

# Regenbogenkompetenz in der Sozialen Arbeit

Ulrike Schmauch

In diesem Beitrag wird das Konzept der Regenbogenkompetenz mit seiner Entstehungsgeschichte, Diskussionspunkten und vor allem in seiner Anwendbarkeit in der sozialen Praxis vorgestellt. Die zugrundeliegende Idee habe ich seit den 1990er Jahren im Kontext von Aus- und Fortbildung in der Sozialen Arbeit entwickelt und im Lauf der Jahre durch die Auseinandersetzung mit neuen Erfahrungen in der Praxis und mit aktuellen politischen und fachlichen Debatten weiter ausgearbeitet. Zunächst werden Begriff und Konzept der Regenbogenkompetenz näher erläutert, in die Fachdiskussion um die Berufsrolle eingeordnet und mit Professionalisierungskonzepten aus der Sozialen Arbeit verknüpft. In den beiden anschließenden Kapiteln wird an Praxisbeispielen dargestellt, wie in alltäglichen Situationen ein entspannter, diskriminierungsfreier Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt *gelingt*, sodann, welche *Schwierigkeiten* es andererseits nach wie vor im Handeln sozialer Fachkräfte und in institutionellen Rahmenbedingungen gibt, die sich diskriminierend auf LSBT\*I-Personen auswirken. Dabei thematisiere ich im ersten Schritt die Bedeutung der Regenbogenkompetenz in der Beziehung zur Klientel, anschließend in der Bedeutung für die sozialen Fachkräfte selbst; es folgt ein kurzes Fazit.

## 1. Regenbogenkompetenz – Begriff und Konzept

Regenbogenkompetenz bezeichnet die Fähigkeit einer sozialen Fachkraft, mit dem Thema der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität professionell, vorurteilsbewusst und möglichst diskriminierungsfrei umzugehen. Die Bezeichnung wurde analog zu den Begriffen der Genderkompetenz und der Interkulturellen Kompetenz gebildet. In den drei Begriffsbildungen kommt zum Ausdruck, dass die Soziale Arbeit durch Emanzipationsbewegungen immer wieder mit eigenen blinden Traditionen, Ausschlüssen und Tabus konfrontiert und aufgefordert wird, sich explizit auf bisher unterdrückte Themen und auf Menschen mit spezifischen Ausgrenzungserfahrungen neu einzustellen.

len. Dieser Prozess hat für die Soziale Arbeit jeweils sowohl politische und ethische als auch fachliche Dimensionen, und er zwingt die Profession dazu bzw. ermöglicht ihr dadurch, sich kontinuierlich mit ihrem gesellschaftlichen Auftrag, dem Einsatz für soziale Gerechtigkeit und für die Grundrechte benachteiligter Menschen selbstkritisch auseinanderzusetzen.

Aus der Frauenbewegung heraus wurde seit den 1980er Jahren das Konzept der Genderkompetenz entwickelt, das heute als unverzichtbarer Standard für die Qualität guter Sozialer Arbeit gilt (vgl. Böllert/Karsunky 2008). Etwa gleichzeitig entstand das Konzept der Interkulturellen Kompetenz (vgl. Gaitanides 2003), das für eine Einwanderungsgesellschaft die entsprechend notwendige Professionalisierung der Fachkräfte ausformuliert. In beiden Konzepten geht es einerseits um institutionelle Prozesse der Öffnung und des Abbaus von Schwellen und Diskriminierungsrisiken, andererseits um Qualifizierung in den Bereichen des Wissens, der Methoden und der professionellen Haltung, der Reflexions- und Handlungsfähigkeit.

In Anlehnung an diese Entwicklungen suchte ich seit den 1990er Jahren im Kontext meiner Aus- und Fortbildungserfahrungen nach einer Möglichkeit, für das Thema der sexuellen Orientierung in der Sozialen Arbeit ein spezifisches Konzept zu erarbeiten (das Thema der geschlechtlichen Identität kam später hinzu). Es ging dabei auch um die Frage, wie eine diskriminierungskritische, politische Überzeugung in berufliche Handlungsfähigkeit übertragen werden kann. Auf einer Veranstaltung zum *Diversity Management* sagte ich dazu: „Es scheint mir [...] wichtig und für Ausbildungsstandards unerlässlich, dass hier neben einer respektvollen Haltung auch „*knowledge and skills*“, Wissen und Fertigkeiten, genannt werden, mit denen überhaupt eine Haltung umgesetzt werden kann. Denn wir können hundertmal eine respektvolle Haltung gegenüber Vielfalt fordern und nichts für den Alltag erreichen, wenn wir sie nicht in Aus- und Fortbildung verankern, in Leitbild, Politik und Konzept unserer Einrichtungen einbetten, auf solide theoretische und methodische Fundamente stellen, mit den Gefühlen und Biografien der Beteiligten verknüpfen, praktisch üben und kontinuierlich reflektieren und evaluieren“ (Schmauch 2003, S. 23).

Die damals im Vortrag genannten Elemente haben dann Eingang in das Konzept der Regenbogenkompetenz gefunden. Ich habe das von Peter Löcherbach entwickelte, auf vier Ebenen ausdifferenzierte Kompetenzkonzept (vgl. Löcherbach 2009) aufgegriffen und auf das Thema geschlechtlicher und sexueller Vielfalt zugeschnitten:

1. Sachkompetenz: Wissen über die heterosexuelle Mehrheitsgesellschaft, über sexuelle und geschlechtliche Minderheiten, ihre Lebenslagen, Diskriminierungen und Ressourcen,
2. Sozialkompetenz: Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit im Bereich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt,

3. Methodenkompetenz: Handlungsfähigkeit und Verfahrenswissen im Bereich sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identitäten,
4. Selbstkompetenz: Reflexion eigener Gefühle, Werte und Vorurteile in Bezug auf sexuelle Vielfalt.

Die Kompetenzen beziehen sich auf die soziale Fachkraft als Individuum; sie sind jedoch immer zusammen zu denken mit einem institutionellen Rahmen, einem Kontext, der ihre Entwicklung erst ermöglicht. Individuelle Regenbogenkompetenz einzelner sozialer Fachkräfte kann ohne eine LSBT\*I-akzeptierende Institution nicht wirksam werden, wie auch umgekehrt eine solche Institution ohne regenbogenkompetente Fachkräfte sich nicht erfolgreich für die Klient\*innen einsetzen kann. Zum institutionellen Rahmen für die Entwicklung von Regenbogenkompetenz gehören z. B.

- Teamfortbildungen zu Themen wie sexuelle Vielfalt, Prävention sexualitätsbezogener Diskriminierung, Homosexualität und Familie
- die Entwicklung gemeinsamer Haltungen (Team, Leitung, Konzeption, Leitbild)
- die Bereitstellung eines möglichst angstfreien Raums zur Reflexion der Gefühle und Einstellungen hetero- und nichtheterosexueller Fachkräfte (Teamgespräch und Supervision)
- Absprachen zum Umgang mit homosexuellen- und transfeindlichem Mobbing und Coming-Out-Prozessen
- Kooperation mit spezialisierten LSBT\*I-Einrichtungen und Lernen von ihnen
- Entwicklung eigener zielgruppenspezifischer Angebote für LSBT\*I
- Herstellung von Sichtbarkeit gleichgeschlechtlicher Lebensweisen und vielfältiger geschlechtlicher Identitäten in der Institution (Aushang von Plakaten, Auslegen von Infos von LSBT\*I-Einrichtungen, Überarbeitung eigener Medien wie Flyer, Plakate, Website).

Nach diesem Blick auf die Zusammengehörigkeit der beiden Ebenen, die der sozialen Fachkraft und die der Institution, wende ich mich noch einmal der individuellen Ebene der Regenbogenkompetenz zu (vgl. Schmauch 2014). Zunächst geht es mir um die Einordnung der *Selbstkompetenz* in die Diskussion um die sozialarbeiterische Berufsrolle. In der Professionalisierungsdebatte haben viele Autorinnen und Autoren den hohen Stellenwert hervorgehoben, den die eigene Persönlichkeit und die Selbstreflexion für soziale Fachkräfte bei ihrer Berufsausübung haben (vgl. Dörr/Müller 2006, Staub-Bernasconi 2007).

In einer in der Praxis häufig verwendeten Metapher wird die eigene Person als das „wichtigste Werkzeug“ der Sozialarbeiter\*innen bezeichnet, als wirksames Mittel, das Klient\*innen den Zugang zu Hilfeprozessen und zu mehr

Selbstbestimmung ermöglichen kann. Zu einem professionellen Werkzeug in diesem Sinne können für soziale Fachkräfte die eigene Person, das eigene Fühlen und Reagieren dann werden, wenn diese kontinuierlich reflektiert werden, sowohl im kollegialen Austausch als auch im fremden Blick externer Supervision. Dadurch differenziert sich die Wahrnehmung der zum Teil unbewussten emotionalen Dynamik in Arbeitsbeziehungen (in psychoanalytisch fundierten Konzepten als Übertragung und Gegenübertragung gefasst). Und mit der zunehmend genaueren Selbstwahrnehmung wächst oft auch der Mut, sich in schwierige Beziehungen mit Klient\*innen einzulassen, da die Interaktionen dadurch eher zu verstehen und unvermeidliche Verwicklungen etwas leichter aufzulösen sind.

Zur Reflexion der eigenen Person und Berufsrolle gehört, sich immer wieder bewusst zu machen, dass berufliche Beziehungen in der Sozialen Arbeit durch eine strukturelle Widersprüchlichkeit zwischen Hilfe und Kontrolle (das doppelte Mandat), zwischen Nähe und Distanz geprägt sind. An anderer Stelle habe ich den Umgang mit Nähe, Distanz und Grenzen in der Sozialen Praxis aus psychoanalytischer Perspektive erörtert (vgl. Schmauch 2010).

Hier geht es mir darum, die Bedeutung der *Selbstkompetenz*, die die Reflexion eigener Gefühle, Werte und Vorurteile in Bezug auf sexuelle Vielfalt beinhaltet, für die Regenbogenkompetenz hervorzuheben. Die Auseinandersetzung einer sozialen Fachkraft mit den Gefühlen, die sie in der Arbeit mit lesbischen und schwulen, intergeschlechtlichen und trans\*gender Klient\*innen erlebt, führt zur Reflexion der Gefühle, die mit der eigenen geschlechtlichen Identität und der eigenen sexuellen Orientierung verbunden sind. In den unten aufgeführten Fallbeispielen wird dies veranschaulicht.

Als zweites soll hier der Begriff der *Sozialkompetenz* beleuchtet werden. In Lehr- und Fortbildungsveranstaltungen bin ich wiederholt auf zwei gegensätzliche Auffassungen gestoßen: a) „LSBT\*I sind ganz anders. Da bräuchten wir komplett andere Methoden. Wir verweisen sie lieber gleich an die Spezialeinrichtungen“; und: b) „Man muss einfach jeden Klient nur als Individuum sehen. LSBT\*I sind wie alle anderen Menschen auch. Letztlich gibt es keine Unterschiede in den Beziehungen und in den wesentlichen Lebensfragen“. In der ersten Variante wird aus meiner Sicht die Differenz überschätzt und übertrieben (im Sinne eines *othering*), was bei sozialen Fachkräften mit einer übervorsichtigen Haltung einhergeht und auf lesbische, schwule oder trans\* Ratsuchende wie ein Wegschieben, eine Verweigerung von Kontakt und Kommunikation wirken kann. Sozialarbeiter\*innen können hingegen davon ausgehen, dass es viele Gemeinsamkeiten mit der Arbeit mit Klient\*innen, die keiner sexuellen bzw. geschlechtlichen Minderheit angehören, gibt – die Bedeutung von Biografie, Lebensphase und Lebenswelt, von sozioökonomischer Situation und Geschlecht, von Bindungen, kulturellen und religiösen Prägungen.

Bei der zweiten Variante sehe ich das Problem, dass Unterschiede geleugnet werden. Damit aber die Kommunikation gelingen kann, ist es notwendig, dass soziale Fachkräfte spezifische Aspekte wahrnehmen, die für sexuelle und geschlechtliche Minderheiten allgemein und damit auch für LSBT\*I-Klient\*innen eine Rolle spielen – biografische Erfahrungen von Normbruch und Diskriminierung, rechtliche Benachteiligung, Konflikte rund um Identitätssuche und Coming-out, eigene Lebenswelten wie Subkultur und Community, Besonderheiten im Umgang mit Beziehungen, Sexualität und Familiengründung, Differenz zwischen lesbischer und schwuler Perspektive, zwischen unterschiedlichen Inter- und Trans\*-Identitäten. Für Sozialarbeiter\*innen ist es wichtig, zu verstehen, dass sich für LSBT\*I-Personen erhöhte Anforderungen in der Lebensbewältigung stellen: Sie brauchen viel Ichstärke, um Normbruch und gesellschaftliche Entwertung zu verarbeiten und haben sich immer wieder mit spezifischen Identitäts-, Kontakt- und Konfliktrisiken auseinanderzusetzen. Auch müssen sie, je nach Situation und Lebensphase, unterschiedliche Formen der Balance zwischen Anderssein und Zugehörigkeit, zwischen gesellschaftlichen, familialen und subkulturellen Erwartungen finden (vgl. Symalla/Walther 2008).

Eine großartig klare und kurze Formulierung, die die gegensätzlichen Sichtweisen (*ganz anders* versus *keine Unterschiede*) benennt und zugleich überwindet, entdeckte ich bei der afroamerikanischen, feministischen, lesbischen Dichterin Pat Parker. In ihrem Gedicht mit dem Titel *For the White Person Who Wants to Know How to Be My Friend* heißt es in den ersten beiden Zeilen: „The first thing you do is to forget that I’m Black. Second, you must never forget that I’m Black“ (Parker 1978, S. 73; Schreibweise wie im amerikanischen Original, d. Verf.). Mit diesen Worten fordert Parker ihr der Mehrheitsgesellschaft angehörendes Gegenüber auf, sie gleichermaßen „einfach als Mensch“ zu sehen wie auch, ganz im Gegenteil, als Angehörige einer diskriminierten und zugleich kämpferischen Gruppe zu sehen (Parker war zeitweise Aktivistin der *Black Panther* Bewegung). Diese Forderung, zwei sich ausschließende Perspektiven dennoch unbedingt gleichzeitig gelten zu lassen, ist übertragbar auf die Aufgabe sozialer Fachkräfte im Umgang mit sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten in der Sozialen Arbeit. Nach vielen Fortbildungen, Übungen und Rollenspielen zur „Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit im Bereich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“ erlebe ich jetzt, dass diese Zeilen von Parker (und das Gedicht insgesamt) für die Teilnehmenden zu einer besonders hilfreichen Leitlinie für die Ebene der *Sozialkompetenz* innerhalb der Regenbogenkompetenz werden.

## 2. Die Bedeutung der Regenbogenkompetenz in der Beziehung zur Klientel

In diesem Kapitel werden Fallbeispiele<sup>1</sup> zum Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Sozialen Arbeit vorgestellt, die Sozialarbeiter\*innen in meinen Supervisions- und Fortbildungsgruppen mitgeteilt haben. Im ersten Teil geht es um kurze Beispiele, eher Vignetten, an denen erkennbar wird, dass Klient\*innen eine unterstützende Haltung durch Sozialarbeiter\*innen und durch den institutionellen Rahmen erfahren. Dem Blick auf gelingende Situationen folgt im zweiten Teil die Betrachtung von Fällen, in denen soziale Fachkräfte nach meiner Wahrnehmung ‚Schwierigkeiten‘ im Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt haben, so dass die beteiligten Klient\*innen in ihren Rechten und Bedürfnissen z. T. nicht angemessen wahrgenommen und unterstützt werden. Der Darstellung schließt sich jeweils ein Kommentar mit meiner Sicht auf die Situation an. Anhand der Ebenen der Regenbogenkompetenz erörtere ich, welche Möglichkeiten es gäbe, die beschriebenen Klient\*innen besser wahrzunehmen und zu unterstützen. Damit soll anschaulich gemacht werden, wie das Konzept der Regenbogenkompetenz im konkreten Fällen anwendbar ist, um das Verstehen und Handeln zu erweitern.

### 2.1 Gelingende Situationen

#### *Kindertagesstätte*

Die Sozialarbeiterin erzählt über eine Situation beim gemeinsamen Frühstück in der Einrichtung. Sie selbst, vier weitere soziale Fachkräfte und die ganze Kindergruppe sitzen am Tisch. Ein Kind sagt: „Nur Frauen und Männer dürfen hochzeiten“. Andere Kinder kommentieren diese Aussage. Eine Kollegin greift das Thema auf und sagt: „Frauen können Frauen heiraten, Männer können Männer heiraten, Frauen und Männer können heiraten“. Nach dem Frühstück entsteht im Raum ein Spiel, in dem die Kinder in verschieden geschlechtlichen Kombinationen „hochzeiten“ spielen.

#### *Kinder- und Jugendtreff*

Eine Mädchengruppe (13 und 14 Jahre alt) trifft sich regelmäßig im Jugendcafé; sie wird in ihren Aktivitäten und Gesprächen von zwei Sozialarbeiterinnen begleitet. Einmal geht es um das Thema „Liebe und Flirten“. Ein Mädchen

<sup>1</sup> Alle Personen sowie deren persönliche Daten und Kontexte in den Praxisbeispielen sind von der Verfasserin anonymisiert worden, bezogen sowohl auf die Klient\*innen als auch auf die sozialen Fachkräfte sowie hinsichtlich der Orte und Institutionen.

erzählt darüber, dass sie sich zu beiden Geschlechtern hingezogen fühlt. Mit einem Mädchen sei sie zwei Wochen zusammen gewesen, und sie hätten sich geküsst; vorher habe sie nur männliche Freunde gehabt. Die Gruppe reagiert positiv.

#### *Jugendzentrum*

Über einen 16-jährigen Besucher des Zentrums berichtet der Sozialarbeiter: „Janine wird demnächst zum Jungen. Der Vater unterstützt sein Kind, das noch seine Tochter ist und bald sein Sohn sein wird. Sie erhält bereits Hormone und wird bald die Brustoperation haben. Wir vom Team wissen Bescheid und begleiten sie bzw. ihn.“

Unter den Jugendlichen gibt es laut Bericht des Sozialarbeiters „drei, vier schwule Pärchen, die offen ‚rumknutschen‘, was für alle Anwesenden völlig okay ist. Das ist derzeit im Jugendzentrum geradezu cool“.

#### *Betreute Wohneinrichtung junger Erwachsener*

Ein Bewohner, ein 20-jähriger Mann aus einem afrikanischen Staat, erfährt, dass sein Asylgesuch abgelehnt wird. Er bittet um ein Gespräch mit dem Bezugsbetreuer und dem Einrichtungsleiter. Bisher hatte er mit den Betreuern nicht offen über seine sexuelle Orientierung gesprochen, aber jetzt ist er so belastet, dass er sie in der Situation anspricht und dabei auf eine sehr emotionale Weise um therapeutische Hilfe bittet.

#### *Betreute Wohneinrichtung für Menschen mit geistiger Behinderung*

Der Sozialarbeiter berichtet von einem Bewohner, dessen Homosexualität von seinen Familienangehörigen abgelehnt wird. Von seinen Mitbewohnern wird er hingegen akzeptiert, ebenso von den sozialen Fachkräften, die ihn, auch gegen den Willen seiner Eltern, darin unterstützen, seine gleichgeschlechtlichen Kontakte zu pflegen.

#### *Beratung für wohnungslose Menschen*

Die Sozialarbeiterin betreut eine Klientin, die „körperlich noch männlich ist“, und begleitet sie zu einem Übergangwohnheim, um sie vorzustellen und mit ihr und der dortigen Kollegin zu besprechen, wo sie aufgenommen werden solle – im Frauen- oder im Männertrakt. Beim ersten Vorstellungsgespräch wird hierzu noch keine Lösung gefunden.

#### *Kommentar*

Die in den kurz skizzierten Situationen zutage tretende Selbstverständlichkeit lässt nur vermuten, welches konkrete Handeln der sozialen Fachkräfte zum

Gelingen des Umgangs mit den Klient\*innen beiträgt. Nach meinem Eindruck ist den Situationen gemeinsam, dass die Sozialarbeiter\*innen offenbar eine ermöglichende Atmosphäre herstellen, in der sich wandelnde geschlechtliche Identitäten ebenso wie homosexuelle Gefühle und Beziehungen anerkannt und benannt werden können. Im Blick auf die Ebenen der Regenbogenkompetenz lässt sich sagen, dass in den Praxisbeispielen auf Seiten der Fachkräfte gute Kommunikationsfähigkeiten (*Sozialkompetenz*) und eine vermutlich vorausgegangene „Reflexion eigener Gefühle, Vorurteile und Werte“ (*Selbstkompetenz*) spürbar sind.

## **2.2 ‚Schwierige‘ Situationen**

### *Behindertenhilfe*

Ein Fortbildungskollege berichtet über seine Erfahrung in einem Wohnheim für Menschen mit geistiger Behinderung. Ein Frauenpaar, Frau J., Ende 60 und Frau K., Anfang 70, äußert seit Jahren immer wieder den Wunsch, in der Einrichtung zusammen zu wohnen. Dies wird von den sozialen Fachkräften verweigert, mit Hinweis darauf, dass die Angehörigen, die auch gesetzliche Betreuer\*innen der Frauen sind, dies nicht wünschten. Im Verlauf einer Fortbildung mit dem Kollegen wird den Sozialarbeiter\*innen klar, dass von Seiten der Angehörigen hier eine widerrechtliche Bevormundung vorliegt und dass es demgegenüber ihre professionelle Aufgabe ist, die Frauen in ihren Rechten auf Selbstbestimmung zu unterstützen.

Artikel 19 der UN-Behindertenrechtskonvention lautet: „Menschen mit Behinderung müssen gleichberechtigt die Möglichkeit haben, ihren Aufenthaltsort zu wählen und zu entscheiden, wo und mit wem sie leben“ (Familienratgeber o. J., o. S.). Diesem Recht auf Selbstbestimmung wird auch im Betreuungsrecht entsprochen: „Der Betreuer darf seine eigenen Vorstellungen nicht ohne zwingenden Grund an die Stelle derjenigen des Betreuten setzen“ (Bundesanzeiger Verlag o. J., o. S.) Ausgangspunkt sind Wohl und Wünsche der Betreuten, ihr Wunsch- und Wahlrecht. Im Bundesteilhabegesetz SGB IX, § 8 Abs. 3 heißt es: „Leistungen, Dienste und Einrichtungen lassen den Leistungsberechtigten möglichst viel Raum zu eigenverantwortlicher Gestaltung ihrer Lebensumstände und fördern ihre Selbstbestimmung“. Vor diesem Hintergrund wird erkennbar, in welchem Maß das Verhalten nicht nur der Angehörigen als gesetzlicher Betreuer\*innen, sondern auch das der sozialen Fachkräfte mehrfach diskriminierend ist. Frau J. und Frau K. werden als Menschen mit Behinderung und wegen ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert. Als weitere Faktoren, die die Diskriminierung begünstigen, kommen vermutlich ihr Alter und auch ihre Geschlechtszugehörigkeit hinzu (vgl. Schmauch 2019).

Was könnte Regenkompetenz in dieser Situation bedeuten? Auf der Ebene der *Sachkompetenz* hat durch den Fortbildungskollegen bereits die entscheidende rechtliche Aufklärung stattgefunden. Wie weit diese Erkenntnis in Handeln umgesetzt wurde, ist mir nicht bekannt. Klar ist aber, dass es für die sozialen Fachkräfte im Blick auf die *Selbstkompetenz* darauf ankäme, rückblickend und für die Zukunft die eigene Rolle und den eigenen Auftrag gegenüber den beiden Frauen und den gesetzlichen Betreuer\*innen deutlich (selbst-)kritischer zu reflektieren, einschließlich der damit verbundenen ethischen und emotionalen Aspekte. Zur *Sozialkompetenz* würde gehören, Gespräche mit den Beteiligten zu führen – mit den Angehörigen zur rechtlichen Klarstellung, mit dem Frauenpaar zur Bestärkung, mit Leitung und Kolleg\*innen in der Einrichtung über die Realisierung des Wunsches von Frau K. und Frau J. Im Bereich *Methodenkompetenz* würde es darum gehen, die Verfahrenswege und Handlungsschritte zu kennen und umzusetzen, um dem Frauenpaar das Zusammenziehen zu ermöglichen und es in seinem neuen Zusammenleben zu unterstützen.

#### *Jugendwohngruppe*

Die Sozialarbeiterin Frau C. berichtet in der Supervision aus ihrer Arbeit in einer Jugendwohngruppe: „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 Osteuropa, und da tun sie sich schwer mit Homosexualität. Ich habe der Mutter geraten, es ihrem Mann nicht 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 eine Diskrepanz deutlich: Einerseits ist Homosexualität für das Team und die Sozialarbeiterin selbst „kein Problem“, andererseits zeigen sich in der konkreten Umsetzung durchaus Schwierigkeiten. Frau C. hat nicht das Gefühl, auf verfügbares Handlungswissen zurückgreifen zu können – weder in der eigenen beruflichen Erfahrung oder Ausbildung noch bei den Kolleg\*innen 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?

Welche Regenbogenkompetenz würde Frau C. in dieser Situation brauchen? Auf der *Sachebene* geht es um Wissen über Phasen und Konflikte des Coming-out (vgl. Schmauch 2015), über damit verbundene Diskriminierungsrisiken, Bedarfe und Unterstützungsmöglichkeiten, hier speziell bezogen auf weibliche Jugendliche. Nützlich ist Verweisungswissen, d. h. die Kenntnis von aktuellen und regional gut erreichbaren lesbischen bzw. queeren Netzwerken, Gruppen, Treffs, um für Lena auf diese Möglichkeiten hinweisen zu können. Denn für nicht wenige Jugendliche ist das Coming-out zu Anfang mit Unsicherheiten und Isolierung verbunden, und das Angebot, gleichaltrige „Gleichgesinnte“ zu treffen, kann eine ermutigende Erfahrung sein.

Auf der Ebene der *Sozialkompetenz* geht es um Kommunikation mit den Klient\*innen, d. h. mit Lena und mit ihren Eltern, zum anderen um Gespräche und Kooperation mit Frau C.s Team. Wichtig wäre, dass die Sozialarbeiterin Lena gegenüber aktive Gesprächsbereitschaft zeigt. Viele Lesben und Schwule machen die irritierende Erfahrung, dass nach ihrem Coming-out so etwas wie ‚ein Schweigen im Walde‘ herrscht. Sie bekommen (im günstigen Fall) Antworten wie „das ist okay“, „kein Problem“, „nicht schlimm“, aber was sehr vermisst wird, sind in der Situation und in der nachfolgenden Zeit zugewandtes Interesse und freundliche Nachfragen. So könnte Frau C. Lena fragen, wie es ihr jetzt mit dem Coming-out geht, ob und was sie Freund\*innen oder Mitbewohner\*innen, in der Schule oder Familie mitgeteilt und welche Reaktionen sie erlebt hat.

Im Wissen um den nicht selten krisenhaft verlaufenden Coming-out-Prozess könnte sie der Jugendlichen aktiv ihre Unterstützung anbieten. Das Thema sollte in den pädagogischen Förderprozess, die Hilfeplanung und die Elternarbeit sinnvoll integriert werden. Es ist wichtig, sich auch den Gründen für elterliches Verzweifeln und Ausrasten im Zusammenhang mit dem Coming-out der Tochter zuzuwenden. Unverzichtbar für die Sozialarbeiterin wäre, mit Team und Leitung sowohl über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Allgemeinen bzw. in der Jugendhilfeeinrichtung als auch über Lena im Besonderen zu sprechen – im Sinne der Transparenz und für die notwendige Rückenstärkung. Mit Blick auf *methodische Kompetenz* lässt sich hier zum Beispiel auf Konzepte der Coming-out-Beratung und ihre Verknüpfung mit Methoden der lebensweltorientierten und der Jugendberatung verweisen. Das Beispiel von Lena und ihren Eltern könnte Frau C. dazu anregen, sich im Sinne der *Selbstkompetenz* zu fragen: „Was heißt denn eigentlich: ‚Ich bin offen, ich habe kein Problem mit Homosexualität‘ konkret für meine Arbeit? Ist das möglicherweise ein billiger Allgemeinplatz? Habe ich vielleicht ein Bild von mir, dass ich als Sozialarbeiterin sozusagen automatisch offen und vorurteilsfrei bin und mich darauf be-

quem ausruhe? Wie können meine Klient\*innen wirklich etwas von meiner Offenheit haben?“.

### 3. Die Bedeutung von Regenbogenkompetenz für soziale Fachkräfte selbst

Regenbogenkompetenz ist für hetero- wie für homosexuelle<sup>2</sup> Fachkräfte wichtig. Im Bereich der Sachkompetenz bringen gleichgeschlechtlich lebende Sozialarbeiter\*innen oft Wissen über Entwicklung und Ressourcen, Lebenslage und Diskriminierung sexueller Minderheiten mit, das ihre heterosexuellen Kolleg\*innen sich erst theoretisch aneignen müssen. Auch können homosexuelle Fachkräfte im Hinblick auf die Kommunikationskompetenz ihre persönliche Erfahrung als Angehörige einer sexuellen Minderheit in der beruflichen Arbeit verwenden, um Zugang zu Menschen mit anderen Ausgrenzungserfahrungen zu finden. Entsprechend können heterosexuelle Kolleg\*innen ihrerseits biografische Erfahrungen von Marginalisierung – etwa aus ethnischen, religiösen oder gesundheitlichen Gründen – verwenden, um empathisch mit lesbischen Klientinnen und schwulen Klienten umzugehen. Im Folgenden wird die Bedeutung der Selbstkompetenz für beide Gruppen dargelegt, zunächst bezogen auf heterosexuelle Fachkräfte.

#### Heterosexuelle soziale Fachkräfte

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‘. Das Thema der sexuellen Vielfalt kann Fachkräfte, wenn es ‚konkret wird‘, auf mehrfache Weise verunsichern: es lässt sie manchmal 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 ihnen damit das Gefühl vermitteln, das Thema käme ihnen *viel zu nahe*. Hinzu kommt, dass der kulturell so lange tabuisierten und verachteten Homosexualität

<sup>2</sup> In diesem Teil beziehe ich mich nicht auf Sozialarbeiter\*innen mit Trans\*identität, da ich mit ihnen bisher keine beruflichen Erfahrungen im Aus- und Fortbildungsbereich habe; daher wird im Folgenden nur die Frage der sexuellen Orientierung sozialer Fachkräfte in ihrer Bedeutung für professionelle Beziehungsgestaltung thematisiert.

tät etwas bedrohlich ‚Anstößiges‘ anhaftet, etwas, das verboten und schmutzig, pervers und gestört zu sein scheint.

Auch kann nonkonformes Geschlechtsrollenhandeln von Lesben, Schwulen und Trans\*Personen provozierende Gefühle der Verwirrung auslösen. Nach meinem Eindruck gibt es bei heterosexuellen Fachkräften manchmal auch eine spezifische Sprachbarriere gegenüber homosexuellen Themen, die ich als Ausdruck einer Angst vor kommunikativer und emotionaler Berührung mit Homosexualität bzw. mit dem Stigma des Außenseitertums empfinde. Es ist ein Zeichen von Stärke, wenn soziale Fachkräfte solche Gefühle und inneren Verbote bei sich wahrnehmen. Es zeugt von mehr beruflicher Eignung, diese Verunsicherung auszuhalten als sie unter progressiven Floskeln zu verdecken. Eine wichtige Erweiterung der Selbstwahrnehmung findet statt, wenn sich heterosexuelle Fachkräfte bewusst machen, wo sie in ihrer Arbeit bisher auf Klient\*innen ungewollt heteronormativ wirken – z. B. in einer unbemerkt ausschließenden Wortwahl, in ihrem Verständnis von Störung und Gesundheit, in scheinbar neutralen Beratungszielen.

#### Lesbische und schwule Fachkräfte

Für nichtheterosexuelle Sozialarbeiter\*innen gibt es andere Themen im Umgang mit dem Thema der sexuellen Orientierung, die der Selbstreflexion bedürfen. Grundlegend ist eine spezifische *Verletzungsoffenheit* gegenüber entwertenden Äußerungen von Klient\*innen oder Kolleg\*innen. So schildert eine lesbische Sozialarbeiterin, wie ein sehr problembelasteter Klient im Beratungsgespräch mit ihr zu flirten versucht. Als sie distanziert bleibt und auf sein Problem und den Beratungsanlass verweist, schnauzt 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 Artikel über die aggressiver Schwulenfeindlichkeit männlicher Jugendlicher in der offenen Jugendarbeit; er sagt: „Schwule Mitarbeiter schweigen ebenso wie schwule Jugendliche. Sie schweigen und sie tun gut daran“ (Schenk 1996, S. 53). Hier wäre zu untersuchen, ob sich in der seither vergangenen Zeit von mehr als zwanzig Jahren nicht doch Änderungen beschreiben lassen.

Generell müssen sich gleichgeschlechtlich lebende Fachkräfte immer wieder mit dem Dilemma Unsichtbarkeit versus Sichtbarkeit in der Arbeit auseinandersetzen. Beide Alternativen sind ambivalent und wollen stets neu reflektiert und entschieden sein: Unsichtbarkeit kann gewünschten 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 und Abwertung.

So erlebt eine Sozialarbeiterin in einer Einrichtung der Bewährungshilfe, wie ein Kollege bei der betrieblichen Weihnachtsfeier des Trägers offen, locker und z. T. recht detailliert über seine Homosexualität spricht. Ein anderer Mitarbeiter täuscht Interesse vor und gibt im Nachhinein, so die Sozialarbeiterin, abfällige Bemerkungen und Ausdrücke des Ekels von sich. Seither ist die Zusammenarbeit zwischen den Männern unmöglich, und sie sind in getrennten Häusern des Trägers tätig. Während betriebliche Weihnachtsfeiern bekanntlich generell nicht selten zu riskanten Selbstoffenbarungen und zu Grenzüberschreitungen führen, wird nach meinem Eindruck in diesem Praxisbeispiel zudem ein spezifisches Zusammenspiel sich gegenseitig bestätigender Vorurteile sichtbar.

Für hetero- wie homosexuelle Fachkräfte ist es wichtig, die unbewusste emotionale Dynamik in der Arbeit ebenso wie blinde Flecken, wie wir alle sie haben, bei sich selbst wahrzunehmen. Es versteht sich von selbst, dass dies nur offen und professionell reflektiert werden kann, wenn hierfür ein vorurteilsbewusster und akzeptierender Rahmen in Supervision und Team sowie in der Institution hergestellt wird. Dann können lesbische Sozialarbeiterinnen und schwule Sozialarbeiter ebenso wie ihre heterosexuellen Kolleg\*innen ihre jeweils unterschiedlich erforderlichen Selbstkompetenzen weiter entwickeln. Im Folgenden werden zwei Beispiele vorgestellt und diskutiert, in denen die unterschiedliche sexuelle Orientierung der Beteiligten für das Erleben und Handeln eine Rolle spielt. Zunächst berichte ich über den Abbruch eines Beratungsprozesses, von dem sich der heterosexuelle Berater sehr getroffen fühlt, da er sich seiner akzeptierenden Haltung und seiner Sympathie für den schwulen Klienten sicher ist. Beim zweiten Fallbeispiel geht es um einen schwulen Einrichtungsleiter, der sich von heterosexuellen Team-Kolleg\*innen durch ihre stereotypisierenden Bemerkungen angegriffen fühlt.

#### *Beratungsstelle*

Ein Berater, Herr A., berichtet in der Supervision über einen etwa 50jährigen Mann in der Beratung, Herrn D., der die Gespräche mit ihm abrupt beendet und dies damit begründet, dass der Berater ihn in seinem Schwulsein in der letzten Sitzung massiv diskriminiert habe. Für Herrn A., den Berater, ist das verstörend; er hat im beruflichen wie im privaten Bereich vielfältige, gute Beziehungen zu gleichgeschlechtlich lebenden Menschen und kann sich daher überhaupt nicht vorstellen, dass der Vorwurf zutrifft. – Der Klient, Herr D., hat sich in einer Situation beruflicher Krise und Umorientierung an die Beratungsstelle gewandt und um Beratung gebeten. Die Beziehungssituation mit seinem langjährigen Partner und sein Schwulsein werden von Herrn D. erwähnt, sind aber nicht Gesprächsthema, da es ihm auf dieser Ebene gut geht und hier für ihn weder Leidensdruck noch Klärungsbedarf besteht. Bis zum letzten Termin

verläuft der Beratungsprozess nach beiderseitigem Bekunden sehr zufriedenstellend, auch, weil Herr A. im Beratungsverlauf sein Gegenüber erkennen lässt, dass er gleichgeschlechtlichen Lebensweisen gegenüber offen und wertschätzend eingestellt ist.

In der besagten Sitzung erzählt Herr D. über biografische Erfahrungen in seiner Adoleszenz, in denen es um das besonders gute Verhältnis zu seiner Mutter, um emotionale Nähe und gemeinsame Interessen geht. Darauf habe er, so der Berater, mit der von ihm wohlwollend gemeinten Antwort reagiert: „Das ist doch für Sie eine gute Lösung. So können Sie Ihrer Mutter bis heute die Treue wahren. Reale sexuelle und berufliche Beziehungen haben Sie zu Männern, und innerlich bleiben Sie Ihrer ersten Liebe, der Mutter, treu“. Einen Tag später erhält Herr A. ein Schreiben, in dem ihm Herr D. den Abbruch der Beratung mitteilt. Die auf die Mutter bezogene „Deutung“ sei zutiefst homophob und diskriminierend, damit sei alles Vertrauen zerstört.

Diese Deutung entspricht in der Tat einem homophoben Klassiker: Bis vor nicht allzu langer Zeit war es ein stereotypes psychoanalytisches Deutungsmuster, die gleichgeschlechtliche Objektwahl als regressive Kompromissbildung zu sehen (vgl. Socarides 1971). Ein später homosexuell werdender Junge hat demnach nie aus der primären Identifikation mit seiner Mutter herausgefunden und letztlich auch nie jemand anderes als seine Mutter begehrt (Dannecker 2007). Es sei ihm demnach nicht gelungen, auf einem genital-ödipalen Niveau zu einem reifen heterosexuellen Begehren zu gelangen. Da er auf einer narzisstischen Stufe verbleibe und nicht fähig sei, sich dem „eigentlichen“, d. h. dem entwicklungsmäßig „eigentlich richtigen“, gegengeschlechtlichen Objekt zuzuwenden, weiche er auf den Weg der gleichgeschlechtlichen Objektwahl aus (vgl. ebd.).

Dem Klienten, Herrn D., ist dieses heteronormative Deutungsmuster wahrscheinlich bereits bekannt gewesen – viele Schwule und Lesben wurden und werden damit konfrontiert, sei es in Psychotherapie oder Beratung, sei es in entsprechender Fachliteratur. Die Entwertung besteht darin, in der eigenen Liebeswahl nicht respektiert zu werden. Homosexualität wird psychisch als Ergebnis von Unvermögen und Unreife und im Vergleich zu ‚erfolgreich‘ gelebter Heterosexualität als zweitklassige Sexualform gesehen. Während der Berater glaubt, Herrn D. mit seiner Antwort wohlwollend zu akzeptieren, bemerkt er den verletzenden und normativen Charakter seiner Aussage nicht.

Was lässt sich dazu aus der Perspektive der Regenbogenkompetenz sagen? Deutlich wird in diesem Fall die Ebene der *Sachkompetenz*: für den Berater ist es wichtig, über relevante Weiterentwicklungen theoretischer und therapeutischer Konzepte im Bereich der sexuellen Orientierung informiert zu sein, in denen die heteronormative, pathologisierende Sicht überwunden ist. Bezogen auf männliche Homosexualität gibt es hierzu viele neuere und interessante

Beiträge, aus psychoanalytischer wie aus systemischer Perspektive (vgl. Friedman 1993; Morgenthaler 1984; Symalla/Walther 2008).

Zur *Sozialkompetenz*: Herr A. könnte überlegen, auf den Klienten zuzugehen, ihm Einfühlung, Bedauern, evtl. eine Bitte um Entschuldigung und das Angebot mitteilen, in einem Gespräch das Geschehene aufzuklären und zu schauen, ob nicht doch eine Fortsetzung der gemeinsamen Arbeit möglich sei. Auf der Ebene der *Selbstreflexion* wären für den Berater verschiedene Themen bedeutsam: Enthält die ‚wohlwollende Deutung‘ möglicherweise einen übergreifenden Aspekt, da der Klient sein Berufs-, aber nicht sein Beziehungsthema bearbeiten will und der Berater sich in diesem Moment nicht an den Auftrag hält? Wie kann er die kränkende Einsicht verarbeiten, dass sich in ihm, wie bei uns allen, trotz seiner grundlegenden Wertschätzung sexueller Vielfalt doch auch Vorurteile und negative Bilder von Homosexualität befinden?

#### *Suchthilfe*

Herr P., Leiter einer sich als fortschrittlich verstehenden Einrichtung der Suchthilfe, spricht über eine Situation in seinem Team, die er als ziemlich unangenehm, eigentlich diskriminierend empfindet. In der letzten Teamsitzung tuscheln einige der heterosexuellen Mitarbeiter\*innen hörbar miteinander darüber, dass S. und T., schwule Klienten in einer der Wohnungen der Einrichtung, mal wieder Besuch gehabt und Party gemacht hätten. Natürlich sei es nur um die Lust gegangen, so wie das bei Schwulen eben sei. Herr P. erzählt weiter, dass diese Szene eine von mehreren sei, in denen heterosexuelle Kolleg\*innen ihre Auffassung kundtun, dass es zwischen Frauen und Männern halt um Liebe gehe und zwischen zwei Männern um Sex, sie seien eben promisk, und bei schwulen Männern mit Suchterkrankungen sei das nicht anders. Herr P. als offen schwuler Einrichtungsleiter hat das Gefühl, dass in solchen Situationen unterschwellige Botschaften bei ihm ankommen, und er ärgert sich über die implizit negative Bewertung schwuler Beziehungen. Er fragt sich, wie er die Mitarbeiter\*innen mehr dafür sensibilisieren kann, dass ihr Bild von Männerbeziehungen ein herabsetzendes Klischee darstellt und der vielfältigen Lebenswirklichkeit schwuler Männer nicht gerecht wird.

Zur *Selbstkompetenz*: Während des Berichts wird Herr P. bewusst, wie enttäuscht und wütend er im Grunde ist und wie genervt von den wiederkehrenden Klischees, die schwule Klienten betreffen, aber indirekt auch ihn selbst angreifen. Wie sieht es mit seinen eigenen Stereotypen aus, seinen Bildern von Heterosexuellen mit ihren ‚konventionellen spießigen Ehen‘ etc.? Wie viel am Thema ‚Schwule und Sex‘ ist schwulenfeindliches Klischee, wie viel ist *Gay Pride* und wie viel empirische Realität? Wichtig ist für Herrn P. auf jeden Fall, anzuerkennen, dass es ambivalent und manchmal einfach schwer ist, beides zugleich zu sein: der Leiter, der das Sagen hat – und der geoutete Angehörige

einer sexuellen, oft noch diskriminierten Minderheit. Zum Bereich der *Sozialkompetenz* würde gehören, das Thema weg von der eigenen Person zu verschieben auf eine allgemeinere berufliche Ebene professioneller Ethik und Haltungen. Es wäre Aufgabe des Einrichtungsleiters, den Mitarbeitenden zu ermöglichen und abzuverlangen, sich in ihrer professionellen Haltung und der Reflexion von Werten weiterzuentwickeln. Dies kann auf unterschiedlichen Wegen geschehen, insbesondere in der gemeinsamen Arbeit an Leitlinien zu Zielen und Maßnahmen der Antidiskriminierung, außerdem in Teamfortbildungen. Diese Schritte würden zur Erweiterung der *Sachkompetenz* des Teams beitragen. Eine wichtige Frage ist, wie es dabei gelingen könnte, in diese institutionelle Weiterentwicklung die Klient\*innen so mit einzubeziehen, dass „Partizipation“ nicht ein bloßes Label, sondern ein lebendiger Prozess werden kann, in dem Mitsprache und Teilhabe der Bewohnerinnen und Bewohner ihren angemessenen Raum erhalten (*Methodenkompetenz*).

#### 4. Schluss

Ziel dieses Beitrags war es, die Idee und Entwicklung des Konzepts der Regenbogenkompetenz darzustellen und seine Praxisrelevanz zu verdeutlichen. An Fallbeispielen wurde gezeigt, wie ich selbst mit dem Konzept arbeite. Inzwischen gibt es weitere, verschiedenartige Formen der Anwendung. Im Internet begegnet man dem Begriff in Kita-Konzeptionen oder auch in einem pädagogischen Kursangebot auf Youtube. Einen ausgesprochen produktiven Umgang mit dem Konzept der Regenbogenkompetenz findet sich in dem vom Bundesfamilienministerium geförderten Projekt „Beratungskompetenz zu Regenbogenfamilien – Erfordernisse und Potenziale in professioneller Begleitung“ (Lesben- und Schwulenverband in Deutschland e.V. (LSVD) o. J.). Die Leiterinnen, Elke Jansen und Kornelia Jansen, haben das Konzept, bezogen auf ihr Thema der Regenbogenfamilien, reichhaltig gefüllt und sprechen in manchen Zusammenhängen auch von „Regenbogenfamilienkompetenz“ (Jansen/Jansen 2018). Schließlich wird mit dem Begriff auch in Verbindung mit gesellschaftspolitischen Themen gearbeitet, z. B. bei zwei bundesweiten Regenbogenparlamenten „Akzeptanz für LSBTTI“ im Projekt „Miteinander stärken“ in Berlin und in Köln. Dort gab es Fachforen mit dem Titel „Regenbogenkompetenz für Kirchen und Weltanschauungsgemeinschaften“, ... im Fußball“, ... „in der Kultur- und Sprachpolitik“, ... für Rundfunk- und Medienräte“ (LSVD 2018). Weitere politische und fachliche Anwendungen wären sehr zu wünschen.

## Literatur

- Böllert, Karin/Karsunky, Silke (Hrsg.) (2008): Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit. Professionalitätsmerkmal: Genderkompetenz. Wiesbaden: VS Verlag Springer.
- Bundesanzeiger-Verlag, o. J.: „Selbstbestimmung“. Online: [www.bundesanzeiger-verlag.de/betreuung/wiki/Selbstbestimmung](http://www.bundesanzeiger-verlag.de/betreuung/wiki/Selbstbestimmung) (Abfrage: 08.01.2019).
- Dannecker, Martin (2007): Probleme der männlichen homosexuellen Entwicklung. In: Sigusch, Volkmar (Hrsg.): *Sexuelle Störungen und ihre Behandlung*. 4. überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart/New York: Georg Thieme Verlag, S. 55–65.
- Dörr, Margret/Müller, Burkhard (Hrsg.) (2006): Nähe und Distanz. Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität. Weinheim/München: Juventa.
- Familienratgeber, o. J.: Selbstbestimmt Wohnen. Online: [www.familienratgeber.de/schwerbehinderung/selbstbestimmt-leben/selbstbestimmt-wohnen.php](http://www.familienratgeber.de/schwerbehinderung/selbstbestimmt-leben/selbstbestimmt-wohnen.php) (Abfrage: 07.01.2019).
- Friedman, Richard C. (1993): Männliche Homosexualität (Psychoanalyse der Geschlechterdifferenz). Wiesbaden: VS Verlag Springer.
- Gaitanides, Stefan (2003): Interkulturelle Kompetenz als Anforderungsprofil in der Jugend- und Sozialarbeit. In: *Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit*, Frankfurt a. M.: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. Verlag, H. 1, S. 44–50.
- Jansen, Elke und Jansen, Kornelia (2018): Sind nicht alle Familien bunt? Ein Trainingsmanual – berührend, leicht, wirksam. Familien- und Sozialverein des Lesben- und Schwulenverbands in Deutschland (LSVD) e.V. (Hrsg.). Köln.
- Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD) e.V. (o. J.): „Beratungskompetenz zu Regenbogenfamilien – Erfordernisse und Potenziale in professioneller Begleitung“. Online: [www.regenbogenkompetenz.de/projekt/](http://www.regenbogenkompetenz.de/projekt/) (Abfrage: 15.12.2018).
- Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD) e.V. (Hrsg.) (2018): Miteinander stärken. Dokumentation der Regenbogenparlamente „Akzeptanz für LSBTI\* und „Akzeptanz für LSBTI\* weiter gestalten“. Berlin/Köln. Online: [www.miteinander-staerken.de/rechtspopulismus-entgegenwirken/materialien/](http://www.miteinander-staerken.de/rechtspopulismus-entgegenwirken/materialien/) (Abfrage: 15.01.2019).
- Löcherbach, Peter (2009): Qualifizierung im Case Management – Bedarf und Angebote. In: Löcherbach, Peter/Klug, Wolfgang/Rommel-Faßbender, Ruth/Wendt, Wolf-Rainer (Hrsg.): *Case Management. Fall- und Systemsteuerung in der Sozialen Arbeit*. 4. aktualisierte Auflage, München: Ernst Reinhardt Verlag, S. 201–226.
- Morgenthaler, Fritz (1984): Homosexualität, Heterosexualität, Perversion. 2. Auflage. Gießen: Psychosozial Verlag.
- Parker, Pat (1978): For the White Person Who Wants to Know How to be My Friend. In: Parker, Pat: *Movement in Black. The Collected Poetry of Pat Parker, 1961–1978*. New York: Diana Press.
- Schenk, Michael (1996): „Links ist cool, rechts ist schwul“ – Zur Schwulenfeindlichkeit männlicher Jugendlicher in der offenen Jugendarbeit. In: Senatsverwaltung Berlin, Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (Hrsg.): *Opfer, Täter, Angebote – Gewalt gegen Schwule und Lesben*. Berlin: S. 52–56.
- Schmauch, Ulrike (2003): Berufsrolle, sexuelle Orientierung und professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit. In: Hessisches Sozialministerium (Hrsg.): *Diversity. Dokumentation der Fachtagung des Hessischen Sozialministeriums am 25. April 2003 in Wiesbaden*. Online: [https://soziales.hessen.de/sites/default/files/HSM/dokumentation\\_diversity\\_0.pdf](https://soziales.hessen.de/sites/default/files/HSM/dokumentation_diversity_0.pdf) (Abfrage: 05.01.2019).
- Schmauch, Ulrike (2010): Nähe, Distanz und Grenzen in psychosozialen Berufsfeldern. Ein Beitrag zur aktuellen Debatte über sexuellen Kindesmissbrauch. In: *Zeitschrift für Sexualforschung* Jg. 23, S. 1–25.
- Schmauch, Ulrike (2014): Auf dem Weg zur Regenbogenkompetenz. In: Borchardt, Ilka/Reinhold, Heiko: *Homosexualität in der Familie – Handbuch für familienbezogenes Fachpersonal. Familien- und Sozialverein des Lesben- und Schwulenverbandes in Deutschland (LSVD) e.V.* (Hrsg.). Köln: S. 37–45.
- Schmauch, Ulrike (2015): Sexuelle Abweichungen oder sexuelle Vielfalt? Zur Verschiedenheit im Bereich sexueller Orientierungen und Identitäten. In: Bretländer, Bettina/Köttig, Michaela/Kunz, Thomas (Hrsg.): *Vielfalt und Differenz in der Sozialen Arbeit – Perspektiven auf Inklusion*. Stuttgart: Kohlhammer Verlag, S. 100–110.
- Schmauch, Ulrike (2019): Längst normal? Zwei Perspektiven auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in Deutschland. In: Toens, Katrin/Benz, Benjamin (Hrsg.): *Schwache Interessen? Politische Beteiligung in der Sozialen Arbeit*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Socarides, Charles (1971): Der offene Homosexuelle. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- Staub-Bernasconi, Silvia (2007): Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Systemtheoretische Grundlagen und professionelle Praxis. Ein Lehrbuch. Bern: Haupt Verlag UTB.
- Symalla, Thomas/Walther, Holger (1997; 2008): Systemische Beratung schwuler Paare. Berlin: Carl Auer Verlag.

Stefan Timmermanns | Maika Böhm (Hrsg.)

# **Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt**

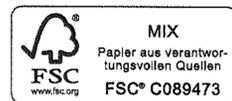
Interdisziplinäre Perspektiven  
aus Wissenschaft und Praxis

**BELTZ** JUVENTA

# Inhalt

Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt – eine Einleitung <i>Stefan Timmermanns und Maika Böhm</i>	9
<b>I. Identitätsentwicklung und Diskriminierungserfahrungen im Lebenslauf</b>	21
Sexuelle Orientierungen und Geschlechtsidentitäten: Thinking outside the box(es)? Überlegungen aus entwicklungspsychologischer Perspektive <i>Meike Watzlawik</i>	22
Lebenslagen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und inter*geschlechtlichen sowie genderqueeren (Kindern und) Jugendlichen <i>Bettina Kleiner</i>	40
Coming-out Verläufe und Freizeiterfahrungen von jungen lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und divers* geschlechtlichen Menschen <i>Kerstin Oldemeier</i>	55
„Dass sich etwas ändert und sich was ändern kann.“ Ergebnisse einer qualitativen Studie über die Lebenssituation von lsbt*q Jugendlichen in Hessen <i>Stefan Timmermanns und Peter Martin Thomas</i>	73
LSBT*-Personen in Arbeit und Wirtschaft: Diversity und (Anti-)Diskriminierung <i>Dominic Frohn und Florian Meinhold</i>	89
<b>II. Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in Bildung und Erziehung</b>	109
Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Kontext frühkindlicher Inklusionspädagogik <i>Stephanie Nordt und Thomas Kugler</i>	110

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.



Dieses Buch ist erhältlich als:  
ISBN 978-3-7799-3899-6 Print  
ISBN 978-3-7799-5094-3 E-Book (PDF)

1. Auflage 2020

© 2020 Beltz Juventa  
in der Verlagsgruppe Beltz · Weinheim Basel  
Werderstraße 10, 69469 Weinheim  
Alle Rechte vorbehalten

Herstellung: Ulrike Poppel  
Satz: Helmut Rohde, Euskirchen  
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza  
Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autor\_innen und Titeln finden Sie unter: [www.beltz.de](http://www.beltz.de)