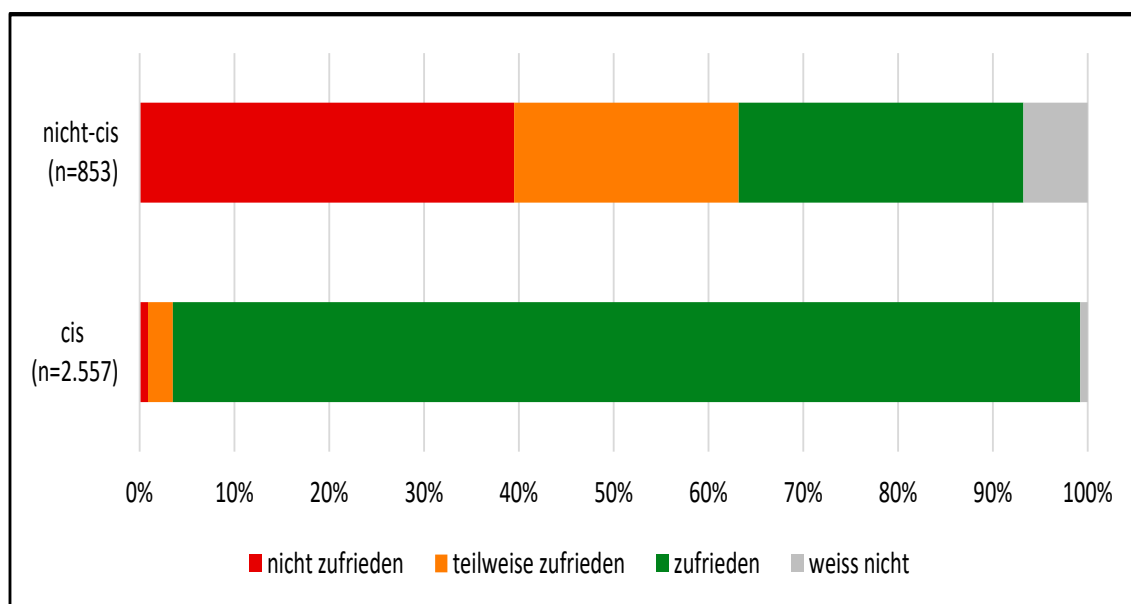
Abbildung 106: Zufriedenheit mit Geschlechtseintrag je nach Eintrag (Angaben in %)



Quelle: IHS 2025, n=3.405

Insgesamt geben 63% aller TIN+ Personen an, mit ihrem Geschlechtseintrag nicht oder nur teilweise zufrieden zu sein. 7% sind sich unsicher, ob sie zufrieden sind oder nicht, nur 30% geben an, zufrieden zu sein.

Abbildung 107: Zufriedenheit mit Geschlechtseintrag: cis/endo und TIN+ Personen im Vergleich (Angaben in %)



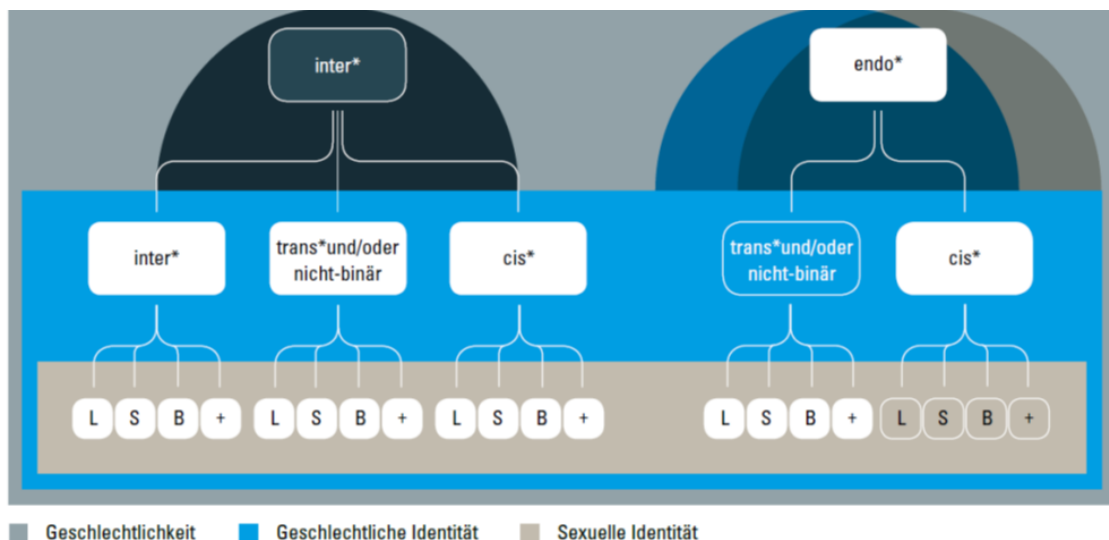
Quelle: IHS 2025, n=3.410

5.17 Gesonderte Auswertung: Intergeschlechtliche Personen

Im nächsten Abschnitt erfolgt eine Darstellung der qualitativen Antworten der 15 intergeschlechtlichen Befragten zu den unterschiedlichen Themen der Befragung. Ein direkter Vergleich mit den anderen Teilnehmer*innen ist auf Grund der kleinen Fallzahl in manchen Fällen nicht sinnvoll, daher wurde diese Auswertung als Ergänzung in dieser Weise ausgeführt. Teilweise werden Antworten zur Sicherung der Anonymität hier nicht intersektional verknüpft dargestellt, bzw. auch ausgelassen, zum Beispiel das Alter der intergeschlechtlichen Personen im Datensatz.

Aus der Studie *Inter* im Office?!* des Instituts für Diversity und Antidiskriminierungsforschung ist die folgende Abbildung entnommen, die die Verortung von intergeschlechtlichen Personen im LGBTIQ Spektrum beschreibt.

Abbildung 108: Geschlechtlichkeit, geschlechtliche und sexuelle Identität



Quelle: Frohn et al. 2020: 8

Von den 15 intergeschlechtlichen Befragungsteilnehmer*innen sind 9 Personen mit ihrem **Personenstandseintrag** zufrieden, eine Person ist teilweise zufrieden und drei Personen sind nicht zufrieden. Sieben Personen beschreiben ihren aktuellen Personenstand als weiblich, drei als männlich, eine Person als inter, eine als divers, zwei machen geben hierzu keine Auskunft. Probleme im Zusammenhang mit dem Personenstand oder den Ausweispapieren beschreibt eine Person als Angst vor Diskriminierung bei Ausweiskontrollen; zwei Personen erwähnen Diskriminierung durch die gesetzlichen Möglichkeiten zur Personenstandsänderung oder hinsichtlich dem Wunschpersonenstand; zwei Personen geben an, dass es schwierig ist, einen Behandlungsplatz bei kompetenten Ärzt*innen zu finden; zwei Personen machen Anmerkungen:

- Medizinisches Gutachten gibt Ärzten wieder die Hoheitsmacht über mein Sein
- ich muss meine intergeschlechtliche Identität durch ein fachärztliches Gutachten pathologisieren lassen als körperliche Erkrankung. Nachdem ich das als Menschenrechtsverletzung und Ungleichbehandlung erfahre, kann ich derzeit keinen alternativen Geschlechtseintrag erlangen.

Drei Personen beschreiben ihr geschlechtliches **Erscheinungsbild** am ehesten als feminin, eine als maskulin, fünf als androgyn, jeweils eine Person kann oder will sich nicht festlegen, vier Personen wählen Begriffe aus queeren Bezeichnungsformen wie Butch, Femme, Bär. Zwei Personen bezeichnen sich als lesbisch, eine als heterosexuell, fünf als bisexuell, drei als pansexuell und eine als queer, zwei weitere Nennungen sind unsexuell und sapiosexuell.

Die Personen sind zwischen 18 und 69 Jahren alt. Drei Personen geben an, eine Behinderung (oder Beeinträchtigung oder chronische Erkrankung) zu haben. Die Wohnformen als auch

Wohnkonstellationen sind unterschiedlich. Vier Personen sind Elternteil, sie fassen die Probleme als Regenbogenfamilie im Beruf, mit dem äußeren Erscheinungsbild, die Anerkennung der Geschlechtsidentitäten in der Familie folgendermaßen zusammen;

- Kompliziert. man gehört nirgendwo hin außer man passt sich an

Die Einkommenshöhen sind sehr unterschiedlich; acht Personen werden nicht finanziell unterstützt, sieben unterstützen auch niemanden finanziell. Vier Personen geben an, dass es eher schwierig ist, die monatlichen Ausgaben zu bewältigen, fünf Personen finden es eher leicht, zwei sehr leicht. Von fünf Personen wurde mindestens ein Elternteil oder ein*e Erziehungsberechtigte*r nicht in Österreich geboren, zwei Personen haben selbst Migrationserfahrung, drei Personen sind aus dem EU/EWR Raum. Die Bildungshintergründe sind unterschiedlich. Zwei Personen werden in Wien ständig gefragt, woher sie kommen, drei Personen erleben dies nie. Zwei Personen glauben, dass andere Menschen sie aufgrund Ihres Aussehens bzw. Ihres Auftretens immer als heterosexuell wahrnehmen, fünf Personen denken, dass dies selten so ist. Drei Personen denken, dass andere Menschen sie aufgrund Ihres Aussehens immer (eindeutig) als Mann bzw. Frau erkennen / lesen, drei Personen denken, dass dies oft der Fall ist, vier Personen selten. Zwei Personen sind Single, drei in LGBTIQ Zweierbeziehungen ohne Rechtsform, eine Person ist in einer heterosexuellen Beziehung, eine in Mehrfachbeziehungen und eine Person weist darauf hin, dass bei ihr LGBTIQ und heterosexuelle Zweierbeziehung ohne Rechtsform gleichzeitig zutrifft.

Die Personen sind in unterschiedlichen Branchen tätig, manche sind offen andere nicht. Manche möchten sich nicht (gänzlich) im **Arbeitsumfeld** outen, weil es keine Rolle für sie spielt, oder bereits Diskriminierungen in früheren Bereichen erlebt wurde, oder bekannt ist, dass die Führung konservativ ist. Anmerkungen auf die Frage *Was bräuchte es aus Ihrer Sicht,*

um offen in Ihrem Betrieb / an Ihrem Arbeitsplatz zu leben / out zu sein, bzw. sich outen zu können? sind wie folgt:

- Prinzipiell, dass im Betrieb inklusive und anti-diskriminatorische Maßnahmen umgesetzt werden, die sicherstellen, dass ich als intergeschlechtliche Person gleichbehandelt werde: richtige Datenerfassung aller Geschlechter und geschlechtsneutrale Anrede sowie kein Misgendern und den von mir verwendeten Namen benutzen (auch wenn ich offiziell noch nicht diese Daten ändern kann), kein geschlechtsspezifischer Kleidungs- und Performances Zwang (Frisur, Schminke, Bartrasur...), geschlechtsneutrale Klos, respektvoller Umgang intern miteinander, klare Vermittlung dessen auch nach außen/Unterstützung vom Betrieb, Sensibilisierungstrainings aller Angestellten + Führung, Berücksichtigung von Regenbogenfamilien (Karenz, Pflegeurlaub, etc.), gleiches auch in Richtung Kund*innen/Klient*innen. Maßnahmen müssen auch so umgesetzt werden, dass die Angestellten auch dahinterstehen möchten, auf Augenhöhe.
- Eine Art Meldestelle, guten gesetzlichen Schutz

Zwei Personen berichteten, **in den letzten 12 Monaten im Job diskriminiert, gemobbt, belästigt oder körperlich misshandelt worden zu sein**; sechs Personen vermeinten dies. Die Übergriffe beinhalteten beschimpfen, lächerlich machen, ungleiche Behandlung, unter Druck setzen, sexualisierte und körperliche Übergriffe, teilweise häufiger als fünf Mal. Als Gründe für die Übergriffe wurden zweimal Interphobie, aber auch Homophobie und Ablehnung nicht binärer Geschlechtlichkeit genannt. Dazu gehören:

- Beschimpfung, Attacken, Drohmails und so weiter
- natürlich werde ich auch oft im Rahmen meiner Berufstätigkeit misgendert, da insgesamt es ja an Wissen zu geschlechtlicher Vielfalt, Bildungsmaßnahmen, gleichen Rechten und dem Levelling-Up von Anti-Diskriminierungsschutz fehlt. Das ist sehr anstrengend. Es werden aber auch positive Erfahrungen genannt, beispielweise Unterstützung von Kolleg*innen und Lernbereitschaft bei gezielten Trainings durch VIMÖ.

Die folgenden Antworten erläuterten schließlich die Frage: Was bräuchte es aus Ihrer Sicht, um die Situation von LGBTIQ Personen in der Berufswelt zu verbessern beinhalteten:

- Zeitmaschine 200 Jahre in die Zukunft, leider werden wir es umwelttechnisch nicht so weit bringen/überleben, bis alle sich auf einem erträglichen Bewusstsein befinden könnten
- Wahre Sichtbarkeit und Gesetze

In Folge listen wir auch die Antworten auf die allgemeinere Frage: **Was könnte in Wien verbessert werden**, damit Sie sich als LGBTIQ Person (noch) zufriedener fühlen?

- Finanzierung von Peer Support vor allem im inter* Bereich
- Mehr Aufklärung über die Bedürfnisse von intergeschlechtlichen Menschen.
- Ich möchte als Person angenommen werden, nicht als *Mitglied von LGBTQIA*
- Alle Fachkräfte, Beamt*innen, städtische Angestellte müssen sensibilisiert und geschult werden, städtische Einrichtungen müssen an die Bedarfe von LGBTIQ angepasst werden, hier fehlt viel in der Umsetzung, LGBTIQ Menschen werden immer noch als unsichtbare Minderheit behandelt
- Offene lgbtiq Personen in der Stadtregierung

Wenn intergeschlechtliche Personen über ihr **Leben in Wien als älterer Mensch** denken, sind ihnen folgende Dinge am wichtigsten (jeweils 8 Nennungen):

- offen als LGBTIQ Person leben können
- Kontakte zu befreundeten Personen haben und soziale Netzwerke nutzen können
- LGBTIQ spezifische bzw. sensibilisierte medizinische Versorgung
- LGBTIQ spezifische bzw. sensibilisierte psycho-soziale Versorgung

*Die Hälfte der Personen gibt an, in den letzten 12 Monaten im **öffentlichen Raum Diskriminierungserfahrungen** gemacht zu haben. Auch hier kam es zu Beschimpfungen, lächerlich machen, körperlichen und sexualisierten Übergriffen. Als Gründe wurden am häufigsten Aussehen, Interphobie, Transphobie, Homophobie und Ablehnung nicht-binärer Geschlechtsidentitäten genannt. Am häufigsten, jeweils fünfmal wurden jeweils die offene Straße, öffentliche Verkehrsmittel/Stationen/Bahnhöfen und Geschäfte genannt; am zweihäufigsten, jeweils dreimal Lokale und Begegnungen mit der Polizei. Fast gleich oft wehrten sich die Personen in der Situation oder ignorierten die Übergriffe. Die Personen fühlen sich mittelmäßig wohl in ihrem Wohnumfeld. Sie wünschen sich: Mehr Aufklärung; mehr LGBTIQ friendly (Kultur)einrichtungen in der Nähe, Aufklärung, Bildung, Sichtbarkeit. Mehr als die Hälfte meidet aus Angst vor Diskriminierung/Gewalt bestimmte Plätze/Orte in Wien, dazu gehören:*

- U6 abends, wenn Betrunkene unterwegs sind. Westbahnhof.
- Dunkle Straße, u Bahn spät nachts,
- Freitag oder Samstagnacht möchte ich nicht so gerne dort unterwegs sein, auch nicht mit den Öffis, wo viele Menschen fortgehen, da dort betrunkene Menschen schnell grenzüberschreitend werden, z.B. Schwedenplatz
- Prater am Abend, U6 Nähe unter den Bögen.

Was bräuchte es, damit Sie sich an diesen Plätzen/Orten sicher fühlen?

- Awareness Konzept
- Awarenessteams, aber auch, dass die Orte und Räume selbst Awarenesskonzepte haben, die etwas anderes bieten als nur die Möglichkeit, die Polizei zu rufen
- Licht!

Alle Personen haben persönliche **Netzwerke für Krisenfälle**, die meisten berichten Freund*innen oder Partner*innen im Fall von Übergriffen oder Belästigungen. Zwei von den drei Personen die bereits Beratungsstellen in Anspruch genommen haben, nennen VIMÖ als Anlaufstelle.

Im Bereich Gesundheit besuchen intergeschlechtliche Personen unterschiedlich oft Fach- und praktische Ärzte. Vier Personen waren in den letzten fünf Jahren stationär im Krankenhaus, (fünf Personen gaben an, dass sie es nicht waren, sechs Personen beantworteten diese Frage nicht).

Was wäre aus Ihrer Sicht in **Krankenhäusern** besonders wichtig, damit sich LGBTIQ Personen wohlfühlen können?

- Phu Lange Liste, menschenrechtsbasierte Schulungen, Respekt, Konsequenzen für inter* Feindlichkeit, IGM Verbot, Strafbarkeit von Mediziner*innen, und und und...
- Kenntnisse. Habe aber keine schlechten Erfahrungen gemacht.
- LGBT Symbole! Regenbögen Flagge Innen und außen

Gab es mit dem **Gesundheitssystem** in den letzten 12 Monaten ein besonders POSITIVES Erlebnis, das mit Ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität in Zusammenhang steht?

- ich war das erste Mal bei einer Gynäkologin, die mich nicht pathologisiert und mit Respekt behandelt hat, nachdem ich mir Tipps aus der TIN-Community geholt habe

Die befragten intergeschlechtlichen Personen sind sehr an LGBTIQ **Politik und Themen** interessiert. Die WAsT ist den meisten bekannt. Folgende Arbeitsschwerpunkte sind für sie die Ihrer Meinung nach wichtigsten LGBTIQ spezifischen Themen für die nächsten Jahre?

- Inter* und Trans* rechte
- Normalisieren. Was ich nicht gut finde, das Thema jedem aufs Auge zu drücken. Ich möchte nicht was Besonderes, sondern Teil der Gesellschaft sein.
- IGM-Verbot Levelling Up bei Anti-Diskriminierung Hate Crime und Hate Speech Rechtliche Anerkennung und Gleichstellung aller Geschlechter
- LGBTIQ und Behinderung LGBTIQ Altsein und Pflege LGBTIQ Migrationsaspekte LGBTIQ und etische Aspekte im Leben, Arbeit und Krankheit
- Ich möchte mein Leben ungestört leben. Habe auch sichtbaren Migrationshintergrund. Nicht jede Frage, wo ich herkomme, ist böse gemeint. Und warum ich Sport nur mit queeren Personen machen soll oder in ein queeres Altersheim gehen soll erschließt sich mir nicht. Ich möchte kompetent gepflegt werden, wenn ich alt bin, kompetent behandelt werden und dabei reicht es, wenn ich akzeptiert werde. Es soll einfach nur KEINE Rolle spielen, ich brauche keine Sonderbehandlung.