

Queer Professionals – „Queere Expert:innen“ & „Andere“ in der Sozialen Arbeit

Prof. Dr. phil. Davina Höblich / Hochschule RheinMain

Die eigene geschlechtliche Verortung und Fragen des Begehrens, die erste Liebe und die eigene Sexualität stellen zentrale Entwicklungsaufgaben des Kindes- und Jugendalters dar (Quenzel 2015; Wendt 2019). Darüber hinaus ist die eigene sexuelle und geschlechtliche Verortung sowie die gesamte Sexualität ein zentrales Thema im Alltag von Menschen an den verschiedenen Sozialisationsorten zwischen Familie, Bildungsinstitutionen, Arbeit und Freizeit quer durch alle Alters- und Bevölkerungsgruppen (Schmidt 2020, S. 258). Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt können daher als relevante Kernthemen Sozialer Arbeit identifiziert werden, mit denen sich Fachkräfte und Organisationen Sozialer Arbeit auf unterschiedliche Weise auseinandersetzen müssen (vgl. Baer/Höblich 2021). Im Kontext der Jugendhilfe werden diese Themen – vor allem wenn es um nicht-heterosexuelle Begehrens- und Lebensweisen oder um eine geschlechtliche Verortung jenseits des bei der Geburt zugewiesenen Geschlechts geht – jedoch nicht immer erkannt bzw. adäquat in ihrer Relevanz behandelt (vgl. Höblich 2014; 2017; 2018; 2020a; 2020b; Baer/Höblich 2021; Höblich/Baer 2021). Insbesondere Kindern und Jugendlichen fehlt es daher häufig an Vorbildern und sozial geteilten Skripten über mögliche Lebensentwürfe als nicht-heterosexuelle oder nicht-cis-geschlechtliche Person (vgl. Kleiner 2020, S. 43; Höblich 2014).

Geoutete LSBT*IQ Fachkräfte könnten als lebensweltlich kompetente Ansprechpersonen sinnvolle Unterstützung leisten und als positive Rollenmodelle fungieren. Befunde aus dem Projekt „Sexuelle Orientierung in der Kinder- und Jugendhilfe“ (SeKiJu) zeigen jedoch: Queere Fachkräfte bleiben gegenüber den Adressat*innen meist unsichtbar und sind allenfalls im Team gegenüber den Kolleg*innen oder dem Träger geoutet. Eine aktuelle Studie (Baer Fischer 2021) belegt zudem einen Zusammenhang zwischen der Arbeitsplatzzufriedenheit lesbischer, schwuler und bisexueller Fachkräfte und dem Umgang mit (internalisierter) Homonegativität. Ein Zusammenhang zwischen Verhaltensweisen wie Vermeidung des Themas und Straight-Acting (also dem Vorgeben eines heterosexuellen Lebensstils) und Depressivitätsbewusstsein und geringere Arbeitsplatzzufriedenheit konnte in diesem Kontext signifikant bestätigt werden.

Das Projekt Queer Professionals, gefördert vom Hessischer Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt (APAV) des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration und geleitet von Steffen Baer M.A. und Prof. Dr. Davina Höblich setzt hier an. Es leistet einen Beitrag leisten zur Erforschung Chancen und Grenzen eines reflexiven Umgangs mit der eigenen queeren Identität und ggf. lebensweltlicher Expertise im professionellen Handeln und der Berufsbiographie. Andererseits gilt es queere Fachkräfte selbst als Angehörige sexueller Minderheiten und damit potentiell in höherem Maße von heteronormativen Diskriminierungen ausgesetzte Arbeitnehmer*innen in den Blick zu nehmen, die am Arbeitsplatz Situationen erleben, in den sie ihre sexuelle Identität verschweigen müssen oder sogar Angst um ihren beruflichen Status haben. Hierfür wurden insgesamt 16 biografische Interviews mit queeren Fachkräfte in verschiedenen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe analysiert.

Die Erkenntnisse des Projektes zeigen, Queere Fachkräfte erleben ein breites Spektrum unterschiedlicher Formen der Diskriminierung. Dieses reicht von einem expliziten Outing-Verbot und drohenden Arbeitsplatzkündigungen über Prozesse des Othering durch Adressat:innen, Kolleg:innen und Vorgesetzte bis hin zu einer Delegation der Verantwortlichkeit für die Themen Geschlecht, sexuelle Orientierung und Sexualität im Allgemeinen.

Die antizipierten oder erfahrenen Diskriminierungen wirken sich zum einen auf queere Fachkräfte als Arbeitnehmer:innen aus. Zum anderen zeigen die Interviews deutlich, wie sich Diskriminierungen

auch im professionellen Handeln der Fachkräfte in Bezug auf die professionelle Erbringung der Angebote sowie die Herstellung und Aufrechterhaltung von Arbeitsbeziehungen zu Kolleg:innen, Adressat:innen und Kooperationspartner:innen niederschlagen.

Bei der Frage, wie queere Fachkräfte die antizipierten oder erfahrenen Diskriminierungen bewältigen, lassen sich grundsätzlich Faktoren, die mit anderen Personen, der Einrichtung und den Rahmenbedingungen verbunden sind, und individuelle Bewältigungsstrategien der Person unterscheiden. Beides interagiert miteinander. So ist die Wahl der jeweils situativ verwendeten Bewältigungsstrategie abhängig von Kontextfaktoren wie dem Einrichtungsklima (Diversitätssensible Team- und Organisationskultur), der Teamatmosphäre, unterstützenden oder diskriminierenden Kolleg:innen, Leitungskräften und/oder Adressat:innen.

Ob und wenn ja wie queere Fachkräfte am Arbeitsplatz mit ihrer bisexuellen, pansexuellen, lesbischen oder schwulen Orientierung und ihrer trans*, inter* oder nicht-binären Geschlechtlichkeit gleichberechtigt neben heterosexueller Orientierung und cis-geschlechtlicher Positionierung sichtbar sein wollen ist abhängig von unterschiedlichen Faktoren.

Die Befragten unterscheiden deutlich zwischen den 1990er und den 2000er Jahren mit einem zu Beginn repressiven Klima der Pathologisierung und Kriminalisierung sowie der späteren Liberalisierung. Eine weitere Unterscheidung wurde zwischen den 2010er und 2020er Jahren mit einer weitgehenden rechtlichen Gleichstellung, einem Rückgang der offenen Diskriminierung bei gleichzeitigem Fortbestehen subtiler Formen der Ablehnung und Benachteiligung getroffen

Der Umgang mit dem eigenen Outing am Arbeitsplatz hängt unter anderem vom Zeitpunkt in der eigenen Berufsbiografie ab: Viele Fachkräfte vermeiden ein Outing zu Beginn der eigenen Berufskarriere, wenn sie über wenig berufliche Erfahrung verfügen und daher auf dem Arbeitsmarkt weniger als „gestandene“ Fachkräfte mit entsprechend geringeren Chancen auf Stellen angesehen werden.

Die Sichtbarkeit queerer Fachkräfte wird daneben von unterschiedlichen Faktoren in der Organisation und dem Träger moderiert: 1. Organisations(kulturelle) Politiken, 2. Leitung, 3. Sichtbare queere Kolleg:innen oder Vorgesetzte, 4. Teamklima, 5. Adressat:innen, 6. Kolleg:innen, 7. Eigener Beziehungsstatus, 8. Status der eigenen geschlechtlichen Selbstzuordnung

Queere Fachkräfte verfügen in unterschiedlichem Ausmaß über Regenbogenkompetenzen. 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 (Regenbogenkompetenz queerer Fachkräfte) aus. Sichtbare queere Fachkräfte stellen damit eine wichtige Ressource für Kolleg:innen, die Organisation sowie Kooperationspartner:innen dar. Sie bringen ihre Sachkompetenz als Expertise zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Form von kollegialer 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 ein. Sind Fachkräfte auch gegenüber den Adressat:innen als nicht-heterosexuelle und/oder nicht-cisgeschlechtliche Menschen sichtbar, so stellen sie tatsächlich als Rollenmodelle und Ansprechpersonen eine wichtige Ressource für queere Adressat:innen dar wie die zahlreichen Fallschilderungen in den Interviews zeigen.

Die Studie mit allen Ergebnissen ist abrufbar unter:

https://www.hs-rm.de/fileadmin/Home/Fachbereiche/Sozialwesen/Forschungsprofil/FoRM/Hoeblich_Baer_2022_QueerProfessionals_Abschlussbericht_FoRM_Bd_2.pdf