

# Homosexualität in der Familie

Handbuch für familienbezogenes  
Fachpersonal

## Impressum

Herausgegeben vom Familien- und Sozialverein  
des Lesben- und Schwulenverbandes in Deutschland  
(LSVD) e.V.  
Postfach 103414  
50474 Köln

Redaktion: Ilka Borchardt, Heiko Reinhold

Lektorat: Juliane Steinbrecher, Köln

Layout und Satz: fsg3, München

Druck: DFS Druck Brecher GmbH, Köln

Stand: März 2014

ISBN 978-3-00-044573-6

[www.homosexualitaet-familien.de](http://www.homosexualitaet-familien.de)

Gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

# Inhalt

<b>Grußwort</b>			
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	06		
<b>1 Einleitung</b>			
<b>1.1 Projektarbeit als Impulsgeber für den gesellschaftlichen Wandel</b>			
Axel Hochrein, Bundesvorstand LSVD	08		
<b>1.2 Aufklären, Sensibilisieren, Vernetzen</b>			
Klaus Jetz, Geschäftsführer LSVD	10		
<b>1.3 Das Projekt „Homosexualität und Familien“</b>			
Ilka Borchardt & Heiko Reinhold	12		
1.3.1 Angebote	12		
1.3.2 Erfolge und Widerstände	14		
Projektteam und wissenschaftlicher Beirat	17		
<b>2 Wahrnehmungen, Erfahrungen, Soziale Arbeit</b>			
<b>2.1 Bilder in der Sozialen Arbeit zum Thema „Homosexualität und Familien“</b>			
Ilka Borchardt & Heiko Reinhold	20		
2.1.1 Familie ist Vater, Mutter und mindestens ein (leibliches) Kind	21		
2.1.2 Ein Kind braucht Mutter und Vater	22		
2.1.3 Homosexualität und Familie schließen sich aus	23		
2.1.4 Migrationsfamilien sind anders als Familien ohne Migrationshintergrund	24		
2.1.5 Bilder und ihre Effekte	24		
<b>2.2 Stereotype und Vorurteile</b>			
Jenny Roth & Melanie C. Steffens	25		
2.2.1 Aktivierung und Anwendung von Stereotypen und Vorurteilen	26		
2.2.2 Unterschiede zwischen Menschen in der Anwendung von Stereotypen und Vorurteilen	27		
2.2.3 Einflüsse der Situation auf die Anwendung von Stereotypen und Vorurteilen	27		
2.2.4 Reduzierung von Stereotypisierung und Vorurteilsanwendung	28		
2.2.5 Konsequenzen von Stereotypen und Vorurteilen für die betroffenen Personen			29
2.2.6 Reaktionen von betroffenen Personen auf Stigmatisierung			29
2.2.7 Stereotype und Vorurteile gegenüber Lesben und Schwulen			30
<b>2.3 Auswirkungen von Stereotypen auf das Fachpersonal in der Sozialen Arbeit mit Familien</b>			
Heiko Reinhold			33
<b>2.4 Auf dem Weg zur Regenbogenkompetenz</b>			
Ulrike Schmauch			37
2.4.1 Einleitung: Fallbeispiel und Ausgangslage			37
2.4.2 Situationen in der Praxis			39
2.4.3 Zwei Handlungsebenen			41
2.4.4 Schluss			45
<b>2.5 Erfahrungen des Fachpersonals in der Sozialen Arbeit</b>			
Ilka Borchardt & Heiko Reinhold			46
2.5.1 Perspektivwechsel			46
2.5.2 Übersetzung			47
2.5.3 Irritation als Chance (für Austausch)			48
2.5.4 Fragen			50
<b>2.6 „Homosexualität und Familien“ als Thema in familienbezogenen Einrichtungen</b>			
Ilka Borchardt & Heiko Reinhold			51
2.6.1 Verstehen, Fachwissen sammeln			52
2.6.2 Wissen umsetzen auf personeller Ebene			53
2.6.3 Wissen umsetzen auf institutioneller Ebene			55
<b>3 Der Umgang von Familienangehörigen mit einem Späten Coming-out in der Familie</b>			
Melanie C. Steffens & Janine Dieckmann			58
<b>3.1 Stand der Forschung</b>			58
<b>3.2 Die vorliegende Studie</b>			63
<b>3.3 Die befragten heterosexuellen Partnerinnen und Partner</b>			65

en meist umso massiver aus, je stärker sich jemand durch einen homosexuellen Lebensentwurf provoziert fühlt. Hinzu kommt, wie stark die eigenen unverarbeiteten homosexuellen Empfindungen unterdrückt werden müssen. Stereotype stehen dann nicht nur der Beraterischen Empathie im Weg, sondern verhindern auch den konstruktiven Umgang mit dem Beratungsanliegen für den Ratsuchenden und damit auch einen Beratungserfolg.



**Stellen Sie sich die folgenden Fragen, lassen Sie Ihrer Assoziation freien Lauf und sammeln Sie auch Begriffe oder Deutungen, die eben nicht „politisch-korrekt“ sind:**

**1. Welche Stereotype oder Vorurteile kennen Sie gegenüber**

- a) Lesben    b) Schwulen    c) Homosexuellen    d) Bisexuellen    e) Heterosexuellen

**2. Mit welchen Reaktionen des Umfelds haben Menschen mit einem Coming-out zu rechnen?**

**3. Sammeln Sie fünf Begriffe für**

- a) „typisch Familie“    b) „typisch homosexuell“

Tauschen Sie sich in der Gruppe über Ihre Assoziationen aus! Welche gemeinsamen Gedanken hatten Sie, oder wo haben Sie andere Denkansätze gefunden? Stimmen Ihre Stereotype und Vorurteile für alle Altersgruppen, Kulturen und sozialen Gruppen überein? Fallen Ihnen Gegenbeispiele ein?

In jedem Arbeitsfeld muss das Fachpersonal in Beratung und Bildung bei der Auseinandersetzung mit Fachwissen und Selbsterfahrung laufend seine Grundhaltung auf Authentizität prüfen, das heißt ob sie auch wirklich ohne Bedingungen zu akzeptieren ist (Rogers 1961). Entsteht im Beraterischen Prozess eine Inkongruenz im Verständnis des Beratungsanliegens der beratenden zur ratsuchenden Person, so ist es an der beratenden Person, an diesem Defizit zu arbeiten und auch diesen Schritt den Ratsuchenden transparent zu machen.

Die Beraterinnen und Berater sollten generell und insbesondere beim Thema Homosexualität ihre eigenen Stereotype überprüfen, wie es aus der Antidiskriminierungs- und Bildungsarbeit durch die Ansätze der Vorurteilsbewusstheit und Pädagogik der Vielfalt bekannt ist. Hier stellt sich nun die Frage, wie an die eigenen Stereotype herankommen, wenn sie oftmals unbewusst sind? Bewährt hat sich hier die Reflexion mit Teamkolleginnen und -kollegen oder mit mehreren Personen als Gruppenübung (z. B. Teamsitzung). Dabei sollte die Gruppe nicht allzu groß sein, damit eine geschützte wertschätzende Atmosphäre geschaffen werden kann, in der es erlaubt ist, Stereotype zu formulieren und gemeinsam zu dekonstruieren.

## 2.4 Auf dem Weg zur Regenbogenkompetenz | Ulrike Schmauch

### 2.4.1 Einleitung: Fallbeispiele und Ausgangslage

Eine Sozialarbeiterin berichtet in der Supervision aus ihrer Arbeit im Jugendzentrum<sup>7</sup>: „Als Lena uns gesagt hat: ‚Ich bin lesbisch!‘ – da war das für uns ganz normal. Das Team ist offen, wir haben kein Problem mit Homosexualität. Aber dann hat mich ihre Mutter angerufen. Sie sagte, sie sei total verzweifelt. Lena hätte ihr gesagt, dass sie lesbisch ist, und das hätte sie total geschockt. Das sei ja entsetzlich. Sie müsse es dem Stiefvater sagen, und der werde dann erst recht ausrasten. Was sie nun machen solle? – Ich sagte der Mutter, dass ich über ihre Frage nachdenken und sie in Kürze zurückrufen würde. Denn ich wusste erst mal keine Antwort. Dann habe ich im Internet gegoogelt: Was tun beim Coming-out und so weiter und sie dann zurückgerufen. Ich weiß ja, die Familie kommt aus Polen, und da tun sie sich schwer mit Homosexualität. Ich habe der Mutter geraten, es nicht ihrem Mann zu sagen, sondern es Lena zu überlassen, ob und wann sie mit ihrem Stiefvater darüber reden will, dass sie lesbisch ist. Am Ende ist es eigentlich ein tolles Gespräch geworden.“

In dem Beispiel wird ein Widerspruch deutlich: einerseits ist Homosexualität<sup>8</sup> für das Team und die Sozialarbeiterin selbst „kein Problem“, andererseits zeigen sich in der konkreten Umsetzung durchaus Schwierigkeiten. Die Sozialarbeiterin hat nicht das Gefühl, auf verfügbares Handlungswissen zurückgreifen zu können – weder in der eigenen beruflichen Erfahrung oder Ausbildung, noch bei den Kolleginnen oder Kollegen des Teams. Da es im Internet viele Websites zum Coming-out gibt, findet sie dort hilfreiche Anregungen für das Gespräch mit der Mutter. Insgesamt geht sie mit der Situation – den Gefühlen der Mutter und der eigenen Unsicherheit – gut um. Die Frage ist aber: Warum hat die Sozialarbeiterin keine Anregung in ihren eigenen professionellen Ressourcen gefunden, sei es im Team, sei es in Ausbildung und Berufserfahrung?

Für den Umgang mit Homosexualität im Alltag Sozialer Arbeit ist dieser Widerspruch nach meiner Erfahrung charakteristisch. Soziale Fachkräfte haben nach eigener Aussage im Umgang mit Homosexualität in der Regel ganz allgemein „kein Problem“, im

<sup>7</sup> Alle Angaben im Fallbeispiel sind anonymisiert, ebenso wie die Angaben in allen weiteren Praxisbeispielen im Text. <sup>8</sup> Die Regenbogenkompetenz bezieht sich insgesamt auf alle sexuellen Minderheiten. In diesem Artikel beschränke ich mich aber darauf, auf Lesben und Schwule einzugehen, da sie die größte Untergruppe darstellen und auch im Mittelpunkt dieses Handbuchs stehen.

Gegenteil, sie ist für sie „ganz normal“; doch gleichzeitig zeigen sich bei ihnen häufig Unsicherheiten und Schwierigkeiten auf der Handlungsebene. Eine Befragung der Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe zur Situation von lesbischen, schwulen und Transgender Kindern, Jugendlichen und Eltern in München ergab, dass die Fachkräfte sich im Umgang mit diesen Klientinnen und Klienten selbst als tolerant, vorurteilsfrei und kompetent einschätzen (vgl. Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen 2011). Die positive Selbsteinschätzung steht jedoch im Kontrast zu Studien, in denen lesbische, schwule und bisexuelle Jugendliche ihrerseits angeben, kaum je Unterstützung durch soziale Fachkräfte erfahren zu haben (exemplarisch: Watzlawick 2004; Mattfeldt, Thiede 2005; Simon 2008; Steffens, Wagner 2009). Der gleiche Befund ergibt sich aus der Analyse von Interviews, die Studierende im Rahmen meiner Seminare zu „Sexueller Orientierung“ an der Fachhochschule Frankfurt am Main durchführten. Darin berichten Lesben und Schwule, Bisexuelle und Transgender verschiedener, auch junger Altersgruppen vielfach darüber, dass sie vergeblich gehofft hatten, von Pädagoginnen und Pädagogen in ihrer Situation wahrgenommen und unterstützt zu werden. Der Kontrast zwischen dem positiven Selbstbild und der Fremdwahrnehmung zeigt, dass es Ratsuchenden nichts nützt, wenn soziale Fachkräfte „im Geheimen“ eine tolerante Haltung in sich tragen, die in der Realität und im Kontakt mit dem Gegenüber unerprobt bleibt. Es kommt darauf an, dass Fachkräfte ihre Position aktiver als bisher zum Ausdruck bringen, dass sie ihre akzeptierende Haltung zur Homosexualität sichtbar und hörbar zeigen und spürbar in kompetentes berufliches Handeln umsetzen.

Da Soziale Arbeit ein Teilsystem der modernen Gesellschaft ist, finden sich in ihr die gleichen Widersprüche im Umgang mit sexuellen Minderheiten wie in der Gesellschaft insgesamt. Nichtheterosexuelle Formen des Begehrens und Zusammenlebens werden heute in Deutschland zum Teil anerkannt – und gleichzeitig immer noch ausgegrenzt und entwertet. Im Zuge der sexuellen Liberalisierung seit den 1960er-Jahren sind einige Benachteiligungen abgebaut worden. Dies gilt für die rechtliche Ebene, für einige Bereiche des Alltagslebens, der Medien und der Popkultur, und für manche Prominente, die sich nun öffentlich zu ihrer Homosexualität bekennen können, ohne dass es ihnen in der öffentlichen Wahrnehmung schadet. Den Verbesserungen steht die Tatsache gegenüber, dass Vorurteile gegen „sexuelle Abweichung“ in vielen sozialen Milieus fortbestehen, sich also nicht einfach im Zuge fortschreitender Modernisierung von selbst aufgelöst haben. Diese Ablehnung ist eng verknüpft mit patriarchalen, strikt polarisierten Geschlechterbildern und mit Vorstellungen von normaler bzw. natürlicher Sexualität. Solche Vorstellungen sind Teil der gesellschaftlichen Heteronormativität, die als integralen Bestandteil immer Homosexualitätsfeindlichkeit enthält. Unterhalb einer liberalen Rhetorik, eines mo-

deren Toleranzdiskurses (vgl. Maier 2010) bestehen mithin tief sitzende Vorurteile fort, die sich auf sexuelle Minderheiten spürbar negativ auswirken. Aktuelle Untersuchungen machen das Ausmaß sexualitätsbezogener Diskriminierung deutlich (exemplarisch: ADS 2008; Steffens, Wagner 2009; Maier 2010; Dern et al. 2010). Dort wird belegt, dass viele Lesben und Schwule erhebliche Diskriminierung erleiden, sei es in Alltag und Arbeitsleben, sei es in Familie, Religion und Öffentlichkeit. Als Folge sind sie – strukturell und nicht nur ausnahmsweise – gesundheitlich und seelisch erheblichen Belastungen ausgesetzt.

Zwar ist Soziale Arbeit Teil der Gesellschaft und kann nicht insgesamt fortschrittlicher als ihr Kontext sein. Sie muss sich allerdings an ihrem Auftrag und ihrem selbst gesetzten Anspruch messen lassen. Sie hat den gesellschaftlichen Auftrag, auf sozialen Ausgleich und Gerechtigkeit hinzuwirken und Menschen darin zu unterstützen, ihre Grundrechte wahrzunehmen. Sie versteht sich als „Menschenrechtsprofession“ und steht damit in der Pflicht, gegen die Diskriminierung von Individuen und Gruppen tätig zu werden und sich für ihre Teilhabe und Selbstbestimmung einzusetzen. In der Jugendhilfe als Teilbereich der Sozialen Arbeit ist es die Aufgabe sozialer Fachkräfte, dazu beizutragen, Benachteiligungen zu vermeiden und Kinder und Jugendliche vor Gefahren für ihr Wohl zu schützen (vgl. § 1 SGB VIII). Bezogen auf unser Thema heißt das, die Jugendhilfe muss dazu beitragen, junge Menschen, die sich lesbisch, schwul, bisexuell oder transsexuell entwickeln, zu ermutigen und zu stärken und gegen Diskriminierung aktiv zu schützen. Diese Aufgabe beschreibt Timmermanns genauer, indem er zwei Ziele formuliert: „Das erste Ziel betrifft den ‚durchschnittlichen Teenager‘ und könnte mit dem Schlagwort ‚weniger Diskriminierung unter Heranwachsenden‘ umschrieben werden. Das zweite Ziel richtet sich an diejenigen Jugendlichen, die selbst lesbische, schwule oder bisexuelle Gefühle haben. Hier könnte ein mögliches Ziel lauten, den jungen Leuten zu helfen, ihre Gefühle anzunehmen und diesen Gefühlen einen Platz einzuräumen, der mit der sozialen und persönlichen Situation der Jugendlichen vereinbar ist“ (Timmermanns 2008: 268). Diese doppelte Perspektive – der Blick auf die individuellen Mädchen und Jungen ebenso wie auf ihr Umfeld – ist für die Umsetzung in das berufliche Handeln wichtig.

#### 2.4.2 Situationen in der Praxis

Wie kommt das Thema der sexuellen Orientierung in der Sozialen Arbeit vor? Dies soll zunächst an Fallbeispielen gezeigt werden, die in Fortbildungsseminaren mit sozialen Fachkräften oder in der Praxisreflexion mit Berufspraktikantinnen und -praktikanten eingebracht wurden:

**Kindergarten:** Ein Junge spielt am liebsten mit Mädchen, trägt oft Kleider und übernimmt in Rollenspielen gern weibliche Rollen. Die Erzieherinnen wirken eindringlich auf ihn ein: „Du bist doch ein Junge! Du willst doch später ein richtiger Mann sein! Und nicht etwa am Ende schwul werden!“

**Kindergarten:** Eine Gruppe von Vorschulkindern spielt Heiraten und Vater-Mutter-Kind; mittendrin kommt ein Mädchen zur Erzieherin und sagt: „Gell, die zwei können ja nicht heiraten, weil die ja zwei Mädchen sind, stimmts?“

**Kindertagesstätte:** Die Leitung trennt sich von einem Erzieher, gegen den Eltern mit einer Unterschriftenliste vorgegangen waren; ihre Kritik an ihm: „zu weiblicher Touch“.

**Pflege- und Adoptionsvermittlungsstelle eines Jugendamts:** In der Teamsitzung sagt ein Kollege, dass es seiner Meinung nach dem Kindeswohl schaden könnte, wenn ein Kind gleichgeschlechtliche Pflegeeltern habe. Im Team gibt es dazu sehr unterschiedliche Meinungen, und es entsteht eine Kontroverse.

**Schulsozialarbeit:** Die Sozialarbeiterin berichtet, wie oft die Schüler den Ausdruck „schwule Sau“ verwenden und dass sie eigentlich einschreiten möchte, aber nicht weiß, wie: „Ich nehme die Hürde nicht, ich kriege es nicht auf die Reihe, weil mir die sprachlichen Mittel fehlen“.

**Jugendzentrum:** Naima sagt zur Betreuerin: „Ich habe mich in ein Mädchen verliebt. Jetzt bin ich ganz durcheinander. Was heißt das denn jetzt? Das darf doch nicht wahr sein, dass ich lesbisch bin!“

**Jugendwohngruppe:** Die Betreuerin geht in den Raum eines Bewohners, überrascht dabei ihn und einen anderen Jugendlichen beim Austausch sexueller Zärtlichkeiten und läuft zurück in das Teambüro. Sie berichtet: „Wir waren erst mal nur perplex und wussten nicht, was wir tun sollten.“

**Behindertenhilfe:** Ein Betreuer beschreibt, wie er das erste Mal einem jungen, schwer behinderten Mann beim Toilettengang helfen und dessen Penis halten musste. „Das hatte ich noch nie getan. Es hat mich ziemlich aufgewühlt“.

**Beratung:** Ein türkischstämmiger Mann erzählt, dass er nicht mehr weiß, was er machen soll. Seine Eltern drängten ihn schon seit Jahren, endlich zu heiraten. Nun hätten sie die Geduld verloren und eine Ehe arrangiert, die in Kürze geschlossen werden soll. Er sei verzweifelt, denn er liebe schon immer Männer, und die Lage sei nun für ihn ausweglos.

**Wohnheim für ehemals drogenabhängige Frauen:** Im Gemeinschaftsraum sitzt die Sozialarbeiterin mit zwei Bewohnerinnen, Frau A. und Frau B., und sieht mit ihnen zusammen einen Film mit Marlene Dietrich an. Sie weiß, dass Frau A. Beziehungen zu Männern und Frau B. Beziehungen zu Frauen hat. Als im Film Marlene Dietrich eine Frau küsst, sagt Frau A.: „liii, wie eklig...!“ Daraufhin steht Frau B. auf und verlässt den Raum.

**Wohnheim für wohnsitzlose Männer:** Ein Mann wird aufgrund seiner Homosexualität in ein Hotel ausquartiert.

**Beratung in der Altenarbeit:** Frau A., als Mann geboren, hat sich „schon immer“ weiblich gefühlt und lebt schon seit langer Zeit als Frau. Nun, mit zunehmendem Alter und der Verschlechterung ihres Gesundheitszustands, hat sie große Ängste davor, als die, die sie ist, in ein „normales Altersheim mit der Pflege und allem“ zu kommen.

In den Praxisbeispielen werden wichtige Punkte deutlich: Fragen der sexuellen Orientierung können in jeder Lebensphase – vom Kindes- bis zum Rentenalter – und in jeder Einrichtung – vom Wohnheim bis zum Jugendzentrum – auftauchen. Fachkräfte können mit Konflikten von Klientinnen und Klienten konfrontiert werden, in denen das Spannungsfeld zwischen individuellen gleichgeschlechtlichen Liebeswünschen und der gesellschaftlichen Heteronormativität erkennbar wird. Auf Seiten der Fachkräfte gibt es Gefühle der Verunsicherung oder der Ratlosigkeit, aber auch normative Reaktionen und schließlich kontroverse Sichtweisen. Hinter diesen Reaktionen stecken oft Normalitätsvorstellungen und Einstellungen zu Geschlechterrollen und Homosexualität, die nur zum Teil bewusst sind. Dies gilt sowohl im Blick auf Klientinnen und Klienten wie auf Kolleginnen und Kollegen.

### 2.4.3 Zwei Handlungsebenen

Was brauchen nun Einrichtungen, was brauchen soziale Fachkräfte, um angemessen mit sexueller Orientierung umzugehen? Welche Schritte zum gelingenden Umgang mit sexueller Vielfalt und hin zu „Regenbogenkompetenz“ sind möglich? Es nützt auf Dauer wenig, wenn Fachkräfte als Einzelkämpferinnen oder Einzelkämpfer agieren, ohne Rückhalt im Team und bei der Leitung zu haben. Andererseits bewirken die schönsten Erklärungen im Leitbild nichts, wenn sie nicht mit den Gefühlen der einzelnen Fachkräfte und mit ihrem Handeln verbunden werden können (vgl. Schmauch 2008, 2011). Daher macht es Sinn, das Thema auf zwei Ebenen gleichzeitig anzugehen, auf institutioneller Ebene und auf der der beruflichen Fähigkeiten der Fachkräfte, ihrer Haltungen und Kompetenzen.<sup>9</sup>

Auf der Ebene der Fachkräfte geht es darum, durch bestimmte Lernprozesse zum Thema der sexuellen Orientierung eine Handlungssicherheit zu entwickeln. Der Begriff der „Regenbogenkompetenz“ wurde analog zu den Begriffen „Interkulturelle Kompetenz“ und „Genderkompetenz“ gebildet (vgl. Schmauch 2003). Er bezeichnet die Fähigkeit einer sozialen Fachkraft, mit dem Thema der sexuellen Orientierung professionell und diskriminierungsfrei umzugehen. Regenbogenkompetenz setzt sich aus vier Elementen zusammen:

**Sachkompetenz:** Wissen über Lebenslage, Diskriminierung und Ressourcen sexueller Minderheiten

**Methodenkompetenz:** Handlungsfähigkeit und Verfahrenswissen im Bereich sexueller Orientierung

**Sozialkompetenz:** Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit im Bereich sexueller Orientierung

**Selbstkompetenz:** Reflexion eigener Gefühle, Vorurteile und Werte in Bezug auf sexuelle Vielfalt.

Regenbogenkompetenz ist für hetero- wie für homosexuelle Fachkräfte wichtig. Im Bereich der Sachkompetenz bringen lesbische und schwule Fachkräfte oft Wissen über Entwicklung und Ressourcen, Lebenslage und Diskriminierung sexueller Minderheiten mit, das ihre heterosexuellen Kolleginnen und Kollegen sich erst theoretisch aneignen müssen. Auch können gleichgeschlechtlich lebende Fachkräfte im Hinblick auf die Kommunikationskompetenz ihre persönliche Erfahrung als Angehörige einer sexuellen Minderheit in der beruflichen Arbeit verwenden, um Zugang zu Menschen mit Ausgrenzungserfahrungen, z.B. zu lesbischen Klientinnen und schwulen Klienten zu finden. Entsprechend können heterosexuelle Fachkräfte ihrerseits biografische Erfahrungen der Marginalisierung – etwa aus ethnischen oder gesundheitlichen Gründen – verwenden, um empathisch mit lesbischen Klientinnen und schwulen Klienten umzugehen.<sup>10</sup>

Die Selbstkompetenz, die Fähigkeit zur Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion, ist für beide Gruppen, hetero- wie homosexuelle Fachkräfte gleichermaßen bedeutsam. Zunächst soll dies für **heterosexuelle Fachkräfte** dargelegt werden. Es ist leicht, sich modern und politisch korrekt zu geben und angeblich überhaupt kein Problem mit Homosexualität zu haben. Schwerer ist es, eigene, auch gemischte Gefühle zuzulassen, Ängste, Wünsche und Ablehnung bei sich wahrzunehmen,

vielleicht auch Neid oder Ärger darüber, dass sich manche Menschen bestimmte Freiheiten „herausnehmen“. Dies spürte z. B. eine Beraterin, die in der Fallreflexion versuchte, ihren inneren Vorbehalten gegenüber einer Klientin auf die Spur zu kommen: „Wenn ich ehrlich bin, habe ich die lesbische Klientin manchmal bedrohlich erlebt. Nach dem Motto: Was erlaubt die sich?! Ein Leben ohne Männer. Ich könnte eine Sehnsucht nach einem Leben mit Frauen entdecken, und das könnte mich wegziehen aus meinem vertrauten Leben“. Indem ihr bewusst wurde, dass sie sich durch die Klientin in ihrer heterosexuellen Identität verunsichert fühlte, konnte sie die eigene Irritation einordnen und sich ihr daraufhin freier und akzeptierender zuwenden.

Das Thema der sexuellen Vielfalt kann Fachkräfte auf mehrfache Weise verunsichern: Es lässt sie oft weniger an besondere Lebensweisen von Menschen denken als vielmehr vorrangig an „das Sexuelle“. Das kann – insbesondere, wenn sie generell wenig geübt sind, Sexualität im beruflichen Alltag wahrzunehmen – Empfindungen zwischen Scham und Erregung, Peinlichkeit und Ekel auslösen und den Fachkräften damit das Gefühl vermitteln, das Thema käme ihnen viel zu nahe. Hinzu kommt, dass der kulturell so lange tabuisierten und verachteten Homosexualität etwas „bedrohlich Anstößiges“ anhaftet, etwas, das verboten und schmutzig, pervers und gestört zu sein scheint. Auch kann nonkonformes Geschlechtsrollenhandeln von Lesben, Schwulen und transgender Personen provozierende Gefühle der Verwirrung auslösen. Nach meinem Eindruck gibt es bei heterosexuellen Fachkräften eine spezifische Sprachbarriere gegenüber homosexuellen Themen und homosexualitätsfeindlichen Schimpfworten, die ich als Ausdruck einer Angst vor kommunikativer und emotionaler Berührung mit Homosexualität verstehe. Diese Scheu scheint mir mit einer Angst vor „Ansteckung“ mit tabuisiertem Sex oder mit dem Stigma des Außenseitertums zu tun zu haben.

Es ist ein Zeichen von Kompetenz, wenn soziale Fachkräfte solche Gefühle und auch innere Verbote bei sich wahrnehmen. Es zeugt von mehr beruflicher Eignung, diese Verunsicherung auszuhalten als sie unter progressiven Floskeln zu verdecken. So können heterosexuell lebende Fachkräfte herausfinden, wie sich neue und offenere Sichtweisen auf sie selbst und ihre beruflichen Beziehungen zu ihren Klientinnen und Klienten auswirken.

<sup>9</sup> Die Handlungsmöglichkeiten auf institutioneller Ebene werden ausführlicher in den Kapiteln 2.5 und 2.6. dargelegt. <sup>10</sup> Siehe hierzu auch das Kapitel 2.5 „Erfahrungen des Fachpersonals in der Sozialen Arbeit“.

Für **nichtheterosexuelle soziale Fachkräfte** gibt es andere Themen im Umgang mit Homosexualität, die der Selbstreflexion bedürfen. Grundlegend ist eine „spezifische Verletzungsoffenheit“ gegenüber entwertenden und sexuell aggressiven Äußerungen von Klientinnen und Kollegen. So beschrieb eine lesbische Sozialarbeiterin, wie ein sehr problembelasteter Klient im Beratungsgespräch mit ihr zu flirten versuchte. Als sie distanziert blieb und auf sein Problem und den Beratungsanlass verwies, schnauzte der Mann sie abschätzig an: „Biste lesbisch oder was!?“

Es kann bei Fachkräften die begründete Angst vor antischwuler Gewaltbereitschaft und vor dem Verlust der „männlichen Respektabilität“ geben. Dies beschreibt Michael Schenk in einem ausgezeichneten Artikel über die aggressiver Schwulenfeindlichkeit männlicher Jugendlicher in der offenen Jugendarbeit: „Schwule Mitarbeiter schweigen ebenso wie schwule Jugendliche. Sie schweigen und sie tun gut daran“ (Schenk 1996: 53).

Generell müssen sich lesbische und schwule Fachkräfte immer wieder mit dem „Dilemma Unsichtbarkeit versus Sichtbarkeit“ in der Arbeit auseinandersetzen. Beide Alternativen sind ambivalent und müssen stets neu reflektiert und entschieden werden: Unsichtbarkeit kann gewünschter Selbstschutz, notwendige professionelle Distanz, aber auch diskriminierendes Ignoriertwerden bedeuten. Sichtbarkeit kann mit dem Wunsch nach Echtheit und Anerkennung verbunden sein, aber auch mit den Risiken der Bloßstellung sowie einer zu großen Nähe gegenüber Klientinnen und Klienten. Auch nichtheterosexuelle Menschen, mit denen soziale Fachkräfte arbeiten, gilt es, auf ihrem Weg durch das „Dilemma Unsichtbarkeit versus Sichtbarkeit“ sensibel zu begleiten und sie nicht etwa in ein Coming-out zu drängen, dessen Folgen sie möglicherweise noch nicht verkraften können.

Schließlich ist es nach meiner Beobachtung aufgrund des häufigen „Anerkennungsvakuums“ für nichtheterosexuelle soziale Fachkräfte eine Herausforderung, mit erotischen Avancen und innigen Anlehnungswünschen von Klientinnen und Klienten angemessen umzugehen. Ihre erhöhte Bedürftigkeit, anerkannt und geliebt zu werden, kann die Fachkräfte anfällig für Verwicklungen machen und bedarf der aufmerksamsten Reflexion. Dieses Thema begegnet mir zum Beispiel bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Behinderten- und der Drogenhilfe sowie der Aidshilfe.

Es liegt auf der Hand, dass diese Gefühle nur offen und professionell reflektiert werden können, wenn hierfür sehr bewusst ein diskriminierungsfreier, klar akzeptierter Rahmen in Institution, Team und Supervision hergestellt wird. Dann können lesbische und schwule Fachkräfte ebenso wie ihre heterosexuellen Kolleginnen und Kol-

legen ihre jeweils unterschiedlich erforderlichen Selbstkompetenzen weiter entwickeln. Oder anders gesagt, dann können gewissermaßen verschiedene Farben innerhalb der Regenbogenkompetenz sichtbar werden.

Aus dem Bereich der Sozialkompetenz möchte ich das Element der Kommunikation herausgreifen und ein paar Hinweise dazu geben, wie Fachkräfte Fettnäpfchen vermeiden können, wenn sie mit Menschen sprechen, die lesbische, schwule bzw. bisexuelle Gefühle haben oder die sich selbst als lesbisch, schwul bzw. bisexuell bezeichnen. Die Gefühle und Selbstbezeichnungen sollten nicht infrage gestellt werden („Wie erklärst du dir, dass du lesbische Gefühle hast? Warum sind Sie schwul?“). Die Situation sollte nicht banalisiert („Das ist eine Phase.“) und ebenso wenig dramatisiert werden („Wie schwer ist das für Sie?“). Es ist nützlich, Befürchtungen und Misstrauen dieser Klientinnen und Klienten anzusprechen, da es wahrscheinlich ist, dass sie hinsichtlich ihrer sexuellen Orientierung bisher auch schlechte Erfahrungen mit Reaktionen im persönlichen und sozialen Umfeld gemacht haben. Bisexuell-, Lesbisch-, Schwulsein sollte man gelassen positiv sehen – als eine Möglichkeit, ein gutes Leben zu führen, Liebe und Sexualität zu erleben. Zugleich ist es wichtig, Menschen mit gleichgeschlechtlichen Lebensweisen oder Gefühlen das Recht auf Probleme zuzugestehen. Gut ist, wenn Fachkräfte Elemente von Coaching anbieten, so etwa im Umgang mit Selbstwertproblemen, mit verinnerlichter Homosexualitätsfeindlichkeit, Homonegativität und Coming-out-Aufgaben. Dazu gehört auch – und hier ergibt sich eine Verbindung zur Sachkompetenz –, Kenntnisse über die aktuelle Rechtslage, über die regionale lesbisch-schwule Subkultur, Gruppierungen und Selbsthilfeangebote und zu medialer Vernetzung zur Verfügung stellen zu können. Oder kundig weiter zu verweisen, wenn man selbst nicht helfen kann.

#### 2.4.4 Schluss

Im Blick auf Regenbogenkompetenz steht die Soziale Arbeit heute da, wo sie hinsichtlich der Gender- und der Interkulturellen Kompetenz vor rund 20 Jahren stand. Die berufliche Fähigkeit, mit dem Geschlechterthema und mit interkultureller Öffnung konstruktiv umzugehen, ist inzwischen als notwendiges Element der sozialarbeiterischen Fachlichkeit allseits anerkannt. Demgegenüber muss die Soziale Arbeit noch viel tun, um einen inklusiven Umgang mit lesbischen Klientinnen und schwulen Klienten selbstverständlich werden zu lassen. Im Beitrag wurden Elemente genannt, die zu dieser notwendigen Weiterentwicklung beitragen können.