

QUEERPROFESSIONALS – PROFESSIONELLE ZWISCHEN „QUEEREN EXPERT:INNEN“ UND „ANDEREN“ IN DER SOZIALEN ARBEIT

Zur Situation und Rolle queerer Fachkräfte in der Sozialen Arbeit sowie zu Veränderungen zum Abbau von Diskriminierungen in der Arbeitswelt

Fachtag LSBTI* - Liebe, Sex & Kinder- und Jugendhilfe
gerne anders! – NRW-Fachberatungsstelle sexuelle Vielfalt &
Jugendberufshilfe
Prof. Dr. Ingrid Isenhardt & M.A. Steffen Baer
02.11.2023 Aachen



Gefördert durch:



VIELFALT SCHÄTZEN
Antidiskriminierungsstelle

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration



INHALT

1. Queer Professionals – Warum eine Studie zu Queeren Fachkräften in der Sozialen Arbeit?
2. Forschungsinteresse und Design – Was wurde wie untersucht?
3. Diskriminierungen – Auswirkungen und Bewältigungen
4. Out and Proud?! – Erfahrungen und Strategien im Outing
5. Queere Fachkräfte und ihr Beitrag zu queerer Professionalität
6. Empfehlungen und (vorläufiges) Fazit

1. QUEERPROFESSIONALS – WARUM EINE STUDIE ZU QUEEREN FACHKRÄFTEN IN DER SOZIALEN ARBEIT?

Theoretische Rahmenkonzepte und Forschungsstand



QUEERPROFESSIONALISIERUNG

Warum eine Studie zu Queer Professionals in der Sozialen Arbeit?

128.885 in KJA, ASD, und HzE

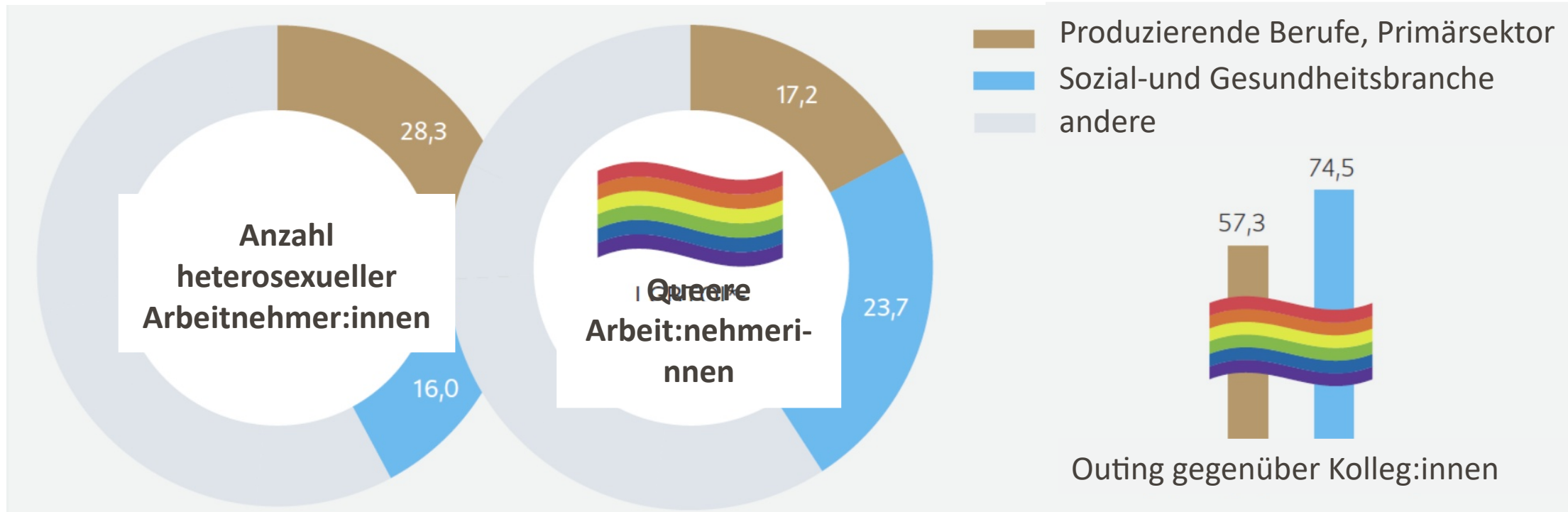
er Sozialen Arbeit?-

31.12.2020 waren 1.014.265 Personen in der Kinder- und Jugendhilfe beschäftigt (263.106 ohne Kita (vgl. KomDat H. 1, 2022))

ca. 7,4 % der Weltbevölkerung definieren sich als LGBTIQ (vgl. Deveaux 2016)

Dementsprechend sind derzeit ca. 75.055,61 potentielle „queer professionals“ in der Sozialen Arbeit tätig

9.538 in KJA, ASD, und HzE



QUEERPROFESSIONALS

Warum eine Studie zu Queeren Fachkräften in der Sozialen Arbeit?

Der Umgang mit unterschiedlichen Formen und Ausprägungen von und mit erlebter (berufsbiografischer) Diskriminierung sowie den Effekten, welche die auf das berufliche Handeln von Sozialarbeiter:innen hat wurde bis dato in Deutschland noch nicht differenziert erhoben.

Bisherige Studien fokussierten sich auf:

- ▶ Die Bildung einer beruflichen Identität als Sozialarbeiter:in trotz und mit dem eigenen “queer sein” am Beispiel der AIDS- Hilfen (Schütte-Bäumner 2007)
- ▶ LGBTIQ* als Arbeitnehmer:innen im Allgemeinen (Frohn, 2014; Frohn/Meinhold/Schmidt, 2017 sowie Kalkum/Otto 2017)
- ▶ Umgang mit Stress und internalisierter Homonegativität in der Sozialen Arbeit im Kontext sexueller Orientierung (Baer/Fischer, 2021)

QUEERPROFESSIONALS

Warum eine Studie zu Queeren Fachkräften in der Sozialen Arbeit?

- ▶ Personen am Arbeitsplatz werden durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz geschützt

“Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des **Geschlechts**, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der **sexuellen Identität** zu verhindern oder zu beseitigen.”
(§1, AGG)

Aber:

§ 9 Abs. 2 AGG erlaubt kirchlichen Einrichtungen und Trägern, „von den für sie tätigen Personen zu verlangen, dass sie nach Treu und Glauben und in Treue zum Ethos der Organisation handeln“ und erlaubt daher kirchlichen Einrichtungen und Trägern in der Sozialen Arbeit, sexuelle und geschlechtliche Minderheiten als Beschäftigte auszuschließen und zu benachteiligen !

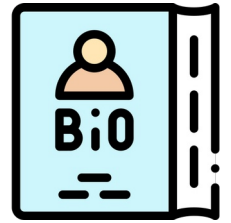
QUEER PROFESSIONALS

Diskriminierungserfahrungen queerer Fachkräfte – Forschungsstand konkret

- ▶ Ca. 1/3 der Beschäftigten LGBTIQ Personen in Deutschland erleben Diskriminierung im beruflichen Kontext
- ▶ 49% aller Träger von Institutionen Sozialer Arbeit sind Teil der freien Wohlfahrtspflege, wovon der deutlich größte Anteil auf kirchlicher Trägerschaften entfällt (vgl. BAGFW 2018)
- ▶ Queere Fachkräfte werden häufig gar nicht zu Vorstellungsgesprächen eingeladen oder sind auf ihrem Karriereweg gehemmt, wenn sie „out“ sind, zudem kann das berufliche Handeln aufgrund kognitiver und emotionaler Belastungen negativ beeinflusst werden (vgl. Orth 2018; Fütty/Höhne/Casallas 2020; Baer/Fischer 2021)
- ▶ Fachkräfte nutzen spezifische Handlungsstrategien im Umgang mit ihrer sexuellen Orientierung, welche diese vor internalisierter Homonegativität und Depressionen schützen, gleichzeitig als enorm anstrengend erlebt werden (Baer/Fischer 2021)

QUEERPROFESSIONALS

Warum eine Studie zu Queeren Fachkräften in der Sozialen Arbeit?



Zum Zusammenhang Biografie, Authentizität und Professionalität:

- **professionelles Handeln darf nicht von persönlichen Merkmalen wie der sexuellen Orientierung und der geschlechtlichen Selbstpositionierung einer Fachkraft abhängig gemacht werden**, sondern basiert auf übergeordneten Handlungskompetenzen hinsichtlich der Selbst-, Fall-, und Systemebene (vgl. Heiner, 2018, S. 12f.).
- Pädagogische Authentizität vs. lebensweltlicher Authentizität: „Lebenserfahrungen, **biografisch erworbene Lebensmuster wirken in [die pädagogische Authentizität und somit professionelles Handeln] hinein**, ebenso wie Probleme, die außerhalb pädagogischer Arbeit im Leben bewältigt werden müssen“ (Thiersch, 2013, S. 258).
- Notwendig ist **engagierte Rollendistanz**: Kein „ein Ausschalten der subjektiv-biografischen Erkenntnisressourcen der Sozialarbeiterin, sondern deren kontrollierten Einsatz“ (Nagel 2000, S. 365)

QUEERPROFESSIONALS

Warum eine Studie zu Queeren Fachkräften in der Sozialen Arbeit?

Regenbogenkompetenz bezeichnet die Fähigkeit einer sozialen Fachkraft, mit dem Thema der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität professionell, vorurteilsbewusst und möglichst diskriminierungsfrei umzugehen“ (Schmauch 2020, S. 308)



QUEERPROFESSIONALS

Warum eine Studie zu Queeren Fachkräften in der Sozialen Arbeit?



Konzept der Regenbogenkompetenz - vier Kompetenzdimensionen:

- 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.

(Schmauch 2020, S. 309 f.)

Fachkräfte agieren mit ihrer eigenen Persönlichkeit und setzen diese als professionelles Werkzeug

QUEERPROFESSIONALS

Warum eine Studie zu Queeren Fachkräften in der Sozialen Arbeit?

- Eigene geschlechtliche Verortung und Fragen des Begehrens = zentrale Entwicklungsaufgaben des Kindes- und Jugendalters (Quenzel 2015; Wendt 2019).
- alters- und entwicklungsbedingter höhere Abhängigkeit vom sozialen Umfeld
- *Wie unterstützt die Regelstruktur der Kinder- und Jugendhilfe die Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt über Angebote der Bildung, Beratung und Intervention?*

QUEERPROFESSIONALS

Warum eine Studie zu Queeren Fachkräften in der Sozialen Arbeit?

- ▶ Lebenssituation queerer junger Menschen im Allgemeinen...
 - ... in Deutschland (Krell 2013; Krell/Oldemeier 2015, 2017; Küpper/Klocke/Hoffmann, 2017)
 - ... in Bundesländern (Niedersächsisches MFAS 2001, Nell/Vorthmann 2015, Staudenmeier/Kaschuba 2016; MASGF Brandenburg 2018; Göth/Jäger, 2019, Timmermanns, 2021)

- ▶ Lebenssituation queerer jungen Menschen in der Kinder- und Jugendhilfe und Schule
 - Stationäre Jugendhilfe, Kinder- und Jugendarbeit, ambulante Hilfen (Krell/Oldemeier 2017; Baer/Fischer 2021)
 - Schule (Klocke 2012, Kleiner 2015, Krell/Oldemeier 2017)

- ▶ Einstellungen von Fachkräften im Allgemeinen zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt (Perels 2006; Landeshauptstadt München 2011; Höblich/Kellermann 2017, 2019; Höblich 2020)

QUEERPROFESSIONALS

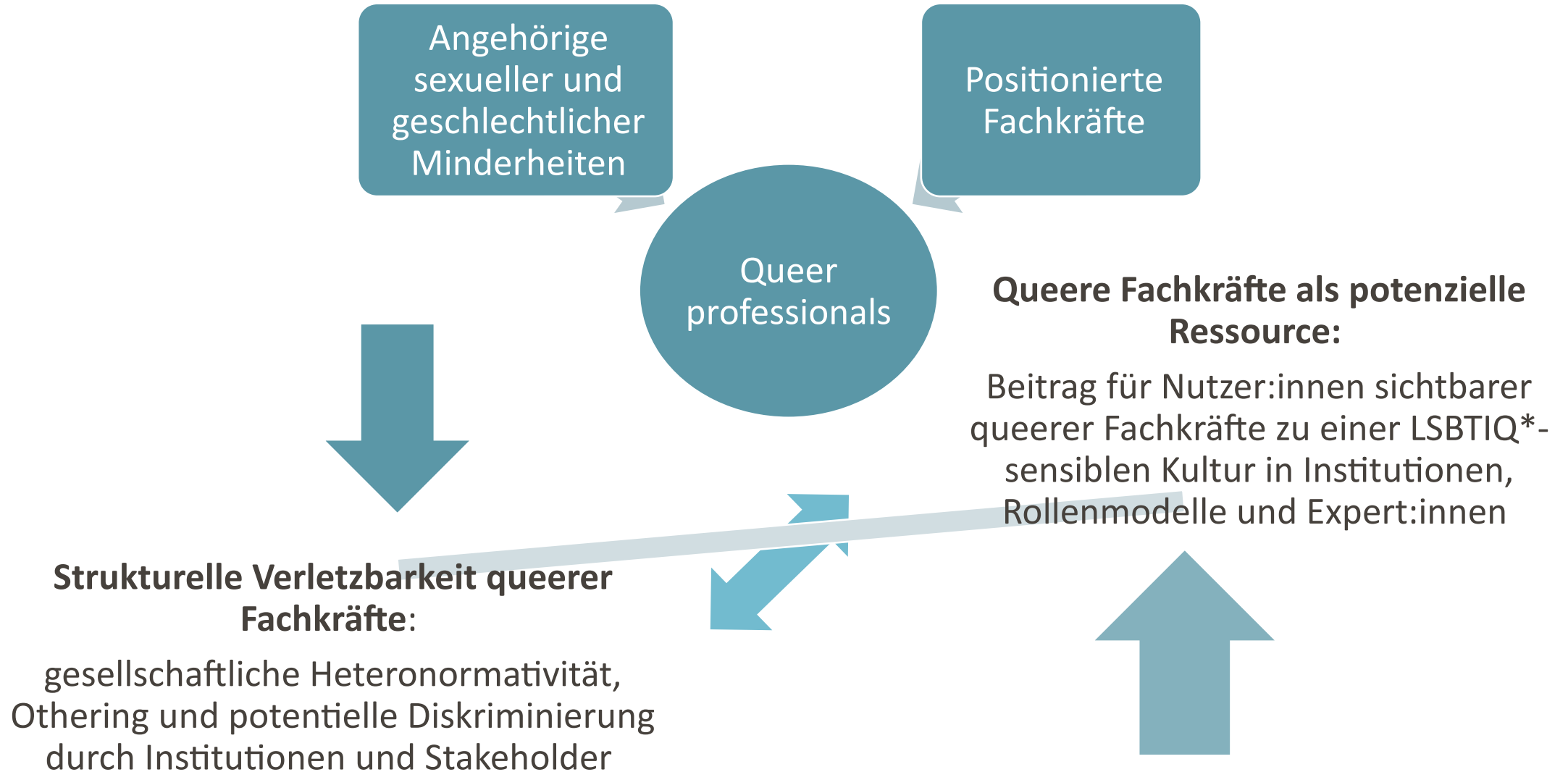
Warum eine Studie zu Queeren Fachkräften in der Sozialen Arbeit?

- Geoutete LSBTIQ*-Fachkräfte könnten als lebensweltlich kompetente Ansprechpersonen sinnvolle Unterstützung leisten und als Rollenmodelle fungieren.
- Queere Fachkräfte vermeiden allerdings meist ein Outing insbesondere gegenüber den Adressat:innen Gründe hierfür:
 - heteronormatives Klima in Einrichtungen
 - Befürchtungen potentieller Diskriminierung durch Kolleg: innen und Adressat:innen
 - Konfundierung schwuler Homosexualität mit Pädosexualität => genereller Missbrauchsverdacht gegenüber schwulen Fachkräfte
(Landeshauptstadt München 2011: 28ff., Höblich 2014, Höblich Kellermann 2017).

*Forschungsdesiderat:
Situation queerer Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe und ihr professioneller
Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt*

QUEERPROFESSIONALS

Warum eine Studie zu Queeren Fachkräften in der Sozialen Arbeit?



2. FORSCHUNGSINTERESSE UND DESIGN – WAS WURDE WIE UNTERSUCHT?



2. FORSCHUNGSINTERESSE UND DESIGN – WAS WURDE WIE UNTERSUCHT?

Gefördert durch:



Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

VIELFALT SCHÄTZEN
Antidiskriminierungsstelle



Studie Queer Professionals – Professionelle zwischen „queeren Expert:innen“ und „Anderen“ in der Sozialen Arbeit

Förderung: Hessischer Aktionsplan (APAV) des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration, Handlungsfelder:

1. Kinder, Jugend Familie
2. Schule, außerschulische Bildung, Fort- und Weiterbildung, Hochschule, Studium
6. Arbeitswelt, Land als Arbeitgeber

Datengrundlage: 16 episodische (biographische) Interviews

Analyse: Qualitative Inhaltsanalyse (Kuckartz), Biographische Fallrekonstruktion (Rosenthal)

2. FORSCHUNGSINTERESSE UND DESIGN – WAS WURDE WIE UNTERSUCHT?

Gefördert durch:



Studie Queer Professionals – Professionelle zwischen „queeren Expert:innen“ und „Anderen“ in der Sozialen Arbeit

Ziel: genauere Erforschung der Situation nicht-heterosexueller und/oder nicht-cis-geschlechtlicher Fachkräfte in der Sozialen Arbeit am Beispiel der Kinder- und Jugendhilfe

Doppelter Fokus:

1. Ausmaß, Formen und Bewältigungen der Diskriminierungen, die LSBTIQ*-Fachkräfte seitens Leitungen, Kolleg: innen, Kooperationspartner:innen und Adressat:innen erfahren sowie Bewältigungsleistungen ((Anti-) Diskriminierung von queeren Fachkräften der Sozialen Arbeit am Arbeitsplatz).
2. Beitrag von LSBTIQ*-Fachkräften zu diskriminierungssensibler und bedarfsgerechter Regelstruktur und Angeboten für Nutzer:innen (Professioneller Beitrag queerer Fachkräfte zu einer gerechteren Sozialen Infrastruktur)

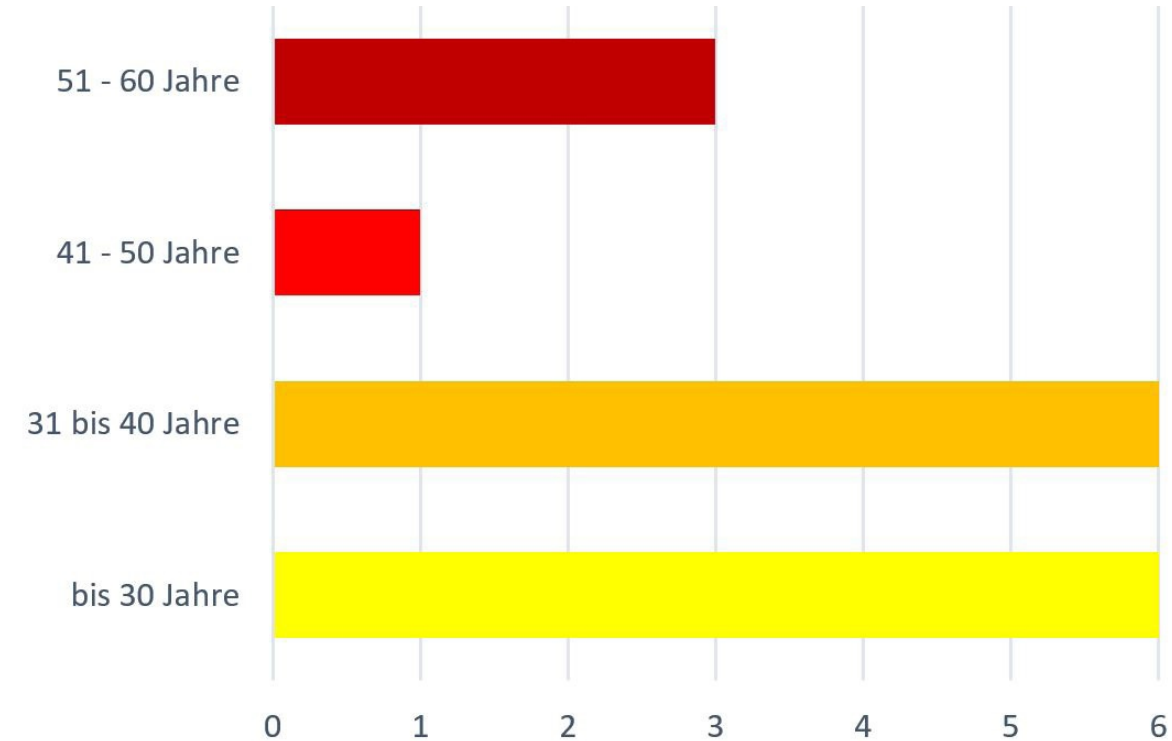
PROJEKT „QUEER PROFESSIONALS“ - SAMPLE

Alle Teilnehmenden waren zur Zeit der Erhebung in Feldern der Kinder- und Jugendhilfe tätig

- Stationäre Kinder- u. Jugendhilfe - SHzE (n=3)
- Allgemeiner Sozialer Dienst - ASD (n=3)
- Ambulante/aufsuchende Hilfen - SPFH (n=2)
- Erziehungsberatung - EBG (n=1)
- Soziale Arbeit in der Schule - SASB (n=2)
- Offene Jugendarbeit - OKJA/JA_KJA (n=3)
- Jugendverbandsarbeit - JV (n=2)



- homosexuell - männlich (5)
- homosexuell - weiblich (1)
- bisexuell - weiblich (6)
- pansexuell - männlich (1)
- pansexuell - trans* (1)
- pansexuell - non-binär (1)
- queer - nicht-binär (1)



3. DISKRIMINIERUNGEN – AUSWIRKUNGEN UND BEWÄLTIGUNG



FORMEN VON DISKRIMINIERUNG

Wie zeigt sich erlebte Diskriminierung?

- ▶ Drohende Kündigung(en), Ablehnungen bei Bewerbungen sowie „Outing-Verbote“ aufgrund der sexuellen Identität in insbesondere kirchlich getragenen Einrichtungen
- ▶ Verweigerung zur Zusammenarbeit seitens Kooperationspartner:innen
- ▶ Pauschale Sexualisierung sowie Unterstellung von (sexuellen) Grenzüberschreitungen, insbesondere bei schwulen Männern

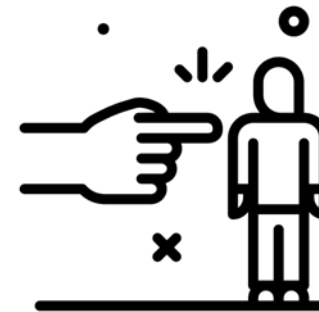
*an ja naja und halt die katholische Kirche
ne das ist ja //mhm// aber das ist halt (.)
eh diskriminierend per Gesetz.*

*//@(.)@// als:o d:a war kl:ar dass sich
Leute nicht outen dürfen weil sie sonst
gekündigt werden (15_MTD_OKJA, Pos.
220-
320)*

*mir ist so am Rande aufgefallen dass da
Pädophilie mit Homosexualität
verbunden wird und dass das überhaupt
gar nicht gar nicht geht // mhm// aber
es hat mich jetzt nicht überrascht //
mhmh// weil das gesamtgesellschaftlich
ja immer und immer und immer wieder
passiert (11_BO_ASD, Pos. 324-327)*

BEWÄLTIGUNG UND AUSWIRKUNG VON DISKRIMINIERUNG

- ▶ Erlebte Diskriminierung(en) führen zu Stress, welcher sich auf die mentale Gesundheit und die Arbeitsplatzzufriedenheit negativ auswirken kann
- ▶ Zur Abwendung werden Bewältigungsstrategien wie „straight acting“ verwendet, welche mit großer Mühe zum Selbstschutz aufrechterhalten werden
- ▶ Dies schränkt sowohl die kollegiale Zusammenarbeit, als auch die professionelle Authentizität ein und führt letztlich zu negativen Effekten auf die Bearbeitung von Arbeitsaufträgen



BEWÄLTIGUNG VON DISKRIMINIERUNG(EN)



- ▶ Diversitätssensible Team- und Organisationsstrukturen
- ▶ Sichtbare queere Kolleg:innen
- ▶ Diversity Management als Strategie
- ▶ Kollegiale Beratung

ähm und dann ähm hatte ich eine Situation, das war für mich schon sehr prägend. als, ich muss dazu sagen mein Bereichsleiter äh ist auch schwul. und äh wir haben uns immer wieder auch über (.) über uns und unsere

4. OUT AND PROUD?! – ERFAHRUNGEN UND STRATEGIEN IM OUTING

Outing gegenüber Adressat:innen

...abhängig von Leitung

...abhängig von Adressat:innen

Erfahrene Wertschätzung durch Leitung

...abhängig vom eigenen Beziehungsstatus

...abhängig von eigener Identitätsfindung

Outing unter Kolleg:innen

...abhängig von Anwesenheit anderer LSBTIQ* Fachkräfte

...abhängig von Einrichtungspolitiken

Outing im Beruf der Sozialen Arbeit

...abhängig vom Zeitpunkt in der Berufsbiografie

...in Abhängigkeit vom Teamklima

4. OUT AND PROUD?!

Erfahrungen und Strategien im Outing – die Zeiten ändern sich?!

Generationenlagerung u. gesellschaftliches Klima

das war (.) 98 rum circa, ja ähm da war (.) das nicht (.) also, da war das schon alles noch mal ein bisschen anders auch ja. ähm also ich weiß

es gab vor mir dann in der in dem in der Heimeinrichtung auch einen (.) nen schwulen Kollegen, // mhm// ähm der ist dann irgendwann gegangen, ja. und ähm das wurde dem auch so nahegelegt.

//okay// ich habe mich auf der Arbeit (.) überhaupt nicht geoutet, (.) ähm äh äh zumindest nicht an der Arbeitsstelle (13_XQ_SKJH_, Pos. 31-35)

Zeitpunkt der eigenen (Berufs-) Biografie – persönliches und berufliches „Standing“

Jobtechnisch, okay also meine erster Job war so ein ähm Outdoorerlebnisding ähm und da war ich so ganz unsicher (11_BO_ASD, Pos. 100-101)

4. OUT AND PROUD?!

Erfahrungen und Strategien im Outing-

Organisations(kulturelle) Politiken

- Gesetzlich erlaubte Diskriminierung queerer Fachkräfte in Konfessionellen Einrichtungen

Leitung und sichtbare queere Vorgesetzte oder Kolleg:innen

- Zentrale Schlüssel und Machtpersonen um Outing zu unterstützen oder zu verhindern
- „Realitätscheck“ vs. Lippenbekenntnisse

Kolleg:innen

- Umgang der Kolleg:innen und Vorgesetzten mit Diskriminierungsvorfällen
- Verbündetsein und klare fachlich Haltung zu Diversitätssensibilität und Antidiskriminierung

4. OUT AND PROUD?!

Erfahrungen und Strategien im Outing-

Teamklima

- Offenes queer-freundliches Teamklima unterstützt
- Christliche/religiöse und/oder konservative Einstellungen der Kolleg:innen verhindern Outing

Adressat:innen

- Einstellungen und Handlungen der Adressat:innen
- Ratschläge bis hin zu Dienstanweisungen durch Vorgesetzte und Kolleg:innen

4. OUT AND PROUD?!

Erfahrungen und Strategien im Outing – die Zeiten ändern sich?!

Professionelle Authentizität als Interesse am Werden des Anderen:

glaube tatsächlich, **dass es jedes Mal abhängig davon auch ist, was ist das für eine Stelle, //mhm// ähm was ist es für ein Bereich, was ist es für ein Setting?** [...] wie: e eben diese, wie: e (.) **wie sinnvoll könnte es auch sein, das mit ein- zubringen professionell sozusagen.** [...] also, jetzt rein **auch im (.) im Kontakt mit Klienten** meine ich jetzt.

(03_MG_EBG-1, Pos. 399-408)

5. QUEERE FACHKRÄFTE UND IHRE BEITRAG ZU QUEERER PROFESSIONALITÄT

LSBT*IQ: Wissen (Sachkompetenz)
Effekte auf Verortung als LSBT*IQ auf Gestaltung der Arbeit
Queere Fachkräfte als Rollenmodelle
Emotionen resultierend aus Erfahrungen
Wahrnehmung der eigenen Differenz Diversitätsreflexive Öffnung von Institutionen
professionelles Nutzen eigener Differenz **LSBT*IQ: Selbstkompetenz**
Zugeschrieben von Kolleg:innen Beweggründe in der Sozialen Arbeit tätig zu werden
LSBT*IQ: Können (Methodenkompetenz) Effekte auf Habitus
Bedingungen für Öffnung Cis*/hetero: (mangelndes) Wissen (Sachkompetenz) Effekte auf Arbeitsbeziehungen zu Kolleg:innen
Cis*/hetero: (mangelndes) Können (Methodenkompetenz) Reflexion eigener Verortung als LSBT*IQ Cis*/hetero: (mangelnde) Selbstkompetenz
LGBT*IQ: Haltung (Sozialkompetenz)
Effekte auf Arbeitsbeziehungen zu Adressat:innen
Professionalität u. biografisch-lebensweltliche Erfahrungen
Effekte auf Arbeitsplatzwahl Zugeschrieben von Befragten selbst Regenbogenkompetenzen
Effekte auf Arbeitsbeziehungen zu den Kolleg:innen Einstellung zur Sozialen Arbeit Zugeschrieben von Adressat:innen
Effekte auf Beziehungen unter Kolleg:innen **(Erstes, privates) Coming-Out**
Einstellungen von Trägern und Institutionen zu Diversität
Positive Erfahrungen mit eigener LGBT*IQ-Zugehörigkeit
Diskriminierungserfahrungen im Alltag
Cis*/hetero: (mangelnde) Haltung (Sozialkompetenz)
Effekte auf Arbeitsauftrag, Ziele, Settings

5. QUEERE FACHKRÄFTE UND IHRE BEITRAG ZU QUEERER PROFESSIONALITÄT

- Je nach Dauer der Berufstätigkeit, Generationslagerung, eigener fachlicher Weiterbildung und persönlichen Bezügen zur Community bilden alle der Befragten im Laufe ihrer Berufsbiografie Sach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenz in Bezug auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt aus (**Queere Professionalität**)
- Sichtbare queere Fachkräfte = wichtige Ressource für Kolleg:innen, Organisation sowie Kooperationspartner:innen: Sachkompetenz als Expertise zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt (kollegiale Beratung, neuen Sichtweisen in der kollegialen Fallberatung und Fallsupervision, als Ansprechpersonen für sexuelle und geschlechtliche Vielfaltsthemen in der Organisation und auch in der Kooperation mit anderen fachlichen Netzwerkpartner:innen) (**Sachkompetenz – queere Fachkräfte als Expert:innen**)

5. QUEERE FACHKRÄFTE UND IHRE BEITRAG ZU QUEERER PROFESSIONALITÄT

- Fachkräfte engagieren sich sowohl über eine hauptamtliche Tätigkeit als auch fachpolitisches Engagement in den Communities und politischen Parteien und setzen ihre Sachkompetenz gezielt ein (Verknüpfung von Sachkompetenz und **(fach-) politischem Engagement**).
- Einige Befragte bringen Sachkompetenz zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Sinne eines Diversity Managements von sich aus ins Team ein. => fachliche Zuständigkeiten queerer Fachkräfte für queere Adressat:innen, die entweder explizit im Team abgesprochen werden oder sich im Laufe der Zeit implizit ergeben **(Sachkompetenz – Fallzuständigkeiten)**.
- Sind die Fachkräfte gegenüber den Adressat:innen in der Organisation sichtbar, werden sie z. T. gezielt auch von Adressat:innen selbst als Ansprechpersonen ausgewählt **(Sachkompetenz – Ansprechperson für Adressat:innen)**.

5. QUEERE FACHKRÄFTE UND IHRE BEITRAG ZU QUEERER PROFESSIONALITÄT

- Die Zuschreibung von Sachkompetenz an queere Fachkräfte aufgrund ihrer eigenen Zugehörigkeit zu sexuellen und/oder geschlechtlichen Minderheiten wird zuweilen jedoch auch kritisch als Othering und Weigerung der heterosexuellen und/ oder cis-geschlechtlichen Kolleg:innen betrachtet, sich selbst zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt fachlich weiterzubilden (**Kritik an der Delegation sexueller und geschlechtlicher Vielfalt an queere Fachkräfte**).
- Queere Fachkräfte dekonstruieren unter Rückgriff auf sozialpädagogische Methoden Geschlechts- stereotype in der Zusammenarbeit mit Kolleg:innen und Adressat:innen (**Methodenkompetenz – postheteronormative Pädagogik**).

5. QUEERE FACHKRÄFTE UND IHRE BEITRAG ZU QUEERER PROFESSIONALITÄT

- Queere Fachkräfte nutzen sowohl spezifische methodische Ansätze (z. T. Coming-Out-Beratung, Gruppenangebote, Safe Spaces, diversitätsbewusste Pädagogik) als auch eine Netzwerk- und Verweisungskompetenz (von Spiegel 2018) unter Rückgriff auf Community-Ressourcen und -Netzwerke (**Methodenkompetenzen – spezifische Methoden-, Netzwerk-, und Verweisungskompetenz**).
- Viele der Befragten betonen Bedeutung inklusiver u. gendergerechter Sprache als methodische Kompetenz, die Vielfalt von der Vielfalt her zu denken (**Methodenkompetenz – Sprache**).
- Die Befragten nutzten eigene queere Lebensweise, zur Dekonstruktion heteronormativer Bilder von Beziehungen, Sexualität und Familie und Infragestellung vermeintliche Normalitäten (**Sozialkompetenz – postheteronormative Pädagogik**).

6. (VORLÄUFIGES) FAZIT UND EMPFEHLUNGEN



6. (VORLÄUFIGES) FAZIT UND EMPFEHLUNGEN

Policy – Wohlfahrtsstaatliche Politiken und Programme der Kinder- und Jugendhilfe

§ 9 Nr. 3 des KJSG „die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen, Jungen sowie transidenten, nichtbinären und intergeschlechtlichen jungen Menschen zu berücksichtigen, Benachteiligungen ab- zubauen und die Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern“ (KJSG § 9 NR. 3).

Erkenntnisse: die erlaubte arbeitsrechtliche Diskriminierung queerer Fachkräfte durch konfessionelle Träger steht deren Sichtbarkeit entgegen mit folgenden Effekten:

1. Qualitätsminderung für die fachliche Arbeit.
2. Verhindert Umsetzung des gesetzlichen (Schutz-)Auftrages der Kinder- und Jugendhilfe.
3. Verletzt berufsethische Grundprinzipien u. Ziele Sozialer Arbeit wie Abbau und Verhinderung von Diskriminierung

6. (VORLÄUFIGES) FAZIT UND EMPFEHLUNGEN

Policy – Wohlfahrtsstaatliche Politiken und Programme der Kinder- und Jugendhilfe

Maßnahmen:

- ✓ Berücksichtigung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt als Qualitätsstandard bei Betriebserlaubnissen (§ 45 und 75 SGB VIII) und LEQ-Vereinbarungen (§ 77 in Verbindung mit §§ 78a-g SGB VIII)
- ✓ Überprüfung und Weiterentwicklung Qualifizierungsprogramme Kinderschutzfachkräfte nach § 8a SGB VIII sowie Richtlinien und Abläufe zur Einschätzung von Kindeswohlgefährdungen
- ✓ Förderung queerer Communities, Netzwerke und Fachstellen (Fortschreibung des APAV)
- ✓ Bedeutung von Fort- und Weiterbildung für die fachliche Weiterentwicklung der Regelstruktur der Kinder- und Jugendhilfe

6. (VORLÄUFIGES) FAZIT UND EMPFEHLUNGEN

Träger und Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe

Erkenntnisse:

- Aufbau und Einsatz individueller Regenbogenkompetenz ist ohne eine diversitätssensible Träger- und Organisationsstruktur sowie -kultur nicht möglich.
- Die Entwicklung von Regenbogenkompetenzen erfordert daher eine akzeptierende und fördernde Haltung innerhalb des Trägers und der konkreten Organisation.

6. (VORLÄUFIGES) FAZIT UND EMPFEHLUNGEN

Träger und Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe

Maßnahmen:

- ✓ Leitbild – explizite Formulierung inklusiver Menschenbilder und Ziel gesellschaftlicher Teilhabe von Menschen unabhängig von der jeweiligen sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Selbstpositionierung auch als Gegenstand der Qualitätsvereinbarungen im Rahmen von LEQ-Vereinbarungen nach §§ 78a-g SGB VIII
- ✓ Antidiskriminierungsrichtlinien und Verfahren zum organisationalen Umgang mit Diskriminierungsfällen, Obudsstellen nach §9a SGB VIII
- ✓ Diversitätssensible Überprüfung und Weiterentwicklung von Konzepten
- ✓ Trägerinterne Vernetzung, Arbeitskreise und Kooperationen
- ✓ Netzwerke und Beratung zu (Anti-)Diskriminierung auf Landesebene (AdiNet) durch die ADS Hessen sichern und weiterentwickeln
- ✓ Kooperation mit LSBTIQ*-Organisationen und organisationales Lernen
- ✓ Entwicklung zielgruppenspezifischer Angebote für das Aufwachsen in einem heteronormativen gesellschaftlichen Umfeld
- ✓ Herstellung von Sichtbarkeit vielfältiger Lebensweisen und geschlechtlicher Identitäten (ÖA, Materialien auf Heteronormativität prüfen)

6. (VORLÄUFIGES) FAZIT UND EMPFEHLUNGEN

Leitung und Kolleg: innen in der Kinder- und Jugendhilfe

Erkenntnisse:

- Bedeutung von Leitung und Kolleg: innen für die Ermöglichung oder Verhinderung der Sichtbarkeit queerer Fachkräfte und für einen nichtdiskriminierenden Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Organisationen der Sozialen Arbeit am Beispiel der Kinder- und Jugendhilfe.
- Spektrum uneingeschränkte Unterstützung des Themas und der queeren Fachkräfte bis hin zu Outing-Verboten, (angedrohten) Arbeitsplatzkündigungen und Mobbing.

Maßnahmen:

- ✓ Supervision und Führungskräftecoaching
- ✓ Teamfortbildungen zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt
- ✓ Entwicklung gemeinsamer Haltungen und einer Teamkultur

6. (VORLÄUFIGES) FAZIT UND EMPFEHLUNGEN

Forschungsbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe

Erkenntnisse:

1. Studie: sozial- wissenschaftliche Erforschung von Diskriminierung, Auswirkungen und Bewältigung durch queere Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe.
2. Befunde zeigen: Beitrag queerer Fachkräfte z. B. über lebensweltlich erworbene Regenbogenkompetenzen zur fachlichen Berücksichtigung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt leisten

6. (VORLÄUFIGES) FAZIT UND EMPFEHLUNGEN

Forschungsbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe

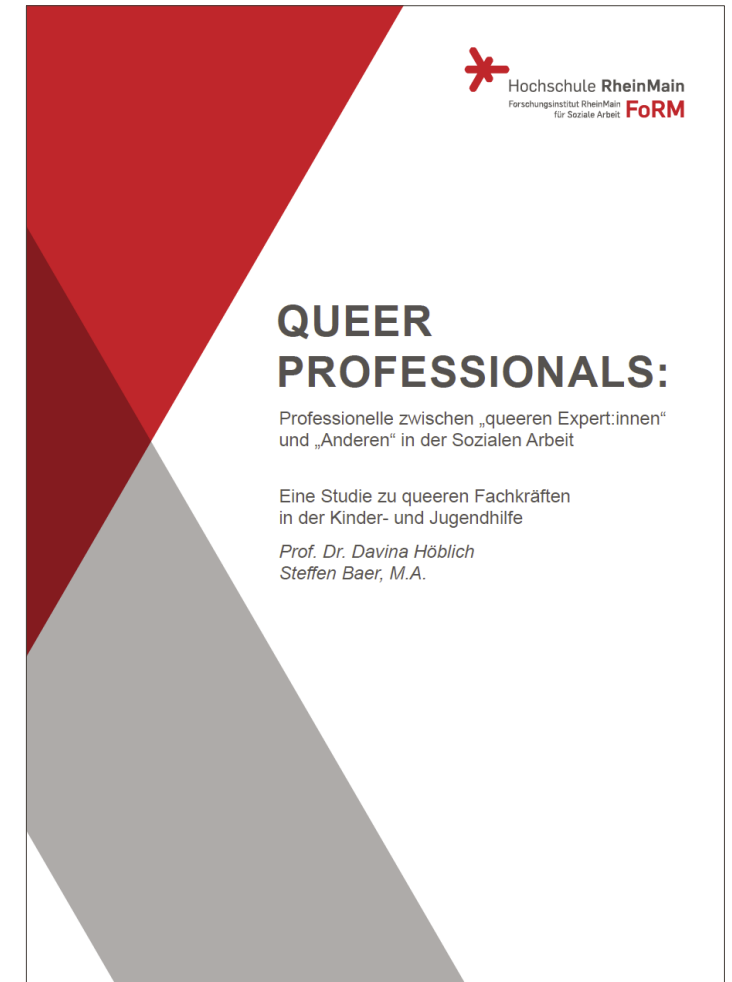
Forschungsbedarfe und weitere Fragen :

- ✓ Forschungsbedarf zur Situation queerer junger Menschen in der (hessischen) Kinder- und Jugendhilfe – Sichtweise der Adressat:innen in der hessischen Kinder- und Jugendhilfe
- ✓ Forschungsbedarfe zur Situation der Erzieher:innen in Einrichtungen der Kindertagespflege – Sichtweisen
- ✓ Forschungsbedarf zur Situation queerer Fachkräfte in anderen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit – Sichtweisen von Fachkräften z.B. in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen, in der Suchthilfe, Arbeit mit Älteren etc.

PUBLIKATION ZUR STUDIE

Queer Professionals „To Go“

Höblich, Davina/Baer, Steffen (2022): Queer Professionals: Professionelle zwischen „queeren Expert:innen“ und „Anderen“ in der Sozialen Arbeit (QueerProf). Eine Studie zu queeren Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe. FoRM-Forschungsberichte, Bd. 2: Wiesbaden.



LITERATUR

Anhorn, Roland; Bettinger, Frank; Stehr, Johannes (Hg.) (2008): Sozialer Ausschluss und soziale Arbeit. Positionsbestimmungen einer kritischen Theorie und Praxis sozialer Arbeit. 2., überarb. und erw. Aufl. Wiesbaden: VS Verl für Sozialwiss. (Perspektiven kritischer Sozialer Arbeit, 2). Online verfügbar unter <http://www.socialnet.de/rezensionen/1862.php>.

Anhorn, Roland; Stehr, Johannes (2018): Kritische Soziale Arbeit. In: Gunther Graßhoff, Anna Renker und Wolfgang Schröer (Hg.): Soziale Arbeit. Eine elementare Einführung. 1. Auflage 2018. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 341–355.

Bitzan, Maria (2019): Zur Relevanz von Verdeckungsbeziehungen im Kontext der sozialarbeitswissenschaftlichen Geschlechterforschung - methodologische Herausforderungen partizipativer Ansprüche. In: Anna Kasten, Lotte Rose und Elke Schimpf (Hg.): Sozialarbeitswissenschaftliche Geschlechterforschung. Methodologien, Konzepte, Forschungsfelder. 1. Auflage. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich (Theorie, Forschung und Praxis der Sozialen Arbeit), S. 75–97.

Braun, Christina von (2017): Anti-Genderismus. Über das Feindbild Geschlechterforschung. 1. Auflage. Hamburg: Sven Murmann Verlagsgesellschaft mbH.

Butler, Judith ([1990] 1991): Das Unbehagen der Geschlechter. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Fereidooni, Karim; Massumi, Mona (2017): Affirmative Action. In: Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani und Gökçen Yüksel (Hg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS (Springer Reference Sozialwissenschaften), S. 701–721.

Fraser, Nancy (1994): Widerspenstige Praktiken. Macht, Diskurs, Geschlecht. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Gender studies, 1726 = N.F., Bd. 726).

Gerd Stecklina & Jan Wienforth (2017): Queer-heteronormativitätskritische Reflexionen für die psychosoziale Arbeit mit Jungen* und Männern*. In: Journal für Psychologie 25 (2), 37-67.

Gundacker, Nina (2019): Antifeminismus und Anti-Genderismus in digitalen Öffentlichkeiten. 1. Auflage. München: GRIN Verlag.

Hall, Stuart (2018): Ideologie, Identität, Repräsentation. Ausgewählte Schriften 4. 1st ed. Hamburg: Argument Verlag (Stuart Hall - Ausgewählte Schriften, v.4). Online verfügbar unter <https://ebookcentral.proquest.com/lib/gbv/detail.action?docID=5255472>.

Hark, Sabine; Villa, Paula-Irene (Hg.) (2015): Anti-Genderismus. Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen. Bielefeld: transcript (Gender studies).

Hartmann, Jutta (2004): Vielfältige Lebensweisen transdiskursiv. Zur Relevanz dekonstruktivistischer Perspektiven in Pädagogik und Sozialer Arbeit. In: Stefan Timmermanns, Elisabeth Tuider und Uwe Sielert (Hg.): Sexualpädagogik weiter denken. Weinheim, München: Juventa, S. 17–32.

Hartmann, Jutta (2014): Queere Professionalität als Haltung des Infragestellens und Dynamisierens. Zur Dekonstruktion geschlechtlicher und sexueller Identität in der Sozialen Arbeit. In: Sozialmagazin (4), S. 22–29.

LITERATUR

- Hartmann, Jutta (2016): Doing Heteronormativity. Funktionsweisen von Heteronormativität im Feld der Pädagogik. In: Karim Fereidooni und Antonietta P. Zeoli (Hg.): Managing diversity. Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung. Wiesbaden: Springer VS, S. 105–134.
- Heite, Catrin (2010): Anerkennung von Differenz in der Sozialen Arbeit. Zur professionellen Konstruktion des Anderen. In: Fabian Kessl (Hg.): Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den anderen. 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss, S. 187–200.
- Höblich, Davina; Goede, Hannah (2021): Zwischen Normalisierung und Dekonstruktion – Heteronormativitätskritische Soziale Arbeit als Grenzbearbeitung. In: Sozial Extra 45 (3), im Erscheinen.
- Kessl, Fabian; Maurer, Susanne (2010): Praktiken der Differenzierung als Praktiken der Grenzbearbeitung. Überlegungen zur Bestimmung Sozialer Arbeit als Grenzbearbeiterin. In: Fabian Kessl (Hg.): Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den anderen. 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss, S. 154–169.
- Kessl, Fabian; Plößer, Melanie (2010): Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen - eine Einleitung. In: Fabian Kessl (Hg.): Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den anderen. 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss, S. 7–16.
- Kunstreich, Timm; May, Michael (1999): Soziale Arbeit als Bildung des Sozialen und Bildung am Sozialen. In: Widersprüche, S. 35–52.
- Nagel, Ulrike (1997): Engagierte Rollendistanz. Professionalität in biographischer Perspektive / Ulrike Nagel. Opladen: Leske + Budrich (Biographie & Gesellschaft, [26]).
- Scherr, Albert (2019): Solidarität: eine veraltete Formel oder immer noch ein akutes Grundprinzip emanzipatorischer Praxis. Heft Kritische Solidaritäten?! In: Widersprüche 39 (151), S. 9–17.
- Schirmer, Uta (2017): Zwischen Ausblendung und Sozialpädagogisierung? Dilemmata bei der Konstruktion von LSBT*-Jugendlichen als Zielgruppe Sozialer Arbeit. In: Diskurs 12 (2), S. 177–189. DOI: 10.3224/diskurs.v12i2.04.
- Schmauch, Ulrike (2015): Sexuelle Abweichungen oder sexuelle Vielfalt? Zur Verschiedenheit im Bereich sexueller Orientierungen und Identitäten. In: Bettina Bretländer, Michaela Köttig und Thomas Kunz (Hg.): Vielfalt und Differenz in der Sozialen Arbeit. Perspektiven auf Inklusion. 1. Auflage. Stuttgart, Germany: Verlag W. Kohlhammer (Grundwissen Soziale Arbeit, Band 15), S. 100–110.
- Schütte-Bäumner, Christian (2010): Queer Professionals als Reflexionskategorie für die Soziale Arbeit. In: Fabian Kessl (Hg.): Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den anderen. 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss, S. 77–95.

DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

Hochschule RheinMain Fachbereich Sozialwesen

Postadresse:
Postfach 3251
65022 Wiesbaden

Besucheradresse:
Kurt-Schumacher-Ring 18
65197 Wiesbaden



Prof. Dr. Davina Höblich
+49 (0) 163 82 64 575
davina.hoeblich@hs-rm.de



M.A. Steffen Baer
+49 (0) 611 9495-1340
steffen.baer@hs-rm.de

BACK-UP

Zitate zur Diskriminierung und queerer Professionalität

QUEERE PROFESSIONELLE ZWISCHEN „QUEERER EXPERT:IN“ UND „ANDERE:R“ – ERSTE BEFUNDE UND SYSTEMATISIERUNGEN

Projekt Queer Professionals (2020-2021):

Exklusion queere Lebensweisen in Institutionen:

(.) **hörte ich schon in der ersten Woche von dem Heimleiter @dort@**, der hat dann berichtet, ähm dass sie mal ei:nen **Jugendlichen hatten, der seine Sexualität andersartig ausle:bt. ähm und dass das ja gar nicht geht im stationären Setting und dass er den entlassen hat. //mhm//** und ähm **da habe ich dann (.) tunlichst vermieden, mich irgendwie zu outen. //mhm//** wobei es meine Kollegen, meine direkten KollegInnen, ähm die wussten, dass alle (.) so. da habe ich nie einen Hehl daraus gemacht. aber der Heimleiter, das war nicht nötig, dass der das weiß, ja. (.) genau. (.) (Interview WP Zeile 64-70)

© iStock | olo

QUEERE PROFESSIONELLE ZWISCHEN „QUEERER EXPERT:IN“ UND „ANDERE:R“ – ERSTE BEFUNDE UND SYSTEMATISIERUNGEN

Projekt Queer Professionals (2020-2021):

Queere Professionals = lebensweltliche Expert:innen, zuständig für „queere“ Themen und Adressat:innen:

„wer geht dahin? und ähm (.) alle quasi so auf mich geguckt haben; **so es hat keiner gesagt aber alle ham erwartet dass ich halt da sitze und sage ja gut dann geh ich da halt hin;** so ne; //mhm// und das habe ich nicht gemacht? weil ich gesagt hab naja::: (.) ähm (.) nee::. also ich erklär mir oder **erklär mir vorher erst warum? du mir diese Expertise zusagst und sagst es is meine Aufgabe dort hinzugehen?** so. //mhm mhm// ähm dann ich auch darüber überlegen dahin zu gehen. **aber ich geh da jetzt nicht einfach nur hin weil ich der einzige offen homosexuelle Mann in diesem Team bin.**“ (Interview TI Zeile 379-380)

4. OUT AND PROUD?!

Erfahrungen und Strategien im Outing

Macht- und Schlüsselstellen der Vorgesetzten für ein Outing queerer Fachkräfte:

und **hab dann äh sie irgendwann mal gefragt äh darf ich denn den Kindern die Wahrheit sagen? [...] Und dann sagte sie nein auf gar keinen Fall** das wäre nu::r dann eine Option wenn ein Kind käme die äh entweder zwei Mütter zwei Väter oder sonst irgendwie so richtig queer war da glaube ich kein Thema **also wenn es zwei Mütter oder zwei Väter hätte** und **nur dann dürfte ich das aus äh pädagogischen Gründen äh ehrlich sagen ansonsten müsste ich da einen Weg finden oder aber mach das halt aber von mir hast du keinen Rückhalt da dachte ich auch was ist das denn für ne Scheiß** (07_TIP_OKJAV_210526, Pos. 73-84)

glaube tatsächlich, **dass es jedes Mal abhän- gig davon auch ist, was ist das für eine Stelle, //mhm// ähm was ist es für ein Bereich, was ist es für ein Setting? [...]** wie eben diese, wie (.) **wie sinnvoll könnte es auch sein, das mit ein- zubringen professionell sozusagen.** [...] also, jetzt rein **auch im (.) im Kontakt mit Klienten** meine ich jetzt. (03_MG_EBG-1, Pos. 399-408)