



Checkliste zur institutionellen Öffnung

Eine institutionelle Öffnung für sexuelle Vielfalt und für die Vielfalt familiärer Lebensmodelle für heterosexuelle Ratsuchende wird erst nach außen sichtbar, wenn diese Vielfalt nach innen und außen willkommen geheißen und ihr Raum gegeben wird.

Welche der nachfolgenden Aspekte werden in Ihrer Institution bereits umgesetzt bzw. welche der Aspekte können Sie sich vorstellen, in Ihrem Arbeitsfeld zu etablieren?

Innerhalb Ihrer Institution:

- Gleichgeschlechtliche Lebensweisen thematisieren (zum Beispiel in Mitarbeiter(innen)-besprechungen/Teamsitzungen, Leitungstreffen, Fachaustausch, Gremien und Netzwerken)
- Gemeinsame Teilnahme an Fortbildungen zu speziellen Themen der sexuellen Vielfalt anregen (zum Beispiel zum „Späten Coming-out“, „Großelternschaft in Regenbogenfamilien“, „Homosexualität in Migrationsfamilien“, „gleichgeschlechtliche Lebensweisen“ etc.)
- Kolleginnen und Kollegen in Mitarbeiter(innen)besprechungen/Teamsitzungen auf nicht wertfreie und/oder diskriminierende Kommunikation bzw. nicht wertfreies und/oder diskriminierendes Verhalten aufmerksam machen
- Informationsmaterial zu Themen sexueller Vielfalt und Vielfalt familiärer Lebensmodelle an zentralen Plätzen auslegen (zum Beispiel Informationen über familiäre Ressourcen zur Bewältigung eines Späten Coming-out, Informationen zur Verwirklichung eines Kinderwunsches in Regenbogenfamilien, Informationen über Prozesse gelungener Beziehungsgestaltung zwischen Großeltern und lesbischen Eltern/schwulen Eltern, Informationen zu Ressourcen von lesbischen Migrantinnen und schwulen Migrantinnen)
- An gut sichtbaren Stellen Plakate aufhängen, auf denen Personen abgebildet werden, die die Vielfalt familiärer Lebensformen widerspiegeln, als Ausdruck der Offenheit für Ratsuchende aller familiären Lebensmodelle
- Sich über regionale Einrichtungen für lesbische Frauen, schwule Männer, bi-, trans- und intersexuelle Menschen informieren (zum Beispiel über Organisationen, Selbsthilfegruppen und Beratungsangebote)
- Lesbische Kolleginnen und schwule Kollegen unterstützen, die ihre Lebensweise selbst offen thematisieren wollen



- Mögliche Befürchtungen im Zusammenhang mit diesem Öffnungsprozess offen und konstruktiv ansprechen (zum Beispiel: Welche Einwände habe ich gegen den Aushang von Plakaten zum Thema? Oder: Welche Befürchtungen habe ich, wenn eine lesbische Kollegin oder ein schwuler Kollege nach außen ihre/seine Lebensweise sichtbar machen will?)

Innerhalb Ihrer Beratungsprozesse:

- Diskriminierenden Äußerungen, abwertenden Bemerkungen oder Verhaltensweisen etwas entgegensetzen, wenn diese sich gegen Personen richten, deren sexuelle Identität abweicht von einer heterosexuellen bzw. eine solche Abweichung vermutet wird
- Im Beratungsgespräch Heterosexualität nicht voraussetzen, sondern in Fragen geschlechtsneutrale Formulierungen verwenden (zum Beispiel beide Geschlechter benennen „Ihre Partnerin oder Ihr Partner“?)
- Unterschiedliche Lebenseinstellungen und Lebensmodelle in Begegnung wertschätzen

Außerhalb Ihrer Institution:

- Mit LGBT-Netzwerken auf der institutionellen Homepage verlinken
- Das Selbstverständnis zur „Anerkennung sexueller Vielfalt“ und die „Vielfalt familiärer Lebensmodelle“ im Leitbild verankern
- In Außendarstellungen die Offenheit der Institution gegenüber „sexueller Vielfalt“ bzw. „Vielfalt familiärer Lebensmodelle“ kommunizieren (siehe hierzu zum Beispiel „Familienbegriff“ des [Zukunftsforum Familie](#))
- Bei Stellenausschreibungen einen entsprechenden „Antidiskriminierungszusatz zur sexuellen Vielfalt“ verwenden (siehe hierzu zum Beispiel die Formulierung eines Antidiskriminierungszusatzes in Stellenausschreibungen der Landeshauptstadt München: „Die Landeshauptstadt München fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir begrüßen deshalb Bewerbungen von Frauen und Männern, unabhängig von deren kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität“, aus LEO 03/09 www.leo-magazin.de)
- Kolleginnen und Kollegen in Netzwerktreffen und Fachgremien auf nicht wertfreie und/oder diskriminierende Kommunikation bzw. nicht wertfreies und/oder diskriminierendes Verhalten aufmerksam machen



- Im Beratungskatalog explizit ein Beratungsangebot für heterosexuelle Ratsuchende ausweisen, die im Umgang mit der Homosexualität eines Familienangehörigen Unterstützung suchen (z. B. durch ein Angebot „Ihre Ehefrau ist lesbisch? Ihr Ehemann ist schwul? Wir beraten Familienangehörige bei einem Späten Coming-out ihrer Ehepartnerin/ihrer Ehepartners.“)
- Bildungsangebote in Familienbildungsstätten zu speziellen Themen von Regenbogenfamilien aufnehmen und explizit formulieren (zum Beispiel Frauengruppe: „Lesbische Mutter begegnet heterosexueller Großmutter – wie gelingt Beziehungsgestaltung zugunsten des Enkelkinds?)
- In Familienbildungsstätten lesbische Mütter, schwule Väter bzw. Eltern nach einem Späten Coming-out eindeutig zur Teilnahme an bereits existierenden Gruppenangeboten einladen (zum Beispiel Eltern-Kind-Gruppen, Mütter-Café, Väter-Café, sonstige Gesprächskreise für Eltern etc.)
- Fragen zur sexuellen Identität und/oder verschiedenen Lebensformen in Themenangebote von Familienbildungsstätten einbinden