



„Homosexualität und Familien“ als Thema in familienbezogenen Einrichtungen

Von Ilka Borchardt & Heiko Reinhold

Auf die Frage, inwiefern Institutionen der Familiensozialarbeit auf das Thema sexuelle Vielfalt eingestellt sind, lautet die Antwort oft: „Das ist doch selbstverständlich! Wir denken das Thema mit.“ So auch bei den Teilnehmenden unserer Fortbildungen und den Zuhörerinnen und Zuhörern der Vorträge. Bei genauerem Nachfragen werden die Aussagen unsicher oder widersprüchlich und am Ende einer Veranstaltung tauchen viele neue Fragen auf: Was heißt es denn, sich als Institution für sexuelle Vielfalt zu öffnen? Was ist überhaupt unter sexueller Vielfalt zu verstehen? Es gehört doch zur Professionalität des Fachpersonals, offen für die Vielfalt unter den Klientinnen und Klienten zu sein. Reicht das nicht aus? Muss man jetzt noch für jedes einzelne Merkmal von Vielfalt, auch diversity genannt, extra Fortbildungen machen? Und warum soll das Mitdenken nicht genügen?

Verstehen, Fachwissen sammeln

Deutschlandweit gibt es bislang eine Studie, die sich mit der Situation von lesbischen, schwulen und transgender Kindern, Jugendlichen und Eltern in der Kinder- und Jugendhilfe befasst (Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen 2011). Befragt wurden Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe in München, mit einem Rücklauf von knapp 800 verwertbaren Fragebögen. Gut zwei Drittel kamen von einem öffentlichen Träger und knapp ein Drittel von freien Trägern. Beteiligt haben sich vor allem Fachkräfte, die direkt mit Kindern, Jugendlichen und Eltern arbeiten. Die Befunde dieser Befragung spiegeln unsere eigenen Erfahrungen im Umgang mit dem Thema Homosexualität und Familien in familienbezogenen Einrichtungen wider.

So wurde festgestellt, dass es an ausformulierten Qualitätsstandards zum Umgang mit lesbischen und schwulen Menschen fehlt (ca. drei Viertel der Befragten geben das an), dass



Interventionsmöglichkeiten bei homo- und transfeindlichen Ereignissen nicht ausreichend bekannt sind (ca. zwei Drittel der Befragten), und dass spezifisches Fachwissen nicht in ausreichendem Umfang vorhanden ist, aber hilfreich und notwendig wäre. Homosexualität kommt als Thema in der Ausbildung von angehenden Fachkräften nur dann vor, wenn Lehrende sich dafür engagieren. Das Thema ist jedoch selten ein fester Bestandteil in der Ausbildung. Dabei wird in der Umfrage deutlich, wie notwendig das Fachwissen wäre: So sind in jugendspezifischen Orten (Schule, Jugendtreffs usw.) homophobe Vorkommnisse noch weit verbreitet – dieser Aussage stimmten 82,1% der Befragten zu.¹ Die Aussage, dass homosexuelle Jugendliche in ihren Schulen ein homosexuellenfreundliches Klima vorfinden würden, lehnten 90,1% ab, und fast 80% sehen die Familie nicht als einen Ort, in dem Homosexualität heutzutage weitgehend problemlos akzeptiert würde (Koordinierungsstelle 2011: 13). Dennoch weisen 60% der Befragten auf ein fachliches Defizit in ihren Einrichtungen hin: Mehr als 86% der Fachkräfte geben an, „dass dieses Thema als mögliche Ursache von Problemen junger Menschen nicht mitgedacht wird“ (Koordinierungsstelle 2011: 18). Das Wissen um zusätzliche Belastungsfaktoren und die Schwierigkeiten eines Coming-outs führen jedoch nicht notwendiger Weise zu einer gezielten Sensibilisierung der Fachkräfte. Vielmehr besteht hier „ein blinder‘ Fleck in Bezug auf das Thema sexuelle Identität in der Kinder- und Jugendhilfe“ (Koordinierungsstelle 2011: 18).

Gleichzeitig fühlen sich zwar mehr als 70% der Befragten im fachlichen Umgang mit gleichgeschlechtlichen Lebensweisen sicher oder eher sicher, fast ebenso viele aber kennen die Phasen eines Coming-outs und seiner Bedeutung für die Betroffenen nicht oder eher nicht (Koordinierungsstelle 2011: 25). Dementsprechend schätzte auch fast die Hälfte der Befragten die erhöhte Selbstmordgefährdung von homosexuellen Jugendlichen falsch ein (Koordinierungsstelle 2011: 12). Es besteht also ein deutlicher Widerspruch zwischen Fortbildungsstand und fachlichen Inhalten, der mit mehreren Ansätzen erklärt werden kann:

- „der hohe professionelle und ethische Anspruch in der Sozialen Arbeit

¹ Siehe hierzu auch den Zweiten Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013) „Diskriminierung im Bildungsbereich und Arbeitsleben“, der detaillierte Erkenntnisse zu subtilen und offenen Formen der Diskriminierung an Schulen gibt (insbes. S. 103–118).



- die bei den meisten Fachkräften vorhandenen persönlichen Beziehungen zu Lesben und Schwulen
- die Vermutung, dass ein professioneller Hilfeprozess auf der Grundlage allgemeiner fachlicher Kompetenz zu Beratung und Lebenslagenorientierung ausreichend ist.“
(Koordinierungsstelle 2011: 25)

Es ist jedoch klar, dass diese Aspekte das spezifische Fachwissen nicht ersetzen können. Es braucht Fachwissen über „Risiken, Belastungen, Fähigkeiten und Handlungsmöglichkeiten bzw. -einschränkungen“ für Menschen im Coming-out, darüber, „welche Interventionen sinnvoll und notwendig sind und welche nicht“ (Koordinierungsstelle 2011: 25).

Wissen umsetzen auf personeller Ebene

In unseren Fortbildungen konnten wir, ebenso wie in der Münchener Befragung, eine große Offenheit gegenüber dem Thema sexuelle Vielfalt feststellen. Vielen Teilnehmenden wurde jedoch erst in den Seminaren deutlich, welches und wie viel spezifisches Wissen über verschiedene sexuelle Identitäten fehlte. Mit diesem Mangel an Fachwissen muss sensibel umgegangen werden – es scheint immer noch ein Tabu zu sein, entsprechende Fragen zu stellen. Besonders schwierig ist dies gegenüber Kolleginnen und Kollegen. Dafür kann es verschiedene Gründe geben: Fragen können als unangemessenes Eingeständnis einer Wissenslücke verstanden werden, sie können als Ausdruck eines vermeintlichen eigenen Interesses an gleichgeschlechtlichen Lebensweisen gelesen werden oder vielleicht auch aus eigenen Berührungängsten und Unsicherheiten heraus vermieden werden. Dabei sind Fragen an Kolleginnen oder Kollegen oder an Klientinnen und Klienten eigentlich Ausdruck von Interesse. Selbst wenn man mit Fragen Wissenslücken eingesteht, ist dies keine Schwäche, sondern erkennt an, dass andere möglicherweise über dieses Wissen verfügen. Fragen zeigen Respekt. Dies sind allgemein bekannte Effekte, die in der Umsetzung jedoch leicht aus den Augen verloren werden. Um Fragen stellen zu können, braucht es das entsprechende Klima im Team. Das gesamte Team und die Leitung tragen Verantwortung dafür, dass es möglich wird, fachlich relevante Fragen zu stellen und Antworten oder zumindest Anregungen zu bekommen – auch zum Thema Homosexualität.



Kennen Sie die sexuelle Identität Ihrer Kollegen und Kolleginnen? Unterhalten Sie sich zu Wochenbeginn über Ihre Aktivitäten am Wochenende? Sprechen Sie über Ihre Familie? Spricht jemand nicht über Familie oder das Wochenende? Warum nicht? Wie reagieren Sie dann? Fragen Sie nach? Wenn ja, wie fragen Sie nach? Meinen Sie, dass dies alles nichts mit der Arbeit zu tun hat?

Die offene und wertfreie Thematisierung von sexueller Identität in Teamsitzungen oder Stellenausschreibungen, aber auch die Reflexion möglicher Bedenken (vgl. ADS 2013: 63–65) setzt für alle Mitarbeitenden entscheidende Zeichen. Denn sie belegt, dass Vielfalt willkommen ist. Wichtig ist darüber hinaus auch ein sprachlich wertschätzender Umgang, nicht nur den Ratsuchenden gegenüber, sondern gerade auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber. Sensible Sprache kann Grenzen durchbrechen, die durch Scham entstehen. „(...) fast 60% der Befragten [schätzen], dass Scham einer der ausschlaggebenden Gründe sein könnte, weshalb die Kinder- und Jugendhilfe so selten mit den Problemlagen homo- und transsexueller Menschen konfrontiert wird“ (Koordinierungsstelle 2011: 22). Es kann mit großer Sicherheit angenommen werden, dass dies dann auch eine Rolle im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen spielt.² Umgekehrt wird es ohne Wertschätzung, Respekt und Authentizität im Team auch schwieriger sein, im Kontakt mit Klientinnen und Klienten eine offene und akzeptierende Haltung einzunehmen.³

Hilfreich sind auch die möglichst heterogene Zusammensetzung des Teams und die regelmäßige Reflexion der Herausforderungen und Ressourcen von Vielfalt z.B. durch Supervision (vgl. ADS 2013: 65–67).⁴ In der Münchner Studie geben 77,1% der Befragten an, in ihrem Arbeitsbereich lesbische Kolleginnen oder schwule Kollegen zu kennen und 87,1% antworten, persönliche Kontakte zu Lesben, Schwulen oder Transgendern zu haben. 89,4% der Befragten verweisen außerdem darauf, dass ihnen

² Siehe hierzu auch Kapitel 2.2 „Stereotype und Vorurteile“.

³ Siehe Kapitel 2.3 „Auswirkungen von Stereotypen auf das Fachpersonal in der Sozialen Arbeit mit Familien“ sowie 2.4 „Auf dem Weg zur Regenbogenkompetenz“.

⁴ Die Ergebnisse der ADS sind ohne weiteres auf andere Bereiche der Sozialen Arbeit mit Familien zu übertragen, denn Vorstellungen von Normalität werden in allen Einrichtungen auch vom Fachpersonal geprägt, transportiert und verändert.



diese persönlichen Erfahrungen im Umgang mit Schwulen und Lesben helfen (Koordinierungsstelle 2011: 20). Dies zeigt, wie wichtig der persönliche Kontakt ist: Es sind Bekanntschaften oder Freundschaften, die die bewusste Auseinandersetzung mit dem Thema Homosexualität und damit die Korrektur negativer Bilder von Lesben und Schwule (internalisierte Homonegativität) fördern.

Wissen umsetzen auf institutioneller Ebene

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Familien- und Jugendeinrichtungen müssen jedoch auch strukturelle, institutionelle Möglichkeiten vorfinden, sich des Themas annehmen zu können. Sofern fachliche Standards nicht ausformuliert sind (73,4% bestätigen dies), keine klare diskriminierungsfreie Haltung, z.B. in Bezug auf „sexuelle Identität“ existiert (53,4% geben dies an; Koordinierungsstelle 2011: 19), bleibt das Thema der Initiative und dem Engagement Einzelner überlassen. Dabei sind Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung von Vielfalt zusammenzubringen und nicht das eine auf Kosten des anderen zu betonen (ADS 2013: 157ff.). Die feste Verankerung von Antidiskriminierungsrichtlinien und von Offenheit und Sensibilität gegenüber sexueller Identität sollte fester Bestandteil im Leitbild sein.

„Wir treten offensiv für Toleranz und Akzeptanz ein. Wir setzen uns aktiv gegen jegliche Ausgrenzung aufgrund von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, Religionszugehörigkeit, sozialer und kultureller Herkunft ein.“ (Beispiel für ein Leitbild)

Das Fehlen fachlicher Standards und das Ignorieren bestimmter Merkmale von Vielfalt auf institutioneller Ebene fördern hingegen das Schweigen, behindern die Umsetzung des vorhandenen Wissens und bauen Ausgrenzungen auf.

Auf der strukturellen bzw. institutionellen Ebene gibt es verschiedene Möglichkeiten, um die Soziale Arbeit in der Einrichtung für das Thema der sexuellen Vielfalt zu öffnen. Erst eine solche Öffnung schafft den Rahmen dafür, dass die individuelle Kompetenz der Fachkräfte als Regenbogenkompetenz wirksam werden kann. Einige Beispiele:



- Team-Fortbildung und Konzeptionstage zu Themen wie sexuelle Orientierung, Heteronormativität, Prävention von sexualitätsbezogener Diskriminierung, diversity-sensible Öffnung, Regenbogenfamilien
- Entwicklung einer gemeinsamen Haltung im Team und Einbettung des Themas in Konzeption, Qualitätsstandards und Leitbild
- Absprachen zum Umgang mit homosexualitätsfeindlichen Sprüchen oder Mobbing und zur Art der Begleitung bei Coming-out-Prozessen
- Herstellung von Sichtbarkeit gleichgeschlechtlicher Lebensweisen – in der Sprache, in Flyern der Einrichtung, Programmangeboten, durch Informationen am schwarzen Brett im Eingangsbereich, in Bilderbüchern, Filmen und anderen Medien
- Reflexion des Prozesses in regelmäßiger Supervision⁵

Leitbilder allein genügen also nicht. Die Ankündigung im Leitbild muss auf allen Ebenen aktiv umgesetzt werden. Die Umsetzung beginnt mit einem regelmäßigen fachlichen Austausch. Dazu geben 83,7% der Münchner Befragten an, keinen Austausch zum Thema in ihrer Einrichtung zu haben. 80% der Befragten haben noch keine Fortbildung dazu besucht, und nur 41,3% kennen in ihrer Einrichtung Möglichkeiten, sich kompetent zum Thema beraten zu lassen. 70,8% jedoch kennen Beratungsmöglichkeiten außerhalb der eigenen Einrichtung (Koordinierungsstelle 2011: 24) Auch diese Aussagen sind Anzeichen dafür, dass offensichtlich Homosexualität ein Thema ist, bei dem man Beratung eher außerhalb des Kollegiums suchen würde.

Ebenso wie die Befragten kaum Austausch in ihren Einrichtungen gefunden haben, stellt die Kinder- und Jugendhilfe so gut wie keine Angebote für LSBT bereit, berücksichtigt diese in ihrer Öffentlichkeitsarbeit nur wenig und hält nur wenig Informationsangebote vor. Auch dadurch werden die Menschen, die sich mit Fragen der sexuellen Identität beschäftigen, als Lesben oder Schwule oder

⁵ Dieser Abschnitt stammt von Prof. Dr. Ulrike Schmauch, erarbeitet als Teil ihres Konzepts Regenbogenkompetenz (siehe Kapitel 2.4 dieses Handbuchs). Wir haben ihn mit ihrer Zustimmung hier verwendet.



als Angehörige unsichtbar gemacht und ausgegrenzt. Dem gilt es sowohl durch den Ausbau der fachlichen Kompetenz (z.B. als Regenbogenkompetenz⁶) als auch auf struktureller Ebene durch die Sichtbarmachung der Kompetenzen und der Zielgruppen entgegenzuwirken. Die Ergebnisse der Münchner Befragung weisen außerdem auf die Fragen hin, welche Art von Fachwissen notwendig ist und was es denn eigentlich bedeute, sich für das Thema in den Institutionen zu öffnen. Es besteht ein ausgesprochener Bedarf an der „verbindliche[n] fachliche[n] Verankerung des Themas ‚Gleichgeschlechtliche Lebensweisen‘ in allen Bereichen der Hilfen und Angebote für Kinder, Jugendliche und Eltern“ sowie der Verankerung von spezifischem Fachwissen und der Sicherstellung von Qualitätsstandards“ (Koordinierungsstelle 2011: 10).

Das Leitbild ist ein Anfang und sollte nicht vergessen werden. Qualitätsstandards und Fortbildungsangebote helfen den Fachkräften, die fachliche Kompetenz zu fundieren und sich immer wieder Anregungen zu holen. Diese Kompetenz muss aber ebenso sichtbar gemacht werden, wie z.B. Kultursensibilität als Haltung des Fachpersonals.⁷ Aber Ratsuchende lesen sich selten ein umfangreiches Leitbild oder die ausführliche Rubrik „Über uns“ auf der Internetseite durch. Die Aussagen des Leitbildes (wie Antidiskriminierung, Merkmale von Vielfalt) sollten als Selbstverständnis auf der Homepage gut sichtbar eingebunden werden, aber auch mit weiterführenden Informationen belegt werden: So könnten die Nutzerinnen und Nutzer der Internetseite z.B. in der Liste der Kooperationspartner das Netzwerk TANGIERT (www.tangiert.de) und lesbisch-schwule Organisationen finden. Und die Liste der Angebote könnte einen offenen Treff für Eltern von Lesben und Schwulen oder die Regenbogenfamilienkrabbelgruppe aufweisen.

Nach unserer Erfahrung werden auch die kleinsten Zeichen von Ratsuchenden als Signale des Willkommens verstanden: ein Regenbogaufkleber an der Eingangstür, ein Flyer der lesbischen der schwulen Beratungsstelle oder ein Faltblatt des befah e.V.⁸ Sie müssen jedoch deutlich sichtbar sein!

⁶ Siehe Kapitel 2.4 „Auf dem Weg zur Regenbogenkompetenz“.

⁷ Zum Thema Kultursensibilität ausführlicher im Kapitel 5 „Homosexualität und Migrationsfamilien“.

⁸ Siehe auch die Linklisten und die Selbsthilfeangebote im Anhang dieses Handbuchs. Weitere Anregungen finden Sie im abschließenden Kapitel „Handlungsempfehlungen und Beratungsprinzipien“.
