

# Prävention von Gewalt und Diskriminierung in der HOSI Wien

## Präambel

Die HOSI Wien ist Österreichs ältester LGBTIQ-Verein. Die Mitglieder setzen sich seit über 43 Jahren gegen Diskriminierung und für eine akzeptierende Gesellschaft ein. Strukturelle Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität sind Formen von Gewalt. In unserer Gesellschaft gibt es viele Formen von Gewalt: Neben struktureller Gewalt, zu der neben Queerfeindlichkeit bspw. auch Rassismus, Ableismus (Behindertenfeindlichkeit) und Klassismus (Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft) gehören, gibt es physische, psychische, finanzielle und spirituelle Gewalt. Sexualisierte Gewalt und Missbrauch sind Formen der Gewalt, die oftmals im Fokus von Präventionskonzepten stehen.

Dieses Präventionskonzept ist umfassender als die Konzepte vieler anderer Vereine. Warum das so ist, ergibt sich aus unserem Leitbild:

*Die HOSI Wien „engagiert sich für eine Gesellschaft und eine Welt, in der die Menschenrechte aller geachtet werden und alle gleichberechtigt und frei von Diskriminierung u. a. aufgrund ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität leben können. [...] Die HOSI Wien versteht sich als Teil der Zivilgesellschaft, die für eine gerechtere Welt und gegen Ausbeutung, Armut, Unterdrückung und Gewalt kämpft. Sie ist daher sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene solidarisch mit allen Gruppen und Initiativen, die sich gegen Sexismus, Heterosexismus, Transphobie, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und verwandte Ausgrenzungssphänomene wenden und diese bekämpfen.“*

Entsprechend unserem Leitbild wollen wir in unseren Räumlichkeiten und auf unseren Veranstaltungen bestmöglich dafür sorgen, dass niemand Gewalt und Diskriminierung erfährt. Dabei können wir nicht garantieren, dass wir immer einen gewalt- und diskriminierungsfreien Raum schaffen. Aber durch Präventionsarbeit können wir die Hürden für Täter\*innen erhöhen und dafür sorgen, dass Grenzverletzungen schneller sichtbar und angesprochen werden. Außerdem hilft ein Präventionskonzept dabei, in Krisen nicht den Kopf zu verlieren und schnell und im besten Sinne aller Betroffenen handeln zu können.

Wir solidarisieren uns mit Betroffenen von Gewalt und Diskriminierung und schaffen Strukturen, die Vorfälle ansprechbar machen.

Mit diesem Konzept sichern wir die Schutzräume, die wir bieten, weiter ab und beziehen klar Stellung gegen Gewalt und Diskriminierung. Unser Anspruch gilt dabei sowohl den ehrenamtlich Engagierten der HOSI als auch ihren Angestellten sowie allen Gäst\*innen gegenüber.

## Unsere Haltung als Verein

Die Ziele der Präventionsarbeit in der HOSI Wien lauten wie folgt:

- Wir stärken queere Menschen im Allgemeinen und Jugendliche im Besonderen.
- Wir beziehen aktiv Position gegen (sexualisierte) Gewalt und Diskriminierung.
- Wir beugen Risiken vor und übernehmen Verantwortung angesichts der gesellschaftlichen Faktenlage.
- Wir sichern den Schutzraum, den wir schaffen.

- Wir sind uns als Verein im Klaren über unsere Handlungsoptionen bei Verdachtsfällen und in Krisen.
- Wir leben einen verantwortungsbewussten Umgang mit Nähe und Distanz. Insbesondere die ehrenamtlich aktiven Mitglieder übernehmen Verantwortung als Vorbilder für positive zwischenmenschliche Beziehungen.
- Wir professionalisieren unsere Arbeit und sichern diese ab.

## Definitionen

Die Wahrscheinlichkeit, dass in und um unseren Verein Gewalt und Diskriminierung vorkommen, ist hoch. Auch wenn die Zahlen von Betroffenen je nach Gewaltform bzw. je nach Studie stark schwanken und gleichzeitig von einer hohen Dunkelziffer, insbesondere bei sexualisierter Gewalt, ausgegangen werden muss, passiert Gewalt in allen Altersgruppen, sozialen Schichten und kulturellen und religiösen Gruppen.

Dass Betroffene von Gewalt sich nicht melden, weil sie davon ausgehen, dass ihnen nicht geglaubt wird, ist in Anbetracht der geringen Anzahl von Falschbeschuldigungen (< 3 %) fatal.

## Arten von Gewalt

Folgende Arten von Gewalt differenzieren wir:

- Physische Gewalt: Körperliche Übergriffe wie Schläge, Tritte, Festhalten etc.
- Psychische/seelische Gewalt: Angriffe auf das Selbstbewusstsein einer Person, bspw. durch Einschüchterung, Ausgrenzung, Anschreien, Verleumdung, Drohung, Demütigung
- Spirituelle Gewalt: Druck wird durch den Missbrauch geistlicher Autorität ausgeübt; eine Person kennt vermeintlich den göttlichen Willen und zwingt anderen entsprechende Handlungen auf und schafft Abhängigkeiten
- Sexualisierte Gewalt/Missbrauch: Bei sexualisierter Gewalt geht es um das Ausnutzen eines Machtgefälles, in dem sexuelle Handlungen erzwungen werden. Es handelt sich dabei um körperliche und psychische Gewalt. Als sexueller Missbrauch können sowohl versuchte und vollendete Übergriffe, sowohl mit als auch ohne Körperkontakt gewertet werden. Ausschlaggebend ist einerseits das Alter, denn Kinder und Jugendliche können aufgrund ihres Entwicklungsstandes sexuellen Handlungen mit Erwachsenen nicht wissentlich zustimmen. Aber auch das Gefälle an Macht, Autorität und Durchsetzungsvermögen zwischen Täter\*in und Opfer spielt eine Rolle.

Von diesen Formen der Gewalt, die individuell auf Menschen wirken, ist strukturelle Diskriminierung, also Diskriminierung aufgrund von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, zu unterscheiden. Queere Menschen erfahren regelmäßig Diskriminierung aufgrund ihrer sexuellen Orientierung und/oder Geschlechtsidentität durch die heteronormative Dominanzgesellschaft.

Weitere Formen von struktureller Diskriminierung sind:

- Rassismus: Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe bzw. einer angenommenen Herkunft/Nationalität/ethnischen Zugehörigkeit gegenüber Schwarzen Menschen und People of Colour. Rassismus beinhaltet u.a. auch die Vorstellung, dass diese Merkmale eine Ordnung in der Gesellschaft vorgeben, z.B. dass weiße Menschen mehr wert seien als andere.

- Sexismus: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, Sexualisierung aufgrund des Geschlechts.
- Ableismus (Behindertenfeindlichkeit): Diskriminierung von Menschen mit körperlichen und/oder psychischen Einschränkungen oder Lernschwierigkeiten
- Ageism (Altersdiskriminierung): Diskriminierung aufgrund des (zu niedrigen/zu hohen) Alters
- Klassismus: Diskriminierung aufgrund eines angenommenen oder vermeintlichen sozialen und/oder finanziellen Status. Hier spielen sowohl finanzielle Ressourcen als auch kulturelle Bildung, aber auch Faktoren wie Benehmen und Interessen eine Rolle in der Bewertung der Klassenzugehörigkeit.
- Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung: Auch hier geht es um gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, also die Herabsetzung aufgrund der (angenommenen) Zugehörigkeit zu einer Religion/Weltanschauung, wie bspw. Islamfeindlichkeit.
- Antisemitismus: Vorurteile gegenüber und Ablehnung von Jüdinnen\*Juden gemäß der Arbeitsdefinition der IHRA, die insbesondere angesichts der österreichischen und europäischen Geschichte, aber auch aufgrund verschiedenster politischer und religiöser Strömungen in unserer Zeit relevant sind.

Als queerer Verein ist es uns besonders wichtig, auch gegen Diskriminierung aufzustehen, die sich nicht auf queere Merkmale bezieht. Einerseits weil auch queere Menschen von anderen Formen der Diskriminierung betroffen sein können, und andererseits, weil wir, wie im Leitbild beschrieben, in einer Gesellschaft leben wollen, in der die Menschenrechte aller geachtet werden.

### **Schwere von Gewalt**

Menschen empfinden grenzüberschreitende Handlungen aufgrund der ganz persönlichen Erfahrungen unterschiedlich. Deshalb ist nicht jede Handlung, die Grenzen überschreitet, ein Übergriff, der Intervention von außen und harte Konsequenzen erfordert. Die Wahrnehmung der betroffenen Person steht daher immer im Mittelpunkt. Grenzüberschreitende Handlungen können in drei Kategorien fallen:

- Grenzverletzungen können immer passieren und sind in der Regel unabsichtliche, einmalige Handlungen. Die involvierten Personen können sie unter sich und in einem Gespräch ausräumen.
- Übergriffe sind Handlungen, die absichtlich und bewusst gesetzt werden. Auch wiederholte Grenzverletzungen sind Übergriffe. Es kann in leichte und schwere Übergriffe unterschieden werden.
- Straftaten sind strafrechtlich relevante Handlungen. Sie können sowohl Grenzverletzungen als auch Übergriffe sein.

Einen expliziten Unterschied machen wir bei Diskriminierung: Da es sich um gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit handelt, ist nicht ausschließlich ausschlaggebend, ob eine direkt angesprochene Person eine diskriminierende Äußerung als beleidigend empfindet, sondern dass eine Gruppe stereotypisiert wird. Deshalb dulden wir diskriminierende Äußerungen und Handlungen nie, unabhängig davon, ob es ein\*e Kläger\*in gibt oder nicht.

## **Umsetzung**

### **Präventionsbeauftragte**

Prävention ist ein Thema das nie "zu Ende" ist. Um zu gewährleisten, dass die ehrenamtlich aktiven sowie neue ehrenamtlich aktive Mitglieder der HOSI Wien sich regelmäßig mit Gewaltprävention beschäftigen können, ernennt der Vorstand der HOSI Wien zwei Präventionsbeauftragte. Die Präventionsbeauftragten müssen im Bereich der Prävention ausgebildet sein. Sie sollten unterschiedlichen Geschlechts sein und nicht im gleichen Team arbeiten. Sie werden nach jeder Generalversammlung ernannt.

### **Verhaltenskodex**

Die ehrenamtlich aktiven Mitglieder sowie die Angestellten der HOSI Wien arbeiten nach einem Verhaltenskodex. Dieser wurde mit Vorstandsmitgliedern sowie Ehrenamtlichen aus den HOSI Teams erarbeitet. Neue Ehrenamtliche und Angestellte verpflichten sich ebenfalls, sich an den Kodex zu halten und unterschreiben diesen bei Beginn ihrer Tätigkeit.

Der Kodex basiert auf folgenden Prämissen:

- Wir schauen aufeinander und auf die Menschen, die bei uns zu Gast sind.
- Wenn uns etwas komisch vorkommt, oder wir etwas als grenzverletzend/übergriffig/gewaltvoll wahrnehmen, schauen wir nicht weg. Wir schreiten, soweit möglich, selbst ein und kommunizieren Grenzen klar und deutlich.
- Wir glauben Betroffenen.
- Wir sind uns unserer Vorbildwirkung sowohl in unserer Arbeit als auch in unserem sonstigen Verhalten in den Räumen und auf den Veranstaltungen der HOSI bewusst und streben nach dem Standard eines diskriminierungs- und gewaltfreien Miteinanders.
- Wir verstehen die HOSI als "safer space" und sind uns der Verantwortung, diesen für alle Gäst\*innen zu erhalten, bewusst.
- Die Mitglieder der diversen Teams sprechen sich bei Auffälligkeiten sowohl in ihren Teams als auch untereinander ab.
- Wir beteiligen uns nicht an der Verbreitung von Gerüchten. Insbesondere besprechen wir Dinge, die Betroffene von Gewalt oder Diskriminierung uns mitteilen, nicht mit Außenstehenden, sondern nur mit Menschen, die im gleichen Team arbeiten oder Ansprechpersonen im Vorstand der HOSI Wien sind.

### **Workshops**

Die Präventionsbeauftragten bieten mindestens einmal im Jahr einen mehrstündigen Präventionsworkshop für alle ehrenamtlich aktiven Mitglieder an. Nach Bedarf werden zusätzlich Angebote geschaffen, bspw. für das Jugendteam oder themenspezifische Workshops.

Folgende verpflichtende Absprachen gelten für die ehrenamtlich aktiven Mitglieder:

- Alle Mitglieder des Vorstands müssen einen Präventionsworkshop besuchen.
- Alle Mitglieder von Teams, die Gruppenabende betreuen, müssen einen Präventionsworkshop besuchen. Die Leiter\*innen der Teams müssen mindestens einmal pro Jahr am Workshop teilnehmen.
- Alle Barkräfte der HOSI Wien müssen einen Präventionsworkshop besuchen.
- Die hauptamtlich Angestellten der HOSI Wien müssen einen Präventionsworkshop besuchen.

## Weitere Absprachen

Den Verhaltenskodex unterschreiben alle ehrenamtlich aktiven Mitglieder sowie die Angestellten der HOSI Wien. Der Verhaltenskodex wird regelmäßig von den Präventionsbeauftragten in Rücksprache mit den Teams auf Aktualisierungsbedarf hin überprüft.

Es gibt einen Interventionsplan für Krisenfälle. Dieser enthält klare Handlungsschritte, und definiert Verantwortlichkeiten in einer Krise.

Es gibt einen zusätzlichen Interventionsplan für den Fall, dass Obleute beschuldigt werden bzw. sich übergriffig verhalten.

## Ansprechbar

Dieses Konzept wird Mitgliedern und Gäst\*innen zugänglich gemacht. Um insbesondere regelmäßigen Gäst\*innen das Ansprechen von grenzverletzendem, übergriffigem und diskriminierendem Verhalten zu erleichtern, werden sie aktiv auf das Konzept hingewiesen. Es wird auf der Website der HOSI Wien online gestellt und in einem eigenen Newsletter ausgeschrieben. Des Weiteren liegt es in ausgedruckter Form im Lokal sowie im Salon Helga auf. In Auszügen hängt es zudem in den Toiletten, da die Gäst\*innen dort in Ruhe lesen können.

Eine Feedback-Box im Gugg, die an einem zugänglichen, aber nicht gut einsehbaren Ort aufgestellt wird, ist eine weitere Maßnahme, um es Menschen zu ermöglichen, auf Übergriffe hinzuweisen und sonstiges Feedback zu geben - auf Wunsch auch anonym.

## Materialien und Ressourcen

Auswahl an Materialien rund um die Themen Gewaltschutz und Diskriminierung:

- Projekt und Ressourcensammlung zu Konsens: <https://imaginingdesires.at/>
- Interview mit Maria Dalhoff (selbstlaut) zu Konsens: [https://selbstlaut.org/wp-content/uploads/Dalhoff\\_Konsens\\_der\\_Standard\\_Hausbichler2023.pdf](https://selbstlaut.org/wp-content/uploads/Dalhoff_Konsens_der_Standard_Hausbichler2023.pdf)
- Blog der Journalistin, Autorin und Aktivistin Rebecca Maskos zu Ableismus, Behindertenfeindlichkeit, Gender u.v.m.: <https://rebecca-maskos.net/>
- 

### Bücher

- Ursula Enders (2003): Zart war ich, bitter war's. Handbuch gegen sexuellen Missbrauch
- Emilia Roig (2021): Why we matter – Das Ende der Unterdrückung
- Tupoka Ogette (2017): Exit Racism (auch als Hörbuch auf Spotify)
- Frede Macioszek & Julian Knop (Hg.) (2022): Klassenfahrt: 63 persönliche Geschichten zu Klassismus und feinen Unterschieden
- 

### Beratung

- <https://www.gewaltinfo.at/> - Liste vieler Beratungsangebote in ganz Österreich für unterschiedliche Zielgruppen

- <https://selbstlaut.org/> - Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen
- <https://www.wienernetzwerk.at/> - Wiener Netzwerk gegen sexuelle Gewalt an Mädchen, Buben und Jugendlichen