

Regenbogenkompetenz

Sexuelle Vielfalt als Thema für die Wohlfahrtspflege

MARKUS ULRICH

Pressesprecher und Leiter des Hauptstadtbüro des Lesben- und Schwulenverbandes (LSVD). Der LSVD ist ein Bürgerrechtsverband und vertritt Interessen und Belange von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTI). Unter dem Motto »Menschenrechte, Vielfalt und Respekt« setzt sich der Verband dafür ein, dass LSBTI als selbstverständlicher Teil gesellschaftlicher Normalität akzeptiert und anerkannt werden.

<https://www.lsvd.de>

Wann haben Sie sich eigentlich das letzte Mal geoutet? Wenn Sie heterosexuell sind, werden Sie mit der Frage vermutlich nicht viel anfangen können. Obwohl heterosexuelle Menschen es ständig tun.

Ohne groß darüber nachzudenken, steht das Foto der Liebsten auf dem Schreibtisch im Büro oder steckt im Portemonnaie. Ganz selbstverständlich gehen heterosexuelle Paare auch Hand in Hand durch die Fußgängerzone, küssen sich am Bahnhof oder erzählen im alltäglichen Smalltalk, mit wem sie zusammenwohnen, mit wem sie im Kino waren oder im Urlaub. Niemand würde sie fragen, warum sie ihre Sexualität so zeigen müssen oder so viel Wind um ihre sexuelle Orientierung machen. Niemand würde denken, dass das doch nun Privatsache sei und man gar nicht wissen wolle, was im Schlafzimmer passiert.

Heterosexualität ist alltäglich und die Norm. Trotz aller erkämpften gesellschaftlichen Liberalisierung und politischen Fortschritte sind Homo- und Bisexualität oftmals nicht einfach gleichwertige sexuelle Orientierungen in einer gesellschaftlichen Vielfalt an Lebensweisen. Sie gelten vielmehr als Abweichung, als Normbruch, Provokation oder Bedrohung für das »Normale«. Sie werden als falsch, »Sünde«, »Krankheit«, »widernatürlich«, »eklig«, »nicht okay«, »Phase«, »defizitär«, »unerwünscht«, als Folge traumatischer oder kaputter Familienerhältnisse vermittelt, abgewertet und stigmatisiert. Sie werden ignoriert, verschwiegen, verleugnet, nicht ernst genommen oder gar sanktioniert und bestraft.

Daher überlegen sich Lesben, Schwule und bisexuelle Menschen (LSB), anders als Heterosexuelle, in der Regel sehr genau, wann, wo und vor wem sie sich (nicht) outen. Es gibt nicht nur *ein* Coming-out. Coming-out ist vielmehr ein lebenslanger Prozess. Es bleibt eine bewusste Entscheidung, sich in der Begegnung mit Menschen zu outen – etwa auch bei der Inanspruchnahme von Diensten der Wohlfahrtspflege.

Eng verknüpft mit Homo- und Biphobie sind sehr starre und enge Vorstellungen davon, wie Frauen und Männer auszusehen haben beziehungsweise sich verhalten sollten. So gelten etwa Schwule oftmals als unmännlich oder Lesben nicht als richtige Frauen. Die Frage nach der sexuellen Vielfalt ist eng verknüpft mit geschlechtlicher Vielfalt und Geschlechternormen. Hier überschneiden sich Erfahrungen von Lesben, Schwulen und Bisexuellen mit denen von trans- und intergeschlechtlichen Menschen.¹

Dazu kommt, dass homo- und bisexuelle Menschen ebenso wie heterosexuelle Menschen keine homogene Gruppe sind. Ihre (Diskriminierungs-)Erfahrungen sind nicht ausschließlich von ihrer sexuellen Orientierung geprägt. Es macht einen Unterschied, ob jemand, die oder der lesbisch, schwul oder bisexuell ist, in der Großstadt lebt oder auf dem Land, alt ist oder jung, weiß ist oder eine andere Hautfarbe hat, die deutsche Staatsbürgerschaft hat oder hier um Asyl kämpft, Kinder hat oder nicht. Bedürfnisse und mögliche Problemlagen sind auch davon geprägt, ob und wie man religiös sozialisiert wurde, welche soziale Herkunft man hat oder ob man etwa eine Behinderung hat. All das beeinflusst auch das Leben und den Alltag von lesbischen, schwulen und bisexuellen Menschen und wird mit dem Begriff der Intersektionalität beschrieben.

Dies vorausgesetzt haben alle Angebote und Dienste der Wohlfahrtspflege beziehungsweise der Sozialen Arbeit *auch* mit dem Thema »sexuelle Vielfalt« zu tun.

Wohlfahrtspflege als Ort der Beratung und Unterstützung

Themen der sexuellen Orientierung und der geschlechtlichen Identität manifestieren sich in jeder Lebensphase, von der

Kindheit bis ins Rentenalter, in jeder Lebens- und Familienform und in allen Kontexten Sozialer Arbeit sowie in informellen wie formellen Beratungssituativen. Ob Jugendhilfe und Jugendarbeit, Beratung für Geflüchtete, Altenpflege oder Senior*innenarbeit, Konflikt- und Gewaltberatung, Suchtberatung oder Familien- oder Erziehungsberatung: Lesben, Schwule und Bisexuelle können sich potentiell mit vielen Anliegen an alle Angebote der Wohlfahrtspflege wenden.

Dem Selbstverständnis nach berät die Wohlfahrtspflege kompetent und vorurteilsfrei zu allen Lebenslagen. Oftmals richten sich die Angebote auch an Menschen in Krisensituationen, wo es

Die Angehörigen sind eine weitere Zielgruppe. Ein Coming-out innerhalb der Familie betrifft alle Mitglieder einer Familie: Eltern und Geschwister ebenso wie bei einem späten Coming-out auch heterosexuelle Partner und Partnerinnen oder auch die Kinder. Bei Problemen im Umgang mit der Homo-/Bisexualität eines Familienangehörigen wenden sich Menschen in der Regel nicht an Communitystrukturen, oft finden sie dort auch keine passenden Angebote.

Bei vielen Fachkräften in Wohlfahrtspflege gibt es einen typischen Widerspruch. Einerseits wird überzeugt und energisch mitgeteilt, dass sexuelle und geschlechtliche Vielfalt überhaupt kein

äußern sich die Befragten: So fanden es immerhin rund 12 Prozent der Befragten »sehr« oder »eher« unangenehm, eine lesbische Kollegin oder einen schwulen Kollegen zu haben.² Laut der Studie »Out im Office« redet ein Drittel der lesbischen und schwulen Befragten mit wenigen oder niemandem am Arbeitsplatz über die sexuelle Orientierung, ist also fast ungeoutet. Bei den bisexuellen Menschen ist es sogar jeder Zweite.³

Im Mai 2020 hat die EU-Grundrechteagentur die Ergebnisse des zweiten großen LSBTI-Surveys veröffentlicht. An der Onlineumfrage haben sich über 16.000 Lesben, Schwule, bisexuelle und trans- und intergeschlechtliche Menschen (LSBTI) aus Deutschland beteiligt.⁴ Danach gaben 11 Prozent der befragten LSBTI an, in den letzten zwölf Monaten bei der Jobsuche diskriminiert worden zu sein. Fast ein Viertel erlebte Diskriminierung am Arbeitsplatz. 17 Prozent haben in den letzten fünf Jahren am Arbeitsplatz oft und 45 Prozent mitunter eine allgemeine negative Einstellung gegenüber LSBTI erlebt. Lediglich 15 Prozent berichten, dass jemand am Arbeitsplatz in den letzten fünf Jahren am Arbeitsplatz sie und ihre Rechte immer unterstützt und verteidigt hätte, ein Drittel hat nie gesehen oder davon gehört, dass jemand am Arbeitsplatz für LSBTI-Rechte eintritt.

Das sind erschreckende Zahlen. Sich verstellen zu müssen, immer zu überlegen, was man wem sagt, kostet Kraft und Ressourcen. Diskriminierung ist Stress, der die Zufriedenheit am Arbeitsplatz einschränkt und sogar krank machen kann. Den Job, die Weiterbildung, die Beförderung nicht zu erhalten, den Job wechseln zu müssen, das hat zudem weitreichende direkte finanzielle Auswirkungen bis hin zu geringeren Rentenleistungen und erhöhten Armutsrisko.⁵

Durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität und des Geschlechts untersagt. Allerdings findet sich dort auch eine Ausnahmeklausel für Beschäftigte durch Religionsgemeinschaften. Dabei gehören die katholische und evangelische Kirche zu den größten Arbeitgebern in Deutschland und sind durch Caritas oder Diakonie oftmals und in manchen Gebieten alleinige Träger von Angeboten der Wohlfahrtspflege. Lange Zeit war es üblich, dass etwa das Eingehen einer Eingetragenen Lebenspartnerschaft oder das offen le-

»Themen der sexuellen Orientierung und der geschlechtlichen Identität manifestieren sich in jeder Lebensphase, von der Kindheit bis ins Rentenalter, in jeder Lebens- und Familienform und in allen Kontexten Sozialer Arbeit.«

besonders darauf ankommt ein, eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen. Klient*innen müssen sich sicher fühlen, um sich zu öffnen und verletzlich zu zeigen. Werden wichtige und prägende Aspekte der eigenen Biographie oder Identität aus Angst vor Vorurteilen oder Diskriminierung verschwiegen, kann auch nicht gut beraten werden. Signale der Ablehnung, womöglich unbewusst oder ungewollt, geben Lesben, Schwulen und Bisexuellen das Gefühl »falsch« zu sein und können in Krisensituationen fatal sein.

Viele Lesben, Schwule und Bisexuelle bevorzugen daher Angebote der Community; sie versprechen sich dort einen offenen und qualifizierten Umgang. Allerdings finden sie diese Angebote beinahe ausschließlich in Großstädten, und selbst dort mangelt es mitunter an ausreichender Finanzierung und Spezifizierung. Gerade im ländlichen Raum und in Kleinstädten sind Lesben, Schwule und Bisexuelle auf allgemeine Angebote angewiesen. Außerdem wenden sich ungeoutete Menschen womöglich nicht an Einrichtungen der Community – aus Angst gesehen zu werden, oder weil sie sich nicht trauen.

Problem sei. Andererseits haben die meisten nur wenig Erfahrung im Umgang mit Lesben, Schwulen und Bisexuellen im Alltag. So reagieren sie dann bislang oft verunsichert und ratlos, zum Teil normativ beziehungsweise repressive, oft auch empathisch, noch zu selten aktiv unterstützend und häufig mit Nichtwahrnehmung. Die meisten Einrichtungen senden keine Signale, dass sie zu Fragen der sexuellen Identität kompetent beraten (können) und mit ihren Angeboten auch Lesben, Schwule und Bisexuelle ansprechen wollen.

Wohlfahrtspflege als Arbeitsplatz

Die Auseinandersetzung mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt ist zudem auch eine Frage der offenen und wertschätzenden Atmosphäre am Arbeitsplatz und Teil der Mitarbeitendengesundheit – auch in der Wohlfahrtspflege.

Eine Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes über Einstellungen in der Bevölkerung kam 2017 zu dem Ergebnis: Je mehr das Thema Homo- und Bisexualität den privaten Lebensbereich berührt, desto skeptischer

bisch, schwul oder bisexuell Leben mit der Kündigung einherging. Zwar wird in der katholischen Kirche, evangelikalen Gemeinden und den meisten muslimischen Verbänden beteuert, man wolle selbstverständlich Lesben, Schwule und Bisexuelle nicht diskriminieren. Die offizielle Position – gleichgeschlechtliche Liebe und Sexualität sei eine »Sünde«, man erwarte Enthaltsamkeit – steht dazu absurd erweise für viele in keinem Widerspruch.

Als Lesben- und Schwulenverband (LSVD) fordern wir daher auch, dass die Ausnahmeregelungen im Arbeitsrecht für Religionsgemeinschaften und deren Einrichtungen aufgehoben werden müssen. Daneben sollten sich Betriebe und Unternehmen mit entsprechenden Diversity-Strategien und Antidiskriminierungsrichtlinien für einen offenen, und diskriminierungsfreien Arbeitsplatz einsetzen.

Regenbogenkompetenz als Fähigkeit

Wir werben für ein Klima, das Vielfalt als Bereicherung erkennt und wertschätzt. Wir wollen, dass lesbische, schwule und bisexuelle Lebensweisen sowie Trans- und intergeschlechtlichkeit als selbstverständlicher und gleichwertiger Teil gesellschaftlicher Normalität respektiert werden. Für den Bereich der

mit LSBTI und deren unterschiedlichen Lebensformen und -entwürfen.

Das Konzept der Regenbogenkompetenz beinhaltet vier Bereiche

- **Sachkompetenz:** Wissen über die heterosexuelle Mehrheitsgesellschaft und LSBTI – Lebenslagen, Diskriminierung und Ressourcen
- **Sozialkompetenz:** Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit im Bereich sexueller Orientierung und geschlechtliche Identität
- **Methodenkompetenz:** Handlungsfähigkeit im Bereich sexueller Orientierung und geschlechtliche Identität
- **Selbstkompetenz:** Reflexion eigener Gefühle, Vorurteile und Werte in Bezug auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

Wie kann Regenbogenkompetenz (weiter-) entwickelt werden?

- Teamfortbildungen und Entwicklung gemeinsamer Haltungen (Team, Leitung, Träger*innenkonzeption, Leitbild)
- Integration von Regenbogenkompetenz in die eigene Fachlichkeit und Berufsrolle

»Regenbogenkompetenz bezeichnet die Fähigkeit einer Fachkraft, professionell, vorurteilsbewusst und möglichst diskriminierungsfrei mit dem Thema der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt umzugehen.«

Sozialen Arbeit und Wohlfahrtspflege haben wir daher das Konzept der »Regenbogenkompetenz« entwickelt.⁶

Regenbogenkompetenz bezeichnet die Fähigkeit einer Fachkraft, professionell, vorurteilsbewusst und möglichst diskriminierungsfrei mit dem Thema der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt umzugehen. Sie ermöglicht Handlungssicherheit im professionellen Umgang

- Bereitstellung sicherer Räume zur Reflexion der Gefühle und Einstellungen von Fachkräften
- Absprachen zum konkreten Umgang mit homophobem und/oder transfeindlichem Mobbing
- Kooperation mit spezialisierten Einrichtungen
- Entwicklung zielgruppenspezifischer Angebote

Konkrete Schritte zur Stärkung der Regenbogenkompetenz

- Das eigene Leitbild überarbeiten und LSBTI-inklusiv gestalten
- sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in Aus- und Weiterbildungen integrieren
- Haltung im Umgang mit LSBTI-Themen stärker reflektieren
- Vernetzung und Kooperation auch über die Community hinaus
- Fremdheit akzeptieren – nicht immer ist Einfühlung möglich, wohl aber die Anerkennung von Anderssein und Individualität

Fazit

Möchte sie ihrem Anspruch gerecht werden, alle Menschen zu erreichen, dann muss die Wohlfahrtspflege sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Querschnittsthema in allen Bereichen mitdenken. Es steht diesem Selbstverständnis entgegen, wenn Menschen aus Unsicherheit oder Angst vor Diskriminierung Angebote lieber meiden. Mindestanspruch und -standard sollte sein, die eigenen Grenzen zu kennen und zu wissen, an wen weiter verwiesen werden kann. Neben der gezielten Entwicklung von Regenbogenkompetenz sollten Fachkräfte konstant reflektieren, wann und wie sie stillschweigend davon ausgehen, dass ihr Gegenüber heterosexuell ist. Senden sie Signale der Offenheit, um Menschen zu ermutigen, sich vor ihnen zu outen und unbefangen zu reden? Ob durch Regenbogenfahne im Büro, die explizite Erwähnung in Flyern oder Statements zum CSD auf den Social-Media-Kanälen – Träger*innen der Wohlfahrtspflege sollten sich bewusst sein, dass sie Lesben, Schwule und bisexuelle Menschen explizit ansprechen müssen. Nur so werden ihnen etwaige Zweifel darüber genommen, ob sie willkommen sind. Denn die Erfahrung, dass sie mit »alle« gar nicht gemeint sind, haben sie schon allzu oft gemacht.

Anmerkungen

- (1) Trans- und intergeschlechtliche Menschen können auch heterosexuell sein. Denn Trans- und intergeschlechtlichkeit sind keine sexuellen Orientierungen, sondern beziehen sich auf Geschlecht. Daher wird immer mehr auf den Begriff Transsexualität bzw. Intersexualität verzichtet. Des Weiteren gibt es

hier Überschneidungen zu den Erfahrungen von heterosexuellen, cis-geschlechtlichen Menschen, d.h. zu den Benachteiligungen bzw. Bevorzugungen aufgrund von Geschlecht, die Einschränkungen und Privilegierungen durch vergeschlechtlichte Erwartungen und Anforderungen.

- (2) 40% fänden es sogar »sehr« oder »eher« unangenehm zu erfahren, dass das eigene Kind homosexuell ist. (Studie zu Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen: Mehr als 80% der Menschen in Deutschland für »Ehe für alle«. Pressemitteilung vom 12.01.2017. <https://www.lsvd.de/de/ct/3168-Einstellungen-LSBTI;> vom 10.08.2020.
- (3) Wie offen bist du am Arbeitsplatz? Ergebnisse der Studie »Out im Office« vorgestellt. (<https://www.lsvd.de/de/ct/650-Wie-offen-bist-du-am-Arbeitsplatz>; vom 23.07.2020)
- (4) <https://www.lsvd.de/de/ct/2614-Diskriminierungserfahrungen-von-LSBTI-in-Deutschland> (vom 23.07.2020)
- (5) Spätestens mit der Einführung des Dritten Geschlechtseintrags »divers« 2019 ist das Thema »Geschlechtliche Vielfalt« auch in der breiten Öffentlichkeit angekommen. Die Frage nach der Inklusion von trans- und intergeschlechtlichen Menschen stellt sich auch für die Wohlfahrtspflege als Arbeitgeberin: Ob im Bereich der internen wie externen Kommunikation oder bei der Arbeitskleidung, Namensschildern, E-Mailadressen oder Visitenkarten nach einem Coming-out von Mitarbeitenden als trans- und intergeschlechtlich.
- (6) Auf dem Regenbogenparlament »Akzeptanz für LSBTI« hat die ehemalige Bundesvorständin Prof. i.R. Dr. Ulrike Schmauch (Frankfurt University of Applied Sciences) das Konzept in einem Fachforum vorgestellt. Die Ergebnisse werden hier ausführlich dokumentiert. Das Regenbogenparlament ist ein Veranstaltungsformat des LSVD-Projekts »Miteinander stärken« (<https://www.miteinander-staerken.de/>) und wird im Rahmen des Kompetenznetzwerk zum Abbau von Homosexuellen- und Trans*feindlichkeit »Selbst.verständlich Vielfalt« (<https://www.selbstverstaendlich-vielfalt.de/>) weitergeführt.

Selbsthilfe fördert die Lebenslagen von Menschen in ländlichen Räumen



Selbsthilfeförderung im ländlichen Raum
Das Fallbeispiel der KISS in der Trägerschaft von „Soziales Netzwerk Lausitz“
Von Prof. Dr. Frank Schulz-Nieswandt
2020, 71 S., brosch., 26,- €
ISBN 978-3-8487-6366-5
(*Studien zum sozialen Dasein der Person*, Bd. 37)

Die Studie stellt den Abschlussbericht eines Projekts zur Förderung der Selbsthilfe im Sinne des § 20h SGB XI im ländlichen Raum in den Jahren 2016 bis 2019 in der Region Lausitz/Kreis Görlitz dar, finanziert von der AOK PLUS in Sachsen und Thüringen. Das Projekt wurde durchgeführt von der KISS, getragen von „Soziales Netzwerk Lausitz“ in Weißwasser. Die Evaluation bediente sich Methoden der qualitativen Sozialforschung bzw. der Ethnographie und diskutiert die Ergebnisse politisch auf der gewährleistungsstaatlichen Grundlage der Idee der Sozialraumbildung im Kontext der rechtlichen Vorgaben kommunaler Daseinsvorsorge, hier im prekären ländlichen Raum, dabei die Kooperationsfragen mit den Aufgaben der Sozialversicherung betonend.

 nomos-elibrary.de

Bestellen Sie im Buchhandel oder versandkostenfrei online unter nomos-shop.de

Alle Preise inkl. Mehrwertsteuer



Nomos