



Handlungsempfehlungen und Beratungsprinzipien

Ilka Borchardt & Heiko Reinhold

Bis hierher haben Sie viel über Wahrnehmungen und Stereotype in Bezug auf Homosexualität sowie über Erfahrungen und Herausforderungen für Familien im Umgang mit Homosexualität in verschiedenen Konstellationen gelesen. Sie konnten einzelne Übungen aus unseren Fortbildungen nachvollziehen und können diese nun selbst im Team oder in einem Workshop einsetzen. Es ging vor allem um die Reflexion eigener Stereotype und Leerstellen zum Thema „Homosexualität in der Familie“, auf die wir hingewiesen und für die wir Informationen angeboten haben. Die Frage der persönlichen Haltung, Selbstreflexion und Kompetenz von Fachpersonal in der Sozialen Arbeit ist entscheidend für den Kontakt mit Klientinnen und Klienten. Aber wie wir auch schon früher angedeutet haben, brauchen auch die engagiertesten Fachkräfte die Rahmenbedingungen und strukturelle Unterstützung, damit das Engagement weder ins Leere läuft, noch verpufft. In diesem Kapitel fassen wir nun noch einmal alle bereits angesprochenen Empfehlungen und Prinzipien zusammen. Dabei sind einige Empfehlungen nicht exklusiv für das Thema Homosexualität in der Familie gültig, sondern gehören zum professionellen Standard in der Sozialen Arbeit. Der entscheidende Unterschied besteht jedoch oftmals darin, den ersten Schritt zu tun, um das noch immer tabuisierte Thema Homosexualität überhaupt anzusprechen – eine Erfahrung, die Lesben und Schwule und deren Angehörige in ihrem eigenen Coming-out ebenfalls machen.

Aus der Erfahrung von Beratungsstellen, Minderheitenpolitik und Selbsthilfe wurde deutlich, dass die entsprechenden Ansätze jeweils parallel auf den Ebenen der Fachkräfte, der Beratungs- und Bildungseinrichtungen, aber auch auf der Ebene der Träger und der Politik umgesetzt werden müssen. Denn nachhaltige Veränderungen und Fortschritte im Umgang mit sogenannten Minderheiten sind erst möglich, wenn ein Thema nicht mehr nur der Initiative einzelner Personen, sogenannter „Betroffener“ oder einzelnen Einrichtungen überlassen bleibt, sondern auf möglichst breite institutionelle und gesellschaftliche Füße gestellt wird.



Was kann das Fachpersonal tun?

Sich informieren, vernetzen und weiterbilden

Für Fachkräfte in der Sozialen Arbeit mit Familien, in Beratung und Bildung gibt es viele verschiedene Möglichkeiten, sich des Themas Homosexualität in der Familie in der alltäglichen Praxis anzunehmen. Dazu gehört zunächst, selbstständig Informationen über das Thema zu sammeln: Schnell und einfach sind Informationen im Internet über regionale und bundesweite Selbsthilfeangebote für Angehörige und von schwul-lesbischen Einrichtungen zugänglich sowie über Literaturempfehlungen für Klientinnen und Klienten. Haben Sie keine Scheu bei Kolleginnen und Kollegen nachzufragen. Außerdem finden Sie eine Auswahl dazu im Anhang dieses Handbuchs.

Die **Informationen über Angebote und Lektüre** sind jedoch nur ein Anfang und können kollegialen Austausch nicht ersetzen. Es ist gerade der Austausch mit anderen Beraterinnen und Beratern, mit anderen Fachkräften der Familienbildung, der neue Perspektiven eröffnet und der die notwendige Auseinandersetzung mit eigenen Vorbehalten und Unsicherheiten auf eine professionelle Ebene hebt. Immer mehr Fachveranstaltungen zum Thema Familie bieten wenigstens einen Vortrag oder einen Workshop mit dem Fokus Homosexualität oder Regenbogenfamilien an. Immer mehr Fachgremien bilden sich und arbeiten zu Querschnittsthemen wie Vielfalt, Antidiskriminierung oder der Öffnung für bislang wenig beachtete Themen. Wenn Sie beginnen, sich aktiv und verstärkt mit Fragen der sexuellen Identität auseinanderzusetzen, sind Tagungen, Netzwerktreffen oder Fachvorträge ein guter Einstieg. In Kaffeepausen können Sie die Referentinnen oder Seminarleiter befragen, im Workshop können Sie die anderen Teilnehmenden kennenlernen und aus ihren Beiträgen Anregungen für Ihre eigene weitere Arbeit ziehen.

Der **fachliche Austausch** kann aber auch im persönlichen Kontakt stattfinden, in Beratungschatrooms, per Telefon oder Email. Wenn eine ratsuchende Person das Thema sexuelle Identität (für Sie unerwartet) anspricht, können Sie sich natürlich nicht einfach aus dem Gespräch zurückziehen, um sich selbst erst einmal zu informieren. Aber Sie können im Nachhinein, als Vorbereitung auf das folgende Beratungsgespräch oder auf den nächsten Klienten oder die nächste Klientin den Austausch mit anderen Fachleuten suchen. Wenn Sie beispielsweise mit der Bitte um Informationen oder kollegiale Beratung in einer schwul-lesbischen Einrichtung anrufen, werden Sie



kaum abgewiesen werden. Diese Kolleginnen und Kollegen können Ihnen Hinweise auf spezifische Herausforderungen im Coming-out geben, Informationen über Selbsthilfeangebote in Ihrer Region oder auch Informationsmaterial zur Weitergabe an Ratsuchende nennen und zuschicken. Auch in schwul-lesbischen Organisationen ist die Notwendigkeit der **Vernetzung** mit Einrichtungen der Sozialen Arbeit schon längere Zeit ein Thema. Hier können Sie nicht nur für sich selbst Unterstützung erfahren, sondern auch den Kolleginnen und Kollegen Unterstützung bei deren Vernetzungsarbeit und für ihren fachlichen Austausch geben.

Kollegiale Netze bieten den Zugang zu mehr und anderen Informationen, als es üblicherweise eine Einzelperson mit eigener Recherche je leisten könnte. Dazu gehört auch, dass Sie in der Regel früher oder schneller von **Fortbildungen** oder Workshops zum Thema erfahren. Fortbildungen sind ein wesentlicher Aspekt dessen, was Sie selbst für die Einbindung des Themas in die alltägliche professionelle Praxis tun können: Wir haben hier wiederholt hervorgehoben, dass Selbstreflexion, Auseinandersetzung mit Leerstellen und Unsicherheiten grundlegende Ansätze bei der Arbeit zu sogenannten Tabuthemen wie Homosexualität sind. Diese Leistung kann aber nicht nur im Selbststudium erbracht werden. Denn Leerstellen haben die Eigenschaft, dass man sie selbst nicht sieht – es sind eben „blinde Flecken“. Genau diese zu entdecken, gelingt am sinnvollsten in der Zusammenarbeit mit anderen, z.B. in Fortbildungen. Sie bieten im Vergleich zum fachlichen Austausch zudem zwei zusätzliche Vorteile, die vor allem für erfahrene Fachleute von Bedeutung sein können:

1. **Fortbildungen** im Bereich Antidiskriminierungsarbeit oder Vorurteilsbewusstheit sind ein geschützter Raum. Sie leben davon, dass Voreingenommenheiten nicht als individuelle Fehlurteile zu verstehen sind, sondern als erlernte/sozialisierte Muster. Das beinhaltet den Anspruch, niemanden für Berührungängste, Unsicherheiten oder Voreingenommenheiten zu verurteilen, sondern diese offen und wertfrei zu bearbeiten.

2. **Vorurteilsbewusstheit** setzt bei den eigenen Erfahrungen der Teilnehmenden an. Teilnehmende an solchen Fortbildungen sind also in aller Regel daran interessiert, sich selbst auf diese Reise zu begeben, die die Auseinandersetzung mit den „blinden Flecken“ bedeutet. Fortbildungen sind also im doppelten Sinne ein geschützter Raum.



Es bieten sich Fortbildungen an aus den Bereichen der Anti-Bias- und Antidiskriminierungsarbeit, aus der Sexualpädagogik, unter dem Thema „Vielfalt entdecken, Vielfalt schätzen“, und vieles mehr. Auch Fortbildungen zu interkultureller Öffnung sind unter Beachtung der vorgestellten Kritik (vgl. Kapitel 5) hilfreich. Hier können Sie Kulturalisierungen thematisieren, hinterfragen und den Umgang mit eigenen kulturellen Brillen – die ebenfalls Leerstellen sind –, reflektieren und weiterentwickeln. Es sind also thematisch keine strikten Grenzen gesetzt, denn viel hängt von den Trainerinnen und den Teilnehmenden ab – und auch von Ihnen, wenn Sie z.B. fehlende Themen oder Fragen selbst ansprechen.

Klientinnen und Klienten gegenüber – Sensibilität zeigen

Das Ziel aller Anstrengungen ist es, Klientinnen und Klienten die bestmögliche Unterstützung zu geben. Damit können Sie beginnen, noch bevor Sie eine erste Fortbildung besucht haben, indem Sie eine vollständige Liste aller regionalen Angebote in der Schreibtischschublade oder fest etablierte Kontakte mit schwul-lesbischen Organisationen haben: Denken Sie in dem nächsten Beratungsgespräch mit einer oder einem unbekanntem Ratsuchenden daran, sie oder er könnte homosexuell sein oder eine lesbische Ehefrau oder einen schwulen Ehemann haben. Vielleicht ist das eigentliche Beratungsthema ein Coming-out, während es vordergründig um Erziehungsprobleme oder die schulischen Leistungen der Kinder geht? Oder wenn es sich um eine Trennungsberatung handelt und der ausgesprochene Grund dafür eine außereheliche Beziehung des Ehemanns ist: Fragen Sie nach, um welche Art Beziehung es sich handelt, „mit einer Frau oder einem Mann?“. Oder wenn eine Frau mit Liebeskummer in die Lebensberatung kommt, lassen Sie die Option einfließen, dass es sich dabei um eine Frau oder einen Mann handelt, indem Sie **offen nachfragen**. Sie mögen anfangs Irritation wahrnehmen, vielleicht sind die Ratsuchenden auch schockiert oder weisen entrüstet diese Möglichkeit von sich. Denjenigen Klientinnen und Klienten aber, die es betrifft, eröffnen Sie damit die Chance, das Thema selbst anzusprechen.

Sie können mit kleinen Fragen oder Nebensätzen Ihre Sensibilität, Offenheit und Kompetenz im Umgang mit Fragen der sexuellen Identität **signalisieren**. Und Sie können sicher sein, dass die kleinsten Signale bemerkt werden! Auch wenn es gerade für die aktuell vor Ihnen sitzenden Ratsuchenden kein Thema ist, tragen Sie durch Beiläufigkeit dieser Signale zur Normalisierung



verschiedener Lebensentwürfe bei. Die entscheidende Wirkung bei der gleichberechtigten Nennung verschiedener sexueller Identitäten ist, dass die „Besonderung“ oder „Veränderung“ entfällt – Sie erkennen damit an (und vermitteln es Ihren Klientinnen und Klienten), dass es um gleichermaßen zu achtende und nicht um „besondere“, als etwas „Anderes“ zu behandelnde Lebensweisen geht.

Natürlich kann es auch vorkommen, dass Sie selbst nach mehreren Fortbildungen, nach Literaturstudium usw. durchaus Fragen begegnen, die Sie nicht beantworten können. Oder dass Sie sich bei bestimmten Aspekten des Themas unsicher fühlen. Wenn Sie dies in der Bildungsarbeit oder im Beratungsgespräch bemerken, sollten Sie Ihren Besucherinnen und Besuchern auch zu verstehen geben, dass Sie sich hier momentan nicht kompetent fühlen und sich zunächst mit anderen Fachleuten beraten möchten. Das widerspricht Ihrer professionellen Kompetenz nicht. Gerade wenn es sich aber um ein Tabuthema handelt, das auch für Ihre Klientinnen und Klienten mit Sorgen oder Ängsten besetzt ist, ist Ihre eigene **Authentizität** umso wichtiger. Kaum etwas wäre hinderlicher für einen Hilfe- oder Bildungsprozess, als eine Fachperson, die ihre Unsicherheit oder fehlende Informationen zu überspielen versucht. Klientinnen und Klienten stellen dies früher oder später als einen Vertrauensbruch fest, der langfristig nachwirkt. Das Zugestehen von eigenem Informationsbedarf aber ist auch ein Zeichen der Achtung für die Ratsuchenden, die sich ernst und wertgeschätzt genommen fühlen.

Insbesondere in der Bildungsarbeit gibt es noch einen weiteren Aspekt, der in Ihren Händen liegt: Setzen Sie diskriminierenden Äußerungen, abwertenden Bemerkungen oder Verhaltensweisen etwas entgegen. Lassen Sie sie nicht einfach stehen! Thematisieren Sie homophobe, kulturalisierende Sprüche oder Witze, fragen Sie nach. Selbst wenn sich in der jeweiligen Kursgruppe niemand geoutet hat und Sie auch nicht vermuten, dass jemand mit einer nicht heterosexuellen Identität dabei ist, tragen solche Interventionen langfristig zum Abbau von Diskriminierung und zu mehr Respekt und Achtung bei. Das gleiche gilt für Gruppen, in denen Menschen mit verschiedenen Migrationshintergründen, kulturellen Unterschieden usw. zusammenkommen, also bei allen heterogenen Gruppen. Und wenn ein Mensch in dieser Gruppe ist, der oder die sich im Coming-out befindet, wird diese Person sich wahrgenommen fühlen ohne persönlich angesprochen zu sein. Auch so signalisieren Sie Ihre Sensibilität. Zudem werden damit alle Kursteilnehmenden sensibilisiert für die eigene Verantwortung im Umgang mit Minderheiten sowie für die Tatsache, dass jede und jeder



in die Gefahr geraten kann, selbst ausgegrenzt und diskriminiert zu werden. Insbesondere wenn Sie selbst in den jeweils relevanten Differenzmerkmalen der Norm entsprechen – also z.B. deutsch, heterosexuell und Angehörige oder Angehöriger der Mittelschicht sind – wirken diese Interventionen unter Umständen nachhaltiger, als wenn „Betroffene“ sie äußern. Wie aus der Antirassismusbearbeitung bekannt ist, werden Einwürfe von „Betroffenen“ allzu schnell als „Überempfindlichkeit“ abgetan. Mit dem Verantwortungsbewusstsein, das Sie so zeigen, tragen Sie nicht nur in Ihrem jeweiligen Praxisfeld und im Kontakt mit Klientinnen und Klienten zur Öffnung und Abbau von Ausgrenzungen bei. Sie werden vielmehr zu Verbündeten in gesamtgesellschaftlichen Inklusionsprozessen (wie wir bereits in Kapitel 5 darlegten).

Mit Kolleginnen und Kollegen im Team

Alle bisher angesprochenen Strategien gelten auch für den Umgang mit Kolleginnen und Kollegen im Team oder in Ihrer gesamten Institution: Thematisieren Sie diskriminierende oder ausgrenzende Kommunikation oder Verhalten im Team. Signalisieren Sie lesbischen Kolleginnen oder schwulen Kollegen Ihre Offenheit. Nehmen Sie gemeinsam an Fortbildungen zu Themen der sexuellen Vielfalt teil oder schlagen Sie diese vor. Bringen Sie das Thema sexuelle Vielfalt in Ihre jeweiligen Fachgremien ein. Kompetente Referentinnen und Referenten stehen Ihnen sicher gern für Inputs zur Verfügung. Stellen Sie Ihre Informationen und Netzwerkkontakte für kollegiale Beratung auch im Team zur Verfügung. Niemand kennt alle Organisationen und weiß über alle Themen genau Bescheid. Aber im Austausch wächst der Fundus und Sie ersparen sich gegenseitig doppelte Rechercharbeit. Und sprechen Sie z.B. in Supervisionen oder in Teamsitzungen gleichgeschlechtliche Lebensweisen an, als Beratungsfälle oder wie Sie diese in Ihre Familienbildungsarbeit einbinden können. Sie werden vielleicht überrascht sein von der Vielzahl der ganz einfachen Ideen, die Ihre Kolleginnen und Kollegen haben, und können diese gemeinsam weiterentwickeln. Denn es braucht oftmals nur eine Person, die das Thema überhaupt auf den Tisch bringt. Regen Sie an, Informationsmaterial zu sexueller Vielfalt in Ihrer Beratungsstelle auszulegen. Hängen Sie Plakate an gut sichtbaren Stellen auf, die die Vielfalt familiärer Lebensformen widerspiegeln. Beides sind wichtige Zeichen für Ratsuchende. Informationsmaterial oder Plakate und Flyer können Sie bei lesbisch-schwulen Organisationen oder Beratungseinrichtungen, bei Antidiskriminierungsstellen oder -netzwerken erhalten. Eine Auswahl der Einrichtungen und Organisationen finden Sie im Anhang.



Sprechen Sie aber auch mögliche Befürchtungen im Zusammenhang mit diesen Strategien offen und konstruktiv an. Haben Sie oder einzelne aus Ihrem Team Einwände gegen den Aushang von Plakaten? Welche Befürchtungen haben Sie, wenn eine lesbische Kollegin oder ein schwuler Kollege ihre oder seine Lebensweise sichtbar machen will? Auch hier gilt das Motto der Authentizität – im Team ebenso wie vor Besucherinnen und Besuchern Ihrer Einrichtung. Sie könnten die Öffnung Ihrer Institution in Fragen der sexuellen Vielfalt nur halbherzig oder beschämt vertreten, wenn Sie Ihre Einwände nicht gemeinsam reflektieren und mithilfe kollegialer Beratung abbauen. Und eine unehrliche Haltung ist ebenso hinderlich für Antidiskriminierungs- und Inklusionsprozesse wie komplettes Schweigen.