

Bachelorarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades Bachelors of Arts (B.A.)
im Studiengang Soziale Arbeit

Hochschule Merseburg
Fachbereich Soziale Arbeit. Medien. Kultur

Sexuelle Vielfalt in sozialen Einrichtungen – welchen Herausforderungen stehen homosexuelle Fachkräfte in der stationären Kinder- und Jugendhilfe gegenüber?

Verfasser: Ronny Paul Spieler
Matrikelnummer: 23183

Erstgutachter: Prof. Dr. Heinz-Jürgen Voß
Zweitgutachterin: Elisabeth Andreas

Eingereicht am:

11.05.2020

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG.....	3
2	SEXUALITÄT IN DER STATIONÄREN KINDER- UND JUGENDHILFE	5
2.1	<i>Die professionelle Beziehung als Voraussetzung für den Austausch ...</i>	5
2.2	<i>Die sexuelle Identität der Hilfeempfangenden.....</i>	6
3	METHODIK.....	11
3.1	<i>Forschungsethische Vorüberlegungen.....</i>	11
3.2	<i>Vorstellung des Datenmaterials.....</i>	12
3.3	<i>Fragen des Leitfrageninterviews</i>	12
3.4	<i>Erstellung und Reflexion der Interviews</i>	15
4	AUSWERTUNGSMETHODE: QUALITATIVE INHALTSANALYSE NACH MAYRING	17
4.1	<i>Ziele der qualitativen Inhaltsanalyse</i>	17
4.2	<i>Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse</i>	18
5	AUSWERTUNG DER INTERVIEWS	21
5.1	<i>Allgemeiner Umgang mit Sexualität in der Kinder- und Jugendhilfe ...</i>	21
5.2	<i>Gedanken vor dem Outing</i>	24
5.3	<i>Outing-Erfahrungen im Arbeitskontext</i>	26
5.4	<i>Effekte des Outings</i>	29
5.5	<i>Handlungsempfehlungen.....</i>	33
6	ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE.....	36
7	SCHLUSSBETRACHTUNG	38
8	LITERATURVERZEICHNIS	40

Anhang (siehe Datenträger)

1 Einleitung

Als homosexuell lebende Person gibt es immer wieder Situationen, in denen die Frage im Raum steht: „Wie offen kann und will ich mit meiner Sexualität umgehen?“. Diese Frage hat an Aktualität nicht verloren, wie die Studie „Out in Office?!“ des Instituts für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung (IDA) herausfand. Dabei wurden homosexuelle Personen in Deutschland befragt, wie offen sie mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen. Die Befragungen fanden 1997, 2007 und 2017 statt und wurden durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlicht. Die Zahl der Personen, die sich gegenüber keinen oder wenigen Kolleg_innen offen zu ihrer sexuellen Orientierung bekennen ist von 66,8 Prozent (1997) über 51,9 Prozent (2007) auf 30,6 Prozent (2017) deutlich gesunken (vgl. Statista 2018). Diese Entwicklungen können auf verschiedene Ursachen zurückgeführt werden. Neben einer gestiegenen Sichtbarkeit in der öffentlichen und medialen Landschaft gab es einige rechtliche Anpassungen, die der Gesetzgeber verabschiedet hat. Dazu zählt zum einen das Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG), das im August 2001 in Kraft trat und mit der Öffnung der Ehe im Oktober 2018 obsolet wurde. Hinzu kam 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das einen Rechtsanspruch gegenüber Arbeitgeber_innen sowie Privatpersonen beinhaltet und dem Schutz vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen, wegen des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität dienen soll. Dieser politischen Liberalisierung steht jedoch gegenüber, dass es „[...] kein merkliches Sinken des Diskriminierungsniveaus von lesbischen und schwulen Beschäftigten gebe [...]“, so Frohn, der bei der Studie mitwirkte (ADS/ Frohn 2017: 6).

Daran anschließend möchte diese Arbeit die Perspektive homosexueller Fachkräfte aus der Kinder- und Jugendhilfe untersuchen. Dabei steht die Beantwortung der Forschungsfrage: „Wie gehen homosexuelle Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe mit ihrer Sexualität im Kontakt mit Klient_innen um?“ im Fokus. Hierfür wurden Leitfrageninterviews mit zwei pädagogischen Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe geführt. Diese sollen einen Einblick in die persönlichen Erfahrungen geben, die sie im offenen Umgang mit ihrer sexuellen

Orientierung gegenüber Klient_innen gesammelt haben.

Zu Beginn der Arbeit wird die professionelle Arbeitsbeziehung zwischen Fachkraft und Klient_in beleuchtet, da diese als Basis gesehen wird, um über zum Teil schambesetzte Themen wie Sexualität und Vielfalt sprechen zu können. Es wird ein Einblick in die Notwendigkeit einer Kultur des offenen Austauschs über Sexualität im Allgemeinen gegeben und darüber hinaus auf die besonderen Bedürfnisse queerer Jugendlicher verwiesen. Im Anschluss steht die sexuelle Identität der Fachkräfte im Fokus. Zum einen wird auf die Wichtigkeit der Selbstreflexion der Sexualität von Fachkräften im Arbeitskontext verwiesen und zum anderen theoretische Vorüberlegungen zu Chancen und Risiken des offenen Umgangs dargestellt. Die folgenden zwei Kapitel befassen sich mit der Beschreibung der Methodik der Datenerhebung, -verarbeitung und -auswertung, die sich an zuvor beschriebene forschungsethische Standards halten. Daran anschließend findet die Auswertung des Datenmaterials durch Anwendung der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring statt. Dies geschieht vor dem Hintergrund der, aus der Inhaltsanalyse erarbeiteten Kategorien, die gesamtgesellschaftlich diskutiert und theoretisch eingebunden werden. Schließlich erfolgt eine zusammenfassende Betrachtung der Ergebnisse und ein Rückbezug auf die Forschungsfrage. Im Fazit erfolgt eine Reflexion zur Arbeit und ein Ausblick auf zukünftige Forschungsmöglichkeiten und Themen.

2 Sexualität in der stationären Kinder- und Jugendhilfe

2.1 Die professionelle Beziehung als Voraussetzung für den Austausch

Pädagogisches Arbeiten und Handeln benötigt eine tragfähige Beziehung zwischen Klient_in und Fachkraft. Die Gestaltung einer professionellen Arbeitsbeziehung ist Grundlage für die inhaltliche Zusammenarbeit der am Hilfeprozess Beteiligten. Deshalb möchte diese Arbeit zu Beginn einen Einblick in wichtige Kriterien der Beziehungsgestaltung bei der Arbeit im stationären Kinder- und Jugendhilfe Kontext geben. Diese Vorüberlegungen sind notwendig, da unter anderem der Einfluss und die Auswirkungen des offenen Umgangs mit der eigenen (Homo-)Sexualität auf die Fachkraft-Klient-Beziehung untersucht werden soll.

Voraussetzung für eine geglückte Arbeitsbeziehung sind Domann und Rusack (2016: 31) zufolge „[...] gegenseitige[] Anerkennung, Gewaltfreiheit, Kooperation und Solidarität [...]“. Besonders innerhalb der stationären Kinder- und Jugendhilfe sind bindungstheoretisches Wissen und eine bindungssichere Persönlichkeitsstruktur seitens der Fachkräfte von Nöten, da die Adressat_innen häufig negativ vorbelastet sind (vgl. Günder, 2015: 109). Hinzu kommt die häufig „[...] widersprüchliche Einheit von Nähe und Distanz, Hilfe und Kontrolle [...]“ (Schmauch 2015: 33), die eine kontinuierliche Reflexion des eigenen Handelns bei Fachkräften verlangt. Um eine vertrauensvolle Basis zu schaffen, die ein produktives Arbeitsbündnis ermöglicht, müssen Fachkräfte körperliche und emotionale Nähe gegenüber Klient_innen zulassen. Haltung und Authentizität der Fachkraft, aber auch ein aufrichtiges Interesse und Verständnis gegenüber lebensweltrelevanten Themen der Klient_innen, sind dabei notwendige Aspekte der Gestaltung professioneller Nähe (vgl. Mantey 2015: 73). Professionelle Distanz hingegen entsteht durch den Bezugsrahmen, in dem die Hilfe stattfindet. Sie dient dem Schutz von Fachkraft und Klient_in und muss ständig und unmissverständlich kommuniziert werden.

Insbesondere Themen der Sexualität bedürfen eine stabile, ausgewogene und vertrauensvolle (Arbeits-)Beziehung als Fundament eines scham- und angstbefreiten Austauschs. Klient_innen lernen auf diese Weise, wie sie

selbstständig sexualpädagogische Angebote wahrnehmen und nutzen können, was wiederum ihr Selbstwirksamkeitsempfinden stärkt (vgl. Mantey 2015: 72 f.).

2.2 Die sexuelle Identität der Hilfeempfangenden

2.2.1 Zur Notwendigkeit des offenen Umgangs mit Sexualität

Sexualität, in all ihren Facetten, gehört zum Alltag in der stationären Kinder- und Jugendhilfe. So unterschiedlich wie die Bedarfe der Klient_innen sind, so vielfältig sind die Themen der Sexualpädagogik. Dabei umfasst sexualpädagogisches Handeln nicht nur die reine Weitergabe von Kenntnissen und Informationen zu Begrifflichkeiten. Vielmehr handelt es sich um eine zielgerichtete, bedürfnis- und ressourcenorientierte Unterstützung bei der Ausbildung einer eigenen sexuellen Identität (vgl. Sielert 2013: 41). Ergänzt wird dies durch den Begriff der „sexuellen Bildung“, der über den präventiven Charakter von Sexualaufklärung hinausgeht. Sexuelle Bildung hat zum Ziel, Klient_innen zu Subjekten ihrer Handlung zu machen, indem sie befähigt werden, selbstständig Einfluss auf die Entwicklung ihrer eigenen sexuellen Identität zu nehmen und dabei die Bedürfnisse von daran beteiligten Personen zu berücksichtigen (vgl. ebd.). Gestützt wird diese Aussage durch Krolzik-Matthei und Voß (2016: 95 f.), die „[...] Selbstbestimmung und Einvernehmlichkeit [...]“ als zentrale Bestandteile sexueller Bildung beschreiben und die Vermittlung dieser Kompetenzen fordern, da diese die Grundlage für einen wertschätzenden und gewaltfreien Austausch bzw. Umgang bilden (vgl. ebd.).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sexuelle Bildung und deren Vermittlung Auswirkungen auf alle Beteiligte hat und deshalb die Zusammenarbeit dieser für den Erfolg ausschlaggebend ist (vgl. Sielert 2014: 41). Der offene Umgang mit sensiblen Themen wie Sexualität hat zudem positive Effekte auf die Arbeitsbeziehung, wie eine Untersuchung mit wohngruppenerfahrenen Jugendlichen ergeben hat (vgl. Mantey 2015: 77).

2.2.2 *LGBTIQ*-Klient_innen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe*

Die Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen in München hat eine Befragung von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe durchgeführt. Dabei sollten diese Angaben zur Situation von lesbischen, schwulen und transgender Kindern, Jugendlichen und Eltern in München machen. Ein Ergebnis dieser Untersuchung war, dass ein Großteil der befragten Personen einerseits glaubt, dass nicht-heterosexuelle und transidente Kinder und Jugendliche wegen ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität vor zusätzlichen Herausforderungen stehen (vgl. Landeshauptstadt München 2011: 9). Gleichzeitig gaben die Befragten an, dass eben diese Identitäten in der Kinder- und Jugendhilfe nicht ausreichend beachtet und unterstützt werden (vgl. ebd.). Die Empfänger der Kinder- und Jugendhilfe sind laut Aussage der befragten Fachkräfte zudem wenig interessiert an Themen der Vielfalt und lehnen diese zum Teil ab (vgl. ebd.). Es wird deutlich, dass sexuelle und geschlechtliche Vielfalt Themen sind, die unterrepräsentiert sind und es Maßnahmen geben muss, die Kinder und Jugendliche bei der Entwicklung und Herausbildung einer eigenen sexuellen Identität unterstützen. Darauf müssen insbesondere Fachkräfte und Multiplikator_innen dieser Bereiche vorbereitet und geschult werden. Der Handlungsbedarf wird mit Blick auf eine Untersuchung von Maïke Watzlawik aus dem Jahr 2004 noch einmal verdeutlicht. Darin gab über ein Fünftel der befragten Jugendlichen mit homosexueller Orientierung an, dass sie Panik und Verzweiflung vor den gesellschaftlichen Reaktionen verspüren, die ein Outing auslösen kann (vgl. Watzlawik 2004: 88 f.). Zudem ist die Suizidrate homosexueller Jugendlicher fünf- bis sechsmal höher, als bei heterosexuellen Jugendlichen (vgl. Plöderl et al. 2009: 28 f.). Die Datenlage zu Menschen mit anderen sexuellen und geschlechtlichen Identitäten ist unterdessen noch geringer, jedoch kann davon ausgegangen werden, dass sie mit ähnlichen Erfahrungen und Herausforderungen konfrontiert sind (vgl. Felix 2015: 37 f.). Dies verdeutlicht noch einmal, dass es auch in stationären Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen notwendig ist über Sexualität im Allgemeinen, aber auch sexuelle und geschlechtliche Vielfalt zu sprechen und sich auszutauschen.

Die Bewohner_innen benötigen die Unterstützung der Fachkräfte bei der Ausbildung einer selbstbestimmten sexuellen Identität mit Rücksicht auf die Bedürfnisse beteiligter Personen (vgl. Tuidier/Timmermanns 2015: 45 f.).

2.3 Die sexuelle Identität pädagogischer Fachkräfte

2.3.1 Zur Notwendigkeit der Selbstreflexion pädagogischer Fachkräfte

Neben der bereits beschriebenen Effekte einer tragfähigen Arbeitsbeziehung als Voraussetzung für den Austausch über Themen der Sexualität, ist es notwendig, dass die Fachkräfte selbst sexuell gebildet sind und reflektiert mit ihren eigenen Erfahrungen umgehen, da sie diese bewusst und unbewusst in ihre Arbeit einbringen (vgl. Sielert 2014: 42 f.). Jeder sexualpädagogische Kontakt ist vom pädagogischen Stil und der Haltung der Fachkraft abhängig, was eine Reflexion des Selbstverständnisses notwendig macht. Die Selbstreflexion hat Sielert zufolge mehrere Funktionen. Zum einen soll darüber erlernt werden, die eigenen Bedürfnisse und Grenzen, aber auch die der Klient_innen zu erkennen und zu kommunizieren (vgl. ebd.). Dieser präventive Charakter ist wichtig, um Grenzverletzungen und Übergriffe zu vermeiden und Schutzmaßnahmen dagegen zu entwickeln. Zum anderen nimmt Selbstreflexion die vorherrschenden Machtverhältnisse in den Blick und versucht diese transparent zu machen, um eine Kommunikation auf Augenhöhe zu ermöglichen (vgl. ebd.). Die Offenlegung und der sensible Umgang mit diesen Machtverhältnissen reduziert wiederum die Gefahr des missbräuchlichen Umgangs damit. Fachkräfte, die in der Vergangenheit Erfahrungen mit Diskriminierung, zum Beispiel aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, gemacht haben müssen auf Übertragungsmechanismen achten (vgl. Ispaylar 2016: 178 f.), da frühe, zum Teil verdrängte Gefühle, Affekte, Erwartungen, Wünsche und Ängste Einfluss auf entstehende Beziehungen haben können. Die Reflexion dieser Einflussfaktoren ist für die pädagogische Fachkraft notwendig, da sich diese ansonsten unbewusst und ungewollt negativ auf die Arbeitsbeziehung und den weiteren Hilfeprozess auswirken können. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Selbstreflexion eine Schlüsselkompetenz in der Arbeit mit sozialen Bezügen darstellt, da sie direkten

Einfluss auf die Beziehungsqualität hat (vgl. Ebert 2018: 70).

2.3.2 Homosexuelle Fachkräfte: Chancen und Risiken des offenen Umgangs

Dieses Kapitel widmet sich den Hauptfragestellungen der Abschlussarbeit: Wie gehen homosexuelle Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe mit ihrer Sexualität im Kontakt mit Klient_innen um? Und: Welche Effekte kann ein Outing homosexueller Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe auf Klient_innen haben? Es wird davon ausgegangen, dass der offene Umgang mit der eigenen (Homo-) Sexualität Chancen für die Entwicklung einer stabilen, sexuellen Identität der Klient_innen bietet. Gestützt wird diese Aussage durch die Kontakthypothese, die besagt, dass Vorurteile und negative Einstellungen gegenüber bestimmten Gruppen durch regelmäßigen Kontakt und Austausch abgebaut werden können (vgl. Felix 2015: 21 f. / vgl. Allport 1971). Der direkte Kontakt ermöglicht einen Abgleich der bestehenden Vorannahmen mit der Realität und kann auf diese Weise zur Reduktion negativer Einstellungen führen. Gordon W. Allport hat dazu 1954 Bedingungen formuliert, die die positiven Effekte unterstützen und verstärken können. Diese Bedingungen sind das gemeinsame, übergeordnete Ziel, die intergrupale Kooperation, Statusgleichheit zwischen den Parteien und die Unterstützung durch Autoritäten bzw. Institutionen (vgl. Felix 2015: 22). Auf den Wohngruppenkontext bezogen heißt das, dass eine tragfähige Beziehung zwischen Fachkraft und Klient, die eine Zusammenarbeit und Kommunikation auf Augenhöhe ermöglicht, dazu beitragen kann ein übergeordnetes Ziel zu erreichen. Dieses Ziel könnte die Akzeptanz unterschiedlicher sexueller und geschlechtlicher Identitäten sein. Institutionell kann dieses Ziel durch gemeinsam getroffene Regelungen und Vereinbarungen innerhalb der Wohngruppe gestützt werden. Das zeigt, dass der offene Umgang mit Homosexualität in der Kinder- und Jugendhilfe durchaus die Chance birgt, effektiv Vorurteile abzubauen und einen respektvollen Umgang untereinander zu fördern. Besonders für Heranwachsende, die sich selbst im Findungsprozess befinden, können Fachkräfte mit unterschiedlicher sexueller Identität eine Leuchtturmfunktion einnehmen. Sie können die Klient_innen unterstützen und bestärken, indem sie

von ihren eigenen Erfahrungen berichten – zum Beispiel vom Outing gegenüber Eltern und Freunden, wie sie mit negativen Erlebnissen umgegangen sind, aber auch von positiv wahrgenommenen Effekten.

Dem gegenüber stehen die potenziellen Risiken, denen homosexuelle Fachkräfte gegenüberstehen. Diese können einerseits für Klient_innen bestehen, da durch den offenen Umgang der Fachkraft persönliche Grenzen von Bewohner_innen überschritten werden können oder es unbewusst zu Gegenübertragung durch die Fachkraft kommen kann. Andererseits stehen auch Fachkräfte vor herausfordernden Situationen wie Ulrike Schmauch 2007 im Sozialmagazin veröffentlicht hat. Sie beschreibt die negativen Erfahrungen, die homosexuelle Fachkräfte aus sozialen Berufsfeldern in ihrer Arbeit gesammelt haben. Dazu zählen Diskriminierungserfahrungen durch Klient_innen und Mitarbeitende einerseits. Andererseits wurde das Dilemma beschrieben, in dem sich betroffene Fachkräfte befinden: „Was gebe ich von mir und meiner Sexualität preis und was ist privat?“ (vgl. Schmauch 2007: 34).

Ein Hauptziel dieser Arbeit ist die Darstellung eben dieser Ambivalenz zwischen Chancen und Risiken des offenen Umgangs. Dazu wurden die Interviewten sowohl zu positiv als auch zu negativ empfundenen Erfahrungen befragt. Insbesondere wurde nach Strategien im Umgang mit Diskriminierung im Arbeitskontext gefragt, da diese als besondere Belastung einer professionellen Arbeitsbeziehung angesehen werden.

3 Methodik

3.1 Forschungsethische Vorüberlegungen

„Empirische sozialwissenschaftliche Forschung ist [...] Forschung an und mit Menschen“ (RatSWD 2017: 15), weswegen es notwendig ist forschungsethische Prinzipien zu berücksichtigen und in die Vorüberlegungen mit einzubeziehen. Hierzu zählt die Einhaltung allgemeiner wissenschaftlicher Standards, sowie die Integrität der Forschenden und die sorgsame Dokumentation und Aufbewahrung der Forschungsergebnisse (vgl. RatSWD 2017: 16 f.). Im Fokus der forschungsethischen Vorüberlegungen dieser Arbeit stand die physische und psychische Unversehrtheit der Teilnehmenden. Unter diesen Schutzauftrag fallen auch das Abwenden möglicher negativer sozialer, rechtlicher oder ökonomischer Folgen für die Teilnehmenden (vgl. RatSWD 2017: 18). Selbiges galt bei der Weiterverarbeitung, Analyse, Veröffentlichung und Aufbewahrung der erhobenen Daten. Der Umgang mit erhobenen personenbezogenen Daten unterliegt den Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), den Bestimmungen der Länder und der 2019 in Kraft getretenen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Die Grundsätze „[...] der Vertraulichkeit und Anonymität [...]“ (RatSWD 2017: 19) gelten dabei als zentrale Maßnahmen zur Abwehr von Schäden. Ein weiteres Instrument zur Schadensabwehr ist die informierte Einwilligung als Teil des gesetzlich geregelten Datenschutzes. Der Inhalt entspricht den Ethikrichtlinien der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (vgl. Döring/Bortz 2016: 124). Die informierte Einwilligung wurde den Befragten vor der Erhebung personenbezogener Daten den Befragten vorgelegt. Neben Informationen zu Umfang und Ablauf des Interviews wurde auf den Zweck der Forschung und die Rechte der Teilnehmenden hingewiesen. Es wurde insbesondere auf die Möglichkeit verwiesen, dass die Teilnahme und Einwilligung zu jedem Zeitpunkt widerrufen werden kann, ohne Nachteile befürchten zu müssen (vgl. ebd.). Zudem wurde auf mögliche Risiken der Teilnahme verwiesen und Maßnahmen beschrieben, wie diese vermieden werden.

3.2 Vorstellung des Datenmaterials

Für die Bachelorarbeit wurden zwei Leitfrageninterviews geführt, transkribiert und ausgewertet. Das Leitfrageninterview wurde gewählt, da für die untersuchte Thematik nur wenige Wissensträger_innen und damit Interviewpartner_innen zur Verfügung standen, diese aber möglichst viele Informationen in den einzelnen Gesprächen liefern sollten. Die subjektive Sicht der Befragten soll in ihrer tiefe ideal dargelegt werden (vgl. Flick 2016: 140). Für die Teilnahme am Interview mussten zwei zuvor festgelegte Kriterien erfüllt sein. Neben vorhandener Berufserfahrung in der stationären Kinder- und Jugendhilfe oder angrenzenden Bereichen, sollten die Befragten Erfahrungen im offenen Umgang mit ihrer Homosexualität gegenüber Klient_innen gesammelt haben. Da die Interviewten zuvor umfassend über den Forschungsinhalt aufgeklärt wurden und angegeben haben, dass die Auswahlkriterien auf sie zutreffen, kann davon ausgegangen werden, dass sie die Voraussetzungen erfüllen und ihre Erfahrungen kommunizieren können. Es wurde dabei auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis geachtet. Als Interviewart wurde das Leitfrageninterview ausgewählt, da es einerseits die Möglichkeit bietet, die Interviews zu strukturieren und miteinander zu vergleichen. Andererseits gibt es sowohl dem Interviewenden als auch den Interviewten genügend Spielraum auf neue, bis dahin unbeachtete Themen einzugehen (vgl. Döring/Bortz 2016: 372). Es wurden neun Leitfragen erstellt, die im folgenden Abschnitt genauer dargestellt werden. Sie wurden den jeweiligen Interviewsituationen angepasst, wodurch einerseits die Reihenfolge variiert, andererseits die Fragen zum Teil sinngemäß und nicht wortwörtlich gestellt wurden, um eine entspannte, nicht zu formelle Interviewatmosphäre zu schaffen. Zudem wurden gezielt vertiefende Nachfragen gestellt, sofern dies notwendig erschien. Diese dienten dazu, möglichst umfangreiche Antworten auf ein gerichtetes Forschungsinteresse zu erhalten.

3.3 Fragen des Leitfrageninterviews

Im folgenden Abschnitt werden die Leitfragen des Interviews ausformuliert vorgestellt. Zu jeder Frage wird kurz beschrieben, welche Intention damit verfolgt wird.

1.) Welchem Umfang beziehungsweise welchen Raum nahmen Themen zu Sexualität in Ihrer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ein?

Diese Frage dient als Einleitung in das Interview und soll zuerst allgemein erfassen, ob und inwiefern Sexualität und angrenzende Bereiche Themen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sind.

2.) Inwiefern ist Ihre sexuelle Orientierung bereits während der Arbeit thematisiert worden?

Hierbei geht es um die Erfahrungen, die die interviewten Personen im Umgang mit ihrer sexuellen Orientierung im Arbeitskontext gesammelt haben. Dabei wurde bewusst auf Attribute wie „gute Erfahrungen“ oder „schlechte Erfahrungen“ verzichtet, um den Fokus der Befragten nicht zu verengen.

3.) Haben Sie sich zuvor Gedanken über mögliche Reaktionen und Auswirkungen bezüglich Ihres offenen Umgangs gemacht?

Es soll herausgefunden werden, ob die Interviewten sich bereits vor dem Outing im Arbeitskontext Gedanken darüber gemacht haben, wie Kolleg_innen und Klient_innen mit diesen Informationen umgehen könnten. Gleichermaßen geht es umgekehrt darum, wie die Befragten mit den Reaktionen des beruflichen Umfeldes umgehen würden.

4.) Was glauben Sie, welchen Einfluss der offene Umgang auf die Arbeitsbeziehung zwischen Ihnen und den Klient_innen hat/hatte?

Der Fokus liegt auf der Beziehung zwischen Fachkraft und Klient_in. Es soll eine Einschätzung erfolgen, ob es zu einer Veränderung im Kontakt der beiden Parteien gekommen ist und wie diese gegebenenfalls von den Interviewten wahrgenommen und beurteilt wurden.

5.) Welchen Einfluss hat der offene Umgang mit sexueller Vielfalt auf die Entwicklung der sexuellen Identität der Klient_innen?

Die Befragten sollen Angaben machen, ob und inwiefern sich der offener Umgang mit Themen der Sexualität auf die Heranwachsenden auswirkt. Dabei interessiert auch, ob es Indikatoren gibt, an denen die Interviewten diese Entwicklung wahrgenommen haben.

6.) Können Sie sich an Situationen erinnern, in denen es zu diskriminierendem Verhalten durch Klient_innen in Bezug auf Ihre Sexualität kam und können Sie diese bitte schildern?

Diese Frage zielt direkt auf negative Erfahrungen, die die Befragten aufgrund Ihrer sexuellen Orientierung im Arbeitskontext gemacht haben, ab, da diese eventuell Rückschlüsse auf verschiedene Herausforderungen homosexueller Mitarbeiter_innen zulässt.

7.) Erläutern Sie bitte, wie Sie mit solchen Situationen umgegangen sind.

Die Interviewten sollen schildern, wie sie auf diskriminierendes Verhalten von Klient_innen reagiert haben. Es geht darum herauszufinden, welche Strategien die Befragten in diesen Situationen angewendet haben.

8.) Was würden Sie Menschen/Kolleg_innen, die sich in einer ähnlichen Situation befinden wie Sie, mitgeben?

Ziel dieser Frage ist es, dass die Interviewten noch einmal reflektieren, ob es Handlungsweisen in bestimmten Situationen gab, die Sie weitergeben würden, da diese positive Effekte auf die Beteiligten hatten/haben.

9.) Haben Sie noch etwas, das Ihnen wichtig erscheint und bisher nicht thematisiert wurde?

Das Ende des Interviews wurde bewusst offen für die Teilnehmenden gestaltet. Es wurde Ihnen die Möglichkeit gegeben noch einmal über das Gesagte nachzudenken und eventuelle Ergänzungen anzufügen oder offene Fragen zu klären.

3.4 Erstellung und Reflexion der Interviews

Der Feldzugang zu den Teilnehmenden gestaltete sich als unkompliziert. Der Kontakt zu B1 entstand über eine Kollegin des Autoren der Abschlussarbeit. B2 hat sich infolge eines, in den sozialen Medien geteilten, Aufrufs des Autoren gemeldet. Zwischen Interviewer und den Interviewten bestand zuvor kein Kontakt. Die Interviews wurden unabhängig voneinander durchgeführt. Das erste Interview fand in X-Stadt im Büro von B1 statt. Um den zeitlichen und finanziellen Aufwand für Reisen zu reduzieren, wurde das zweite Interview telefonisch durchgeführt. Damit wurde auch den Wünschen der Teilnehmenden individuell entsprochen, um eine angenehme Atmosphäre zu schaffen und eine offene Kommunikation zu ermöglichen. Zwar gilt „[...] der persönliche Kontakt zwischen Interviewenden und Befragungspersonen oftmals als Königsweg der Datenerhebung [...]“ (Döring/Bortz 2016: 375), jedoch überwiegen, wie im Folgenden dargestellt wird, die Vorteile. Auf diese Weise konnte der Suchradius erweitert werden und dadurch zeitgleich die persönliche Sicherheit und Anonymität stärker gewahrt werden (vgl. Döring/Bortz 2016: 374). Beide Interviewten wurden zuvor über das Forschungsvorhaben und den Umgang mit ihren personenbezogenen Daten bei der Erhebung und Verarbeitung aufgeklärt. Dies wurde vor Interviewbeginn mit unterschreiben der Einwilligungserklärung durch die Teilnehmenden bestätigt. Während der Interviews mit B1 und B2 waren keine weiteren Personen anwesend und es fanden keine Unterbrechungen oder Störungen statt. Die Interviewten antworteten zügig und ausführlich auf die Leitfragen. Die handschriftlichen Notizen, die der Befragende während des Interviews gemacht hat, dienten dazu angesprochene, aber nicht ausreichend beleuchtete Themen, aufzugreifen und durch konkrete Nachfragen eine tiefere Auseinandersetzung anzuregen. Das Interview mit B1 dauerte knapp 35 Minuten, das Interview mit B2 circa 30 Minuten. Im Anschluss des Leitfrageninterviews

hatten die Befragten die Möglichkeit einer Nachbesprechung, die von keinem der Teilnehmenden wahrgenommen wurde. Die Aufzeichnung des Interviews erfolgte mittels Aufnahmegerät. Die Transkription und Anonymisierung der Aufnahmen nach Kuckartz (2014) erfolgte bei beiden Interviews jeweils einen Tag nach Aufzeichnung. Die Tonaufzeichnungen wurden danach umgehend gelöscht. Das gewonnene Material ist mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) ausgewertet.

4 Auswertungsmethode: Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

4.1 Ziele der qualitativen Inhaltsanalyse

Zur Auswertung der Interviews wird die qualitative Inhaltsanalyse als Methode eingesetzt. Die Inhaltsanalyse dient dazu, „[...] Material, das aus irgendeiner Art von Kommunikation stammt“ (Mayring 2010: 11) zu untersuchen und zu interpretieren. Sie dient der Erreichung folgender Ziele:

- I. Kommunikation analysieren: Die Inhaltsanalyse hat Kommunikation als Gegenstand, wobei die Übertragung von Symbolen im Mittelpunkt steht. In den meisten Fällen handelt es sich um Sprache, aber auch Bilder, Musik o.ä. kann zum Gegenstand gemacht werden (vgl. Mayring 2010: 12 f.). Für diese Abschlussarbeit wurde Sprache zum Gegenstand der Forschung, die aus den geführten und später protokollierten Interviews stammt.
- II. Fixierte Kommunikation analysieren: Die Kommunikation liegt in irgendeiner Form protokolliert, festgehalten vor (vgl. ebd.). Die Interviews wurden nach Kuckartz (2014) transkribiert.
- III. Systematisches Vorgehen bei der Analyse: Inhaltsanalytiker/innen wehren sich gegen freie Interpretationen, gegen impressionistische Ausdeutung des analysierenden Materials (vgl. ebd.). Die einzelnen Textausschnitte aus dem erhobenen Datenmaterial wurden nicht frei interpretiert, da sie nicht vom Sinneszusammenhang getrennt wurden.
- IV. Regelgeleitetes Vorgehen: Die Analyse geht nach expliziten Regeln vor, was auch für das systematische Vorgehen spricht. Die Regelgeleitetheit macht es möglich, dass andere die Analyse verstehen, nachvollziehen und überprüfen können (vgl. ebd.). Im Gliederungspunkt 4.1 wird die Regelgeleitetheit deutlich. Das transkribierte und protokollierte Datenmaterial wurde zunächst gesamtheitlich betrachtet, anschließend in einzelne Textabschnitte geteilt und diese zuletzt Kategorien zugeordnet.
- V. Theoriegeleitetes Vorgehen: Das Material wird unter einer theoretisch ausgewiesenen Fragestellung analysiert und die Ergebnisse werden vom

jeweiligen Theoriehintergrund interpretiert. Die einzelnen Analyseschritte sind von theoretischen Überlegungen geleitet. Theoriebegleitet bedeutet bei der Inhaltsanalyse das Anknüpfen an die Erfahrungen anderer mit dem zu untersuchenden Gegenstand (vgl. ebd.). Das Datenmaterial wurde nach den Forschungsfrage: „Wie gehen homosexuelle Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe mit ihrer Sexualität im Kontakt mit Klient_innen um?“ analysiert. Das erhobene Datenmaterial wurde auf die vorhandenen wissenschaftlichen Erkenntnisse rückbezogen und erweitert.

- VI. Ziel verfolgen und Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation ziehen: Durch Aussagen über das zu analysierende Material sollen Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation gezogen werden. Aussagen über den Sender (z.B. dessen Absichten) und der Wirkung beim „Empfänger“ o.ä. sollen abgeleitet werden (vgl. ebd.).

4.2 Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse

Der Ablauf einer qualitativen Inhaltsanalyse beruht auf neun wesentlichen Schritten. Diese werden nun im Einzelnen vorgestellt. Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring beginnt immer mit der Festlegung des Materials (Lamnek 1993: 217). In dieser Abschlussarbeit werden die Interviews analysiert und einbezogen, um ein möglichst umfassendes Bild zu schaffen.

Im nächsten Schritt ist die Analyse der Entstehungssituation des Materials wichtig, d.h. wie die Situation zu kennzeichnen ist. Beispielsweise können anwesende Personen aufgelistet werden und der Raum der Aufnahme betrachtet werden (Lamnek 1993: 217). Unterschiedliche Situationen beeinflussen den Interviewten und die eigene Wahrnehmung. Eine der interviewten Personen wollte in ihrem Büro interviewt werden, während die andere Person aufgrund der räumlichen Distanz nur telefonisch interviewt werden konnte. Bei dem Interview im Büro waren nur der Interviewer und die interviewte Person anwesend. Somit konnte möglichen Störfaktoren, wie bspw. Unterbrechungen durch Dritte, vorgebeugt werden. Bei dem Telefoninterview gab es keine Störungen, die interviewte Person wurde zuvor gebeten eine möglichst ruhige Umgebung aufzusuchen.

Die formale Charakterisierung des Materials ist im dritten Schritt darzustellen. Interessant ist hier, in welcher Form das Material vorliegt (Lamnek 1993: 217). Alle

Interviews werden in einer transkribierten Form vorgelegt. Sie wurden detailgetreu transkribiert.

Im weiteren Verlauf soll die Richtung der Analyse charakterisiert werden. Worauf soll sich der Interpretationsfokus richten (Lamnek 1993: 217)? Die anstehende Analyse soll sowohl kognitive als auch emotionale Aspekte betrachten. In Bezug auf den kognitiven Aspekt geben die Interviews Antworten, wie die Befragten die pädagogische Arbeit im Kindern und Jugendhilfekontext wahrnehmen und welche Handlungsmöglichkeiten als hilfreich erachtet werden. Der emotionale Aspekt verdeutlicht die Herausforderungen, die Fachkräfte im pädagogischen Umgang mit Klient_innen zu bewältigen haben.

Im nächsten Schritt ist zu überlegen, nach welcher Forschungsfrage das Material untersucht wird (Lamnek 1993: 217). Die Forschungsfragen lauten: „Wie gehen homosexuelle Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe mit ihrer Sexualität im Kontakt mit Klient_innen um?“ Und: „Welche Effekte kann ein Outing homosexueller Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe auf Klient_innen haben?“ Diese Fragen werden während der gesamten Analyse berücksichtigt.

Bei der Bestimmung der Analysetechnik und Festlegung des konkreten Ablaufmodells ist aufzuzeigen, welches Verfahren bei der Materialanalyse eingesetzt werden soll. Zur Analyse sieht Mayring drei Techniken vor: Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung (Lamnek 1993: 217). Als Analysetechnik der Interviews wird die Strukturierung eingesetzt. Ziel der Analyse ist es, bestimmte Aspekte aus dem Material herauszufiltern, unter vorher festgelegten Ordnungskriterien einen Querschnitt durch das Material zu legen oder das Material aufgrund bestimmter Kriterien einzuschätzen (Mayring 2010: 58). Das Datenmaterial wurde vorab in verschiedene Abschnitte eingeteilt, wichtige Textpassagen wurden hervorgehoben.

Der nächste Schritt sieht die Definition der Analyseeinheit vor. Welche Kriterien werden bei der Auswahl und Kategorisierung von Textabschnitten angelegt (Lamnek 1993: 217)? Wenn die Kriterien festgelegt sind, werden entsprechende Antworten aus den Transkripten zugeordnet. Danach wird jedes Kriterium mit den dazugehörigen Textpassagen analysiert (ebd.). Die Textpassagen, die den Kategorien zugeordnet werden, können unterschiedlich lang sein. Für die

Abschlussarbeit wurden die transkribierten Interviews in mehrere Sequenzen eingeteilt. Die Sequenzen sind meist mehrere Sätze lang, um den Zusammenhang nachzuvollziehen.

Nachdem alle vorbereitenden Schritte abgearbeitet wurden, beginnt die Analyse des Materials. Die Analysetechnik, hier Strukturierung, kommt zum Einsatz. Bestimmte Aspekte, die aufschlussreich für die Fragestellung sind, werden aus dem Material herausgefiltert. Die Benennung und Gruppierung strukturell zusammengehöriger Textpassagen ermöglicht die Erstellung von Kategorien, welche in Beziehung zueinander gesetzt werden. Wenn das Kategoriensystem steht, erfolgt die Interpretation und Auswertung des Systems in Anlehnung an die Forschungsfrage und unter Einbeziehung einzelner Textstellen (Lamnek 1993: 217). Es wurden fünf Kategorien eröffnet, die nachfolgend näher untersucht werden: allgemeiner Umgang mit Sexualität in der Kinder- und Jugendhilfe, Gedanken vor dem Outing, Outing-Erfahrungen im Arbeitskontext, Effekte des Outings und Handlungsempfehlungen. Die einzelnen Kategorien werden mit ihren zugeteilten Textpassagen nach und nach auf ihren Inhalt analysiert. Anschließend werden inhaltsanalytische Gütekriterien angewendet. Bei der Durchführung der qualitativen Inhaltsanalyse ist die theoretische Herleitung der Forschungsfrage und der Kategorien sowie die Reliabilität der Codierung von Bedeutung. Jede Inhaltsanalyse braucht eine theoretische Verankerung (Mayring 2010: 13). Die Gültigkeit der Ergebnisse ist maßgeblich durch eine genaue und exakte Kategorienbildung zu optimieren, z.B. durch eine genaue Definition der Kategorien (Knapp 2008: 29).

5 Auswertung der Interviews

Die nach Kuckartz transkribierten Interviews wurden im Anschluss mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Aus der Analyse haben sich insgesamt fünf Kategorien ergeben: allgemeiner Umgang mit Sexualität in der Kinder- und Jugendhilfe, Gedanken vor dem Outing, Outing-Erfahrungen im Arbeitskontext, Effekte des Outings und Handlungsempfehlungen. Diese Kategorien werden im Folgenden einzeln vorgestellt und ausgewertet.

5.1 Allgemeiner Umgang mit Sexualität in der Kinder- und Jugendhilfe

Die Kategorie „Allgemeiner Umgang mit Sexualität in der Kinder- und Jugendhilfe“ beinhaltet Aspekte des Austauschs zu Themen der Sexualität. Es soll ein Einblick gegeben werden, welche Inhalte in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe vermittelt werden und woran sich diese orientieren. Der Austausch über Sexualität im Allgemeinen wird als Voraussetzung für die Behandlung von Themen wie sexuelle und geschlechtliche Vielfalt angesehen. B1 erzählt dazu folgendes:

„Ok, also prinzipiell finde ich, dass das Thema Sexualität immer eine Rolle spielt, gerade in der Jugendarbeit (..) und je umfänglicher auch der Zeitrahmen ist, in dem Jugendarbeit stattfindet, umso stärker fallen ja im Grunde alle möglichen lebensweltrelevanten Themen da rein und werden thematisiert [...]“ (B1/ 01, Z. 16-20)

Der Behandlung von Themen der Sexualität wird in der Jugendarbeit ein wichtiger Stellenwert beigemessen. Zudem wird darauf verwiesen, dass der zeitliche Umfang, der zur Verfügung steht, aber auch die Orientierung an den Interessen der Kinder und Jugendlichen wichtige Faktoren sind. Des Weiteren äußert B1:

„[...] also in dem ersten Arbeitsfeld, in dem ich wirklich als Sozialarbeiter tätig war, war so im Kontext von Schule und da war das (..) allein schon deswegen ein Thema, weil das erstens natürlich im Curriculum irgendwie drankommt und das so im Sinne von oder im Rahmen von Sexualkundeunterricht bearbeitet wurde. Oder manchmal gibt es ja Projekte, wo sich irgendwie eine Schule dann Experten, in X-Stadt kam da zum Beispiel der „Y- e.V.“, mit dazu holt, genau.“ (B1/ 01, Z. 20-27)

In Abhängigkeit des Arbeitsfelds gibt es verschiedene Settings, in denen eine Thematisierung von Sexualität stattfinden kann. Im schulischen Kontext gibt es zum Beispiel Vorgaben im Lehrplan über Inhalte, die diesbezüglich vermittelt werden sollen. Zudem wird auf die Möglichkeit verwiesen, sich Unterstützung bei Vereinen zu holen, die Bildungsprojekte mit vielfältigen Angeboten zu Themen der Sexualität anbieten. Die externen Expert_innen schaffen noch einmal eine andere Rahmung, da Lehrende häufig nicht anwesend sind und Schüler_innen ungehemmter ihre Fragen stellen können, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen. In anderen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe sind die Anforderungen an die pädagogischen Fachkräfte, die dort arbeiten jedoch höher:

„[...] und das andere ist, wenn man als Sozialarbeiter in einem Jugendhilfekontext oder in der Jugendarbeit quasi tätig ist, steht man auch mit seiner Person einfach im Raum (.) und auch in der Beziehung und (..) auch wenn so lebensweltrelevante Fragen, Thema Beziehung, Partnerschaft, (.) Sexualität, überhaupt Entwicklung irgendwie, ja auch Persönlichkeitsentwicklung bei Jugendlichen eine Rolle spielen, dann ist die Verknüpfung zwischen mir als Adressaten der Jugendarbeit und dem Sozialarbeitenden, der da vor mir steht, mit dem ich zusammenarbeite oder der versucht mit mir zu arbeiten, dann ist der Schritt dahin, eben auch persönliche, private Fragen zu stellen relativ schnell.“

(B1/ 01, Z. 29-38)

In Einrichtungen, wie Wohngruppen für Kinder- und Jugendliche, sind die Bezüge, die die Fachkräfte und Bewohner_innen haben, häufig sehr eng. Die Grenzen, in denen sich diese familienähnlichen Systeme bewegen, müssen kontinuierlich verhandelt werden, da sie dem Schutz aller Beteiligten dienen. Die Fachkräfte bringen sich, ähnlich den Klient_innen, als Person mit eigener Biografie, Erfahrungen und Ansprüchen in den Hilfeprozess und die Beziehung ein und dienen in ihrer Funktion als Orientierungshilfe und Vorbild für diese. Die Nähe, die auf diese Weise zwischen Fachkraft und Klient_in entsteht, kann auch dazu führen, dass bei den Klient_innen ein Interesse am Privatleben und der sexuellen Identität der Fachkraft entsteht. Deshalb ist es für Menschen, die in diesem Bereich arbeiten, notwendig, sich zuvor damit auseinanderzusetzen, was sie von sich preisgeben wollen. Ähnliche Erfahrungen hat die zweite befragte Person auch gemacht:

„Das hat sehr stark variiert, also ich habe ja einmal in der „Jugendkrise“ gearbeitet, da war die Fluktuation sehr hoch, das ist so etwas wie eine Schutzstelle, und da haben solche Themen je nach Lebensthemen der Jugendlichen Raum eingenommen [...]“

(B2/ 02, Z. 418-422)

Auch bei dieser Aussage wird deutlich, dass es große Unterschiede bei der Bearbeitung von Themen der Sexualität gibt. Ebenso wie B1 verweist die zweite befragte Person auf zwei Faktoren, einerseits die Dauer des Kontakts zwischen Klient_in und Fachkraft, andererseits die Relevanz dieser Themen für die aktuelle Situation des/der Klient_in. Darüber hinaus beschreibt B2 den Umgang mit Sexualität im Arbeitskontext wie folgt:

„[...] also den Raum gab es natürlich immer dafür zu reden, aber es gab jetzt nicht extra irgendwie angeleitete Gespräche, sondern wenn sich das ergeben hat oder wenn ich den Eindruck hatte, dass da irgendeine Relevanz für den Jugendlichen dabei ist, dann habe ich es natürlich angesprochen oder dann eben gefragt, ob da ein Interesse besteht darüber mal zu sprechen.“

(B2/ 02, Z. 430-435)

Im Gegensatz zum schulischen Kontext, in dem ein Rahmenlehrplan die Bearbeitung von Themen der Sexualität vorschreibt, beschreibt B2 die Situation in anderen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe als offener und freier gestaltbar. Zum Beispiel gibt es keine feste Struktur, die vorschreibt welche Inhalte wann zu vermitteln sind. Diese Vermittlung orientiert sich vor allem an den Interessen und Themen der Heranwachsenden, aber auch an dem, was die jeweilige Fachkraft selbst als notwendig erachtet.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass beide Befragte Erfahrungen im allgemeinen Umgang mit Sexualität im Arbeitskontext gesammelt haben. Diese Erfahrungen unterscheiden sich je nach Arbeitsfeld, in dem diese tätig waren. Zum einen gibt es Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe, in denen es feste Vorgaben für die Bearbeitung dieser Themen gibt. Andere Bereiche sind offener gestaltet und geben sowohl den Fachkräften als auch den Klient_innen mehr Raum für die individuelle Bearbeitung. Eine Gemeinsamkeit, die beide Interviewpartner angegeben haben, ist der Verweis darauf, dass der zeitliche Rahmen, der für die Bearbeitung dieser Themen gegeben war, Einfluss auf die Qualität der vermittelten Inhalte hat.

5.2 Gedanken vor dem Outing

In die Kategorie „Gedanken vor dem Outing“ fallen die Aussagen, die die Befragten bezüglich individueller Vorüberlegungen zum Outing im Arbeitskontext gemacht haben. Es soll beleuchtet werden, ob und welche Gedanken sich die befragten Fachkräfte vor Beginn der Arbeit bezüglich ihrer sexuellen Identität gemacht haben. B1 äußert sich diesbezüglich wie folgt:

„[...] in dem Moment, wo du als homosexuelle Person in so einem pädagogischen Kontext irgendwie tätig bist, ist das halt automatisch so ein Spannungsfeld. Wie weit öffne ich mich? Welche Workarounds finde ich so? Also, naja, wie formuliere ich das? Formuliere ich es überhaupt? Oder sage ich ganz straight: „Das ist mein Privatleben, dazu äußere ich mich nicht“, was aber auch einen verrückten Verdachtsmoment irgendwie wieder in den Ring wirft und so.“ (B1/ 01, Z. 43-49)

Es wird deutlich, dass sich B1 umfassende Gedanken bezüglich des Umgangs mit der eigenen sexuellen Identität im Arbeitskontext gemacht hat. Zum einen geht es um die Frage, ob die Offenlegung der eigenen sexuellen Identität überhaupt notwendig ist oder ob es sich dabei um Informationen handelt, die die Klient_innen nichts angehen. Das Verheimlichen beziehungsweise Lügen über die eigene Sexualität kann jedoch negative Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehung haben. B1 beschreibt im Folgenden den Grund für die Ambivalenz in den Vorüberlegungen:

„[...] es kommt immer ganz stark darauf an, wie stark ich im Grunde gerade Lust habe, Energie auf einen Diskurs einzubringen, von dem ich ausgehe, dass er danach kommt. Also mir ging es nie darum, dass ich danach irgendwie verkloppt werden könnte oder mir ging es nie darum, dass ich dann von denen ausgeschlossen werde, sondern es ist eher, man macht immer sein Privates plötzlich zum Thema und das geht für mich nicht immer, weil mein Privates auch mal geschützt werden muss.“ (B1/ 01, Z. 104-111)

Nicht die Angst vor körperlichen oder verbalen Anfeindungen ist Grund für das Privathalten von Informationen über die eigene sexuelle Identität, sondern die Sorge darum, dass die betroffene Person keinen Einfluss darauf hat, was mit diesen sensiblen Daten im Nachhinein passiert. Zudem wird deutlich, dass ein weiterer Einflussfaktor für den offenen Umgang mit personenbezogenen Informationen die persönlichen Umstände sind, in denen sich diese befinden.

Das heißt, dass sich die Fachkraft zuvor bewusst sein soll, dass ein Outing häufig eine umfassende Besprechung angrenzender Themen nach sich zieht, was wiederum Kraft und Energie kostet. Dem gegenüber stehen die Gedanken, die sich B2 zuvor gemacht hat:

„Also ich habe mir da eigentlich noch nie so groß Gedanken darüber gemacht, ich habe vorher schon viel ehrenamtlich in Jugendgruppen gearbeitet und war, seitdem ich mir meiner Sexualität bewusst war, schon immer eher offen damit und habe, ich sage jetzt mal, verhältnismäßig wenig für mich negativ wahrgenommene Reaktionen erlebt und ich denke das hat damit natürlich auch was zu tun.“ (B2/ 02, Z. 504-509)

Die zweite befragte Person hat sich nach eigenen Angaben wenig Gedanken vor dem Outing am Arbeitsplatz gemacht. Sie begründet ihr offenes Vorgehen durch Erfahrungen, die sie schon früher im Umgang mit ihrer sexuellen Orientierung gemacht hat. Die positiven Erfahrungen, die beim Outing gegenüber Freunden und Familie gesammelt wurden, haben dazu geführt, dass B2 generell sehr offen mit Fragen zu ihrer Sexualität umgeht.

„und ja, ich habe einfach auch in den Arbeitsstellen gute, für mich gute und positive Erlebnisse gemacht. [...] Und ja irgendwie hat das mir viele Kontakte gebracht und viele Hemmschwellen irgendwie auch abgebaut, hatte ich mal den Eindruck. Also ich, ja für mein Gefühl, hat mir das viele Türen geöffnet, einfach auch zwischenmenschlich und ja genau, deswegen gab es da weder Ängste noch Befürchtungen [...]“ (B2/ 02, Z. 518-530)

Zudem können positive Erfahrungen im Arbeitskontext mit Kolleg_innen und Klient_innen Einfluss darauf haben, wie zukünftig mit sensiblen Themen umgegangen wird. Es wird deutlich, dass die Erfahrungen, die die Befragten in der Vergangenheit im Umgang mit ihrer Sexualität gesammelt haben, großen Einfluss auf die Bearbeitung der Thematik in der Gegenwart hat. So gibt B2 zu bedenken, dass sie wahrscheinlich weniger offensiv handeln würde, wenn die gemachten Vorerfahrungen problematisch gewesen wären:

„Also ich wüsste nicht, ob ich da genauso offen gewesen wäre, wenn ich mit meinem eigenen Outing in der Familie und bei Freunden oder so große Probleme und Schwierigkeiten erlebt hätte.“ (B2/ 02, Z. 509-512)

In dieser Kategorie treffen unterschiedliche Gedanken und Vorüberlegungen aufeinander. Während B1 versucht die Folgen, die ein Outing im Arbeitskontext mit sich bringen kann, zuvor abzuwägen und in jeder Situation individuell entscheidet, was das Gegenüber erfährt, geht die zweite befragte Person offensiver mit der Thematik um. Dafür verweist B2 auf positive Outing-Erfahrungen bei Familie und Freunden, die ein selbstbewusstes Auftreten unterstützen und die Sorge vor negativen Konsequenzen reduzieren.

5.3 Outing-Erfahrungen im Arbeitskontext

Die Kategorie „Outing-Erfahrungen im Arbeitskontext“ gibt einen Einblick darin, wie die befragten Fachkräfte in verschiedenen Situationen auf Arbeit mit ihrer sexuellen Identität umgegangen sind. Zudem sollen die individuellen Beweggründe für die jeweilige Handlung dargestellt werden, damit die Entscheidungen besser nachzuvollziehen sind.

„[...] also es hat nicht in jedem Arbeitskontext stattgefunden, damit meine ich quasi die, also mein Outing Adressat_innen oder Klient_innen gegenüber ist was ganz anderes als meinen Kolleg_innen gegenüber.“ (B1/ 01, Z. 60-63)

Diese Aussage von B1 zeigt einerseits, dass ein Outing nicht in jedem Arbeitskontext stattfinden muss, andererseits wird zudem ein Unterschied zwischen dem Outing gegenüber Kolleg_innen und Klient_innen gemacht. Das Outing gegenüber Kolleg_innen wird leichter empfunden, da von Menschen in sozialen Berufen erwartet wird, dass diese positiv auf ein Outing reagieren.

„Meistens sind die Kolleg_innen-Kontexte in der Sozialen Arbeit ja relativ cool, da muss man ja irgendwie, das verändert ja im Grunde nichts, ob du da nun schwul bist oder hetero oder was auch immer, also ich finde da macht das nichts.“ (B1/ 01, Z. 63-66)

Ähnliche Erfahrungen im Kollegium hat auch B2 gemacht:

„Und bei meinen Kolleg_innen muss ich überlegen. (..) Da habe ich eigentlich keine Veränderungen wahrgenommen. Also in keine Richtung, nein, das war irgendwie trotzdem, oder was heißt „trotzdem“, also es war irgendwie professionell geblieben.“

(B2/02, Z. 563-567)

Trotz dieser positiven Erfahrungen auf kollegialer Ebene verweist B2 darauf, dass ein Outing gegenüber Kolleg_innen, Vorgesetzten und Leitenden ebenso negative Effekte mit sich bringen kann und deshalb gut abzuwägen ist:

„Aber natürlich kann auch ich mit meinen positiven Erfahrungen nicht die Augen davor verschließen, dass halt auch eine Menge negative Erfahrungen auf einen einprasseln. Also ich habe schon viel gehört von homophoben Chefetagen und dergleichen. Da muss man einfach gut abwägen [...]“ (B2/02, Z. 684-688)

Nachdem die Outing-Erfahrungen gegenüber Kolleg_innen betrachtet wurden, soll im nächsten Schritt auf solche gegenüber Klient_innen eingegangen werden. Zunächst wird auf eine Situation eingegangen, in der sich B1 gegen ein Outing vor Klient_innen entschieden hat:

„Währenddessen ich da in der Wohngruppe, in der ich 1,5 Jahre gearbeitet habe, das war eine Wohngruppe für unbegleitete minderjährige Geflüchtete, da habe ich sehr lange damit gerungen, ob ich das mache oder nicht (..) hab mich dann aber dagegen entschieden das zu tun, genau, ja.“ (B1/01, Z. 68-72)

Die befragte Fachkraft hat 1,5 Jahre in einer Wohngruppe für unbegleitete minderjährige Geflüchtete gearbeitet und intensiv über ein Outing nachgedacht. Die folgende Aussage gibt Aufschluss über die Entscheidung von B1:

„Naja, also warum ich da mit mir gehadert habe ist, weil die Jugendlichen zu dem Zeitpunkt gerade in Deutschland angekommen sind beziehungsweise erst ein paar Wochen da waren und dann sind die zu uns in die WG gekommen und hatten erstmal ganz andere Themen, die irgendwie eine Rolle gespielt haben. Und (..) mit dem Laufe der Zeit kamen natürlich auch schon Themen wie Sexualität und Beziehung irgendwie, aber (...) also es ist eine andere (..) also es ist eine andere Kultur, die die mitgebracht haben, also ohne das abzuwerten, das ist einfach so [...]“ (B1/01, Z. 85-92)

B1 hat sich aus zwei eng zusammenhängenden Gründen gegen ein Outing in dieser Situation entschieden. Als ersten Grund gibt die befragte Fachkraft die allgemeine Situation, in der sich die Hilfesuchenden befanden, an. Diese wurde als nicht angemessen angesehen, um Themen wie sexuelle Vielfalt, die potenzielles Konfliktpotenzial bieten und eine Zusammenarbeit erschweren können, zu besprechen. Die Vermittlung anderer Inhalte wurde in dieser

besonderen Hilfeform priorisiert und hatte Vorrang. Der zweite Grund wird im kulturellen Hintergrund der Klient_innen gesehen. Homosexualität ist in vielen Ländern des Nahen Ostens und Afrikas nicht akzeptiert und steht teilweise unter Strafe (vgl. Statista 2019). Darüber hinaus kam es in anderen Arbeitskontexten vereinzelt zu Outings gegenüber Klient_innen:

„Ich finde eigentlich viel spannender ist das was in der Zeit noch vor meiner Arbeit in der Wohngruppe, als Sozialarbeiter in einem Gymnasium in X-Stadt passiert ist, das war spannender tatsächlich. Weil ich da auch ganz lang gehadert habe und dann habe ich mich in einer, also es war dann in einer Ferienfreizeit, die ich gemacht habe mit den Jugendlichen, geoutet.“ (B1/01, Z. 136-140)

Während der beruflichen Tätigkeit in der Schulsozialarbeit hat ein Outing vor Klient_innen stattgefunden. Auch bei diesem Beispiel verweist B1 auf eine länger Phase des vorherigen Abwägens. Außerdem fällt auf, dass für den Zeitpunkt und Ort des Outings eine besondere, nicht alltägliche, Arbeitssituation gewählt wurde. Als Auslöser hierfür, gab die befragte Person an, dass sich die Jugendlichen über Themen der Vielfalt unterhalten haben:

„[...] da ging es halt auch irgendwie um solche Themen und da habe ich es dann einfach irgendwann gesagt [...]“ (B1/01, Z. 143-144)

Die Gespräche von Klient_innen über Themen der Vielfalt hat die befragte Person als Anlass zum Outing genutzt. Diese Vorgehensweise haben B1 und B2 gemeinsam, beide Befragte haben sich in Situationen geoutet, in denen es bei Gesprächen um Themen wie Vielfalt ging:

„Also so einen speziellen Zeitpunkt des Outings gab es immer mal wieder, aber tatsächlich auch nicht von mir ausgehend, sondern wenn das Gespräch sozusagen dahingehend, ja wenn es halt irgendwie gepasst hat. Entweder, wenn ich direkt gefragt wurde [...] oder wenn ich halt gemerkt habe, oder ich gemeint habe, dass es für jemanden hilfreich sein könnte [...]“ (B2/02, Z. 464-475)

Im Unterschied zu B1 versucht B2 Gespräche zu Vielfalt und angrenzenden Themen aktiv anzuregen, wenn die Vermutung im Raum stand, dass es für bestimmte Klient_innen hilfreich sein kann. Darüber hinaus berichtet B2 von

einem Klienten, gegenüber dem sie bewusst offen mit ihrer Sexualität umgegangen ist, um ein Umdenken bei ihm anzuregen:

„Ich hatte das einmal, dass wir einen Jugendlichen hatten mit einer, ich sag mal, sehr rechten Gesinnung und der hat das tatsächlich hart verurteilt und das haben wir dann aber auch absichtlich so gemacht, oder was heißt absichtlich, ich wollte das so, das ich da als Case-Managerin in den Fall reingehe [...]“ (B2/02, Z. 546-550)

Der offensive Umgang mit der eigenen Homosexualität sollte dem Jugendlichen, der aufgrund seiner politischen Einstellung sexuelle Vielfalt abgelehnt hat, einen Perspektivwechsel ermöglichen.

Beide Befragte haben während ihrer Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe verschiedene Situationen erlebt, in denen sie sich mit der Frage auseinandersetzen mussten, ob sie offen mit ihrer Sexualität umgehen. Dabei lassen sich zwei unterschiedliche Herangehensweisen erkennen. B1 wägt vor jedem Outing im Arbeitskontext die zu erwartenden positiven und negativen Folgen ab. Überwiegt die Zahl der erwarteten negativen Effekte, hat sich B1 nicht geoutet. B2 hingegen hat sich nach eigenen Angaben wenig Gedanken über negative Folgen gemacht und ist in allen Bezügen, sofern diese als sinnvoll erachtet wurden, offen mit der eigenen Sexualität umgegangen. Darüber hinaus sollte die Offenheit bezüglich der sexuellen Identität von B2 eine Unterstützung für Klient_innen mit ähnlichen Themen und Anliegen sein. Anhand des Datenmaterials wird deutlich, dass es unterschiedliche Herangehensweisen für ein Outing im Arbeitskontext gibt. Es kann davon ausgegangen werden, dass verschiedene Faktoren, z.B. Kolleg_innenkreis, Klient_innen, vergangene Erfahrungen bei der Entscheidung für oder gegen ein Outing einbezogen werden.

5.4 Effekte des Outings

Die Kategorie „Effekte des Outings“ schließt direkt an die zuvor beschriebenen Outing-Erfahrungen an. Die dazu getroffenen Aussagen zu stattgefundenen Outings werden durch die Reaktionen der Klient_innen auf den offenen Umgang ergänzt, die von den Fachkräften wahrgenommenen und in den Interviews benannt wurden.

B1 hat von einem Outing gegenüber Klient_innen während einer Ferienfahrt erzählt (vgl. 5.3). Daran anschließend wurde berichtet, wie die Jugendlichen mit dieser Information umgegangen sind:

„[...] und da war es total erstaunlich, dass im Grunde nicht eine Person irgendwie ansatzweise negativ oder abschätzig darauf reagiert hat. [...] Stattdessen gab es eher sogar, also Bestärkung im Endeffekt schon fast, ja irgendwie haben Jugendliche gesagt: „Ich wollte nicht, dass du denkst, dass ich dich jetzt anders behandle – ich behandle dich jetzt genauso wie vorher, du musst dir da keine Sorgen machen oder sowas (..)“.

(B1/01, Z. 145-152)

Die Reaktionen der Jugendlichen hatten B1 überrascht, da diese durchweg positiv und bestärkend waren. Als Grund für diese positive Reaktion wird die zuvor gemeinsam gestaltete Arbeitsbeziehung genannt. Darüber hinaus erwähnt die befragte Person folgende Veränderung im Verhalten der Jugendlichen:

„[...] dass die Jugendlichen mit denen ich, also die das dann wussten, stärker auf ihren Wortschatz dann geachtet haben und stärker auf die Sachen, die sie sagen.“

(B1/01, Z. 156-158)

Außerdem ist ein Jugendlicher zu einem späteren Zeitpunkt auf die Fachkraft zugegangen und hat ihm von einer Situation aus dem Praktikum berichtet:

„Er hat mir dann irgendwann im Reflexionsgespräch erzählt, dass er dort Kollegen hatte, die ein bisschen einfacher waren und die die ganze Zeit irgendwie also „schwul“ als Schimpfwort benutzt haben und er dann irgendwann bei seinem Kollegium im Praktikum interveniert hat und gesagt hat: „Das finde ich diskriminierend und ich kenne kenn da jemanden sehr gut, der auch schwul ist und ist nichts negatives.““ (B1/01, Z. 159-165)

Wie sich zeigt haben die Jugendlichen, nachdem sie von der sexuellen Orientierung der Fachkraft erfahren haben, ihr übliches Verhalten überdacht und auf einen sensibleren Sprachgebrauch geachtet. Wie die Jugendlichen in Abwesenheit der Fachkraft kommuniziert haben lässt sich nicht feststellen. Ein Jugendlicher hat jedoch davon erzählt, dass er während eines Praktikums Kolleg_innen, die sich homophob geäußert haben, über ihr diskriminierendes Verhalten aufgeklärt hat. Er hat sich mit Menschen, die eine andere sexuelle Orientierung haben, solidarisiert und versucht aktiv bestehende Vorurteile

abzubauen. Desweiteren beschreibt B1 die mögliche Wirkung eines Outings gegenüber Klient_innen wie folgt:

„Man könnte natürlich interpretieren, dass es immer ein geben und nehmen auch ist, [...] [a]lso wenn ich meine Adressat_innen in diesem Alter ernst nehme, dann nehmen die mich automatisch auch ernst, um mir Respekt zu zollen [...] und je stärker man im Endeffekt auch von sich selber gibt, also auch professionell von sich gibt, [...] Unsicherheiten vielleicht auch transparent macht, umso stärker machen die ja im Grunde auch Themen transparent, weil es im Grunde nicht mehr darum geht irgendwie perfekt sich darzustellen oder eine Rolle zu spielen [...] Und ich glaube, dass da halt viel passiert, also in einer echten, ernstgemeinten Beziehung zwischen zwei Menschen.“

(B1/01, Z. 185-202)

Durch den Austausch der beteiligten Parteien und Kommunikation auf Augenhöhe kann die Gestaltung einer professionellen, belastbaren Arbeitsbeziehung gelingen. Dabei ist es notwendig, dass man sich bewusst ist, was man gegenüber Klient_innen von sich preisgeben möchte. Ein Outing oder das offene Sprechen über Unsicherheiten seitens der Fachkräfte kann Klient_innen dazu ermutigen eigene Themen zu anzusprechen und Einstellungen zu überdenken. Ähnliche Überlegungen finden sich auch bei der zweiten befragten Person:

„[...] und ich denke, dass Offenheit generell so viele Türen öffnet und einen einfach auch menschlich macht. Also, dass man einfach irgendwie eine Ebene findet, die auf Augenhöhe ist, wenn man offen ist, wenn man vor allem sagt: „Ja, auch ich habe da irgendwie Themen, mit denen ich mich auseinandersetzen musste und bis heute noch muss. [...] Und ich glaube schon, dass das erstens irgendwie zu so einer Augenhöhe führt und zweitens zu der Erkenntnis führen könnte, dass es einfach ganz egal ist, welche Sexualität man hat [...]“

(B2/02, Z. 614-623)

Auch B2 beschreibt, dass der offene Umgang mit der eigenen Homosexualität und das Reden über damit verbundenen gesellschaftlichen Schwierigkeiten, eine positive Wirkung hat. Offenheit gegenüber Klient_innen kann eine gemeinsame Augenhöhe schaffen und dazu beitragen, dass die sexuelle Identität einer Person als Teilaspekt wahrgenommen wird, der nichts über die Persönlichkeit aussagt. Daran schließt sich die folgende Aussage von B1 an:

„Also, wenn es da keinen gibt, der sich outet, dann ist es natürlich immer etwas Besonderes und keine Normalität [...]“

(B1/01, Z. 214-216)

Es wird deutlich, dass nur dann eine Veränderung der Meinung und Einstellung gegenüber nicht-heterosexuellen Lebensentwürfen möglich wird, wenn es Menschen gibt, die offen zu ihrer Sexualität stehen.

Im weiteren Verlauf soll auf Effekte eingegangen werden, die die zweite interviewte Person bei eingeweihten Klient_innen wahrgenommen hat. Wie bereits erwähnt ist B2 gegenüber Klient_innen immer offen und ehrlich mit der eigenen Homosexualität umgegangen (vgl. 5.2). Dazu führt B2 aus:

„Das war dann tatsächlich meist so, dass wenn das eine Jugendliche, ein Jugendlicher wusste, dann hat sich das meist auch sehr schnell rumgesprochen [...] und dahingehend ist es dann auch passiert, dass mich verschiedene Jugendliche direkt angesprochen haben, also nochmal nachgefragt haben irgendwie.“ (B2/02, Z. 492-498)

Es zeigt sich, dass bei den betreuten Jugendlichen ein großes Interesse zu Themen der Vielfalt herrscht, da sie das Outing der Fachkraft zum Anlass für Nachfragen genutzt haben. Insbesondere Klient_innen mit ähnlichem Hintergrund haben den Kontakt zu B2 gesucht, bei Nichtbetroffenen gab es keine Verhaltensänderung:

„Also tatsächlich, wie ich es schon erwähnt habe, Veränderungen insofern, dass die, die eben ähnliche Themen hatten, offener auf mich zugekommen sind, als vorher und irgendwie auch interessierter. Und die, die keine Themen hatten in diese Richtung (lacht), haben sich meinem Empfinden nach so verhalten wie vorher auch.“

(B2/02, Z. 542- 546)

Es gab nur einen Klienten, der die sexuelle Identität der Fachkraft aufgrund der politischen Einstellung abgelehnt hat. In diesem Fall haben intensive Gespräche und Regeln, die die Gruppe für das Zusammenleben bestimmt hat, für eine Veränderung des Verhaltens geführt. Im Verlauf der Hilfe hat sich die Beziehung zwischen dem Jugendlichen und B2 stabilisiert hat und es kam zu weniger diskriminierendem Verhalten:

„Und das hat relativ gut geklappt am Ende. Also der hat dann tatsächlich so eine gewisse Offenheit entwickelt. Hat lange gedauert, aber er war mir dann viel, viel wohlgesonnener, als am Anfang.“ (B2/02, Z. 556-559)

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die beiden Befragten direkte und indirekte Effekte des Outings bei Klient_innen wahrgenommen haben. Die Erfahrungen zum Umgang der Jugendlichen mit sensiblen Informationen, wie der sexuellen Orientierung der Fachkraft, sind überwiegend positiv. Zum einen lässt sich feststellen, dass Jugendliche, die an Themen der Vielfalt interessiert sind, das Gespräch suchen und Nachfragen stellen. Darüber hinaus wurde berichtet, dass das Outing zu einem sensibleren Sprachgebrauch bei den Jugendlichen beigetragen hat. Das Beispiel von B2 zeigt außerdem, dass der offene Umgang auch bei Menschen, die Vielfalt ablehnen, zu einem Umdenken und Verhaltensänderungen führen kann. Diese Effekte konnten die interviewten Fachkräfte im direkten Kontakt mit Klient_innen feststellen. Ob die Jugendlichen darüber hinaus im alltäglichen Leben auf einen sensiblen Umgang gegenüber vielfältigen Themen geachtet haben, konnten die Interviewten nicht beurteilen. Das von B1 beschriebene Beispiel, in dem sich ein Jugendlicher gegen homophobe Äußerungen von Kolleg_innen positioniert hat, zeigt jedoch, dass die positiven Effekte eines Outing auch nach außen wirken können.

5.5 Handlungsempfehlungen

Die Kategorie „Handlungsempfehlungen“ befasst sich mit Aussagen der Fachkräfte, die an Menschen mit ähnlichem Hintergrund gerichtet sind. Mit Blick auf die eigenen Outing-Erfahrungen im Arbeitskontext und den daraus folgenden Reaktionen der Klient_innen, haben die befragten Personen beschrieben, was sie in diesen Situationen als hilfreich erachtet haben und welche Absichten dahinterstehen. Zuvor verweisen die interviewten Personen jedoch auf folgenden wichtigen Umstand:

„Aber die eigene Entscheidung sich zu outen Klient_innen, Adressat_innen gegenüber, muss jeder für sich selbst treffen.“ (B1/01, Z. 283-285)

„Ich würde nicht dazu raten, dass auf jeden Fall zu machen, weil ich finde, dass das etwas total individuelles ist, mit dem man sich wohlfühlen muss [...]“ (B2/02, Z. 675-677)

Sowohl B1 als auch B2 geben zu bedenken, dass die Entscheidung für oder

gegen ein Outing immer die betreffende Person für sich selbst treffen muss, da niemand dazu verpflichtet ist die eigene sexuelle Identität offenzulegen. Eine Situation, in der ein Outing angebracht sein kann, beschreibt B1 wie folgt:

„also ich finde so Knackpunkte und Themen an denen es immer gut läuft ist, wenn diskriminierende Worte, Sätze, homophobe Sprüche fallen [...] wenn man dann reingeht und sagt: „Hey, das trifft mich persönlich [...]“, dann schafft man eine Form von reflexiven Verhalten, ja irgendwie bei den Leuten, die das gesagt haben [...]“

(B1/01, Z. 294-307)

Äußern sich Klient_innen bewusst oder unbewusst diskriminierend bezüglich Homosexualität, kann ein Umdenken erreicht werden, indem die Fachkraft Stellung bezieht und sich outet. Jugendliche, die zuvor keinen persönlichen Bezug zu homosexuellen Menschen hatten, werden dazu angeregt die eigenen Einstellungen zu hinterfragen. Darüber hinaus macht B1 darauf aufmerksam, dass es hilfreich sein kann sich mit anderen Betroffenen zusammenzuschließen:

„Also ich glaube, dass Vernetzung immer Sinn macht und sich gegenseitig zu solidarisieren macht auch immer Sinn [...] Wenn es der eigenen Stärkung oder der (...) Bekanntmachung der Thematik irgendwie hilft [...] Vielleicht macht es auch Sinn über Erfahrung auch zu sprechen und sich auszutauschen.“

(B1/01, Z. 347-359)

Der Austausch über Erfahrungen im Umgang mit der eigenen Sexualität und auch das Teilen von Ängste und Sorgen mit anderen Betroffenen können eine unterstützende Wirkung haben. Abschließend soll der Fokus auf folgende Aussage von B2 gerichtet werden:

„Ich würde noch anfügen, dass ich natürlich allgemein sagen würde, dass es grundsätzlich hilfreich ist, damit offen umzugehen. Einfach, um dafür zu sorgen, dass es halt in der Gesellschaft einen Stand erreicht, wo es halt einfach zur Normalität gehört. Und das erreicht man natürlich dadurch, indem man es viel verbreitet und indem man vorlebt, dass es nichts Dramatisches ist und nichts Gefährliches [...]“

(B2/02, Z. 692-697)

Diese Bemerkung von B2 verdeutlicht nochmals, dass es, für die Schaffung von Akzeptanz gegenüber Themen der Vielfalt, Menschen geben muss, die sich offen zu ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität bekennen. Auf diese Weise ist

es möglich, dass negative Einstellungen und Vorurteile diesbezüglich reduziert und abgebaut werden können.

Die Aussagen der Befragten zu „Handlungsempfehlungen“ zeigt noch einmal deutlich, in welchem Spannungsfeld sich homosexuelle Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe befinden. Die Entscheidung zum Outing im Arbeitskontext und gegenüber Klient_innen muss jede_r Betroffene selbst treffen und ist wie in Kapitel 5.3 beschrieben von verschiedenen Faktoren abhängig. Bei der Entscheidung sollte jedoch die Perspektive der Klient_innen und die Effekte eines Outings auf diese mit einbezogen werden.

6 Zusammenfassung der Ergebnisse

Im folgenden Kapitel sollen die Ergebnisse der Interviews mit Blick auf die Forschungsfrage herausgestellt werden. Im Hinblick auf die Forschungsfrage: „Wie gehen homosexuelle Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe mit ihrer Sexualität im Kontakt mit Klient_innen um?“ lassen sich folgende Ergebnisse festhalten: Es gibt insgesamt drei Phasen des Outings, hierzu gehört die Zeit vor dem Outing, die Umsetzung des Outing und die Zeit nach dem Outing. In die erste Phase gehören alle Überlegungen, die sich die Fachkräfte bezüglich des Umgangs mit der eigenen sexuellen Orientierung gegenüber Klient_innen vor dem Outing gemacht haben. Diesbezüglich haben sich zwei unterschiedliche Ansätze gezeigt: Die erste Herangehensweise ist durch einen offensiven Umgang mit der eigenen Homosexualität gekennzeichnet. Dabei macht sich die Fachkraft wenig Gedanken darüber, ob sie sich im Arbeitskontext outet, nur die Frage des Kontextes, in dem das Outing stattfinden kann, steht im Raum. Dem gegenüber steht die zweite Herangehensweise, bei der zuvor situativ genau abgewogen wird, welche Folgen ein Outing im Arbeitskontext haben kann. Die Entscheidung für oder gegen den offenen Umgang steht im engen Zusammenhang mit dem Schutz der eigenen Person und der Privatsphäre. Die Wahl des Ansatzes scheint dabei von den persönlichen Erfahrungen der Vergangenheit abhängig zu sein. Dazu zählen zum Beispiel Outing-Erfahrungen gegenüber Familie und Freunden, aber auch in nicht-privaten Kontexten. Die zweite Phase, die Umsetzung des Outings, gibt Rückschlüsse darauf, in welchen Situationen die Fachkräfte offen mit ihrer Homosexualität umgegangen sind und wie das Vorgehen begründet wird. Auch in dieser Phase gibt es unterschiedliche Erfahrungen, aber auch Gemeinsamkeiten, auf die im Folgenden eingegangen wird. Die Gestaltung eines Outings hängt stark mit den gemachten Vorüberlegungen zusammen. So zeigt sich, wie in Kapitel 5.3 beschrieben, dass erwartete Konflikte, aufgrund kultureller Unterschiede, ein Outing-Hindernis darstellen können. Ein ähnlicher Grund kann die politische Einstellung von Klient_innen sein. Diese Umstände können jedoch auch Anlass für einen offensiven Umgang mit Homosexualität sein, um einen Austausch mit den Klient_innen anzuregen und bestehende Einstellungen zu besprechen.

Darüber hinaus wurden zwei Situationen beschrieben, die für ein Outing gegenüber Klient_innen als hilfreich und sinnvoll erachtet wurden: Erstens, wenn Klient_innen offensichtliches Interesse an Themen der Vielfalt zeigen oder konkret nachfragen und zweitens in Situationen, in denen es zu homophoben Aussagen und Beleidigungen kommt. Letztere bietet sich deshalb an, da Klient_innen häufig keinen Bezug zu queeren Menschen haben und unreflektiert Vorurteile reproduzieren. Das Outing einer Bezugsperson, mit der die Klient_innen in Beziehung stehen, kann zu einer Veränderung der zuvor bestandenen Einstellung führen.

In der dritten Phase, nach dem Outing, geht es um die wahrgenommenen Effekte des offenen Umgangs auf die Fachkräfte und Klient_innen. Es lässt sich feststellen, dass die Reaktionen, die auf die jeweiligen Outings durch Klient_innen folgten, überwiegend positiv waren. Die Klient_innen reagierten in der Regel auf zwei Arten: Entweder sie haben die Information aufgenommen und nicht weiter hinterfragt oder sie waren sehr interessiert und wertschätzend. Letzteres zeigte sich zum Beispiel dadurch, dass die Eingeweihten im Nachhinein auf einen sensibleren Sprachgebrauch geachtet haben. Darüber hinaus zeigt sich in seltenen Fällen eine negative Reaktion, die mit einer ablehnenden Haltung von Klient_innen gegenüber Fachkräften einhergeht. In dieser beschriebenen Situation zeigt sich allerdings auch, dass der bewusst offene Umgang mit der Thematik und der intensive Austausch darüber zu einem Über- und Umdenken der negativen Einstellung von Klient_innen führen kann.

7 Schlussbetrachtung

Zu Beginn dieser Arbeit wurde die Frage nach Herausforderungen und Strategien des offenen Umgangs mit sexueller Vielfalt bei der Arbeit im Kinder- und Jugendhilfekontext gestellt. Anders, als in sonstiger Literatur zu dieser Thematik, wurden nicht die Klient_innen in den Blick genommen, sondern homosexuelle Fachkräfte, die offenen mit ihrer eigenen Sexualität gegenüber Klient_innen umgegangen sind. Die Ergebnisse beruhen auf zwei Leitfrageninterviews, die Einblick in die persönlichen Erfahrungen der befragten Personen gegeben haben. Eine Befragung weiterer Fachkräfte mit ähnlichem Hintergrund hätte das Ergebnis präzisieren können. Allgemein könnten zusätzliche Interviews zur Erweiterung und Ausdifferenzierung der Ergebnisse führen. In der Analyse des Datenmaterials wurde deutlich, dass die Interviewfragen in einigen Fällen nicht konkret genug formuliert waren. Mit einer stärkeren Präzision der Fragen hätte der Interviewer thematisch fundiertere Informationen erlangen können.

Dennoch lassen sich erste Erkenntnisse aus dem erhobenen Material ablesen. Es zeigt sich, dass es Gemeinsamkeiten bei den Absichten gibt, die mit einem Outing gegenüber Klient_innen verfolgt werden. Der offene Umgang soll eine Diversität erzeugen und Klient_innen bei der Entwicklung und Ausbildung einer eigenen sexuellen Identität unterstützen. Damit einher geht das gemeinsame Ziel, das die Befragten benannt haben, Vorurteile bei Klient_innen abzubauen und dadurch diskriminierendes Verhalten zu reduzieren. Die beschriebenen Herangehensweisen der befragten Fachkräfte unterscheiden sich hingegen deutlich. Eine Fachkraft geht offensiv mit ihrer sexuellen Orientierung um, da sie die positiven Outing-Erfahrungen bei Familie, Freunden, Kolleg_innen und Klient_innen darin bestärken. Bei der zweiten Fachkraft hingegen zeigt sich ein bedachterer Umgang. Es werden mögliche negative Auswirkungen, zum Beispiel auf die Arbeitsbeziehung, mitbedacht und gegebenenfalls von einem Outing abgesehen, falls die erwarteten Folgen schwer oder nicht einzuschätzen sind. Insgesamt lässt sich jedoch feststellen, dass die beschriebenen Erfahrungen beider Befragter überwiegend positiv ausfallen. So wurde beschrieben, dass die Klient_innen meist sehr interessiert waren und viele Fragen zu Themen der Vielfalt haben. Außerdem nahmen die Fachkräfte häufig einen sensibleren

Sprachgebrauch bei Klient_innen war, wobei jedoch nicht erkennbar ist, ob dieses Verhalten auch außerhalb der Wohngruppe beibehalten wird.

Diese Arbeit hat einen kleinen Einblick in die Erfahrungen homosexueller Mitarbeiter_innen der Kinder- und Jugendhilfe gegeben. Um diesen zu weiten wäre eine Erweiterung der befragten Zielgruppe möglich, indem auch Fachkräfte mit anderen sexuellen und geschlechtlichen Identitäten befragt werden. Zum Beispiel sind transidente Personen häufig sichtbarer, als Menschen mit nicht-heterosexueller Orientierung, wodurch sie wahrscheinlich häufiger mit direkten Nachfragen und Reaktionen konfrontiert sind.

Der offenen Umgang mit der eigenen sexuellen Orientierung gegenüber Klient_innen hat Effekte auf diese und ihre Entwicklung. Um diese Effekte noch besser zu verstehen, wäre es notwendig Klient_innen zu ihren Erfahrungen im Umgang mit homosexuellen Fachkräften zu befragen und sie selbst beurteilen zu lassen, welchen Einfluss das Outing auf das eigene Verhalten und Denken hat.

Der offene Umgang mit der eigenen sexuellen Orientierung birgt einerseits Risiken, da man sich verwundbar macht. Andererseits ermöglicht nur der persönliche Austausch eine Veränderung der Einstellung und kann so zu mehr Akzeptanz gegenüber anderen Lebensweisen führen.

8 Literaturverzeichnis

Literaturquellen

Allport, G. W. (1971): Die Natur des Vorurteils, Köln, Deutschland

Döring, Nicola / Bortz, Jürgen (2016): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften, 5. Aufl., Berlin-Heidelberg, Deutschland: Springer-Verlag

Ebert, J / Klüger, S. (2018): Hildesheimer Schriften zur Sozialpädagogik und Sozialarbeit – Im Mittelpunkt der Mensch – Reflexionstheorien und -methoden für die Praxis der Sozialen Arbeit, 4. Aufl., Bd. 23, Hildesheim, Deutschland: Georg Olms Verlag

Felix, M. (2015): Wer hat Angst vorm Regenbogen? Wie schulische Aufklärungsprojekte Vorurteile gegenüber geschlechtlicher und sexueller Vielfalt reduzieren können, Marburg, Deutschland: Tectum Verlag

Flick, U. (2016): Qualitative Sozialforschung – Eine Einführung, 7. Aufl., Reinbeck bei Hamburg, Deutschland: Rowohlt Verlag GmbH

Fuß, S. / Karbach, U. (2019): Grundlagen der Transkription, 2. Aufl., Opladen & Toronto: Verlag Barbara Budrich GmbH

Günder, R. (2015): Praxis und Methoden der Heimerziehung. Entwicklungen, Veränderungen und Perspektiven der stationären Erziehungshilfe, Freiburg im Breisgau, Deutschland: Lambertus-Verlag

Ispaylar, A., Frey, D. (Hrsg.) (2016): Psychologie der Werte, Berlin Heidelberg, Deutschland: Springer-Verlag

Knapp, W. (2008): Die Inhaltsanalyse aus linguistischer Sicht, In: Philipp Mayring (Hrsg.): Die Praxis der qualitativen Inhaltsanalyse. Weinheim Basel, Deutschland: Beltz Verlag

Krolzik-Matthei, K. / Voss, H.-J. (2016): Für eine Diskussionskultur: eine Kultur des Hinsehens und -hörens in der offenen Jugendarbeit schaffen, In: Sozialmagazin, 41(2016), 7/8, Seite 90-96

Kuckartz, U. (2014): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerstützung, Weinheim Basel, Deutschland: Beltz Verlag

Lamnek, S. (1993): Band II: Methoden und Techniken, Weinheim, Deutschland: Psychologie Verlags Union

Meyring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse – Grundlagen und Techniken, 11. aktual. und überarb. Aufl., Weinheim/ Basel: Beltz Verlag

Mantey, D. (2015): Sexualpädagogik in der Heimerziehung? „Ja gerne, aber ich entscheide selbst!“, In: Sozialmagazin, 40(2015), 1/2, Seite 70-79

Plöderl, M. / Kralovec, K. / Fartacek C. / Fartacek R. (2009): Homosexualität als Risikofaktor für Depression und Suizidalität bei Männern, In: Blickpunkt Der Mann, 7(4), Seite 28-37

Schmauch, U. (2007): Wie lässt sich Antidiskriminierung lehren? – Ein Erfahrungsbericht über sexuelle Orientierung und „Regenbogenkompetenz“ im Sozialarbeitsstudium, In: Sozialmagazin, 32(2007), 5, Seite 32-38

Schmauch, U. (2015): Sexualpädagogisches Handeln in der Sozialen Arbeit. in: Henningsen, A./ Tuidler, E./ Timmermanns, S.: Sexualpädagogik kontrovers, Weinheim und Basel, Deutschland: Beltz Juventa

Sielert, U. (Hrsg.) / Schmidt, R.-B. (2013): Handbuch Sexualpädagogik und sexuelle Bildung, 2. Aufl., Weinheim und Basel, Deutschland: Beltz Juventa

Sielert, U. (2014): Sexualerziehung, sexuelle Bildung und Entwicklung von Sexualkultur als sozialpädagogische Herausforderung, In: Sozialmagazin, 39(2014), 1/2, Seite 38-45

Tuidler, E. / Timmermanns, S. (2015): Aufruhr um die sexuelle Vielfalt, In: Sozialmagazin, 40(2014), Seite 38-47

Watzlawik, M. (2004): Uferlos? Jugendliche erleben sexuelle Orientierungen, Norderstedt, Deutschland: Books on Demand

Internetquellen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Sexuelle Identität am Arbeitsplatz: branchenübergreifend und im Arbeitsumfeld Schule [online]

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Dokumentationen/Fachgespraech_sex_Identitaet_Arbeitsplatz_20171115.pdf?__blob=publicationFile&v=3
[Letzter Zugriff: 28.02.2020]

Landeshauptstadt München, Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (Hrsg.) (2011): „Da bleibt noch viel zu tun...!“ – Befragung von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe zur Situation von lesbischen, schwulen und transgender Kindern, Jugendlichen und Eltern in München [online]

https://www.miramue.de/files/pdf/Jugendhilfe_Broschuere.pdf [Letzter Zugriff: 26.02.2020]

RatSWD - Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (2017): Forschungsethische Grundsätze und Prüfverfahren in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften [online]

https://www.ratswd.de/dl/RatSWD_Output9_Forschungsethik.pdf [Letzter Zugriff: 21.02.2020]

Statista (2018): Umfrage unter homosexuellen Personen zur Offenheit mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz in den Jahren 1997, 2007 und 2017 [online]

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/870490/umfrage/umfrage-unter-homosexuellen-personen-zur-offenheit-mit-der-sexuellen-identitaet/> [Letzter Zugriff: 28.02.2020]

Statista (2019): Spartacus International Gay Guide – Gay Travel Index 2019 [online]

<https://de.statista.com/infografik/10495/gay-travel-index/> [Letzter Zugriff: 12.04.2020]

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich an Eides Statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Zuhilfenahme der ausgewiesenen Hilfsmittel angefertigt habe.

Alle Stellen der Arbeit, die in Wortlaut oder dem Sinn nach anderen gedruckten oder im Internet verfügbaren Werken entnommen sind, habe ich durch genaue Quellenangaben kenntlich gemacht.

Leipzig, der 10.05.2020
Ort, Datum

Spieler, Ronny Paul
Nachname, Vorname

Unterschrift