



Hochschule Merseburg  
Fachbereich Soziale Arbeit.Medien.Kultur

# **Nähe und Distanz in der Sozialen Arbeit**

-

## **Welchen Herausforderungen müssen sich queere Sozialarbeiter\*innen in der queeren Jugendarbeit stellen**

Bachelorarbeit im Studiengang B.A. Soziale Arbeit

vorgelegt von:

Elisabeth Salzmann

24003

Erstgutachter\*in: Elisabeth Andreas

Zweitgutachter\*in: Prof. Dr. Heinz-Jürgen Voß

Abgabedatum:

30.03.2021

## **Abstract**

Eine in der Sozialen Arbeit häufig wiederkehrende Thematik stellt die Nähe und Distanz zwischen dem\*r Sozialarbeiter\*in und dem\*r Klient\*in dar. Einerseits ermöglicht eine gewisse Nähe eine zielführende Zusammenarbeit, andererseits bedarf es hierzu auch einer ausreichenden professionellen Distanz. Das Gleichgewicht zwischen beiden Faktoren zu halten, kann sich insbesondere für queere Sozialarbeiter\*innen in der queeren Jugendarbeit als schwierig erweisen. In der vorliegenden Arbeit wurden anhand von Expertinneninterviews die Herausforderungen im Nähe–Distanz–Gleichgewicht für queere Sozialarbeiter\*innen in der queeren Jugendarbeit analysiert. Die Resultate zeigten einen Handlungs – sowie einen Forschungsbedarf auf verschiedenen Ebenen.

A topic that recurs frequently in social work is the closeness and distance between social workers and their clients. On the one hand, a certain closeness enables the possibility to build a target-oriented relationship, on the other hand, sufficient professional distance is required in order to maintain a level of professionalism. Keeping the balance between the two can prove difficult, especially for queer social workers in queer youth work. The following thesis analyses the challenges for queer social workers in queer youth work that come with maintaining a balance between closeness and professional distance, on the basis of expert interviews. The results indicated a need for action and research on various levels

# Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	1
1. Nähe und Distanz in der Sozialen Arbeit.....	4
1.1 Nähe und Distanz in der Jugendarbeit.....	8
1.2 Besondere Bedingungen von Nähe und Distanz in der queeren Jugendarbeit.....	10
2. Notwendigkeit für sexuelle und geschlechtliche Diversität in der Jugendarbeit.....	12
2.1 Ressourcen queerer Jugendlicher.....	15
2.2 Besonderheiten und Chancen queerer Sozialarbeitender.....	16
3. Forschungsmethodische Überlegungen.....	19
3.1 Auswahl und Begründung des methodischen Vorgehens.....	19
3.2 Ablauf und Durchführung des Interviews.....	20
3.3 Vorstellung des Leitfadens.....	21
3.4 Kritische Reflexion des Interviews.....	25
4. Auswertung der Ergebnisse.....	27
4.1 Vorstellung der Expertinnen und deren Arbeitskontexte.....	27
4.2 Strategien im Umgang mit Nähe und Distanz.....	28
4.3 Arbeit mit der (queeren) Identität.....	29
4.4 Besondere Herausforderungen.....	31
4.5 Grenzverletzungen.....	33
4.6 Deprofessionalisierung als Diskriminierungsmechanismus.....	35
5. Fazit und Ausblick.....	37
Quellenverzeichnis.....	41
Internetquellen.....	43
Anhang.....	44

## Einleitung

Blickt man auf die Soziale Arbeit so wird deutlich, dass die Beziehungsgestaltung zwischen Sozialarbeiter\*innen und Klient\*innen eine zentrale Rolle spielt. Denn nur durch eine gelingende Beziehungsgestaltung ist auch konstruktive Arbeit möglich. Nähe und Distanz sind dabei nicht nur feste Bestandteile dieser Beziehungsgestaltung (vgl. Gräber 2015: 329), sondern auch „aufeinander verwiesen und miteinander verknüpft“ (Schmid 2007: 57). Die Herausforderung, die sich aus dieser Verknüpfung ergibt, ist in der Beziehungsgestaltung das richtige Maß an Nähe und Distanz zu finden und eine Balance zwischen beiden herzustellen (vgl. Dörr/Müller 2007: 7). Professionelle Handlungskompetenzen zu besitzen bedeutet in diesem Zusammenhang dazu in der Lage zu sein, diese Balance zu halten (vgl. Gaus/Drieschner 2011: 21). Was in der Theorie einleuchtend ist, stellt in der Praxis eine Herausforderung dar: der Nähe und Distanz-Thematik inhärenten Komplexität und Diffusität kann nicht mit einem festen Handlungskonzept begegnet werden, sondern die Thematik muss immer wieder neu individuell erkannt und reflektiert werden (vgl. Helsper 2008: 163 ff.). Das bedeutet, dass sich Sozialarbeitende mit jeder neuen Beziehungsgestaltung die Frage stellen müssen: wie viel Nähe ist adäquat um einen Zugang zu meiner\*meinem Adressat\*in<sup>1</sup> zu bekommen und wie viel Distanz ist notwendig, um meinem professionellen Auftrag gerecht zu werden?

Auch im Bereich der Jugendarbeit, spielt die Balance von Nähe und Distanz eine wichtige Rolle. Dadurch, dass sich die Erwachsenen in den Einrichtungen der Jugendarbeit außerhalb des schulischen und familiären Kontextes befinden, können Jugendliche eine besonders enge Beziehung mit diesen eingehen (vgl. Leck 2018). Das 'Setting'<sup>2</sup> ermöglicht es einerseits Nähe zu den Jugendlichen herzustellen, andererseits ist eine enge Beziehungsgestaltung zu einzelnen Jugendlichen durch den offenen Charakter der Räume – das heißt Jugendliche

---

1 In folgender Forschungsarbeit soll mit Hilfe des „\*“ gegendert werden. Da in Kapitel 4 alle am Forschungsprozess beteiligten das Pronomen „Sie“ verwenden, wurde in Teilen die ausschließlich weibliche Form benutzt.

2 Gesamtheit von Merkmalen der Umgebung in deren Rahmen etwas stattfindet, welches erlebt wird (Duden, 'Setting' 2021)

können ohne Verpflichtungen oder Verbindlichkeitsabsprachen kommen und gehen – erschwert. (vgl. ebd). In der queeren<sup>3</sup> Jugendarbeit kommen dabei auf queere Sozialarbeiter\*innen zusätzliche Herausforderungen in Bezug auf Nähe und Distanz zu, welche sich aus den Besonderheiten der queeren Jugendarbeit ergeben: Jugendliche und Sozialarbeiter\*innen haben unter Umständen einen ähnlichen Erfahrungshorizont in Bezug auf ihre sexuelle und geschlechtliche Identifikation. Dies kann dazu führen, dass besondere Nähe aufgebaut werden kann, die jedoch auch Herausforderungen mit sich bringt, da mehr Nähe nicht bedeuten darf, weniger Distanz. Dieser mögliche Mangel an Distanz könnte beispielsweise durch eine übermäßige Identifikation der\*s Jugendlichen mit der\*m Sozialarbeiter\*in (oder vice versa) aufgrund ähnlicher Biografien oder geteilter Diskriminierungserfahrungen entstehen. Neben diesem gemeinsamen Erfahrungshorizont stellt eine weitere Besonderheit der Beziehungsgestaltung zwischen Sozialarbeiter\*in und Klient\*in die Tatsache dar, dass durch die teilweise geringe Angebotslage von queeren Orten und Veranstaltungen, häufig Sozialarbeiter\*innen und Jugendliche die gleichen Räume aufsuchen. Dadurch kann es zu einer Vermischung der privaten und der professionellen Ebene kommen, was die Sozialarbeiter\*innen vor die Herausforderung stellt, die professionelle Distanz trotz dessen zu wahren. Diese Faktoren resultieren in der These, dass es spezifische Herausforderungen gibt, denen sich queere Sozialarbeiter\*inne in der queeren Jugendarbeit stellen müssen.

Von dieser These ausgehen soll mithilfe der Forschungsfrage *„welchen Herausforderungen müssen sich queere Sozialarbeiter\*innen in der queeren Jugendarbeit stellen“* in dieser Arbeit die Frage erschlossen werden werden, inwiefern die Thematik von Nähe und Distanz spezifisch für Sozialarbeiter\*innen, die sich

---

3 In folgender Forschungsarbeit wird 'queer' synonym für LGBTIA (Lesbian, Gay, Bi, Trans, Inter, Asexual/Agender) verwendet. Dabei soll darauf verwiesen werden, dass der Begriff 'queer' mehr beinhaltet, als nur die sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identifikation. 'Queer' geht einher mit einer grundsätzlichen Kritik an Heteronormativität und ist damit auch ein politischer Begriff (vgl. Scheer 2004: 245). Allerdings wurde, um den Rahmen der Forschungsarbeit zu wahren, darauf verzichtet näher darauf einzugehen und steht damit aus Gründen der besseren Lesbarkeit, synonym für die oben erläuterten Abkürzungen.

selbst als queer identifizieren, eine Herausforderung darstellt, und wie sich diese Herausforderungen äußern. Da es zu diesem spezifischen Bereich bislang keine empirischen Daten gibt, wurde versucht mit Hilfe zweier Expertinnen Interviews einen Eindruck der präsentesten Herausforderungen zu bekommen.

Die Arbeit ist in zwei Teile unterteilt: Im ersten Teil soll die Nähe und Distanz-Thematik theoretisch erschlossen werden. Dabei soll zu Beginn die Thematik allgemein im Bereich der Sozialen Arbeit erfasst werden und im Verlauf der Arbeit näher auf die Bereiche „Jugendarbeit“ und „queere Jugendarbeit“, sowie die Besonderheiten dieser und queerer Sozialarbeiter\*innen, eingegangen werden. Der zweite Teil fokussiert sich auf die Forschungsmethoden und die Auswertung des empirisch erhobenen Materials. Zunächst soll das methodische Vorgehen erläutert werden. Die Darstellung des Forschungsprozesses soll dabei die Nachvollziehbarkeit des Vorgehens generieren und mit der folgenden Auswertung der Analyse, sollen die Ergebnisse der Befragung vorgestellt werden. Dabei soll an dieser Stelle erwähnt werden, dass die vorliegenden Ergebnisse keine Allgemeingültigkeit besitzen, da sie nicht repräsentativ sind. Dennoch können Bezüge zu der vorangegangenen Theorie gemacht werden und damit auf mögliche Problemlagen aufmerksam gemacht werden. Das abschließende Fazit stellt eine Verknüpfung der beiden Teile dar, in dem die Ergebnisse aus der Analyse hinsichtlich der Forschungsfrage diskutiert werden sollen. Im Ausblick soll auf verschiedene Möglichkeiten hingewiesen werden, die queere Sozialarbeiter\*innen in ihrer Bewältigung mit den Herausforderungen unterstützen könnten.

## Teil I

### 1. Nähe und Distanz in der Sozialen Arbeit

In folgendem Kapitel soll genauer untersucht werden, was „Nähe und Distanz“ im Kontext der Sozialen Arbeit meint. In den Unterpunkten soll näher auf die Jugendarbeit eingegangen werden und die Thematik auch auf den Bereich der queeren Jugendarbeit angewendet werden.

*„Nähe aber darf nicht zur Flucht aus schwankenden Verhältnissen in klammernde, sich abschließende Intimität geraten, Distanz darf nicht Ausdruck einer Gleichgültigkeit sein, die sich in gekonnter Freundlichkeit gegen die Zumutung von Nähe immunisiert oder sich im Hinweis auf die vermeintlich notwendige Distanz zur Entfaltung des Eigensinns des Anderen der offenkundigen Erwartung und Notwendigkeit von Nähe entzieht.“*

*(Thiersch 2007: 42 f.)*

Mit diesem Satz beschreibt Hans Thiersch den schwierigen Balanceakt zwischen „Nähe und Distanz“, dem Sozialarbeiter\*innen in den meisten Bereichen der pädagogischen Arbeit ausgesetzt sind. Grundsätzlich beschreibt Nähe und Distanz erst einmal ein Gegensatzpaar welches „metaphorisch auf Bewegung im Raum (und in der Zeit) verweist“ (Dörr/ Müller 2007: 7). Mit sowohl „Nähe“ als auch „Distanz“ kann ein Vielfaches gemeint sein: so kann es sich um räumliche/ physische oder auch geistige Nähe sowie Distanz halten. Mit diesem Begriffspaar wird versucht zu beschreiben, dass es in der sozialen Interaktion, einen wahrnehmbaren, mehrdimensionalen Spannungsbereich von sowohl Nähe als auch Distanz geben muss, dessen richtiges Maß ein Gelingen oder eben auch Misslingen dieser Interaktion bestimmt (vgl. Dörr/Müller 2007: 8). Die Komplexität entsteht durch die Vermischung der physischen und nicht-physischen Ebenen im realen wie auch im virtuellen Raum. So kann man sich beispielsweise einem Menschen, der in einer anderen Stadt wohnt, physisch also fern ist, trotzdem ganz nah fühlen und umgekehrt kann man einem Menschen physisch nah sein, sich dennoch distanziert fühlen. Auf die Beziehungsebene bezogen beschreibt Hans Thiersch in „Nähe und Distanz in der Sozialen Arbeit“

(in Dörr/Müller 2007) die verschiedenen Ebenen und Rollen, die damit einhergehen:

*„Unterschiedliche Gemengelagen von Nähe und Distanz bestimmen das Profil unterschiedlicher Rollen, z.B. der Eltern – also der Mutter und des Vaters – , der Großeltern, der Verwandten, der Freunde, der Mitschüler und Arbeitskollegen, aber auch der besten Freunde und Bekannte“*

*(Thiersch 2007: 31).*

Diese Rollen sind dabei nicht statisch, sondern verändern sich und müssen im Laufe der unterschiedlichen Lebensphasen und Beziehungen angepasst werden (vgl. ebd.). Die Wahrnehmung von sowohl Nähe als auch Distanz kann dabei in ihrem Charakter völlig unterschiedlich sein: Nähe kann als „Geborgenheit und Verlässlichkeit“ (Thiersch 2007: 32) empfunden werden und Distanz kann als „Abstand zum Nahen, als Freiraum, der Chancen zur Erweiterung der Nähe und damit zur Eigensinnigkeit von Lebensbewältigung öffnet“ (ebd.) erlebt werden. Nähe kann, konträr zu der oben genannten positiven Wahrnehmung, auch als erdrückend und einengend empfunden werden, was in zwischenmenschlichen Beziehungen dann unter anderem als „klammernd“ und „okkupierend“ beschrieben wird (vgl. ebd.). Distanz auf der anderen Seite kann völlig konträr zu dem raumgebenden Aspekt auch als Liebes- bzw. Zuneigungsentzug wahrgenommen werden: als etwas Defizitäres, das als Gleichgültigkeit, Unachtsamkeit oder Desinteresse erlebt wird. Aus diesen komplexen Formen der Gegensätzlichkeit kann geschlussfolgert werden, dass es nicht per se um Nähe und Distanz geht, sondern vielmehr um das richtige Maß (vgl. Dörr/Müller 2007: 7). Dieses stellt dabei wiederum eine Determinante zu einer gelingenden oder misslingenden Beziehungsgestaltung dar.

Auch wenn Überschneidungen des Balanceakts von Nähe und Distanz im Alltag und im Professionellen bestehen, muss die Thematik differenziert betrachtet werden. Ein wesentlicher Unterschied in der Beziehung zwischen zwei Privatpersonen und der Beziehung zwischen Sozialarbeiter\*innen und Klient\*innen, besteht durch das strukturelle Machtgefälle. Hinzu kommen die unterschiedlichen Mandate die an ein\*e Sozialarbeiter\*in gestellt werden – von Seiten der



Klient\*innen, von Seiten des Staats bzw. der Institution und von Seiten der Profession – welche die Beziehung zu den Klient\*innen erst professionell werden lassen (vgl. Staub-Bernasconi 2018: 111 ff.).

Die professionelle Position impliziert dabei die Verantwortung und Aufgabe mit der inhärenten Komplexität der Nähe und Distanz Thematik umzugehen. Damit einher geht ein Anspruch, welcher von Seiten der Klient\*innen besteht aber auch sich selbst gegenüber (vgl. Staub-Bernasconi 2018: 118 f.). Mit der Qualifikation zum Ausüben eines Berufes innerhalb der Sozialarbeit werden Kompetenzen, Fach- und Fallwissen, Methoden und Vorgehensweisen erlernt. Dabei sollen die Beziehungen zu den Klient\*innen möglichst professionell gestaltet und gehandhabt werden, um Grenzverletzungen zu vermeiden. Grundsätzlich sind Grenzverletzungen „Verhaltensweisen [...] die individuelle Grenzen von Menschen verletzen“ (Rauh 2017: 21). Dabei kann es sich um „physische, psychische, soziale und sexuelle Grenzen handeln“ (vgl. ebd.). Wie Grenzverletzungen als solche empfunden werden hängt nicht nur von objektiven Faktoren ab – z.B. mündliche Vereinbarungen mit Klient\*innen, ethische Richtlinien der Organisation, strafbares Verhalten etc. – sondern auch von den subjektiven Empfindungen der Klient\*innen (vgl. Enders et al 2010: 1). Dass Grenzverletzungen im sozialarbeiterischen Alltag auftauchen, ist unvermeidbar und oft auch korrigierbar, wenn die grundlegende Haltung der\*des Sozialarbeitenden achtsam ist (vgl. ebd.). Wo in vielen Bereichen der Sozialen Arbeit methodisches Vorgehen die Qualität der Arbeit sichert, werden Sozialarbeiter\*innen in der Beziehungsgestaltung vor die Aufgabe gestellt, ohne die Basis einer methodisch abgesicherten Vorgehensweise, diesen Balanceakt zwischen Nähe und Distanz zu bewältigen. Dörr und Müller argumentieren, dass:

*„Wirksame Assistenz in Problemsituationen für jeweilige Klienten nur dann zustande kommt, wenn die Sozialberuflerin nicht allein auf der Basis eines generalisierten und routinierten Fach- und Fallwissens rollenförmig handelt, sondern ihre intuitive und persönliche Erfahrung und Urteilskraft einsetzt.“*

*(Dörr, Müller 2007: 9)*

Hier ist also gerade die Abstinenz einer generalisierten Vorgehensweise ein Schlüssel zu gelingender Beziehungsgestaltung zwischen Klient\*in und Sozialarbeiter\*in. Thiersch weist darauf hin, dass ein hohes Maß an Reflexionsvermögen vorhanden sein muss, um die Verschränkungen der verschiedenen Ebenen von Nähe und Distanz wahrnehmen und interpretieren zu können:

*„In allen spezifischen Bedingungen seiner Professionalität muss er [der Sozialarbeiter] bewusst bleiben, dass er prinzipiell in der gleichen Situation der „condition humaine“ steht, wie die Adressat\*innen, dass er auch der Andere und der Andere auch er ist.“*

*(Thiersch 2007: 42)*

Um mit dieser Diffusität im Berufsalltag umgehen zu können, gibt es eine Reihe an Reflexionsmethoden, die den Prozess einer gelingenden oder auch misslingenden Beziehungsgestaltung begleiten können bzw. Grenzverletzungen präventiv entgegenwirken. Die Methoden, derer sich Sozialarbeiter\*innen bedienen können, reichen von privaten Gesprächen über kollegiale Beratung/Fallberatung<sup>4</sup> bis hin zu Supervision<sup>5</sup>. Auch wenn es keine einheitliche Methodik zum Umgang mit der Nähe Distanz-Thematik gibt und Sozialarbeitende weitestgehend in gründlicher Selbstreflexion das richtige Maß an Nähe und Distanz in der Beziehungsgestaltung mit Klient\*innen finden müssen, weisen Dörr und Müller auch darauf hin, dass es unumgänglich für Sozialarbeiter\*innen in der Ausbildung und auch im Beruf ist, die Thematik in ihrer Vielschichtigkeit zu behandeln:

*„Nähe und Distanz‘ in diesem Sinne zu vermitteln gilt als eine unausweichliche Aufgabe insbesondere in sozialen und pädagogischen Feldern professionellen Handelns“*

*(Dörr/Müller, 2007: 8)*

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass es in der Beziehungsgestaltung mit Klient\*innen für Sozialarbeiter\*innen unumgänglich ist, dem Span-

---

4 Eine Beratungsform in der Kolleg\*innen des selben Tätigkeitsbereichs einander beratend zur Seite stehen (vgl. Brandenburg 2012)

5 Supervision ist „ein regelgeleiteter Beratungsprozess, in dem es wesentlich um die systematische Reflexion beruflichen Handelns geht.“ (Iser 2011: 1605)

nungsbereich von Nähe und Distanz ausgesetzt zu sein, woraus sich sowohl Chancen, als auch Risiken ergeben, welche es im professionellen Bereich wahrzunehmen und zu reflektieren gilt, um eine Balance von dieser sicherzustellen.

## 1.1 Nähe und Distanz in der Jugendarbeit

Das Sozialgesetzbuch 8 (SGB VIII) definiert Jugendarbeit wie folgt:

*(1) Jungen Menschen sind die zur Förderung ihrer Entwicklung erforderlichen Angebote der Jugendarbeit zur Verfügung zu stellen. Sie sollen an den Interessen junger Menschen anknüpfen und von ihnen mitbestimmt und mitgestaltet werden, sie zur Selbstbestimmung befähigen und zu gesellschaftlicher Mitverantwortung und zu sozialem Engagement anregen und hinführen.*

*(2) Jugendarbeit wird angeboten von Verbänden, Gruppen und Initiativen der Jugend, von anderen Trägern der Jugendarbeit und den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe. Sie umfasst für Mitglieder bestimmte Angebote, die offene Jugendarbeit und gemeinwesenorientierte Angebote.*

*(3) Zu den Schwerpunkten der Jugendarbeit gehören:*

- 1. außerschulische Jugendbildung mit allgemeiner, politischer, sozialer, gesundheitlicher, kultureller, naturkundlicher und technischer Bildung,*
- 2. Jugendarbeit in Sport, Spiel und Geselligkeit,*
- 3. arbeitswelt-, schul- und familienbezogene Jugendarbeit,*
- 4. internationale Jugendarbeit,*
- 5. Kinder- und Jugenderholung,*
- 6. Jugendberatung.*

*(4) Angebote der Jugendarbeit können auch Personen, die das 27. Lebensjahr vollendet haben, in angemessenem Umfang einbeziehen.*

*(§ 11 SGB VIII 2021)*

Die Vielfalt und Heterogenität der genannten Bereiche der Jugendarbeit erschweren es, pauschale Aussagen über Nähe und Distanz in der Jugendarbeit zu treffen. Dennoch soll der Versuch unternommen werden, bestimmte Besonderheiten in diesem Kontext hervorzuheben, welche sich in vielen Bereichen

der Jugendarbeit wiederfinden lassen. Grundsätzlich sollen die Angebote in der Jugendarbeit Orte der Identitätsfindung - jenseits von Erwartungen und Zwängen der Familie, der Schule oder der Ausbildung/des Berufs darstellen (vgl. Thiersch 2007: 38). Die Arbeit in Einrichtungen der Jugendarbeit hat das Potenzial, Jugendliche abseits von alltäglichen Spannungsbereichen - wie unterschiedlichen Alltagswelten und Kulturen - in die soziale Interaktion mit anderen Jugendlichen zu bringen (vgl. ebd.). Diese Räume stellen einerseits einen Ort der Freizeit dar, den die Jugendlichen nutzen und mitgestalten können, andererseits repräsentiert der Ort auch eine Struktur, mit klaren Regeln und Rahmenbedingungen. Die Professionellen, welche den Raum zur Verfügung stellen, sind auf andere Art und Weise in die Struktur eingebunden, als das für die jugendlichen Nutzer\*innen der Fall ist. Daraus ergibt sich:

*„allgegenwärtige Spannung zwischen professionellem Handeln und der Teilhabe an der Freizeit der Teilnehmenden [...] [die] eine Art sachliche, rein zielgerichtete Arbeitsbeziehung unmöglich [macht]“*

*(Leck 2018: 369)*

Dadurch bedingt befinden sich Sozialarbeitende mit ihren Adressat\*innen in komplexen Beziehungsmustern: Einerseits ist die Jugendarbeit geprägt von diffusen Sozialbeziehungen (vgl. Cloos et al. 2009: 275 f.), andererseits hat sie auch immer einen spezifischen Anteil, welcher durch „ein regelgeleitetes, wissenschaftlich begründbares Expertenhandeln charakterisiert [ist]“ (Bimschas/Schröder 2003: 50). Verdeutlichen lässt sich diese Besonderheit an Hand der Ambivalenz, die Sozialarbeitende erfahren, wenn sie Umgangsformen etablieren, welche sich als Form der Beziehungsgestaltung an den Lebenswelten der Jugendlichen orientieren, aber auch Rollen einnehmen müssen, die dafür sorgen, dass eine klare Abgrenzung von den Lebenswelten der Jugendlichen stattfindet. So dient das freundschaftliche Abklatschen zur Begrüßung, oder das Verwenden von Umgangs-/Jugendsprache der Beziehungsgestaltung und dem Annähern an jugendliche Lebenswelten. Ein autoritäres Auftreten hingegen, zum Beispiel bei der Durchsetzung von Regeln oder einer Grenzsetzung, bringt diese Beziehungen wiederum in Gefahr und schafft Distanz (vgl.

Leck 2018: 368 f.). Diese Gratwanderung kann zu einer Verunsicherung auf Seiten der\*des Sozialarbeitenden führen, da der Rollenkonflikt das Spannungsverhältnis zwischen Nähe und Distanz deutlich macht. Ein Rollenwechsel der\*des Sozialarbeiter\*in kann auch eine schmerzhaft Erfahrung für die Jugendlichen darstellen, weil sie sich plötzlich dem Machtgefälle und der strukturell immanenten Hierarchie bewusst werden (vgl. ebd.).

Eine weitere Besonderheit der Beziehungsgestaltung in der Jugendarbeit ist, dass das Setting in dem sie stattfindet in den meisten Fällen offen ist. Das heißt: gezielte Beziehungsarbeit mit Adressat\*innen ist kaum möglich, Vieles geschieht gleichzeitig und wird dadurch zusätzlich von Gruppendynamiken geprägt, was die Komplexität der Beziehungsgestaltung erhöht und sich damit auch auf Nähe und Distanz auswirkt (vgl. ebd.). Neben den Schwierigkeiten, die sich aus der diffusen Beziehungsgestaltung und dem Setting ergeben, bieten genau diese aber auch die Chance: „dass eine Nähe erreicht werden kann, die Jugendliche in kaum einem anderen Kontext zu Erwachsenen erleben können“ (Leck 2018: 370). Damit stehen die Sozialarbeiter\*innen vor der Aufgabe, dieser Nähe mit professioneller Distanz und Feingefühl zu begegnen, um angemessene Beziehungen mit den Adressat\*innen eingehen zu können.

## **1.2 Besondere Bedingungen von Nähe und Distanz in der queeren Jugendarbeit**

Auch die queere Jugendarbeit verfolgt das Ziel, Jugendlichen Begegnungsräume zur Verfügung zu stellen, in denen diese sich jenseits von Arbeit, Schule und Familie vernetzen und austauschen können. Ein Fokus liegt dabei auf dem Prozess der Identitätsfindung, denn queere wie auch nicht-queere Jugendliche befinden sich in einem Spannungsverhältnis von Normierungsanforderungen und der Aufforderung zur Individualität. Das heißt, sie setzen sich mit gesellschaftlichen Erwartungen auseinander und müssen gleichzeitig individuelle Prozesse des Erwachsenwerdens durchleben (vgl. Gaupp 2018: 7). Was jedoch queere Jugendliche von nicht-queeren Jugendlichen unterscheidet - und damit einhergehend eine Besonderheit der queeren Jugendarbeit darstellt - ist, dass

sie sich in der Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Erwartungen in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung und ggf. Identität, als deviant erfahren (vgl. ebd.). Diese Erfahrung ist oft schmerzhaft und wird, ab dem Moment in dem sie sich dessen bewusst werden, ständig wieder gemacht. In der queeren Jugendarbeit liegt der Fokus also vor allem darauf, die Jugendlichen im Umgang mit ihrer queeren Identität zu unterstützen, zu empowern und ihnen, soweit das möglich ist, einen Raum zu bieten, in dem sie sich ohne Diskriminierung aufhalten können (vgl. Prasse 2021: 209). Auch wenn in der queeren Jugendarbeit damit unter Umständen ein anderer Schwerpunkt gesetzt wird als in der nicht-queeren Jugendarbeit, kann davon ausgegangen werden, dass Sozialarbeitende hier vor ähnliche Herausforderungen in Bezug auf Nähe und Distanz gestellt werden. Dies lässt sich dadurch begründen, dass sich die Diffusität in der Beziehungsgestaltung, wie in Kapitel 1.1 beschrieben auf ein Phänomen bezieht, welches in allen Kontexten der Beziehungsgestaltung zwischen Sozialarbeitenden und Adressat\*innen beobachtet werden kann. Auch das Setting in den Einrichtungen der Jugendarbeit weicht in Bezug auf die Grundstruktur<sup>6</sup> nicht ab.

Aufgrund der Diversitätsansprüche, die queere Vereine bei der Bewerber\*innenwahl stellen, kann trotz fehlender Datengrundlage davon ausgegangen werden, dass viele der dort tätigen Sozialarbeiter\*innen selbst queer sind (vgl. Lambda Berlin-Brandenburg e.V.<sup>7</sup>). Daraus ergibt sich eine weitere Besonderheit der queeren Jugendarbeit: Gemeinsame Erfahrungen die Sozialarbeitende und Adressat\*innen machen, können dazu führen, dass sich die Fachkräfte besser in die Jugendlichen hineinversetzen können – also mehr Nähe aufbauen können (vgl. Preston/Hofelich 2012: 44 ff., Bastian/Jetten/Ferris 2014: 2079 ff.). Andererseits können geteilte Erfahrungen – gerade wenn es sich um negative handelt – auch ein Hindernis in der Beziehungsgestaltung darstellen (vgl. Israe-lashvili/Sauter/Fischer 2020: 1 ff). Auf die Nähe-Distanz-Dynamik gilt es also in der queeren Jugendarbeit besonders Acht zu geben und sie gründlich zu reflektieren. Da es bislang keine empirischen Untersuchungen dazu gibt, welche Her-

---

<sup>6</sup> Ein Ort wird regelmäßig von mehreren Jugendlichen gleichzeitig besucht

<sup>7</sup> Wie zu sehen anhand einer Stellenausschreibung von Lambda Berlin-Brandenburg e.V. zum Zeitpunkt der Recherche.

ausforderungen sich daraus im Speziellen ergeben, versucht die Analyse in Kapitel 4 darüber weiter Aufschluss zu geben.

## **2. Notwendigkeit für sexuelle und geschlechtliche Diversität in der Jugendarbeit**

Im Folgenden soll dargestellt werden, in welcher Form Konzepte sexueller und geschlechtlicher Vielfalt praktisch in der Sozialen Arbeit umgesetzt werden, warum diese notwendig sind und welche Funktion sie in der Jugendarbeit erfüllen. In den Unterpunkten soll noch einmal vertiefend auf die vorhandenen Ressourcen queerer Jugendlicher, sowie auf die Rolle, welche queere Sozialarbeiter\*innen in der Jugendarbeit erfüllen (können), eingegangen werden.

Um die Notwendigkeit der Bereitstellung von (Bildungs-)Angeboten für den Themenbereich „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“ hervorzuheben, soll an dieser Stelle darauf aufmerksam gemacht werden, dass es auf schulischer Ebene keine einheitlichen Konzepte und Schwerpunktsetzung für die Integration dieser Inhalte in die Curricula gibt. Die Vermittlung von sexueller und geschlechtlicher Diversität variiert stark von Bundesland zu Bundesland und auch wenn sogenannte Leitsätze in den Bildungsplänen vorhanden sind, ist es von den Lehrkräften abhängig, inwieweit diese integriert bzw. umgesetzt werden (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021).

Damit die Themen „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“ trotz der unterschiedlichen Lehrpläne Aufmerksamkeit finden, bieten Vereine wie Rosalinde e.V., Lambda Berlin oder Fluss e.V. Freiburg, in den städtischen Schulen und dem ländlichen Umkreis Projektstage und Weiterbildungen an. Diese Angebote sollen die Sichtbarkeit von queeren Personen fördern und diskriminierendem Verhalten im Schulkontext vorbeugen (vgl. Lambda Queer @ School 2021). Dies ist vor allem wichtig, da viele queere Jugendliche den Ort Schule als Raum wahrnehmen, in dem es zu Diskriminierung, Mobbing bis hin zu körperlicher Gewalt kommt und in dem sie sich oft nicht durch Lehrer\*innen geschützt fühlen (vgl. Höblich 2019: 163). Die Schulprojekte dienen also einerseits der Vermittlung von Inhalten rund um das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt und an-

dererseits können queere Jugendliche unter Umständen das Gefühl vermittelt bekommen „nicht alleine“ zu sein und erfahren von der Existenz von Beratungsstellen und Jugendgruppen.

Im außerschulischen Bereich gibt es laut Dissens<sup>8</sup> bundesweit ca. 65 Anlaufstellen für queere Jugendliche. Neben Bildungsarbeit bieten diese Vereine in den meisten Fällen auch Beratungsangebote, sowie Treff- und Austauschmöglichkeiten für queere Jugendliche (vgl. Dissens).

Zahlreiche Studien geben einen Einblick darauf, in welchem Maßstab queere Personen von Diskriminierung betroffen sind. Die Daten der europaweiten Studie „EU LGBT Survey“ von der „FRA - European Union Agency for fundamental rights“ ergeben, dass rund zwei Drittel aller Befragten schon einmal mit negativen Kommentaren aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, bzw. über queere Personen im Allgemeinen konfrontiert wurden. Etwa zwei Drittel aller queeren Jugendlichen in Europa, waren oder sind während ihrer Schulzeit nicht geoutet (vgl. FRA 2013: 19). Die Studie „Estimating the Risk of Attempted Suicide Among Sexual Minority Youths“ zeigt auf, dass mit der Diskriminierung verbunden auch ein höherer Risikofaktor „lebensbedrohliche Handlungen“ zu vollziehen - also Suizid zu begehen, oder einen Suizidversuch unternehmen - besteht (vgl. di Giacomo, Colmega, Krausz 2018). Auf Landesebene kommen die Studien „Jugendarbeit im Queer-Schnitt“ des Bundeslandes Niedersachsen und „Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung in der Jugendarbeit in Baden-Württemberg“ zu dem Schluss, dass der Bedarf an queerer Jugendarbeit hoch ist (vgl. Staudenmeyer/Kaschuba 2016). Es wird deutlich, dass gerade queere Jugendliche besonders auf Angebote in der Jugendarbeit angewiesen sind, da sie sich noch weniger über Sexualität und geschlechtliche Identität mit ihrer Altersgruppe und der Familie austauschen können als nicht-queere Jugendliche (Krell/Oldenmeier 2015: 13). Hinzu kommt, dass laut der oben zitierte Studie des FRA, über die Hälfte der Jugendlichen in Europa von Diskriminierung und Vorurteilen aus der Familie betroffen waren und 7% der Gewalttaten an queeren Personen von Familienmitgliedern verübt wurden (vgl. FRA 2013: 23). Auch wenn Eltern von queeren Jugendlichen keine explizit homophoben

---

8 Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V.



Verhaltensweisen an den Tag legen, so können sie dennoch häufig nicht die Lebensrealität ihres Kindes nachvollziehen, da sie, anders als zum Beispiel migrantische Eltern nicht auch selbst Teil der marginalisierten Gruppe sind:

*„Im Kontrast z.B. zu migrantischen Jugendlichen teilen LSB-Jugendliche nicht ihr Diskriminierungsmerkmal mit ihren Eltern. Familie als erste und wichtigste Sozialisationsinstanz ist für junge Lesben, Bisexuelle und Schwule häufig weniger eine Ressource in der Bewältigung von Diskriminierung, als selbst Ort der Diskriminierung.“*

*(Höblich 2019: 163)*

Die erfahrene Diskriminierung und u.U. Ablehnung geliebter Menschen hat Auswirkungen auf das Selbstbewusstsein, die Psyche und die Resilienz der Betroffenen (vgl. Timmermanns 2017: 136 f.) und um sich diesen Erschwernissen zu stellen, brauchen queere Jugendliche Unterstützung (vgl. Höblich 2019: 164).

Historisch betrachtet ist der Forschungszeitraum, in dem queere jugendliche Lebenswelten und -realitäten untersucht werden, sehr kurz. Erst etwa seit der Jahrtausendwende wuchs das Interesse daran und nimmt sich mit steigender, öffentlicher Wahrnehmung, den dringend benötigten Raum (vgl. Timmermanns 2017: 131). Um ein politisches und gesellschaftliches Umdenken voran zu treiben, sind diese Studien daher essentiell.

Wie die oben genannten Studien aufzeigen, ist der Bedarf groß. Positive Erfahrungen in Bezug auf die sexuelle Orientierung und Liebesbeziehungen werden zwar von queeren Jugendlichen gemacht, aber oft viel später als von ihren heterosexuellen Peers (vgl. Höblich 2019: 164). In einer Gesellschaft, die nach wie vor geprägt ist von Diskriminierung und Gewalt gegenüber queeren Jugendlichen, ermöglicht es die Arbeit der Vereine und anderer Anlaufstellen, Betroffenen gesehen und gehört zu werden, Schutz zu finden, sich zu empowern und auszutauschen.

## 2.1 Ressourcen queerer Jugendlicher

Der Fokus auf die Missstände erlaubt einerseits die Bedarfe queerer Jugendlicher offenzulegen und gleichzeitig erhöht dieses den Druck auf die Politik. Dies bedeutet aber keinesfalls, dass es nicht auch Untersuchungen zu den positiven Aspekten und Ressourcen für Lebenswelten queerer Jugendlicher gibt (vgl. Timmermanns 2017: 137). 'Ressourcen' meint in diesem Kontext, dass queere Jugendliche räumliche und nicht-räumliche Angebote haben, die sie in ihrem Prozess der Identitätsfindung unterstützen, bzw. die sie nutzen können. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Existenz dieser Angebote einen wesentlichen Faktor zur Entwicklung ihrer Identität darstellt,

*„Dass, konkreter, in der sozialen Interaktion generierte, kognitiv ‚verankerte‘ raumbezogene soziale Repräsentationen als ‚raumbezogene Identitätsangebote‘ im Sinne potentieller Identitätselemente verstanden werden können, die die ‚Bausteine‘ von Selbst- (und Fremd-) Kategorisierungsprozessen und damit individueller und kollektiver Identitätsbildungsprozesse darstellen.“*

*(Marxhausen 2010: 14)*

Auf queere Jugendliche bezogen bedeutet das also, dass räumliche Repräsentation in Form von zum Beispiel queeren Jugendgruppen, Veranstaltungen, Bildungsangeboten etc. als 'raumbezogene Identitätsangebote' verstanden werden können und damit zur 'individuelle[n] und kollektive[n] Identitätsbildungsprozessen' beitragen in dem sie Aushandlungsprozesse - unter anderem - über ihre Queerness anstoßen (vgl. ebd.) Die in Kapitel 2 zitierte Studie des DJI gibt wieder, dass spezielle Angebote für queere Personen wie zum Beispiel Bars, Partys und Cafés sowie andere kulturelle Angebote von 86% der Jugendlichen wahrgenommen und von ca. 50 % genutzt wurden (Krell/Oldernmeier 2015: 18). Den öffentlichkeitswirksamen Christopher-Street-Day<sup>9</sup> oder lokale Straßen-

---

9 Jährlicher, weltweiter Protestmarsch für die Rechte queerer Menschen. Namensgebend waren die Stonewallriots 1969, welche in der Christopher Street in New York ihren Ursprung hatten. Die internationale Bezeichnung für die Protestmärsche ist mittlerweile eher „Pride“, in Deutschland ist jedoch die gängige Bezeichnung CSD bzw. Christopher-Street-Day.

feste mit einem queeren Schwerpunkt kennen fast alle Jugendliche (95%) (vgl. ebd.). Gerade der jährlich stattfindende CSD wird als ein guter Ort empfunden, um sich unverbindlich dem Thema „Queer-Sein“ zu nähern, sich zu informieren, unter Umständen sogar in heterosexueller Begleitung und ohne sich outen zu müssen (ebd.).

Die Studie zeigt auch auf, dass die Mehrheit der queeren Jugendlichen positive Erfahrungen mit dem ersten Outing im Freund\*innenkreis gemacht hat. So wählen zwei Drittel der lesbischen, schwulen und bisexuellen Jugendlichen trotz großer Ängste ihre beste Freundin oder den besten Freund als erste\*n Ansprechpartner\*in (vgl. Krell/Oldenmeier 2015: 17 ff). Die Freund\*innenschaft scheint einen Raum des Vertrauens zu schaffen, der bei der Familie oder in der Schule nicht im selben Maße gegeben scheint.

Eine positive Rolle scheinen neben akzeptierenden und unterstützenden, heterosexuellen Freund\*innen (Allies<sup>10</sup>) auch Beratungsangebote und Jugendgruppen für queere Jugendliche zu spielen. Da sich die meisten Beratungsangebote und Jugendgruppen jedoch auf die (Groß-)Städte beschränken (vgl. ebd.), stellt auch das Internet mit der Möglichkeit sich zu informieren, sich per Chat-Funktion beraten zu lassen und sich mit anderen Jugendlichen zu vernetzen, auf positive Art und Weise eine Ressource dar, derer sich bedient wird.

Die prekäre Angebotslage sorgt dafür, dass nicht alle den gleichen Zugang zu Angeboten haben, hält queere Jugendliche aber nicht davon ab, aktiv danach zu suchen und die Angebote - nach Möglichkeit - zu nutzen. Daraus lässt sich schließen, dass Angebote erwünscht sind und eine zentrale Rolle im Umgang mit der (queeren) Identitätsfindung spielen.

## **2.2 Besonderheiten und Chancen queerer Sozialarbeitender**

Wie in Kapitel 2 und 2.1 erläutert, fehlt Eltern oder dem Umfeld von queeren Jugendlichen generell oft das Verständnis für oder die Erfahrung mit dem Queer-Sein, was die Unterstützung der Jugendlichen erschwert.

---

10 „Allyship“ (Engl.) ist ein wichtiger Begriff im Kampf gegen Diskriminierung. Allies sind Mitstreiter\*innen im Kampf gegen Diskriminierung, welche aus einer privilegierten Position heraus agieren und sich einsetzen (vgl. Allyship – was kann ich gegen Diskriminierung tun?).

Dies lässt vermuten, dass analog zu beispielsweise geschlechtersensibler Sozialer Arbeit, eine eigene Betroffenheit oder Selbstidentifikation als queer die Arbeit mit den queeren Jugendlichen erleichtern könnte. Dass Sozialarbeiter\*innen, welche in der queeren Jugendarbeit tätig sind, nicht zwingend queer sein müssen, um erfolgreiche Arbeit in diesem Bereich zu verrichten, wird in der Studie „Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung in der Jugendarbeit in Baden-Württemberg“ erwähnt. Gleichzeitig weisen die Autor\*innen aber auch darauf hin, dass für in der queeren Jugendarbeit Tätige eine Selbstidentifikation als queere Person „dabei häufig ein Vorteil sein [kann], da so leichter Vertrauen von Seiten der Jugendlichen aufgebaut werden kann“ (Staudenmeyer/Kaschuba 2016: 66).

Eine Sozialarbeit, die sich an einer „advokatorischen Ausrichtung“ orientiert, also zum Ziel hat „körperliche Unversehrtheit, psychische Anerkennung als handlungs- und verantwortungsfähige Person sowie der [sic!] Respekt vor der kulturellen Zugehörigkeit der Person“ (Brumlik 2000: 281) zu stärken, ist auch darum bestrebt, den Adressat\*innen Vorbilder zur Seite zu stellen, mit denen sie sich identifizieren können (vgl. Heite 2008: 82). Heite geht sogar noch ein Stück weiter indem sie hervorhebt:

*„Mit einem solchen anerkennungstheoretisch informierten Konzept von Professionalität als advokatorischem Handeln lässt sich hinsichtlich ‚Diversity‘ die These herleiten, dass AdressatInnen Sozialer Arbeit ein Recht auf die angemessene Repräsentation ihrer Lebens- und Bedürfnislagen haben.“*

*(ebd.)*

Es scheint daher naheliegend zu sein, dass die Belange marginalisierter Gruppen mehr in den Vordergrund rücken und adäquater behandelt werden können, wenn eine Repräsentation dieser Gruppen auch auf professioneller Ebene vorhanden ist (vgl. Heite 2008: 83). Gleichzeitig ist davon abzusehen Sozialarbeitende, welche eine Zugehörigkeit zu einer marginalisierten Gruppe aufweisen, auf vermeintliche Kompetenzen, welche sich ausschließlich aus ihrer Betroffenheit ergeben, zu reduzieren. So kann es schnell dazu kommen, dass es eine

geringere Rolle spielt, ob die\*der Sozialarbeitende Kompetenzen aufgrund ihrer\*seiner Ausbildung besitzt und ob sie\*er sich auch auf menschlicher Ebene vorstellen kann, mit der jeweiligen Person oder Gruppe zu arbeiten. Vielmehr würde so die Zugehörigkeit zur Gruppe die alleinige Grundlage der Zusammenarbeit darstellen. Dabei würde die\*der Sozialarbeiter\*in als Teil der „Anderen“ wahrgenommen. Ein Aspekt dieser Vorgehensweise ist, dass durch dieses „othering“<sup>11</sup> diskriminierendes und exklusives Verhalten reproduziert wird (vgl. Heite 2008: 82). Mit dieser Differenz gilt es sich auseinanderzusetzen, sie zu verstehen und „die Unterschiedlichkeit zum Anderen, die „fremde Lebenswelt“ der Anderen und somit auch die differenten Deutungsmuster nicht zu vergegenständlichen.“ (Schütte-Bäumner 2010: 79). Das bedeutet, dass Soziale Arbeit auf allen Ebenen die Bereitschaft zur kritischen Reflexion von „othering“ besitzen sollte, sowie ihre eigene Verstrickung in die „soziale Produktion von Identitäten“ in diese Reflexion einbeziehen sollte (vgl. ebd.).

Auf queere Sozialarbeitende bezogen bedeutet das, dass es einerseits naheliegend und von Vorteil sein kann, eine Position in der queeren (Jugend-) Sozialarbeit einzunehmen, um queeren Jugendlichen Orientierung und Vorbild sein zu können. Andererseits sind die erforderlichen Kompetenzen nicht kausal zusammenhängend mit der Gruppenzugehörigkeit und müssen reflektiert werden, um nicht ihrerseits zu einer Hypostasierung von Identität beizutragen.

---

11 „Mit Othering wird ein Prozess beschrieben, in dem Menschen als «Andere» konstruiert und von einem «wir» unterschieden werden. Diese Differenzierung ist problematisch, da sie mit einer Distanzierung einhergeht, die «das Andere» als «das Fremde» aburteilt“ (HDK 2021, Othering).

## Teil II

### 3. Forschungsmethodische Überlegungen

Im zweiten Teil der wissenschaftlichen Arbeit sollen nun die erhobenen Daten mit den theoretischen Überlegungen aus dem ersten Teil verknüpft werden. Zunächst wird das methodische Vorgehen erläutert und dessen Auswahl begründet um eine „intersubjektive Nachvollziehbarkeit“ der durchgeführten Forschung zu gewährleisten (vgl. Steinke 2007: 324). Im Anschluss daran soll der Ablauf der Interviews erläutert sowie der Leitfaden vorgestellt werden und abschließend eine kritische Reflexion des Interviews vorgenommen werden.

#### 3.1 Auswahl und Begründung des methodischen Vorgehens

Der inhaltliche Rahmen der Erhebung wird durch die Forschungsfrage: *„Nähe und Distanz in der Sozialen Arbeit – welchen Herausforderungen müssen sich queere Sozialarbeiter\*innen in der queeren Jugendarbeit stellen?“* gesteckt. Untersucht werden soll also, mit welchen Herausforderungen in Bezug auf Nähe und Distanz queere Sozialarbeitende in ihrer Arbeit mit Jugendlichen konfrontiert werden. Um an die gewünschten Erkenntnisse aus der Zielgruppe zu gelangen, wurde als Erhebungsmethode das teilstrukturierte Interview oder auch Expert\*inneninterview, welches Teil der qualitativen Sozialforschung ist, gewählt. Die qualitative Sozialforschung sieht davon ab zu standardisieren und öffnet somit den Raum für individuelle Beobachtungen und Empfindungen der Befragten (vgl. Flick/Kardorff /Steinke 2007: 25). Außerdem folgt sie dem „Prinzip der Offenheit und ermöglicht es so, im Laufe des Forschungsprozesses theoretisches Vorwissen anzupassen und unerwartete Entwicklungen und Aspekte mit in die Auswertung einzuschließen“ (Mayring 2016: 27 f). Aus der Thematik „Nähe und Distanz“ lässt sich weiter schließen, dass eine quantitative Erhebung die Perspektiven der Zielgruppe nicht adäquat wiedergeben kann.

Die Wahl des Expert\*inneninterviews wurde einerseits durch das Fehlen zugänglicher Daten zu dieser spezifischen Zielgruppe (mit den Untersuchungskri-

terien „queere Sozialarbeitende welche in der queeren Jugendsozialarbeit tätig sind“) begründet (vgl. Döring/Börtz 2016: 152). Andererseits bietet das teilstrukturierte Interview die Möglichkeit, mit einem Leitfaden ein „Gerüst für Datenerhebung und Datenanalyse [zu erstellen], dass die Ergebnisse unterschiedlicher Interviews vergleichbar macht“ (Döring/Börtz 2016: 372).

Die Kriterien, welche festlegen wer eine Expertin oder ein Experte ist, werden einerseits durch das jeweilige Forschungsinteresse der\*des Forscher\*in bestimmt, andererseits ist der Expert\*innenstatus deshalb nicht losgelöst von einer objektiven Zuschreibung, die in einem institutionell organisatorisch abgesicherten Rahmen geschieht (vgl. ebd.: 463).

Anhand der vorangegangenen Überlegungen und Erkenntnisse wurden Kriterien herausgearbeitet, welche zur Auswahl der Expertinnen führten:

1. Kriterium<sup>12</sup>: die Person muss sich innerhalb des queeren Spektrum verorten
2. Kriterium: die Person muss in der queeren Jugendarbeit tätig sein
3. Kriterium: die Person muss eine abgeschlossene Berufsausbildung, ein Studium der Sozialen Arbeit, Erziehungswissenschaft oder Vergleichbares aufweisen

Beide Expertinnen erfüllten alle drei Kriterien und waren bereit, ihr Wissen für die Forschungsarbeit zur Verfügung zu stellen. Die Kontaktaufnahme erfolgte privat und die Personen wurden jeweils in Kürze über das Thema in Kenntnis gesetzt und über die Verarbeitung ihrer Daten belehrt.

### **3.2 Ablauf und Durchführung des Interviews**

Da in der geplanten Durchführungszeit ein nationaler Lockdown aufgrund der Covid-19 Pandemie herrschte, konnten die Interviews nicht wie gewünscht persönlich stattfinden. Als Alternative wurde das Medium „Videokonferenz“ gewählt, weil es einem persönlichen Gespräch sehr nahe kommt und dabei die gesundheitliche Sicherheit der Beteiligten gewährleistet. Durch die audiovisuelle Kommunikation mussten Interviewerin und Interviewpartnerin nicht auf die Kommunikation durch Körpersprache verzichten, welche bei einem telefonischen In-

<sup>12</sup> Es handelt sich um eine Aufzählung und keine Priorisierung

terview verloren gegangen wäre und einen wichtigen Faktor in der Kommunikation darstellt (vgl. Döring/Bortz 2016: 375). Die Interviewpartnerinnen konnten sich in einem vertrauten Umfeld aufhalten, welches in den Alltag eingebunden war. Damit konnte „der ungewohnten Situation eines Interviews entgegenge- wirkt und eine entspannte Gesprächsatmosphäre gewährleistet werden“ (Lamnek 2010: 361). Zu Beginn wurde sich für das kollegiale Duzen entschieden, da fachliche Überschneidungen zwischen den Akteurinnen bestehen. Beide Interviews gingen technisch und inhaltlich problemlos und ohne größere Störungen vonstatten. Zum Zweck der Datenanalyse wurde von den Interviews ein Audiomitschnitt, sowie eine Backup Datei mit zusätzlichem Video, welche allerdings nicht ausgewertet wurde, erstellt. Beide Interviewpartnerinnen wurden über die Verarbeitung und Verbreitung ihrer Daten gemäß der Datenschutzverordnung (DSGVO) aufgeklärt und haben ein entsprechendes Schreiben erhalten, sowie unterschrieben. Die Audiomitschnitte, sowie sämtliche Backupdateien wurden nach Beendigung der Forschungsarbeit gelöscht.

### **3.3 Vorstellung des Leitfadens**

Im Folgenden sollen die Fragen des Leitfadens vorgestellt werden und die Intention hinter den einzelnen Fragen deutlich gemacht werden. Der Leitfaden orientiert sich an den Qualitätskriterien von Döring/Bortz und ist in drei Teile unterteilt:

Teil I: Fragen zu sexueller Orientierung und Queerness im Privaten und Arbeitskontext

Teil II: Fragen zu Nähe und Distanz / dem Umgang mit Nähe und Distanz im professionellen Kontext

Teil III: Herausforderungen und Abschlussfragen



## Teil I

Der erste Fragenblock beginnt mit einer Einstiegsfrage:

*1. „Wie würdest du Queerness für dich definieren?“*

Mit dieser Frage sollen die Interviewpartnerinnen ihre Auffassung des Queerbegriffs darlegen, um Missverständnissen bei der Deutung des Begriffs entgegenzuwirken und um einen thematischen Einstieg in das Thema zu gewährleisten. Das Klären des Begriffs bietet die Möglichkeit, im späteren Verlauf vertiefend darauf Bezug nehmen zu können. Außerdem weiß die interviewende Person, wovon die Interviewpartnerin jeweils spricht, wenn sie den Begriff verwendet. Nachdem die Interviewpartnerinnen die Möglichkeit hatten, der interviewenden Person ihre Definition der zu unterbreiten, wird das Thema mit der zweiten Frage in den Arbeitskontext eingebettet:

*2. „Thematisierst du deine Queerness auf der Arbeit?“*

Die an dieser Stelle als eine geschlossene Frage gewählte Formulierung wird durch eine konkrete Nachfrage erweitert:

*„Wurdest du von Jugendlichen direkt danach (z.B. Label lesbisch/bi etc.) gefragt?“*

Mit der zweiten Frage soll wieder grundlegend festgestellt werden, ob die Interviewpartnerinnen mit diesem Teil ihrer Identität arbeiten und auch offen darauf angesprochen werden, oder dies nicht der Fall ist.

*3. „Welche Rolle spielt deine sexuelle Orientierung für deine Arbeit mit (queeren) Jugendlichen?“*

Die dritte Frage baut auf die zweite Frage auf und bietet den Interviewpartnerinnen die Möglichkeit, das Thema zu vertiefen. Gleichzeitig wird damit die Basis für die vierte Frage geschaffen.

4. *„Gibt es Vorteile für deine Arbeit in der (queeren) Jugendarbeit durch deine Selbstidentifikation?“*

*„Wenn ja: erläutere. Wie sehen diese aus?“*

*„Wenn nein: gibt es Nachteile?“*

*„Erweiterungsfrage zu wenn ja: Gibt es auch Nachteile?“*

*„Wenn ja: erläutere. Wie sehen diese aus?“*

Diese Fragen sollen mittels der Aufforderung zur Erläuterung den Interviewpartnerinnen die Möglichkeit geben, ins Erzählen zu kommen. Dadurch, dass die Fragen auf alle Antwortmöglichkeiten angepasst sind, erlauben sie es, die Thematik ausreichend zu erfassen. Ziel ist es, die Interviewpartnerinnen unbewusst auf eine Auseinandersetzung mit Nähe und Distanz vorzubereiten, indem sie ihre Beziehungen und ihre Herangehensweise im Arbeitskontext reflektieren, um dann, im späteren Verlauf darauf Bezug nehmen können.

## **Teil II**

Mit der fünften Frage wird nun direkt nach der Meinung der Interviewpartnerinnen zu der Balance von Nähe und Distanz gefragt:

5. *„Wie sieht für dich ein ausgewogenes Verhältnis von persönlicher Nähe und professioneller Distanz aus?“*

Wie in Kapitel 1 dargestellt, ist ein ausgewogenes Verhältnis von Nähe und Distanz subjektiv und muss immer wieder neu definiert und reflektiert werden. Die Frage bietet den Interviewpartnerinnen den Raum, ihre Auffassung von gelingender Beziehungsgestaltung mitzuteilen. Mit der konkreten Aufforderung:

*„Erläutere! Welche Faktoren?“*

werden die Interviewpartnerinnen dazu aufgefordert, tiefer in das Thema einzutauchen und zu spezifizieren. Diese konkreten Anhaltspunkte bieten der interviewenden Person gleichzeitig die Möglichkeit, bessere Bezüge zu anderen wissenschaftlichen Ergebnissen der Nähe und Distanz-Forschung herzustellen.

6. *„Wie definierst du Grenzverletzungen für dich?“*

Die sechste Frage ist eine Basisfrage und gleichzeitig steigt sie tief in die Materie ein, da sie einen Bezug zwischen Nähe und Distanz und Grenzverletzungen aufmacht. Mit der Aufforderung ein Beispiel zu nennen, wird der Zusammenhang transparent gemacht:

*„Könntest du ein Beispiel geben / eine Situation nennen, in der eine Grenze verletzt wurde auf Nähe bezogen? Auf Distanz bezogen?“*

Die Interviewpartnerinnen sollen zum Erzählen gebracht werden und können gegebenenfalls Rückbezüge zu vorangegangenen Fragen stellen.

7. *„Wie setzt du dich mit persönlicher Nähe und professioneller Distanz auseinander?“*

Mit dieser Frage soll herausgefunden werden, welchen Umgang die Interviewpartnerinnen jeweils mit der Nähe Distanz-Thematik haben. Mit der Nachfrage: *„Welche Reflexionsmethoden stellt dein\*e Arbeitgeber\*in zu Verfügung?“* soll der Bezug zum Arbeitskontext verdeutlicht werden und die Ressourcen der Interviewpartnerinnen aufzeigen.

8. *„Welcher Strategien bedienst du dich, um mit Grenzverletzungen umzugehen?“*

Diese Frage soll als Vertiefungsfrage dienen und das abstrakte Nähe und Distanz-Thema etwas konkretisieren. Die optionale Nachfrage: *Hast du ein Beispiel?*“ ist als Hilfestellung gedacht, sollte die Interviewpartnerin mit der Frage Schwierigkeiten haben.

### **Teil III**

9. *„Hast du das Gefühl, dass du als queere Sozialarbeiterin vor besondere Herausforderungen in der Jugendsozialarbeit gestellt wirst?“*

Mit der letzten Frage wird konkret auf die Forschungsfrage Bezug genommen. Sie stellt gewissermaßen den Kern der Forschungsarbeit dar, weshalb es unumgänglich ist, sie zu stellen. Allerdings muss beachtet werden, dass es sich hierbei um eine komplexe Frage handelt und es deshalb wichtig ist, die Interviewpartnerinnen nicht zu überfordern. Dies kann vermieden werden, indem die Frage am Ende platziert wird, da davon auszugehen ist, dass sich die Interviewpartnerin während der vorangegangenen Fragen schon intensiv mit der Thematik auseinandergesetzt hat und sich auch gegebenenfalls auf vorangegangene Fragen rückbeziehen kann (vgl. Döring/Bortz 2016: 372). Durch die Platzierung der Frage an das Ende des Interviews soll zudem vermieden werden, dass bei den Interviewpartnerinnen eine Hypothesenbildung hinsichtlich der Arbeitshypothese der Forschenden stattfindet, die das weitere Interview beeinflussen könnte.

### **3.4 Kritische Reflexion des Interviews**

Wie Döring/Börtz hervorheben, bedarf es auch bei der Rollenverteilung innerhalb des Expert\*inneninterviews genauer Vorüberlegungen. Es sollte schon vor der Kontaktaufnahme entschieden werden, welche Rolle die interviewende Person gegenüber der\*dem Expert\*in einnimmt: Die der\*des Laien/Laiin oder die der\*des Co-Expert\*in (vgl. Döring/Börtz 2016: 376). Im Nachhinein konnte beobachtet werden, dass die interviewende Person die Rolle der Co-Expertin ein-

nahm. Anhaltspunkte dafür sind, dass die interviewende Person viele der Kriterien, welche zur Auswahl der Expertinnen geführt haben, selbst erfüllt und damit fachlich, durch eigenes praktisches Hintergrundwissen, mit den Expertinnen auf Augenhöhe war. Dies kam in den Interviews selbst nicht zur Sprache, wurde jedoch in der Nachbesprechung im Austausch über gemeinsame Erfahrungen deutlich. Die vorangegangene Sorge, das Duzen könnte einen negativen Einfluss auf die Haltung oder Professionalität der Expertinnen haben, stellte sich als unbegründet heraus. Dem anschließenden Reflexionsgespräch - welches ohne Aufzeichnung stattfand - war zu entnehmen, dass sich der alltägliche Sprachgebrauch und die familiäre Umgebung positiv auf das Wohlbefinden der Interviewpartnerinnen auswirkte. Dies spiegeln auch die gewonnenen Daten und daraus resultierenden Erkenntnisse wieder.

## 4. Auswertung der Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse vorgestellt, welche im Hinblick auf die Forschungsfrage aus den Expert\*inneninterviews gewonnen werden konnten. Zu Beginn werden kurz die Interviewpartnerinnen und die Arbeitskontexte vorgestellt - soweit es die Gewährleistung der Anonymität zulässt - welche in den Interviews zur Sprache kommen. Anschließend werden die Kategorien anhand welcher die Interviews ausgewertet werden, genau vorgestellt und zur Veranschaulichung jeweils einzelne, relevante Textstellen hinzugezogen. Die Zeilenangaben beziehen sich auf die Interviews (siehe Anhang) und die Sprecherinnen werden wie folgt unterschieden:

'B1' für Interviewpartnerin 1

'B2' für Interviewpartnerin 2

Die Zeilen der Interviews sind nummeriert und werden in der Zitation angegeben (Bsp.: (B1: 255 f).

### 4.1 Vorstellung der Expertinnen und deren Arbeitskontexte

Expertin B1 (Pronomen Sie<sup>13</sup>) arbeitet in einem queeren Verein, welcher neben queeren Jugendgruppen und Beratungsangeboten auch Bildungsprojekte in Schulen anbietet. Sie hat dort einige Zeit als Beraterin gearbeitet und ist aktuell Leiterin des Bildungsprojekts in Schulen, womit die Arbeit mit queeren Ehrenamtlichen, welche die Schulprojekte mit durchführen, einhergeht. B1 spricht fließend, aber nicht muttersprachlich Deutsch, was sich an manchen Stellen an der grammatikalischen Struktur der Sätze bemerkbar macht. Aufgrund der allgemein guten Verständlichkeit wurden die Zitate grammatikalisch nicht angepasst. Expertin B2 (Pronomen Sie) arbeitet ebenfalls in einem queeren Verein mit ähnlichen Angeboten. Selbst jahrelang als Ehrenamtliche in den Bildungsprojekten

---

13 Die Expertinnen haben sich mit Pronomen vorgestellt, weshalb dies so in der Arbeit übernommen wurde. Das Abfragen von und das Vorstellen mit Pronomen ist in beiden Vereinen eine gängige Praxis. Das Abfragen der Pronomen spiegelt die Akzeptanz von diversen geschlechtlichen Identitäten und misst der Selbstzuschreibung dabei höchste Priorität bei (Zu Pronomen im päd. Alltag vgl. Dubus/Laumann 2018)

aktiv, hat B2 als Hauptamtliche mittlerweile die Leitung übernommen. Auch sie ist verantwortlich für die Koordination und Weiterbildung der Ehrenamtlichen, welche queer sind und aufgrund des peer-to-peer<sup>14</sup> Ansatzes das Alter von 27 Jahren nicht überschreiten.

## 4.2 Strategien im Umgang mit Nähe und Distanz

Unter der ersten Hauptkategorie werden alle Aussagen zusammengefasst, die verdeutlichen, wie die Expert\*innen in ihrem Arbeitsalltag mit der „Nähe und Distanz“ Thematik umgehen. Dabei wurde deutlich, dass sich beide Interviewpartnerinnen unter anderem der in Kapitel 1 vorgestellten Strategien bedienen. Die vorgestellten Strategien lassen sich in zwei Bereiche trennen. Einerseits gibt es Strategien im Arbeitskontext, also auf struktureller Ebene, andererseits wurden Strategien im privaten Kontext, also auf individueller Ebene benannt.

Auf struktureller Ebene nutzen beide Expert\*innen regelmäßig das Angebot der Supervision (vgl. B1 : 235 f. /456. B2: 387). Hinzu kommt der Austausch mit Kolleg\*innen wobei je nach Problemlage auch Methoden der kollegialen Fallberatung genutzt werden:

*„oder gibt es die Möglichkeit auch immer wieder mit individuellen Fall /  
oder kollegiale Fallberatungen einzubinden“*

*(B2: 382)*

Auf individueller Ebene werden Erlebnisse für sich, sowie in Gesprächen mit Freund\*innen reflektiert (vgl. B1: 422 f. B2: 365 f.). Die Schilderung einer individuellen Strategie von B1 zeigt den Versuch auf, durch generalisiertes Vorgehen die professionelle Distanz zu den Adressat\*innen gewährleisten zu können:

*„Also ich hab für mich als ich zu [X] gekommen bin gesagt (.) und ich bin  
ja mit 29 zu [X] gekommen (..) ich treffe privat und ich date privat und ich  
befreunde mich privat nicht mit Menschen unter 27, weil das unsere Ziel-*

---

14 „Peer-to-Peer-Ansätze gehen von informellen Lernprozessen und der zentralen Bedeutung der Peer-group aus. Sie ermöglichen und ermutigen Jugendlichen, Lernprozesse für andere Jugendliche zu initiieren.“ (Demmler et al, 2012: 2)

*gruppe ist (.) queere Leute unter 27 (..) obwohl ich zwei Jahre älter war als meine Zielgruppe sozusagen, hab ich mir das selbst verboten, um genau diese Distanz zu wahren (..) weil queeres [STADT] ist sehr klein, auch wenn es eine große Stadt ist und die Wahrscheinlichkeit dass ich (..) also dass sich Kreise vermischen, privat und beruflich, ziemlich groß ist“*

*(B1: 195-202)*

Die Prinzipien die B1 zu Beginn ihrer Arbeit bei [X] verfolgte, sind nicht auf ethische Richtlinien ihrer Arbeitsstelle zurückzuführen, sondern entspringen einer individuellen Herangehensweise, welche auf eine Herausforderung hindeutet, die spezifisch damit zusammenhängt als queere Person in der queeren Jugendarbeit zu arbeiten: Die Angebotslage an Veranstaltungen und Orten, welche ein queeres Publikum ansprechen ist so gering, dass es sehr wahrscheinlich ist, Arbeitsbekanntschaften auch in der Freizeit zu treffen. B1, welche auch Repräsentantin einer der wenigen Orte für queere Menschen ist, sah den Konflikt, dass es - je mehr private Kontakte sich mit beruflichen überschneiden - umso schwieriger werden würde, die professionelle Distanz im Arbeitskontext zu wahren. Deshalb entschloss sie sich dazu, dieser Problematik mit einer pauschalen Regel zu begegnen, um nicht in jeder individuellen Situation neu verhandeln zu müssen.

### **4.3 Arbeit mit der (queeren) Identität**

In beiden Interviews wurde deutlich, dass die Arbeit mit der queeren Identität einen zentralen Inhalt darstellt, den beide Expert\*innen methodisch in ihre Arbeit einbeziehen. Auch wenn - wie in Kapitel 4.4 dargestellt - die Arbeit mit der eigenen Identität herausfordernd ist, bietet sie auch viele Vorteile. Die in Kapitel 2.2 zitierte Aussage von Staudenmeyer/Kaschuba, dass es kein Muss für die pädagogische Arbeit mit queeren Jugendlichen ist, selbst queer zu sein, aber vorteilhaft, deckt sich auch mit den Aussagen von B2:

*„Es ist keine Voraussetzung queer zu sein um in [X] zu arbeiten (.) gleichzeitig (.) haben alle in irgendeiner Form Berührungspunkte zum Queersein“*



(B2: 30-32)

In folgender Passage argumentiert B2, dass ihr gerade der bewusste Einsatz der queeren Identität, also das Arbeiten mit der eigenen Biographie, einen besonderen Zugang zu den Adressat\*innen ermöglicht:

*„Ich arbeite ja wirklich als bewusstes pädagogisches Mittel mit meiner Biographie und dadurch kann ich mir gar nicht vorstellen, oder wünsch ich mir gerade gar nicht dass meine Identität in den Hintergrund rutscht weil das dann auch heißen würde, dass ich das nicht bewusst einsetzen kann, es befähigt mich nämlich auch diesen Job mit einer gewissen Qualität und Authentizität durchführen zu können“*

(B2: 522-526)

Auch B1 erlebt die Arbeit mit der queeren Identität als etwas Positives und als wichtiges pädagogisches Mittel:

*„Da ist ein autobiographischen Anteil sehr wichtig, da outen wir uns vor der Klasse um dann Fragen zu bekommen spezifisch zu unseren Identitäten aber auch allgemein und das ist so ein (...) ja ein wichtigen pädagogischen (...) Wert (...) von von unserer Arbeit“*

(B1: 45-48)

Was hier mit „Authentizität“ und „wichtigen pädagogischen Wert“ umschrieben wird, kann auch als individueller Zugang zu den Jugendlichen gesehen werden, den die Sozialarbeiterinnen nur haben, weil sie queer sind. Es kann also durch Authentizität Nähe zu den Adressat\*innen aufgebaut werden. Aus dem Interviewkontext lässt sich schließen, dass Nähe durch das Teilen autobiographischer Inhalte hergestellt wird und Distanz durch den professionellen Kontext und das Setting gegeben ist. Die Balance ist so lange vorhanden, wie die Ebenen nicht verlassen werden (siehe Kapitel 4.5).

## 4.4 Besondere Herausforderungen

Diese Kategorie fasst Aussagen zusammen, in denen die Interviewpartnerinnen von herausfordernden Situationen oder Umständen berichten. Die ausgewählten Beispiele stellen dabei nur einen kleinen Teil der getätigten Aussagen dar, um den Rahmen dieser Arbeit zu wahren.

Ein Aspekt, der sich aus den Schilderungen der Expert\*innen entnehmen ließ ist, dass es eine Herausforderung darstellt, die Arbeit nicht mit ins Private zu nehmen und das Private nicht mit in die Arbeit zu nehmen. Die Arbeit mit der Identität schließt weitaus mehr ein, als eine Qualifikation, die man erlangt: Queer-Sein beinhaltet dabei für die Expert\*innen nicht nur Begehren, Geschlechtsidentität und Sexualität; es hat auch eine politische Dimension, welche Alltag und Arbeit umspannt und sich in der Freizeitgestaltung widerspiegelt (vgl. B1: 24 f, 202 f. B2: 4 f). Diese Verknüpfung spielt für B2 eine signifikante Rolle in ihrer Schilderung der Problematik, themenbezogene Fragen nicht auch jederzeit in ihrer Freizeit zu beantworten:

*„Ich kann mir sehr gut vorstellen, dass ja auch durch ne queere Verortung ja auch die Orientierung und die Geschlechtlichkeit zu einem Politikum gemacht wird oder ne (?) irgendwie wird das ja von einem erwartet und irgendwie tut man's auch und sowieso wenn's mit dem Job (..) verknüpft ist und (..) vielleicht hab ich's da am Anfang nicht als Belastung empfunden weil ich gesagt habe naja wir sind ja hier in einer großen Bubble und das ist ja irgendwie da läuft das dann so nebenbei und warum soll ich nicht kurz zurück schreiben und hab das dadurch weniger als Arbeit verstanden und konnte aber auch dadurch nicht meine Grenzen klar ziehen (.) also ich glaube schon, dass so das (..) die Kategorie queer und die Kategorie politisches Agieren da schon auch reingespielt haben.“*

(B2: 418-429)

Auch B1 beschreibt, dass sie oft die Inhalte auf Veranstaltungen, die queere Themen behandeln, jedoch von ihr privat besucht wurden, unter dem Faktor „Nützlichkeit für die Arbeit“ registriert (vgl. B1: 623-626), oder dass sie auf politischen Veranstaltungen, die sie in ihrer Freizeit besucht networking betreibt, da sie „[...] ständig als B1 von [X] gesehen [wird]“ (vgl. B1: 617-623), also als Repräsentantin ihrer Arbeitsstelle. Mit dem Hinweis darauf, dass es zu psychi-

schen Erschöpfungszuständen und Burnout kommen kann, macht B1 auf ein allgemeines Problem der Sozialen Arbeit aufmerksam. Queere Sozialarbeitende sind davon nicht ausgeschlossen, sondern im Gegenteil, durch die vielen Überschneidungen von Inhalten in Arbeit und Freizeit, besonders gefährdet:

*„Es kann an deine Psyche ein bisschen angreifen [...] [weil] du kannst privat und dienstlich sehr schlecht trennen, also da musst du s e h r viel arbeiten weil (.) natürlich beschäftige ich mich auch privat mit den Sachen mit denen ich mich beruflich beschäftige und dann passiert mir voll oft dass ich privat irgendwo bin und dann (.) denke ich ständig an Arbeit [...] und also der Burnout (.) Potenzial ist bei Sozial Arbeiter(.)innen hoch aber bei bei so einem Bereich noch höher weil die / also es ist super schwer sich da abzugrenzen und zu sagen ok jetzt ist / jetzt hab ich meine to-do's auf der Arbeit gelassen und jetzt bin ich Privatmensch“*

(B1: 612-627)

Die fehlende Möglichkeit der Abgrenzung, also der Distanznahme zum Arbeitskontext, stellt also eine besondere Herausforderung dar.

Ein weiterer Aspekt in Bezug auf Herausforderungen ist für queere Sozialarbeitende, die in Kapitel 2.2 beleuchtete Ambivalenz, in der sich queere Sozialarbeiter\*innen befinden. Einerseits erfahren sie ihre Selbstidentifikation als Kompetenz und andererseits bekommen sie von außen eine fachliche Kompetenz aufgrund ihrer Identität zugeschrieben und empfinden dies als negativ. Diese Erfahrung schildert B2 folgendermaßen:

*„Seh ich das als Herausforderung (..) eben immer wieder von othering betroffen zu sein, also immer wieder ne neu / also in der Differenzkategorie Begehren oder Geschlecht gelabelt zu werden [...] und (..) dass das auf jeden Fall irgendwann ermüdend ist und das immer wieder / dieses Label zu bekommen und [...] dadurch (...) einem irgendwie vielleicht in gewissen Bereichen eine Expertise zugesprochen wird, die man aber gar nicht bedienen möchte von wegen "naja unterhalt du dich doch mal mit der" [...] "du kannst ja mal mit der quatschen weil du weißt ja wie's ist" so oder "ihr könntet ja connecten über den Punkt" und ich denk mir aber so oah läuft / funzt irgendwie gar nicht mit der so, will ich gar nicht ((lacht))“*

(B2: 486-500)

Die an dieser Stelle getätigte Aussage hebt die Ambivalenz sehr gut hervor: B2 begreift ihre queere Identität durchaus als eine Kompetenz (vgl. Kapitel 4.3), problematisch wird es dann, wenn eine externe Reduktion auf Queer-Sein im Arbeitskontext stattfindet und weitere Faktoren, die zu einer gelingenden Beziehungsgestaltung beitragen, ausgeblendet werden. Ihr wird signalisiert, dass die Gemeinsamkeit des Queer-Seins die Basis der Beziehungsgestaltung bildet und sie damit in der Lage sein sollte, eine besondere Nähe zu den Klient\*innen herstellen zu können. Es wird außer Acht gelassen, dass sowohl die Sozialarbeiterin als auch die Adressatin mehr ist als queer. Mit der Aussage: „oah läuft / funzt irgendwie gar nicht mit der [...]“ (B2: 500) drückt sie aus, dass sie auf zwischenmenschlicher Ebene nicht viel mit der Adressatin anfangen kann und B2 diesen externen Auftrag als unangebracht wahrnimmt.

#### **4.5 Grenzverletzungen**

Die am häufigsten genannten Grenzverletzungen scheinen in diesem Kontext die Vermischung von Arbeit und Freizeit der Sozialarbeitenden zu sein. Unter der Kategorie „Grenzverletzung“ ließen sich auch Grenzverletzungen finden, welche sich auf Diskriminierung im Schulkontext bezogen, diese wurden allerdings nicht mit in diese Arbeit aufgenommen, da dies eine neue Thematik eröffnet und einer eigenen Betrachtung bedarf.

Expertin B1 beschreibt die Schwierigkeit, einerseits die Beziehungen zu den Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Nähe und „Wärme“ zu gestalten und sich andererseits trotzdem als professionell distanziert wahrzunehmen. In diesem Kontext bedeutet das, dass B1 sich nicht privat mit den Adressat\*innen verabreden würde. Die Grenzverletzung findet an der Stelle statt, an der B1 merkt, dass von Seiten der Adressat\*innen der Versuch unternommen wird, die private und die berufliche Ebene zu vermischen:

*„Was so kleine Grenzverletzungen sind (..) bei mir (..) dass zum Beispiel Menschen [...] ich versuch halt ja ne sympathisch und warm mit meinen Ehrenamtlichen zu sein und das Menschen das vielleicht missverstanden*

*haben oder dachten, dass dann da mehr ist von meiner Seite und dann mich privat quasi anschreiben oder (...) genau sagen "B1 willst du nicht zu der Party mit mir gehen" [...] genau s o Annäherungsversuche (...) ja oder ich mein wir haben jetzt mittlerweile so Diensthandys aber das (.) trotzdem haben viele Menschen meine private Handynummer noch und die schreiben dann [...] auch am Wochenende noch Sachen die nicht direkt was mit der Arbeit zu tun haben"*

(B1: 385-393)

An dieser Stelle wird noch einmal deutlich, wie komplex der Balanceakt von Nähe und Distanz ist. Selbst wenn die Sozialarbeiterin für sich klar vor Augen hat, wie viel Nähe sie geben will und wie viel Distanz sie braucht und ihrer Auffassung nach klare Signale sendet, können diese Signale von den Adressat\*innen völlig anders gedeutet werden. Der Wunsch der Adressat\*innen, auch Teil der privaten Ebene zu werden, kann vielschichtig begründet sein und ist im Großen und Ganzen verständlich. Schließlich werden die Pädagog\*innen unter Umständen als Vorbilder und Inspiration gesehen, was für die Adressat\*innen auch im privaten Kontext nützlich und integrierbar wäre.

Auch B2 erlebt diesen Wunsch der Adressat\*innen, sich auch privat mit ihr zu vernetzen, als grenzverletzend:

*„Und was ja ganz klar auch nochmal rückblickend (..) das Ganze ja als krasses Beispiel nimmt / einerseits erzählen wir irgendwie intimste Details unseres Lebens und zehn Minuten später - weil das immer am Ende ist - fragen uns dann Menschen "hey darf ich vielleicht deinen Instagram Account haben und dann kann ich euch folgen" und das geht so gar nicht"*

(B2: 297-301)

Die von B2 beschriebene Grenzverletzung resultiert hier unter anderem daraus, dass sie die Arbeit mit ihrer eigenen Biographie mitunter als intim wahrnimmt. Diese Intimität, also beispielsweise das Teilen privater Erfahrungen, kann in dem professionellen, klar abgesteckten Setting als pädagogische Methode genutzt werden um Vertrauen und Zugänge zu den Jugendlichen zu schaffen. Hier zeigt sich jedoch erneut die Schwierigkeit, den Balanceakt Nähe und Distanz zu wahren. Denn problematisch wird es für B2 an der Stelle, an der der Versuch von Seiten der Adressat\*innen unternommen wird, dieses professionelle Setting

zu verlassen und in eine private Ebene zu überführen. Die private Ebene stellt an dieser Stelle für B2 symbolisch die Social Media Plattform Instagram<sup>15</sup> dar. Je nach Nutzung der Plattform werden dort mehr oder weniger private Inhalte geteilt. Das gegenseitige „Folgen“ ermöglicht den Zugriff auf diese Inhalte. Wenn also von Adressat\*innen gefragt wird: „kann ich vielleicht deinen Instagram Account haben“ (vgl. B2: 300), wird der Versuch unternommen, eine Intimität herzustellen, die konträr zu der professionellen Distanz der Sozialarbeiterin ist und das verschieben dieser Grenze wird als unangebracht empfunden (vgl. B2: 301).

#### **4.6 Deprofessionalisierung als Diskriminierungsmechanismus**

Eine weitere Ebene, welche die Expertinnen in den Gesprächen hervorheben, ist die Deprofessionalisierung aufgrund ihrer Querness, was eine Form der Diskriminierung darstellt.

Aus dem Kontext der ausgewählten Zitate geht hervor, dass die Expertinnen hierbei vor allem von Erlebnissen und Eindrücken berichten, die sie in nicht spezifisch queeren Räumen gemacht haben. B1 berichtet von der Arbeit in Gremien und Arbeitskreisen, sowie von Erlebnissen mit Politiker\*innen und Geldgeber\*innen. B2 berichtet von einer Erfahrung, die sie in einer Mädchenwohngruppe als Sozialarbeiterin gemacht hat.

Deprofessionalisierung meint also in diesem Kontext, dass den Expertinnen abgesprochen wurde, pädagogisch relevante Themen - wie zum Beispiel die Interessen von queeren Jugendlichen - in professionelle Kontexte einbringen zu können, ohne dabei aus Eigeninteresse zu handeln. Vorschläge zur Integration queerer Themen wurden banalisiert und abgetan:

*„Es passiert sehr oft, dass queere Menschen überhaupt so (...) deren Professionalität abgesprochen wird nur weil sie queer sind (...) ja also das*

---

15 Instagram ist eine Social Media Plattform auf der Bilder und Videos hochgeladen und mit Followern geteilt werden können. Je nach Einstellung können alle, oder nur Personen nach Bestätigung einer Anfrage, auf die Bilder und / oder Videos zugreifen (vgl. Instagram – about, 2021)

*passiert quasi in anderen Gremien also wenn wir irgendwo sind wo es kein queerer Ort ist ((lacht)) also zum Beispiel Fachgesprächsrunden oder so ich bin ja (.) AK-Sexualpädagogik zum Beispiel also im [STADT] AK oder in anderen Kreisen mit Mädchenarbeit oder so und dann ist es so "och die schon wieder mit ihren Themen" und so (.) und das wird immer ein bisschen abgeschmettert (..) genau oder es wird Fachwissen abgetan"*

*B1: 588-595)*

*„Oder in der Gruppe hab ich immer wieder Themen wie: was passiert eigentlich wenn ein trans-Mädchen zu uns kommt, angesprochen das heißt ich hab immer wieder queere Themen stark gemacht und (..) natürlich liegt das auch an mir / an meinem beruflichen Interesse, das kann man nicht ganz loskoppeln aber es war schon klar 'da ist X wieder, mit ihren queeren Themen“*

*(B2: 500-505)*

Expertin B1 schildert, dass sie gerade wenn es um die Politik oder Geldgeber\*innen für Projekte geht das Gefühl hat, nicht vordergründig als professionelle Sozialarbeiterin wahrgenommen zu werden, sondern als queere Person, der mit Skepsis begegnet wird und die sich besonders viel Mühe geben muss bei der Begründung für die Bewilligung von Projekten:

*„Ich glaube das wir [...] im Bezug auf Lobbyarbeit viel unsere Projekte (.) gut begründen müssen ne mit Politiker(.)innen und Geldgeber(.) innen ne und (..) ich glaube es hat schon so ein "ahja du sagst das natürlich so weil es dich selbst betrifft" also es ist so es wird so ein bisschen abge / so ein bisschen banalisiert, dass es wichtig sei, weil es betrifft uns selbst (..) das ist so ein bisschen "ja ihr seid nicht Interessenvertretung für eure Jugendlichen sondern für euch selbst" [...] das erfordert viel mehr Argumentationsfähigkeit [...] also manchmal werden wir delegitimiert“*

*(B1: 577-587)*

Mit dem Vorwurf aus Eigeninteresse zu handeln wird der Sozialarbeiterin nicht nur die fachliche Kompetenz, sondern damit auch professionelle Distanz abgesprochen.

Aus diesen Beispielen geht hervor, dass Queer-Sein in der queeren Jugendarbeit demnach nicht nur anspruchsvoll ist weil die eigene Positionalität (Positionierung, oder?) im Feld eine erhöhte Reflexion erfordert, sondern auch, weil die Expertinnen sich aufgrund dieser Positionalität bei der Beantragung von Geldern oder wenn sie Themen einbringen wollen, augenscheinlich mehr gegen äußere Einwände rechtfertigen müssen.

## **5. Fazit und Ausblick**

Im Laufe der Literaturlarbeit und anschließenden qualitativen Erhebung ist deutlich geworden, dass die Herausforderungen, denen sich queere Sozialarbeiter\*innen in der queeren Sozialarbeit stellen müssen, sehr vielfältig und komplex sind.

Aus der Analyse kann entnommen werden, dass die Expertinnen mit einer Vielzahl an Herausforderungen in ihrem Arbeitsalltag konfrontiert sind, welche auf den spezifischen Umstand „queere Sozialarbeiterin in der queeren Jugendarbeit“ zurückzuführen sind. Die in den Interviews erwähnten Gespräche mit Kolleg\*innen lassen vermuten, dass sich die Beobachtungen und Analysen auch auf andere in der queeren Jugendarbeit Tätige übertragen lassen. Das bedeutet, dass sich die Problematiken nicht nur als individuelle, sondern auch als strukturelle Schwierigkeiten analysieren lassen. Dies lässt sich auch damit begründen, dass queere Personen generell von struktureller Diskriminierung betroffen sind was darauf hindeutet, dass sich für die Sozialarbeiter\*innen mindestens Herausforderungen im Umgang mit Diskriminierung ergeben (vgl. Höblich 2019: 161).

Die Arbeitshypothese, dass queere Sozialarbeitende vor besondere Herausforderungen in der queeren Jugendarbeit gestellt werden, konnte bestätigt werden. Es wurde deutlich, dass an vielen Stellen vor allem der Balanceakt von Nähe und Distanz eine Herausforderung darstellte.

Eine wiederkehrende Problematik in diesem Zusammenhang war für die Expertinnen die fehlende Trennung von Freizeit und Arbeit, was auch Auswirkungen auf das Nähe-Distanz-Verhältnis zu den Klient\*innen hatte. Um den Zusammen-



hang zwischen Queer-Sein und der möglicherweise problematischen Überschneidung von Freizeit und Alltag zu verstehen, ist es wichtig das Verständnis, welches die Expert\*innen von Queer-Sein haben, noch einmal zu verdeutlichen. Die Expertinnen legen dar, dass Queerness mehr darstellt, als nur die sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität. Queer-Sein ist auch ein Politikum, was mit einem Interesse an Themen rund um Queer-Sein sowohl im Freizeit-, als auch im Arbeitskontext, einhergeht. Dadurch kommt es bei beiden Expertinnen zu vielen Überschneidungen: Jugendliche, welche die von den Sozialarbeiter\*innen geleiteten Vereine aufsuchen oder sich dort engagieren, besuchen in ihrer Freizeit oft auch queere Orte. Da die queere Szene in den meisten deutschen Städten überschaubar ist und damit einhergehend auch das Veranstaltungsangebot, sind queere Sozialarbeiterinnen ebenfalls häufig an diesen Orten anzutreffen. So kann es, wie im Fall der Expertinnen, dazu kommen, dass Adressat\*innen sich eine engere Beziehung - auch auf privater Ebene - mit den Sozialarbeiterinnen wünschen, die diese aber nicht geben können um nicht die professionelle Distanz zu verlieren. Dieser Umstand und die damit einhergehende Beziehungsgestaltung mit den Adressat\*innen kann daher als eine weitere zentrale Herausforderung der Sozialarbeit von Betroffenen mit Betroffenen festgehalten werden.

Eine zusätzliche Herausforderung in Bezug auf Nähe und Distanz, welche in dieser Arbeit herausgearbeitet wurde und die sich aus den Interviews mit den Expertinnen entnehmen ließ, ist die Ambivalenz, die queere Sozialarbeiter\*innen erfahren, wenn es darum geht, besondere Kompetenzen aufgrund des Queer-Seins zugeschrieben zu bekommen. Einerseits bestätigen die Expertinnen die Annahme, dass eine Selbstidentifikation einen Vorteil für die Arbeit mit (queeren) Jugendlichen darstellt und dass die Arbeit mit der Biographie eine Authentizität und Qualität schafft (vgl. B2: 522 f.). Auch wenn diese Koinzidenz von Betroffenheit und Expert\*innenstatus zunächst positiv erscheint, besteht dabei andererseits die Gefahr, dass die angenommene Expert\*innenrolle allein aufgrund der Identität die Personen auf diese Identität reduziert und damit diskriminierenden Zuschreibungen Vorschub geleistet wird.

Keine der beiden Expertinnen hat darüber berichtet, *ausschließlich* wegen ihrer queeren Identität besondere Nähe zu ihren Klient\*innen aufbauen zu können, was deutlich macht, warum die externe Zuschreibung problematisch ist. Wenn die Expertinnen außerdem das Gefühl haben, dass ihre Themen banalisiert und nicht ernst genommen werden und sie sich mehr anstrengen müssen um Projekte bewilligt zu bekommen, oder sie Arbeitsaufträge auf Grund ihrer Queerness bekommen und nicht auf Grund ihrer Eignung, wird deutlich, dass sie nicht an erster Stelle als professionelle Sozialarbeiterinnen gesehen werden, sondern als Teil einer Gruppe, die als anders konzipiert wird. Wenn Betroffenen auf diese Weise die Professionalität abgesprochen wird, geht damit auch die Unterstellung einher, nicht distanziert genug zu sein. Diese Unterstellung findet in Relation zu anderen Sozialarbeitenden statt, welche sich selbst nicht als queer verorten, oder die eigene Identität nicht offen legen. Die eigene Positionalisierung als queer wird unabhängig von den tatsächlichen Vorteilen eben jener queeren Identität zur Identifikation und bezüglich einer Vertrautheit der Lebensrealitäten von Außenstehenden als vorteilhaft bewertet. Andererseits sorgt genau diese Positionalität dafür, dass Außenstehenden Sozialarbeiterinnen ihre Professionalität absprechen, indem sie ihnen mangelnde professionelle Distanz unterstellen.

Anhand dieser Beispiele wird die Komplexität der Nähe-Distanz Thematik deutlich. Auf allen hier behandelten Ebenen spielt sie eine zentrale Rolle und die Balance zu halten ist in jedem Fall eine der größten Herausforderungen der queeren Jugendarbeit. Aus den Erkenntnissen der vorliegenden Arbeit lässt sich daher die Notwendigkeit weiterführender Analysen mit der Thematik ableiten.

Die Ergebnisse dieser Bachelorarbeit konnten zeigen, dass es wichtig ist, queeren Sozialarbeitenden eingehende Reflexionsangebote anzubieten. Diese könnten in Form von Supervision, Teamsitzungen und kollegialen Austausch stattfinden. Zusätzlich sollte auch schon frühzeitig in der Ausbildung die Nähe-Distanz Thematik sowohl auf praktischer, als auch theoretischer Ebene ausführlich behandelt werden (vgl. Dörr/Müller 2007: 8). Ein weitere Möglichkeit, queere Sozialarbeiterinnen, welche in der queeren (Jugend)-Sozialarbeit tätig sind, zu un-

terstützen wäre es, diesen Bereich repräsentativ empirisch zu erschließen. Momentan gibt es zwar immer mehr Studien zu den Bedarfen queerer Jugendlicher, aber keine Studien zu queeren Sozialarbeiter\*innen, welche in der queeren Jugendarbeit tätig sind. Differenzierte Forschung könnte dazu beitragen, dass queere Sozialarbeiter\*innen besser über die Herausforderungen ihrer Arbeit im Bilde sind und möglicherweise neue Handlungsoptionen herzuleiten und zu konzipieren. Queere Jugendsozialarbeit ist im Kontext einer sich schnell wandelnden Gesellschaft unentbehrlich, grade wenn Eltern oder Lehrer\*innen Schwierigkeiten im Identitätsfindungsprozess nicht verstehen oder gar verurteilen. Deshalb wäre es wichtig, die vielschichtige Aufgabe, die queere Sozialarbeiter\*innen übernehmen, wahrzunehmen und wertzuschätzen. Schon existierende queere Projekte leisten einen wichtigen Beitrag in der Jugendsozialarbeit, das Potenzial ist aber noch lange nicht ausgeschöpft und ein weitreichendes Angebot, welches auch den ländlichen Raum erschließt, wäre wünschenswert um die zunehmend sichtbar werdende Nachfrage abzudecken.

# Quellenverzeichnis

- Birmschas, B., Schröder, A., (2003): Beziehungen in der Jugendarbeit. Untersuchungen zum reflektierten Handeln in Profession und Ehrenamt. Wiesbaden: VS
- Brock, B., Jetten, J., Ferris, L.J., (2014): Pain As Social Glue. *APS (Assosication for Psychological Science)*, 25, 11, 2079-2085
- Brumlik, M. (2000): Advokatorische Ethik und sozialpädagogische Kompetenz. In: Müller, S., Sünker, H., Olk, T., Böllert, K.: Soziale Arbeit. Gesellschaftliche Bedingungen und professionelle Perspektiven. Neuwied, 279 ff
- Cloos, P., Königeter, S., Müller, B., Thole, W.: (2009): Die Pädagogik der Kinder- und Jugendarbeit, 2. durchges. Auflage, Wiesbaden: VS
- Debus, K., Laumann, V., (2018): Pädagogik geschlechtlicher, amouröser und sexueller Vielfalt Zwischen Sensibilisierung und Empowerment. Berlin: Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V.
- Demmler, K., Heinemann, K., Schubert, G., Wagner, U. (2012): Peer-to-Peer-Konzepte in der medienpädagogischen Arbeit. München: JFF – Institut für Medienpädagogik in Forschung und Praxis
- Döring, N., Bortz, J. (2016): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. 5. vollst. überarb. u. erw. Auflage. Berlin: Springer Verlag
- Dörr, M., Müller, B. (2007): Nähe und Distanz als Strukturen der Professionalität pädagogischer Arbeitsfelder. In: Dörr, M., Müller, B. (Hrsg.): Nähe und Distanz. Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität, Weinheim & München: Juventa, 7-25
- Enders, U., Kossatz, Y., Kelkel, M., Eberhardt, B. (2010): Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag. Köln: Zartbitter e.V.
- EU LGBT survey. European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey (2013). Luxembourg: FRA-European Union Agency for Fundamental Rights
- Flick, U., Kardoff, E., Steinke, I. (2005): Qualitative Forschung – Ein Handbuch. Hamburg: Rowohlt
- Gaupp, N. (2018): Jugend zwischen Individualität und gesellschaftlichen Erwartungen. *Impulse*, 120, 2, 4-10
- Gaus, D., Drieschner, E. (2011): Pädagogische Liebe. Anspruch oder Widerspruch von professioneller Erziehung? In: Drieschner, E., Gaus, D. (Hrsg.): Liebe in Zeiten pädagogischer Professionalisierung, Wiesbaden: VS, 7-26
- di Giacomo E., Krausz M., Colmegna F., Aspesi F., Clerici M. (2018): Estimating the Risk of Attempted Suicide Among Sexual Minority Youths: A Systematic Review and Meta-analysis. *JAMA Pediatr.* 172,12, 1145–1152
- Gräber, D. (2015): Nähe und Distanz. Ihre Bedeutung für die berufliche Identität in der Sozialarbeit. *Soziale Arbeit*, 64, 9, 329-334
- Heite, C. (2008): Ungleichheit, Differenz und ‚Diversity‘ --Zur Konstruktion des professionellen Anderen. In: Böllert, K. Karsunky, S.: Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: VS, 78–87
- Helsper, W. (2008): Ungewissheit und pädagogische Professionalität. In: Bielefelder Arbeitsgruppe 8: Soziale Arbeit in Gesellschaft, Wiesbaden: VS, 162-168

- Höblich, D. (2019): Sexuelle Orientierung. In: Grendel, T.: Sozialisation und Soziale Arbeit. Wiesbaden: Springer, 158-169
- Iser, A. (2011): Supervision. In: Thiersch, H., Otto, H.-U.: Handbuch Soziale Arbeit, 4. Auflage, München: Ernst Reinhardt, 1605-1613
- Israelashvili, J., Sauter, D.A., Fischer, A.H. (2020): Different faces of empathy: Feelings of similarity disrupt recognition of negative emotions. *Elsevier*, 87, 3, 3-13
- Krell, C., Oldenmeier, K. (2015): Coming-out – und dann...?! München, Deutsches Jugendinstitut e.V.
- Langer, A. (2013): Transkribieren – Grundlagen und Regeln. In: Friebertshäuser, Langer, B., Prengel, A.(2013): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. 4. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 515–526
- Lamnek, S., Krell, C. (2010): Qualitative Sozialforschung. 5. überarb. Auflage. Weinheim: Beltz
- Leck, M. (2018): Besonderheiten des Spannungsverhältnisses von Nähe und Distanz in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. *Deutsche Jugend*, 66, 9, 367-374
- Marxhausen, C. (2010): Identität – Repräsentation – Diskurs. Eine handlungsorientierte linguistische Diskursanalyse zur Erfassung raumbezogener Identitätsangebote. In: Stenschke, O., Wichter, S.: Wissenstransfer und Diskurs. De Gruyter, 9-19
- Mayring, P. (2016): Einführung in die qualitative Sozialforschung. 6. Auflage, Weinheim: Beltz
- Meuser, M., Nagel, U. (2005): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Bogner, A., Littig, B. Menz, W. (Hrsg.) (2005): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung.
- Prasse, M. (2021): Die Relevanz queerer Jugendzentren für trans\* und inter\* Jugendliche und junge Erwachsene am Beispiel NRW. In: Groß, M., Niedenthal, K.: Geschlecht: Divers. Die „Dritte Option“ im Personenstandsgesetz – Perspektiven für die Soziale Arbeit. Transcript Verlag, 201-210
- Preston, S. D., Hofelich, A.J., (2012): Many Faces of Empathy: Parsing Empathic Phenomena through a Proximate, Dynamic-Systems View of Representing the Other in the Self. *Emotion Review*, 4, 1, 24-33
- Rauh, B., Kreuzer, T. F., (2017): Grenzen und Grenzverletzungen in Bildung und Erziehung, Opladen: Barbara Budrich
- Scheer, U. (2004): Qu(e)erräume: Trans, Homo, Hetero. In: Hipfel, B., Klaus, E., Scheer, U.: Identitätsräume. Nation, Körper und Geschlecht in den Medien. Eine Topografie. Transcript-Verlag, 245-249
- Seifert, A., Sujbert, M. (2013): Phänomene der pädagogischen Entgrenzung: Konstruktionen des Phänomens Nähe und Distanz im institutionellen Alltag. In: G. Strobel-Eisele & G. Roth: Grenzen beim Erziehen. Nähe und Distanz in pädagogischen Beziehungen, Stuttgart: Kohlhammer 166-181
- Staub-Bernasconi, S. (2018): Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Teil II Soziale Arbeit als Disziplin und kritische Profession, 2. vollst. überarb. u. aktual. Auflage, Barbara Budrich, 111-245

Staudenmeyer, B., Kaschuba, G., Barz, M., Bitzan, M. (2016): Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung in der Jugendarbeit in Baden-Württemberg. Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg, Tübingen.

Steinke I. (2007): Qualitätssicherung in der qualitativen Forschung. In: Kuckartz U., Grunenberg H., Dresing T.: Qualitative Datenanalyse: computergestützt. Wiesbaden, VS

Thiersch, H. (2007): Nähe und Distanz in der Sozialen Arbeit. In: Dörr, M., Müller, B.: Nähe und Distanz. Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität, Weinheim & München: Juventa, 29-45

Schmid, V. (2007): Nähe und Distanz aus der Perspektive der Psychoanalytischen Pädagogik. In: Dörr, M., Müller, B.: Nähe und Distanz. Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität, Weinheim & München: Juventa, 47-57

Schütte-Bäumner C. (2010): Queer Professionals als Reflexionskategorie für die Soziale Arbeit. In: Kessl F., Plößler M.: Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Wiesbaden: VS

Thielsch, M. T., Brandenburg, T. (Hrsg.). (2012): Praxis der Wirtschaftspsychologie II: Themen und Fallbeispiele für Studium und Praxis. Münster: MV Wissenschaft, 81-104

Timmens, S., (2017): LSBT\*-Jugendliche und Erwachsene. (K)ein Thema für die Jugendforschung!?. Barbara Budrich, *Journal of Childhood and Adolescence Research*, 12, 2, 131-143.

## Internetquellen

Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V. (2021): Organisationen und Anlaufstellen. Internet: <https://interventionen.dissens.de/materialien/organisationen-anlaufstellen> (20.01.2021)

Duden (2021): Setting, <https://www.duden.de/rechtschreibung/Setting> (02.03.2021)

Girlz\*Space (2020): Girlz\*Space – Wer wir sind, <https://www.girlzspace.de/> (17.02.2021)

Instagram – about (2021), <https://about.instagram.com/de-de> (05.03.2021)

Hochschule der Künste Zürich (2021): Othering, <https://www.zhdk.ch/forschung/ehemalige-forschungsinstitute-7626/iae/glossar-972/othering-5894> (10.02.21)

Stellenausschreibung Lambda Berlin-Brandenburg e.V. (<https://www.lambda-bb.de/wp-content/uploads/2015/07/Stellenausschreibung-Honorarkraft-qats.pdf>) (02.03.2021)

## **Anhang**

Anhang 1 – Interviewleitfaden .....	44
Anhang 2 – Transkriptionsregeln.....	46
Anhang 3 – Kodierleitfaden .....	47
Anhang 4 – Interviewtranskripte .....	52

## Anhang 1 – Leitfaden des Interviews

Leitfrage	Checkliste – erwähnt worden?	Konkrete Nachfragen / Steuerungsfragen
Teil I Wie würdest du Queerness für dich definieren?	- eigene Auffassung von Queer-Sein?	
Thematisierst du deine Queerness auf der Arbeit?	- wie wird diese thematisiert	Wurdest du von Jugendlichen direkt danach (z.B. Label → schwul/lesbisch/bi etc. gefragt?)
Welche Rolle spielt deine sexuelle Orientierung für deine Arbeit mit queeren Jugendlichen?	- Beziehungsgestaltung	
Gibt es Vorteile für deine Arbeit in der queeren Jugendarbeit durch deine Selbstidentifikation?		<p>Wenn Ja: - Erläutere! Wie sehen diese aus?</p> <p>Wenn nein: - Gibt es Nachteile?</p> <hr/> <p>- Gibt es auch Nachteile?</p> <p>Wenn ja: - Erläutere! Wie sehen diese aus?</p>
Teil II Wie sieht für dich ein ausgewogenes Verhältnis von persönlicher	- in Bezug auf Beziehungen zwischen Adressa*tin und	Erläutere! Welche Faktoren?



Nähe und professioneller Distanz aus?	Sozialarbeiterin	
---------------------------------------	------------------	--

## Anhang 2 – Transkriptionsregeln

In Anlehnung an Langer (2013)

(unv. 00:00:00#)	Unverständliche Passage, Zeitmarker gibt Länge an
(.)	Sehr kurze Pausen bis zu einer Sekunde
( 4 )	Ab vier Sekunden, Pause in Länge
(?)	Stimme geht hoch
<u>betont</u>	Betont gesprochen
G e d e h n t	Gedehnt gesprochen
Eig / als eigentlich	Wortabbruch
Ich // also	Überlappung
((lacht))	Para- oder nonverbaler Akt, steht vor der entsprechenden Stelle
Da sagt die dann „komm her“	Zitat innerhalb der Rede
[Zustimmung]	Anmerkung der Transkribierenden

Satzzeichen wurden nur bei entsprechender Stimmlage/farbe verwendet

### Anhang 3 – Kodierleitfaden

Interview-partner:in	Ankerbeispiel	Paraphrase	Kategorie	Codes	Kommentar
B1 Z. 195-202	„Also ich hab für mich als ich zu [X] gekommen bin gesagt (.) und ich bin ja mit 29 zu [X] gekommen (.) ich treffe privat und ich date privat und ich befreundete mich privat nicht mit Menschen unter 27, weil das unsere Zielgruppe ist (.) queere Leute unter 27 (.) obwohl ich zwei Jahre älter war als meine Zielgruppe sozusagen, hab ich mir das selbst verboten, um genau diese Distanz zu wahren (.) weil queeres [STADT] ist sehr klein, auch wenn es eine große Stadt ist und die Wahrscheinlichkeit dass ich (.) also dass sich Kreise vermischen, privat und beruflich, ziemlich groß ist.“	Selbstaufgelegtes Datingverbot von queeren Personen unter 27 um Berufliches und Privates trennen zu können	Strategien im Umgang mit Nähe und Distanz	Strategien im Umgang mit Nähe und Distanz Balance von Nähe und Distanz Distanz	Weitere Beispiele für Belege: Z. 235 f
B2 Z. 382	„oder gibt es die Möglichkeit auch immer wieder mit individuellen Fall / oder kollektive Fallberatungen einzubinden“	Die Möglichkeit ist gegeben Kollegiale Fallberatung in Anspruch zu nehmen	Strategien im Umgang mit Nähe und Distanz	Strategien im Umgang mit Nähe und Distanz Reflexionsangebote auf der Arbeit	Weitere Bsp. Für Belege: Z. 387
B1 Z. 45-48	„Da ist ein autobiographischen Anteil sehr wichtig, da offen wir uns vor der Klasse um dann Fragen zu bekommen spezifisch zu unseren Identitäten aber auch allgemein und das ist so ein (.) ja ein wichtigen pädagogischen (.) Wert (...) von von unserer Arbeit“	Das Outing vor den Schüler*innen und die anschließenden Fragen stellen eine wertvolle pädagogische Methode dar	Arbeit mit der (queeren) Identität	Vorteil durch Queerness in der Jugendarbeit	
B2 Z. 522-526	„Ich arbeite ja wirklich als bewusstes pädagogisches Mittel mit meiner Biographie und dadurch kann ich mir gar nicht vorstellen, oder wünsche ich mir gerade gar nicht dass meine Identität in den Hintergrund rutscht weil das dann auch heißen würde, dass ich das nicht bewusst einsetzen kann, es befähigt mich	Die Arbeit mit der eigenen queeren Identität bringt, eine gewissen Form von Qualität und Authentizität mit sich	Arbeit mit der (queeren) Identität	Vorteil durch Queerness in der Jugendarbeit	

<p><b>B1</b> Z. 612-627</p>	<p>nämlich auch diesen Job mit einer gewissen Qualität und Authentizität durchführen zu können“</p> <p>„Es kann an deine Psyche ein bisschen angreifen [...] [weil] du kannst privat und dienstlich sehr schlecht trennen, also da musst du sehr viel arbeiten weil (.) natürlich beschäftige ich mich auch privat mit den Sachen mit denen ich mich beruflich beschäftige und dann passiert mir voll oft dass ich privat irgendwo bin und dann (.) denke ich ständig an Arbeit [...] und also der Burnout (.) Potenzial ist bei Sozial Arbeiter(.)innen hoch aber bei bei so einem Bereich noch höher weil die / also es ist super schwer sich da abzugrenzen und zu sagen ok jetzt ist / jetzt hab ich meine to-dos auf der Arbeit gelassen und jetzt bin ich Privatmensch“</p>	<p>Durch queere Identifikation überlappen privates (Alltag) und professionelles (berufliches) Interesse, was eine Abgrenzung schwer macht und zur Vermischung der Ebenen führt</p>	<p>Besondere Herausforderungen</p>
<p><b>B2</b> Z. 418-429</p>	<p>„Ich kann mir sehr gut vorstellen, dass ja auch durch ne queere Verortung ja auch die Orientierung und die Geschlechtlichkeit zu einem Politikum gemacht wird oder ne (?) irgendwie wird das ja von einem erwartet und irgendwie tut man's auch und sowieso wenn's mit dem Job (.) verknüpft ist und (.) vielleicht hab ich's da am Anfang nicht als Belastung empfunden weil ich gesagt habe na ja wir sind ja hier in einer großen Bubble und das ist ja irgendwie da läuft das dann so nebenbei und warum soll ich nicht kurz zurück schreiben und hab das dadurch weniger als Arbeit verstanden und konnte aber auch dadurch nicht meine Grenzen klar ziehen (.) also ich glaube schon, dass so das (.) die Kategorie queer und die Kategorie politisches Agieren da schon auch reingespielt haben.“</p>	<p>Engagement in queeren Bereichen findet sowohl im Arbeitskontext, als auch im Privaten, statt. Deshalb fällt das nicht-Beantworten von themenbezogenen Fragen von Seiten der Arbeit, während der Freizeit sehr schwer</p>	<p>Besondere Herausforderungen</p>
	<p>Vermischung Ebene Beruflich/Privat</p> <p>Spezifisch Queer</p> <p>Fehlende Abgrenzung</p>		<p>Spezifisch Queer</p> <p>Überschneidungen von Freizeit und Alltag</p>

<p><b>B2</b> Z. 486-500</p>	<p>„<u>S</u>eh ich das als Herausforderung (...) eben immer wieder von <u>o</u>thering betroffen zu sein, also immer wieder <u>ne</u> neu / also in der Differenzkategorie Begehren oder Geschlecht gelabelt zu werden [...] und (...) dass das auf jeden Fall irgendwann ermüdend ist und das immer wieder / dieses Label zu bekommen und [...] dadurch (...) einem irgendwie vielleicht in gewissen Bereichen eine Expertise zugesprochen wird, die man aber gar nicht bedienen möchte von wegen „<u>n</u>aja <u>u</u>nterhalt du dich doch mal mit der“ [...] „<u>d</u>u kannst ja mal mit der quatschen weil du weißt ja wie's ist“ so oder „<u>f</u>ür könntest ja <u>c</u>onnecten über den Punkt“ und ich denk mir aber so <u>o</u>ah läuft / <u>f</u>unzt irgendwie gar nicht mit der so, will ich gar nicht ((lacht))“</p>	<p>Die Kompetenz als Sozialarbeiterin spielt keine Rolle mehr, wenn externe Arbeitsaufträge nur auf Grund der Zugehörigkeit einer „anderen“ Gruppe, erfolgen</p>	<p>Besondere Herausforderungen</p>	<p>Othering</p>
<p><b>B1</b> Z. 385-393</p>	<p>„Was so kleine Grenzverletzungen sind (...) bei mir (...) dass zum Beispiel Menschen [...] ich versuch halt ja <u>ne</u> sympathisch und warm mit meinen Ehrenamtlichen zu sein und das Menschen das vielleicht missverstanden haben oder dachten, dass dann da mehr ist von meiner Seite und dann mich privat quasi anschreiben oder (...) genau sagen „B1 willst du nicht zu der Party mit mir gehen“ [...] genau so Annäherungsversuche (...) ja oder ich mein wir haben jetzt mittlerweile so Diensthandys aber das (...) trotzdem haben viele Menschen meine private Handynummer noch und die schreiben dann [...] auch am Wochenende noch Sachen die nicht direkt was mit der Arbeit zu tun haben“</p>	<p>Grenzverletzungen können sein, wenn jemand versucht im professionellen Kontext privater zu werden, als gewünscht. Machtgefälle spielen dabei eine Rolle</p>	<p>Grenzverletzung</p>	<p>Nähe</p>
<p><b>B2</b> Z. 297-301</p>	<p>„Und was ja ganz klar auch nochmal rückblickend (...) das Ganze ja als krasses Beispiel nimmt / einerseits erzählen</p>	<p>Mit dem Fragen nach dem Instagramprofil wird versucht Nähe</p>	<p>Grenzverletzung</p>	<p>Nähe Nähe durch Schüler*in</p>

			herzustellen, welche konträr zu der professionellen Distanz ist			
<b>B1</b> Z. 588-595	wir irgendwie intimste Details unseres Lebens und zehn Minuten später - weil das immer am Ende ist - fragen uns dann Menschen "hey darf ich vielleicht deinen Instagram Account haben und dann kann ich euch folgen" und das geht so gar nicht"	Es passiert sehr oft, dass queere Menschen überhaupt so (...) deren Professionalität abgesprochen wird nur weil sie queer sind (...) ja also das passiert quasi in anderen Gremien also wenn wir irgendwo sind wo es kein queerer Ort ist ((lacht)) also zum Beispiel Fachgesprächsrunden oder so ich bin ja (...) AK-Sexualpädagogik zum Beispiel also im [STADT] AK oder in anderen Kreisen mit Mädchenarbeit oder so und dann ist es so "och die schon wieder mit mit ihren Themen" und so (...) und das wird immer ein bisschen abgeschmettert (...) genau oder es wird Fachwissen abgetan"	In nicht-queeren Kontexten kommt es dazu, dass die Professionalität abgesprochen wird und Themen nicht ernst genommen werden	Deprofessionalisierung als Diskriminierungsmechanismus	Diskriminierung Nachteil durch Queersein	
<b>B1</b> Z. 577-587	"Ich glaube das wir [...] im Bezug auf Lobbyarbeit viel unsere Projekte (...) gut begründen müssen ne mit Politiker(innen und Geldgeber(in)) innen ne und (...) ich glaube es hat schon so ein "ahja du sagst das natürlich so weil es dich selbst betrifft", also es ist so es wird so ein bisschen abge / so ein bisschen banalisiert, dass es wichtig sei, weil es betrifft uns selbst (...) das ist so ein bisschen "ja ihr seid nicht Interessenvertretung für eure Jugendlichen sondern für euch selbst" [...] das erfordert viel mehr Argumentationsfähigkeit [...] also manchmal werden wir delegitimiert"	Der Eindruck entstand, dass queere Themen von Politiker*innen und Geldgeber*innen nicht ernst genommen werden, und das Beantragen von Projekten eine Schwierigkeit darstellt, da den Sozialarbeiter*innen abgesprochen wird die Interessen der Jugendlichen vertreten zu können	Deprofessionalisierung als Diskriminierungsmechanismus	Diskriminierung Nachteil durch Queersein		
<b>B2</b> Z. 500-505	"Oder in der Gruppe hab ich immer wieder der Themen wie: was passiert eigentlich	Das Einbringen eines geschlechtersensiblen	Deprofessionalisierung als Diskriminierungsmechanismus	Diskriminierung		

	<p>wenn ein trans-Mädchen zu uns kommt, angesprochen das heißt ich hab immer wieder queere Themen stark gemacht und (...) natürlich liegt das auch an mir / an meinem beruflichen Interesse, das kann man nicht ganz loskoppeln aber es war schon klar, da ist X wieder mit ihren queeren Themen“</p>	<p>Themas hatte zur Folge, dass sich nicht inhaltlich damit auseinandergesetzt wurde. Stattdessen wurde das Thema mit der Identität der Sozialarbeiterin verknüpft und ihm eine grundlegende Relevanz und Legitimation abgesprochen</p>	<p>mus</p>	<p>Nachteil durch Queer- sein</p>	
--	---	---	------------	---------------------------------------	--

## Anhang 4 – Interviewtranskripte

### Transkription Interview B1

Projekt	Bachelorarbeit „Nähe und Distanz in der Sozialen Arbeit. Welchen Herausforderungen müssen sich queere Sozialarbeiter*innen in der queeren Jugendarbeit stellen?“
Interviewpartnerin	B1
Datum der Aufnahme	18.12.20
Länge des Interviews	01:00:30
Besonderheiten	Via Zoom



I: Vielen Dank, ok, ich hab jetzt meine Fragen so ein bisschen in drei Teile sortiert und würde die dann immer einfach Ansagen, damit du weißt wann was auf dich zukommt genau (.) der Erste Teil der besteht daraus dich zu deiner sexuellen Orientierung und deiner Queerness zu fragen, dann würd ich übergehen zu einem Teil in dem's um Nähe und Distanz geht und dann abschließen mit den Herausforderungen und den Abschlussfragen. #00:03:11-9#

B1: mhm #00:03:11-9#

10 I: die erste Frage die ich an dich hätte wär (.) wie würdest du (.) Queerness (.) für dich (.) definieren? #00:03:18-6#

B1: hm also wie ich allgemein ich queer definiere, nicht wie ich mich positioniere? #00:03:23-1#

15

I: genau erstmal wie du (.) wie du allgemein Queerness definierst #00:03:26-6#

B1: hm #00:03:26-6#

20 I: aber auch was für genau was für ne persönliche Definition es hat. Ich möcht jetzt so ein bisschen absehen von (.) einer politischen Definition (...) #00:03:35-5#

B1: ja also für mich ist queer einerseits eine Haltung eine politische Haltung (...) die Heteronormativität und cis-Normativität in Frage stellt oder dagegen kämpft (.) so (..) und ist auch (.) ja als Sammelbegriff von (.) Identitäten die nicht cis-hetero oder endo-dyadisch sind (5) ja also (...) da bin ich (.) vielleicht in manchen Hinsichten gibt's da Diskussionen intern in der queere Community als zum Beispiel inwiefern Polyamorie (.) queer ist, also ob anamo/anomatativität auch ein (..) Queernes s-Faktor ist quasi also wenn man denkt ok man kämpft gegen so zweier Beziehungen die romantisch sind (.) sexual (.) und (...) genau also diese dieses Konzept, aber für mich ist Polyamorie nur eine Lebensform (.) die auch cis-hetero Leute halt haben können die überhaupt nichts mit queer zu tun haben also auch von diese politische Haltung und deswegen würd ich da raus nehmen genau ((lacht)) #00:04:57-1#

I: mhm ok (...) ja vielen Dank (..) und (.) thematisierst du deine Queerness auf der Arbeit? #00:05:06-6#

B1: ja ((lacht)) (..) also wir arbeiten mit unseren eigenen Identitäten (..) und das ist ein sehr große Aspekt also nicht nur mit der Queerness sondern auch mit andere Identitäts (.) merkmale also in Bezug auf andere Diskriminierungsformen oder Erfahrungen auch aber Queerness ist auf jeden Fall (..) schon Thema also vielleicht nicht unbedingt auf der organisatorische Ebene von dem Verein müssen wir nicht ständig sagen wie wir uns grade positionieren so (.) aber dadurch, dass ich Workshops mache an Schulen hauptsächlich (.) da ist ein autobiographischen Anteil sehr wichtig, da outen wir uns vor der Klasse um dann Fragen zu bekommen spezifisch zu unseren Identitäten aber auch allgemein



50 und das ist so ein (..) ja ein wichtigen pädagogischen (..) Wert (...) von von unserer Arbeit #00:06:02-7#

I: ok das heißt du wirst auch von Jugendlichen jetzt in deinem Job auch direkt danach gefragt (..) hab ich das richtig verstanden? #00:06:10-8#

55 B1: genau ja also // beziehungsweise wir wir stellen uns zur Verfügung unsere Identität genau (..) und outen uns und sind im Prinzip als Vorbildfunktion auch für die Ehrenamtliche in Verein (..) schon als queer geoutet genau #00:06:26-7#

60 I: mhm (..) ok spannend ja (..) und arbeitet ihr auch direkt mit Label (?) (...) also Label im Sinne von lesbisch, schwul, bi, trans, inter (?) oder sei / oder ist das eher so wir sind queer und queer bedeutet das ohne direkt quasi sich persönlich zu labeln? #00:06:54-6#

65 B1: wir hatten tatsächlich in eine Mitgliederversammlung die Diskussion weil früher hatten wir in der Satzung drin "[X] ist ein Verein für" und dann die ganzen Buchstabensalat und es gab halt mehrere Satzungsänderungen und wir haben / also [X] hat ja vor dreißig Jahre jetzt dieses Jahr angefangen also (..) wir ham dreißi / dreißigstes Jubiläum und es hat natürlich in den neunziger angefangen mit schwul lesbisch nur und dann kamen immer mehr Buchstaben dazu  
70 #00:07:22-7#

I: ja ((lacht)) #00:07:22-7#

75 B1: (...) also es gab immer Satzungsänderung irgendwann zu Trans und vor, wenn ich mich nicht irre, zwei Jahre oder drei Jahre hatten wir Inter ja (..) also Intersternchen Intergeschlechtlichen ja und da ham wir uns entschieden das I noch mit reinzunehmen von Intergeschlechtlichkeit und dann ham wir gesagt in im Zuge dessen ok äh diese Buchstabensalat ja schließt viele Identitäten a u s (..) und wir nehmen in der Satzung, dass wir queer als Begriff benutzen und  
80 zwar erklären aber sagen diese Buchstabensalat ist nicht endgültig oder nicht (..) ja nicht nich fertig also es können noch andere Identitäten dazugehören, deswegen fassen wir queer als Vorreiter (..) genau weil bestimmt in ein paar Jahren neue Begriffe oder identitäts / Identitäten quasi mit bestimmte Begrifflichkeiten kriegen, die wir noch nicht genau noch nicht drauf haben und nicht wir deswegen ein neue Satzungsänderung zu machen (..) [ / ((lacht))] (..) haben wir so gemacht und wir suchen entsprechend manchmal das so auszuformulieren wenn  
85 grade so wir mit Zielgruppen sprechen die mit queer nich viel zu tun haben oder nich viel Ahnung also so Politiker(.)innen oder (..) genau so allgemein Pädagog(.)innen oder so die nicht queere Bildung oder Queerarbeit machen sagen  
90 wir schon was es Bedeutet / kann (?) aber wir versuchen das zu vermeiden und einfach über queer zu sprechen ja #00:08:53-6#

I: ja (...) ok (..) aber du hast vorhin gesagt, dass du auch mit queeren Jugendlichen arbeitest oder? Hab ich das falsch verstanden // #00:09:02-9#  
95

100 B1: //genau also also [X] ist ein Ehrenamt basierten Verein also alle Projekte und Gruppen sind von Ehrenamtlichen mitgetragen (?) wir sind sieben Hauptamtliche Angestellte die quasi die Projekten anleiten und begleiten aber die (.) die Hauptarbeit machen Ehrenamtliche die sich selbst auch als queer irgendwie positionieren genau und in meinem Projekt also bei [PROJEKT] spezifisch wir bilden quasi Ehrenamtliche aus die dann die Workshops auch durchführen #00:09:36-8#

105 I: ah ja // #00:09:36-8#

B1: // genau #00:09:36-6#

110 I: und alle (..) ehr / also alle Mitarbeitenden sind in irgendeiner Weise queer? #00:09:46-4#

B1: ja #00:09:47-3#

115 I: ok gut (...) gibt es Vorteile für deine Arbeit in der queeren Jugendarbeit durch deine Selbstidentifikation? #00:09:59-6#

120 B1: (5s) j a ((lacht)) also (..) auf jeden Fall also wir arbeiten wie gesagt mit unseren eigenen Erfahrungen und (..) ich finde da eine (.) natürlich sind (..) die Erfahrungen die queere Leute machen sehr vielfältig und das ist auch ok so das wollen wir auch anerkennen das natürlich wir nicht stellvertretend für alle sprechen können aber wir sind zumindest mit unsere Identität ja (.) ne Art positiven Vorbild sag ich jetzt, natürlich sind nicht alle Erfahrungen positiv die wir gemacht haben das ist auch gut so / zu thematisieren das nicht alles positiv ist, aber trotzdem (.) ja wir haben, keine Ahnung, ein ein bestimmten Stellenwert sage ich jetzt für die Jugendliche im Sinne von ok, wir haben eine fertige Ausbildung, wir haben eine akademische Ausbildung, wir haben / wir verdienen Geld mit unsere eigene Identität und und Erfahrung und wissen (..) genau es ist (..)ja es ist schon (..) find ich also hat einen pädagogischen Wert auf jeden Fall (.) ich weiß nicht was da / dahin gemünzt war die Frage ((lacht)) äh #00:11:13-0#

130 I: ja doch genau (..) doch auf jeden Fall aber glaubst du, dass auch Nachteile dadurch entstehen? #00:11:25-5#

135 B1: (..) [*nachdenklich*] naja wir sind mit unseren Erfahrungen oder mit meinen bin ich auch eingeschränkt andere Erfahrungen vielleicht mir (..) ja also zu verstehen (unv.) also ich versuche alle möglichen Erfahrungen, also ich bin zum Beispiel cis und wir arbeiten ganz ganz ganz viel zum Thema Transgeschlechtlichkeit, Intergeschlechtlichkeit und ich mach viel Sensibilisierungsarbeit auch in der Richtung auch wenn ich cis und endo bin aber (..) natürlich hat da eine Einschränkung, dass ich nur eine Form also eine Erfahrungswert hab oder halt  
140 ein / meine eigene (?) aber es ja, ich mein durch Austausch können wir das ein bisschen entgegen Werten (..) aber als Nachteil (5) ich mein wir kriegen manchmal Anfeindungen von außen, also gerade so (..) ja rechtsnationalistische, rechtsextreme Ecke, AFD und so (...) also das ist / also bis jetzt war keine / kein

- 145 Angriff direkt persönlich (?) aber wir als Verein weil wir queere Arbeit machen und weil wir queer sind schon (..) genau bis jetzt ist es nicht so weit gegangen, dass wir irgendwie Privatangriffe hatten deswegen, aber wir sind schon in der Öffentlichkeit geoutet also es könnte schon Gefahren bringen (..) ja #00:13:04-8#
- 150 I: Hast du in der, in deiner Arbeit in der Schule schon das erlebt, dass dir da Feindseligkeiten irgendwie entgegengetreten sind (?) #00:13:13-8#
- 155 B1: ja also sowohl an mir direkt oder auch an Co-Teamenden, also wir gehen immer mindestens zu zweit in die Workshops (..) und es gab auf jeden Fall viel Homo/Transfeindlichkeit (..) direkt von Schüler(.)innen (..) ja die meisten können wir gut (..) abwenden, oder gut einsortieren und gut damit arbeiten wenn es so (..) ja also was am meisten vorkommt sind so Männlichkeiten die zum Beispiel sich in deren Heterosexualität angegriffen fühlen weil wir da über Queerness sprechen und (..) und dann können wir halt damit arbeiten und mit denen sprechen ob wir was / also dass wir halt queer sind "warum bedroht das deine Männlichkeit?" zum Beispiel. Na, also wer könnte jetzt auch (unv.) aber manchmal hatten wir schon krassere Anfeindungen wo es wo es für mich am (..) am ersten darum ging halt meine Co-teamende zu schützen weil das sind auch Ehrenamtliche, das sind quasi meine Schutzbefohlenen auch gleichzeitig und da war mir wichtiger deren Schutz vorzunehmen als diese Bildungsarbeit quasi fertig zu kriegen oder zu / nach unseren Zielangaben fertig zu kriegen und da hab ich Workshops teilweise abgebrochen und mich um meine Co-Teamenden gekümmert also (..) das gab's schon auch #00:14:40-7#
- 160
- 165
- 170 I: ok dann würd ich jetzt zum zweiten Teil kommen, nämlich zum Teil Nähe und Distanz und dem Umgang damit und würde dich gern fragen, wie für dich ein ausgewogenes Verhältnis von persönlicher Nähe und professioneller Distanz aussieht #00:15:01-5#
- 175 B1: mhm (..) ja das ist ein für mich wichtiges Thema in so einem queeren Verein, weil ich merke es auch mit / wenn ich mich austausche mit anderen Menschen die so allgemein in der Jugendarbeit tätig sind, ist es ganz ganz anders weil die eine viel größere Distanz aufbauen können als wir (..) wir arbeiten ja eben mit unseren Erfahrungen, teilweise auch negative Erfahrungen, teilweise
- 180 auch traumatischen Erfahrungen und wir sehen das aber auch als wichtige Botschaft für die Jugendlichen, dass sie auch wissen ok, manche haben auch Psychiatrieerfahrung, manche haben Therapieerfahrung also zusätzlich zu dem (..) Zwang (..) Transtherapien (..) also ne, mental health issues, also so psychische Gesundheit (..) also wir haben / wir versuchen viele andere Bereiche
- 185 auch transparent rüberzubringen was vielleicht in anderen Jobs der Sozialen Arbeit ein no-go wäre, dass wir zum Beispiel über selbstverletzendes Verhalten sprechen oder so also eigene Erfahrungen damit (?) (..) ich hab ja auch (..) bis vor einigen Jahren viel Beratung gemacht und mich auch um die Jugendleiter(.)innen gekümmert also ich war in anderen Projekten drin (..) und
- 190 (..) auf jeden Fall besprechen wir viel mehr persönliches, so als also auch in der Beratung, dadurch, dass die meisten Menschen die ich berate oder beraten

195 habe, gleichzeitig Nutzer(.)innen oder Ehrenamtliche von dem Verein sind und  
die ich von anderen Projekten kenne und entsprechend sie mich auch näher  
kennen, also auch private Sachen von mir kennen, dann ist es in einem Bera-  
tungskontext eine ganz andere Nummer als würde ich, keine Ahnung, in einer  
200 Beziehungsberatungsstelle arbeiten und da kommt eine / oder eine Jugendbe-  
ratungsstelle und da kommt eine Person die ich nicht kenne (.) dann würde ich  
natürlich von mir nicht so viel preisgeben. Aber wir sind in so einem bisschen  
verschobenen Verhältnis mit den Nutzer(.)innen (...) und deswegen ist für mich  
205 die Ausgewogenheit also als erstes was für mich in Ordnung ist und für jede  
einzelne hauptamtliche Person (.) da haben wir auch Unterschiede also wir ha-  
ben auch viel darüber gesprochen, weil zum Beispiel in anderen Projekten (.)  
also ich hab für mich, jetzt hüpf ich, also ich hab für mich als ich zu [X] gekom-  
men bin gesagt (.) und ich bin ja mit 29 zu [X] gekommen (..) ich treffe privat  
210 und ich date privat und ich befreunde mich privat nicht mit Menschen unter 27,  
weil das unsere Zielgruppe ist (.) queere Leute unter 27 (..) obwohl ich zwei  
Jahre älter war als meine Zielgruppe sozusagen, hab ich mir das selbst verbo-  
ten, um genau diese Distanz zu wahren (..) weil queeres [STADT] ist sehr klein,  
auch wenn es eine große Stadt ist und die Wahrscheinlichkeit dass ich (..) also  
215 dass sich Kreise vermischen, privat und beruflich, ziemlich groß ist (.) also es ist  
sehr typisch, dass Mensch zu einer queeren Party geht und Leute halt / also  
Nutzer(.)innen oder Ehrenamtliche trifft na und wie will man da auftreten oder (.)  
je nachdem was das für eine Party ist ist das kein Problem, kann man "hallo"  
sagen weitergehen (.) ab e r was ist wenn es eine Sexparty ist, oder wenn es  
220 (..) n a also es gibt bestimmt Bereiche wo ich sage ok da will ich nicht in einen  
privaten Kontext mit meinen (..) Schutzbefohlenen also Nutzer(.)innen also meine  
Ehrenamtlichen sind ja auch im Prinzip wie Schutzbefohlene, auch wenn sie in  
meinem Team sind (...) ist für mich so ein Tabu und wir haben das halt im Team  
besprochen und es gibt andere Hauptamtliche die gesagt haben "naja in mei-  
nem Projekt habe ich Leute, also Ehrenamtliche (.) mit denen ich privat auch  
225 befreundet bin" (...) und sie treffen sich privat zum Beispiel (..) also sie verabre-  
den sich extra es ist nicht so "ich treff die irgendwo" sondern (.) es ist absicht-  
lich (...) und (..) ja und die haben für sich das für ok empfunden also (.) und für  
alle Beteiligte n und ich denke ok wenn das für die ok ist, dann ist es für die de-  
ren Maßstab so. Also was verboten ist, ist auf jeden Fall das sind sexuell-ro-  
230 mantische Beziehungen das ist klar (.) aber auch Freund(.)innenschaften da ist  
s o sag ich jetzt eine Grauzone wo jede Person für sich entscheiden muss. Also  
ich (.) natürlich hab ich (.) Sympathien oder Antipathien bestimmten Menschen  
in meinem Team also meinen Ehrenamtlichen und klar denk ich mir oh wenn  
diese Person (..) ich könnte super gut befreundet sein aber ich versuch das  
235 nicht zu machen ((lacht)) [/: Zustimmung ((lacht)) ] (..) ich versuche d a eine Li-  
nie z u (.) zu ziehen (...) genau was schwierig ist, weil natürlich es auch pas-  
siert, dass Leute mit denen ich befreundet war dann zu [X] gekommen sind  
oder dann andersrum was passiert, wenn eine Person dann nicht mehr bei [X]  
ist, "darf ich dann(?)" ((lacht)) also für mich bilden sich bei [X] unter den Men-  
schen erstmal ganz viele enge Beziehungen na also (..) des ist / muss man  
auch bedenken, dass [X] ein Ort ist wo Jugendliche vielleicht zum ersten Mal  
sich wohl und geschützt fühlen und vielleicht als einziger Raum geoutet sind  
zum Beispiel und dann sehr enge Erfahrungen mit Menschen machen und (.)

240 das will ich denen bewahren und geben und will mich da nicht so einmischen  
((lacht)) (...) das in Bezug auf Beziehungen aber in Bezug auf was ich von mir  
preisgebe da bin ich ziemlich transparent und offen (..) also (...) und das ist für  
jede Person auch anders (.) also es gibt kein / keine einheitliche Regelung (.)  
wir sprechen zwar darüber, Supervision und so weiter (..) a ber da muss jede  
245 Person für sich gucken. #00:21:15-0#

I: Ok (..) habt ihr (..) s o ne Art Schutzkonzept oder sowas (?) also von der /  
habt ihr als [X] als Verein so ne so n ja genau so n Schutzkonzept (?)  
#00:21:28-0#

250 B1: // also wir hab e n sowas was alle Einrichtungen in der Kinder und Jugend-  
arbeit haben müssen, also so ein Fahrplan (..) bei Kindeswohlgefährdung (.)  
oder Anhaltspunkte (...) genau da haben wir auch in unserem Fahrplan, oder  
Schutzkonzept (..) Menschen drin na wir müssen ja immer eingeben wer die  
255 (unv., #00:21:50-1#) Fachkraft und so weiter und da haben wir Menschen drin  
die auch auf jeden Fall Trans- und Intersensibel sind (.) we i l wenn wir mal mit  
Kindeswohlgefährdung zu tun hatten (...) ja wir haben so ein bisschen (.) viel-  
leicht eine andere pädagogische Haltung als andere Einrichtungen (.) also wir  
rennen nicht sofort zur Polizei (?) oder wir rennen nicht sofort zum Jugendamt  
260 (...) weil leider viele von unseren Jugendlichen schlechte Erfahrungen damit ge-  
macht haben, dass sie misgendet wurden oder dass (..) ja also ich finde unse-  
re Jugendlichen sind oft mehrfach diskriminiert also dass sie (.) viele wurden  
schon in der Jugendhilfe also in der ambulanten Jugendhilfe oder also haben  
entweder schon Hilfe zur Erziehung also Maßnahmen in der Familie gehabt  
265 oder viele wohnen außerhalb der Familie in Jugendeinrichtungen oder so (...)  
genau und deswegen haben wir erstmal so einen Fahrplan wo wir mit einer  
Transperson zum Beispiel sprechen, die (unv., #00:22:57-7#) Fachkraft ist und  
mit der gucken wir ok was / wo / was tut der Person gut und sind da sehr trans-  
parent mit den Betroffenen also dass wir alles mit denen besprechen bevor wir  
270 irgendwas machen so (.) [*I: Zustimmung*] (.) also es gab sehr selten Fälle wo  
wir über den Kopf hinweg (.) und da war (..) also von den Jugendlichen oder der  
betroffenen Person selbst (..) entscheiden mussten und das war eher weil wir  
einen digitalen Kontakt hatten mit sehr konkreten Suizid (..) vorstellungen (..) und  
da haben wir tatsächlich die Polizei eingeschaltet um die Adresse aufzusu-  
275 chen um diese Person zu schützen, aber da hatten wir keinen direkten Kontakt  
zu der Person es gab für uns keine andere Möglichkeit (.) aber die Frage war  
was anderes ne (?) ((lacht)) also wir haben (.) genau wir haben so ein Schutz-  
konzept, was wir noch nicht so gut ausgearbeitet haben i s t in Bezug auf sexu-  
alisierte Gewalt (.) da haben wir kein konkretes Schutzkonzept (...) wir haben so  
280 eine nicht ausgeschriebene ((lacht)) (..) Konzept sag ich jetzt, also wir haben  
so ein (..) ein e (..) ja eine gemeinsame pädagogische Haltung, dass (.) sexuelle  
Kontakte in Ordnung sind ((lacht)) (.) natürlich dürfen wir keine Räume zur Ver-  
fügung stellen so (..) aber was wir nicht sehen, sehen wir nicht (4) so ja  
#00:24:32-7#

285 I: mhm (...) betrifft das a u c h quasi (...) bei [X] tätige und Jugendliche (?)  
#00:24:44-6#

290 B1: (5) das verstehe ich nicht // #00:24:46-6# #00:24:46-6#  
I: also // #00:24:46-6#

B1: also Hauptamtliche (?) #00:24:46-5#

295 I: genau also weil du gerade meintest "was wir nicht sehen, sehen wir nicht" be-  
trifft das dann auch sexuelle also sexuelle Kontakte zwischen Mitarbeitenden  
bei [X] und Jugendlichen (?) // #00:24:56-5#

B1: nein #00:24:59-3#

300 I: nein, ok #00:24:59-3#

B1: also das ist (.) das ist auf jeden Fall (..) das ist ja rechtlich nicht erlaubt und  
das ist klar also deswegen (..) wir haben sogar (...) ein Schutzkonzept das wir  
305 sagen, dass (..) die Gruppenleitungen oder alle Ehrenamtlichen die eine Positi-  
on, also ein Amt haben wo auch ein Machtverhältnis besteht also sprich die eh-  
renamtliche Gruppenleitung von den Gruppen (..) die Menschen die Vorstand  
oder Beirat machen die sind ja auch Jugendliche ehrenamtlich (.) die dürfen  
auch keine sexuell-romantischen Beziehungen mit anderen Ehrenamtlichen ha-  
310 ben die quasi unter denen sind von eine (.) einem Machtverhältnis her also das  
ist auch (.) schriftlich verankert und die unterschreiben das auch und wir sagen  
wenn sich da was anbahnt, weil es sehr typisch ist na, also du bist in einer Ju-  
gendgruppe und verliebst dich in die Gruppenleitung also das ist so einfach Ju-  
gendrealität (..) das passiert sehr oft, aber wenn es andersrum passiert, dass  
315 zum Beispiel eine Gruppenleitung verguckt in einen Gruppenteil (...) wir reden  
eben auch viel darüber in den Gruppenleitungstreffen, dass sie transparent sein  
sollen und dass das passiert, das wissen wir, wir können das nicht verhindern,  
aber wenn das passiert dann muss die Verantwortung von der Gruppenleitung  
320 kommen und dass sie das halt transparent machen und dann entsprechend die  
Gruppe verlassen, die Gruppenleitung, also dass die gruppenteilnehmende Per-  
son trotzdem weiter bleiben kann, weil die ist quasi eher zu schützen (..) und  
dann die Gruppenleitung gehen muss, was für die Gruppe oft schwierig ist (..) wenn  
es eine beliebte Gruppenleitung ist (.) natürlich doof so für die meisten,  
325 aber das ist für uns auch (..) ein wichtiges (..) auch wenn nirgends so geschrie-  
ben ist (..) die sind beide ehrenamtliche, aber wir sehen da auch so ein Macht-  
verhältnis und deswegen sagen wir dann (.) funktioniert's nicht (4) ja genau des  
(.) das ist auf jedenfall auch drin (..) was wir manchmal hatten ist sowas wie ei n  
e Praktikperson mit einer Vorstandsperson zusammen (..) also unser Vorstand ist  
ja ehrenamtlich aber es sind eben auch junge Menschen und eine Praktikperson  
330 ist theoretisch auch angestellt (?) also kriegt / also die Praktikmenschen kriegen  
zwar kein Geld bei uns weil die FSJ machen aber (..) ist theoretisch von einer  
person a h l Verantwortung von dem Vorstand in Bezug auf die Praktis also es  
ist schon irgendwie eine Art Machtverhältnis (..) und den Fall hatten wir auch (..) und  
es war schwierig also (..) wir hatten gesagt "entweder du beendest das  
335 ((lacht)) Praktikum, oder du du (.) verlässt den Vorstand" j a aber dadurch, dass

es auch schwierig ist auch Vorstandspersonen zu finden ((lacht)) (..) da hat dann tatsächlich die Praktikumperson dann (..) das Praktikum beendet #00:28:11-1#

340 I: Spannend (...) ja wie (..) definierst du Grenzverletzungen für dich #00:28:22-1#

B1: (5) Grenzverletzungen sind finde ich definiert immer von der Person die sich verletzt fühlt (?) und wo für die (..) betroffene Person eine Grenze überschritten wird, also ich weiß nicht ob das ((lacht)) also (5) ja (...) also manchmal sind Grenzverletzungen also ich finde Grenzverletzungen sind fast alltäglich so (..) manche sind vielleicht schwerwiegender als andere ne also sowas wie (..) gut jetzt ist Corona jetzt können wir uns nicht anfassen, aber wir hatten auch viel die die (..) Diskussion bei [X], wir haben uns früher immer umarmt / alle so (..) also es ist so eine gängige Praxis so sich zu umarmen und wir haben zwar gefragt so "möchtest du umarmt werden" und manche Menschen haben gesagt "nee heute nicht" und das war auch ok und das haben wir auch akzeptiert und das war auch gut so a b e r manche Menschen fühlen sich sogar unwohl, wenn für die Umarmen nicht in Ordnung ist (..) trotzdem gefragt zu werden und zu sehen dass sich alle umarmen weil jetzt, während Corona ist das natürlich was anderes ne ((lacht)) jetzt vor [Störung der Verbindung #00:29:42-5#] vor Pandemiezeit (..) genau und es kann auch sein dass zum Beispiel zwei knutschende Menschen im Café auch eine Grenzverletzung so, also ich möchte das nicht sehen also ne (..) also es gibt so (...) unterschiedliche Arten von Grenzverletzungen und bei uns ist auf jeden Fall eine Linie sobald Diskriminierung halt stattfindet (..) also eine Grenzverletzung im Sinne von eine Person wird ständig misgendet oder eine Person wird ständig nach irgendetwas gefragt, was die Person nicht möchte (4) ja also wir haben eine niedrige Toleranzgrenze was sowas angeht (..) was so Alltagsübergriffe angehen (..) vor allem so Mikroaggressionen (...) und ich glaub das erzeugt auch eine höhere Sensibilität unter den Nutzer(.)innen also die sind sehr sehr sensibel und vorsichtig und das wird uns auch teilweise vorgeworfen ((lacht)) dass es sehr hochschwellig ist bei [X] zur Zeit weil die Leute so ein bisschen angst haben so "was darf ich, was sag ich" (...) also wir versuchen trotzdem zu sagen es gibt eine Fehlerfreundlichkeit und gerade so Menschen die so sagen "hey du ich hab von diesen ganzen Themen und Diskursen überhaupt keine Ahnung, also das ist für mich neu, aber ich möchte das lernen" das ist für uns (..) ganz ok und ganz willkommen (..) aber wir wissen von Leuten die sagen "woah das ist (..) ich fühl mich da wenn ich nicht Genderstudies studiert hab, dass ich dann gar nicht sprechen kann" ((lacht)) so (4) ja und da denk ich mir natürlich so welche Jugendlichen schließen wir dann damit aus also zu uns kommen Jugendliche die nicht alle akademisiert sind oder so, also bei weitem nicht, aber trotzdem (..) irgendwie schon ein hohes Level an (..) Sensibilisierungs (...) möglichkeit ne also es gibt manche Menschen also wir haben ziemlich viele Menschen auf dem Autismusspektrum (..) wo es für die halt sehr schwer ist Grenzen wahrzunehmen, also überhaupt zu wissen was (..) was ist denn deine Grenze also wo sie gar nicht die Kapazität haben das wahrzunehmen und dann müssen wir halt schon schauen ok wo setzen wir da die (..) ja diese diese Toleranzgrenze #00:32:24-5#

385 I: ja und (.) jetzt hast du ja grad viel versucht Grenzen allgemein zu fassen und  
auch (.) genau auf die auf deine Arbeit bezogen (..) mich interessiert auch wie  
(..) also was für dich so Grenzverletzungen darstellen und wenn das dir nicht  
unangenehm ist darüber zu reden, dann würde ich mich über ein Beispiel freu-  
390 en (.) was dir vielleicht gerade spontan einfällt, wo eine Grenzverletzung statt-  
gefunden hat, damit ich eine Vorstellung davon bekomme was du für dich als  
Grenzverletzung (...) // wahrnimmst #00:33:06-3#

B1: // Grenzverletzung an mir (?) oder #00:33:10-2#

395 I: genau wo eine Grenze bei dir überschritten wurde #00:33:20-2#

B1: hm (10) hm ((lacht)) hm #00:33:24-0#

I: auf ja genau, also ich könnte das auch noch spezifizieren auf Nähe bezogen,  
400 wo eine Grenze bei dir im Bezug auf Nähe bezogen überschritten wurde  
#00:33:32-9#

B1: (...) also dass was so kleine Grenzverletzungen sind (..) bei mir (..) dass  
zum Beispiel Menschen (...) schon so ein bisschen (..) dieses ich versuch halt ja  
405 ne sympathisch und warm mit meinen Ehrenamtlichen zu sein und das Men-  
schen das vielleicht missverstanden haben oder dachten, dass dann da mehr  
ist von meiner Seite und dann mich privat quasi anschreiben oder (...) genau  
sagen "B1 willst du nicht zu der Party mit mir gehen" keine Ahnung genau s o  
Annäherungsversuche (...) ja oder ich mein wir haben jetzt mittlerweile so  
410 Diensthandys aber das (.) trotzdem haben viele Menschen meine private Han-  
dynammer noch und die schreiben dann keine Ahnung auch am Wochenende  
noch Sachen die nicht direkt was mit der Arbeit zu tun haben (...) u n d (...) also  
bei einer Person weiß ich noch das war auch so ein bisschen der Rollenkonflikt  
den wir sowieso bei [X] haben, dass FSJ-Personen und Praktis theor\_ e tisch auf  
415 einer Ebene mit uns sind, also die sind im Büro die sind im Büro Team und die  
machen mit uns ganz viele Sachen die ne nur Hauptamtliche betrifft, wir sehen  
die aber trotzdem eher auf einer Ebene mit den Ehrenamtlichen (.) also was vor  
allem diese Nähe und Distanz angeht (..) und das war für eine Person schwierig  
so und die hat sich gedacht (...) fühlte sich dann zu Beispiel so ausgeschlossen  
420 also wir haben zum Beispiel hauptamtliche Treffen wo wir uns bei denen zu  
Hause also den jeweils anderen zu Hause treffen (?) und das ist für die meisten  
schön und in Ordnung, aber das machen nur die Hauptamtlichen also da wür-  
den wir eine Praktikumperson dazu nicht einladen zu unseren privaten Raum  
und (.) das ist vielleicht schwierig zu verstehen na weil (.) für diese Person war  
425 es auf jeden Fall schwer und ich musste da so eine klare Grenze ziehen und  
sagen "du des (..) wir (.) also es geht nicht weiter als unsere professionelle Er-  
fahrung" genau und also es war für mich nicht schlimm so (..) aber ich habe ge-  
merkt eine Grenze wird die ganze Zeit versucht so zu pushen ((lacht)) oder so  
(.) dass es weicher wird und ich musste da so ein bisschen mehr (.) mehr bau-  
430 en um mich zu schützen aber auch vor allem die Person zu schützen weil ich



will auch die Menschen nicht enttäuschen oder traurig machen aber (..) ja  
#00:36:18-6#

435 I: ja das ist spannend gerade weil ich hatte auch überlegt zu fragen nach  
Grenzverletzungen zu Nähe aber diese Beispiel was du genannt hast, das funk-  
tioniert in beide Richtungen ne (.) das ist ja auch (.) wenn du sagst "ich musste  
da ne Grenze setzen" dann ist das ja dann quasi aus deiner Position heraus als  
professionelle Person [B1: Zustimmung] genau okay (.) vielen Dank für das Bei-  
spiel genau (...) dann würde ich zur nächsten Frage kommen und (.) wie setzt  
440 du dich mit professioneller Distanz und persönlicher Nähe auseinander (?) (..) wie setzt du dich damit auseinander (?) #00:37:11-7#

B1: (9) also ich mache mir selbst viele Gedanken und bin viel im Austausch mit  
meinen Kolleg(. )innen also (..) das finde ich auch super wertvoll (..) also auch  
445 wenn wir uns nicht einigen müssen in bestimmten Punkten sagen wir "ok es ist  
in Ordnung wenn wir unterschiedliche (.) Haltungen haben (..) solange wir ein  
Minimum haben" na also ein ok, das ist so die allgemeine Grenze für alle und  
dann darüber hinaus (.) aber ich find's sehr spannend immer mich darüber aus-  
zutauschen und so andere Ideen zu bekommen. Ich hab tatsächlich durch so  
450 einen Austausch also mit meinen Kolleginnen auch in eine Teil meiner Grenze  
so ein bisschen ausgewichen also so (...) so verschoben (..) w e i l also es war  
zum Beispiel so eine Person (..) a u s so einem Projekt was zwar mit [X] zu tun  
hat, aber die Person ist gar nicht bei [X] sondern na wir haben eine Kooperation  
und die Person war da in so einem Projekt und ich habe mich super gut mit die-  
455 ser Person verstanden und ich habe gedacht (..) ok ich bin auch vor fünf Jahren  
neu nach [STADT] gekommen ich hab ich hab (.) k a u m Freund(. )innenschaf-  
ten außerhalb von (.) Kolleg(. )innen oder Eltern weil ich bin auch Elternteil na  
und dieses [Störung der Verbindung] typische sich (.) ja mit anderen ((lacht)) El-  
ternteile anfreunden und dann hab ich gedacht das ist einfach scheiße ne  
460 ((lacht)) und dann hab ich mich gut mit einer Person verstanden und dachte ok  
(.) nach meinen früheren ((lacht)) Haltung hätte ich mich niemals mit dieser Per-  
son getroffen (.) und dann nach dem Gespräch mit meinen Kolleg(. )innen hab  
ich gedacht scheiß drauf, ich will mich auch privat nicht so krass einschränken  
wegen meiner Arbeit und hab mich tatsächlich auch privat mit der Person ge-  
465 troffen (.) also es war auch nicht (.) nichts Date-mäßiges, wir hatten einfach voll  
Spaß so zusammen und genau und das war in Ordnung so und das konnte ich  
für mich gut (.) aus einer professionellen Sicht gut (..) begründen oder für mich  
gut halten, weil die Person bei uns nicht auftaucht (.) sonst ne (..) #00:39:19-5#

470 I: und (.) welche Reflexionsmethoden stellt (.) dein Arbeitgeber oder deine Ar-  
beitgeberin zur Verfügung (?) beziehungsweise Arbeitgeber im Sinne von der  
Verein ((lacht)) #00:39:30-8#

B1: ja (..) also wir haben diese Hauptamtlichen-Treffen und wir haben Supervisi-  
475 on (.) also eben mit (.) Supervisoren und die Räume sind auf jeden Fall unsere  
Reflexionsräume(...) wir haben auch unterschiedliche Räume tatsächlich haben  
wir ganz unterschiedliche Treffen als ich noch Beratung gemacht hab, das hab  
ich jetzt vor ein paar Monaten abgegeben, haben wir ein Beratungsteam wo wir

480 auch ganz viel natürlich (..) uns selbst und unsere Rolle selbst reflektiert haben  
also und da war auch viel Thema ok, wie viel Emotionen zum Beispiel zeig ich  
in einer Beratung das ist für mich auch Nähe und Distanz also wenn ich (..) darf  
ich in einer Beratung zeigen, dass ich gerade total emotional berührt bin (..) und  
wir sind so (..) ja klar, warum nicht, das ist auch (..) ich mein andere  
Berater(.)innen würden sagen niemals so, vor allem Therapeut(.)innen aber wir  
485 sind halt in einem ganz anderen Kontext auf Grund von unseren (..) Queerness  
so ((lacht)) da da ist es vielleicht viel wichtiger in so einer Beratung zu sagen  
"ey das find ich gerade so scheiße was du mir (..) sagst das find ich so grau-  
sam, das berührt mich total, dass du da durchgehen musstest" ne und wenn  
eine Person sieht ich bin nicht einfach nur eine Wand mit der sie sprechen ob-  
490 wohl ich einfach nur Fragen stell, dass sie sich reflektieren oder das sie halt so  
(..) zu bestimmten (..) Erkenntnissen kommen, sondern ich bin auch ein Mensch  
und fühle mit so (..) aber ich freu mich total wenn eine Person sagt hey das was  
mich lange beschäftigt hat ich hab eine lange Beratung gehabt wo (..) genau die  
Person wollte auf jeden Fall etwas erreichen und es war ganz arg schwer und  
495 ich habe sie begleitet und irgendwann außerhalb von der Beratung hat die Per-  
son gesagt "ey ich hab's geschafft, es ist passiert" und wir haben uns umarmt  
und wir haben zusammen geweint aus Freude (.) das würde halt in einem ande-  
ren Kontext nicht passieren also (..) und das war für uns beide auch in Ordnung  
(.) also auch diese körperliche Nähe ne also sich umarmen gut, das geht jetzt  
500 nicht, aber sonst ist das nicht so beladen mit da hab ich eine Grenze [*Störung  
der Verbindung*] überschritten, sondern es ist ein (.) einfach ein Zeigen von ich  
ich (.) Wertschätze dich, ich hab dich (..) also ich sehe dich so und ich spüre  
dich so als Mensch (.) und ich glaub (..) deswegen kommen zu uns immer wie-  
der halt Leute die uns kennen schon, halt von den anderen Projekten  
505 #00:42:07-0#

I: [*I: Zustimmung*] ok und welcher Strategien bedienst du dich, persönlich, um  
mit Grenzverletzungen umzugehen (?) also da geht's jetzt konkret um Grenz-  
verletzungen (?) #00:42:23-2#

510 B1: (6) hm also wir versuchen das sowohl den Ehrenamtlichen als auch uns  
selbst viel mit dem Thema (.) nein-sagen ((lacht)) und wie kann ich nein sagen  
wertschätzen und so weiter, also das ist was was ich auch gelernt habe und  
weiter und quasi weitergebe (..) das ist vielleicht auch eine sehr wichtige Strate-  
515 gie zu sagen (.) nein-sagen ist auch eine Wertschätzung einer anderen Person  
ne es ist keine Ablehnung von der Person, sondern es ist ein (.) "ich kenne mei-  
ne Grenzen, ich sehe dich und ich wahre meine Grenze weil ich uns beide re-  
spektiere" so also (..) das ist was was (...) ich auch lange lernen musste so (...)  
genau und (...) noch Strategien (...) [*B1 überlegt*] hm ich mein ich hab auch  
520 Wendo und so gemacht es ist noch nie so weit gekommen, dass ich das einset-  
zen musste ((lacht)) aber (..) also (.) theoretisch könnte das auch was sein also  
(...) wir versuchen vor allem also auch ich für mich viel Selbstbehauptung zu  
üben und (...) auch so ein (...) ja ein immer wieder sich dran denken ich hab das  
Recht mich abzugrenzen ich hab das Recht auf mich zu hören und mein Bauch-  
525 gefühl zu hören und mich zu schützen (..) das ist so meine Strategie #00:44:06-  
7#

I: also (..) ich würde da gerne nochmal genauer nachfragen (..) sprichst du das dann in der Situation schon an (?) #00:44:23-1#

530

B1: (...) naja bis jetzt hatte ich selber wenige solche Erfahrungen aber das ist was was wir mit den [*Störung der Verbindung*] (unv., #00:44:31-0#) [u.U Ehrenamtlichen] schon sprechen und glaub ich in dem ich das mit den Ehrenamtlichen bespreche und sag ihr habt das Recht nein zu sagen ihr habt (..) ihr sollt euch selbst schützen, ist das quasi gleich so ein ich hab ja auch das Recht mich zu schützen ((lacht)) wir haben zum Beispiel ein Café, so ein Jugendcafé, da ist ganz klar wir sagen denen ihr habt das Hausrecht wenn eine Person kommt, die zum Beispiel betrunken ist oder Drogen genommen hat oder aggressiv ist oder was auch immer, habt ihr das Recht diese Person rauszuschmeißen (...) wenn ihr nicht körperlich sein wollt ne weil ihr euch nicht wohl fühlt, müsst ihr das nicht machen ihr holt entweder uns als Hauptamtliche oder im letzten (...) wenn es gar nicht geht, dann ruft ihr die Polizei an oder wenn eine Person weit über 27 kommt, denn das ist euer Schutzraum und das ist auch eine Grenze ne da dürfen [*Störung der Verbindung*] auf das Gelände keine Menschen die über 27 sind die nicht hauptamtlich sind ((lacht)), oder nicht Vorstand sind bei [X] reinkommen, außer sie sind angemeldet (...) und dann haben all das Recht diese Person einfach rauszuschmeißen und das passiert schon immer wieder (..) das Menschen denken unser Garten ist ein öffentlicher Park und dann sitzen da Leute und rauchen oder sowas, was auch nicht erlaubt ist und dann müssen wir halt sagen, dass sie raus sollen also genau #00:45:59-5#

535

540

545

550

I: mhm (..) du hast ja vorhin dieses Beispiel / oder ich hab ja vorhin nochmal nachgefragt ob es auch Anfeindungen gibt zum Beispiel im Schulprojekt (...) an dich persönlich und (..) das könnte man ja auch als eine Art Grenzverletzung wahrnehmen (..) gibt's da so Abende wo du so da sitzt und darüber nochmal reflektieren musst und (..) gibt's da gewisse Strategien die du hast, um mit solchen Sachen umzugehen (?) #00:46:33-9#

555

560

B1: (...) hm [*B1 nachdenklich*] (4) also in den Projekten sind wir immer zu zweit als Hauptamtliche also (...) ich hab noch eine Kolleg(.)in und (..) da hilft auf jeden Fall uns gegenseitig auszutauschen und uns gegenseitig zu empowern ne, also sozusagen (..) wenn wir zum Beispiel denken ok das hab ich nicht gut genug gemacht, oder ich habe die Grenze nicht gut genug oder nicht früh genug gezogen oder so (..) hilft auch uns gegenseitig zu sagen "hey es ist auch ok erstmal zu erstarren" ne es ist keine Situation die wir (..) ja alltäglich gut geübt haben ((lacht)) und (...) das passiert dann so und (4) wir haben ja auch immer wieder so Fortbildungen interne (..) es passiert allgemein so im Kopf bei bestimmten Situationen, bei Mikroaggressionen, bei (..) allein so dieses Verständnis zu haben wie das im Kopf funktioniert (..) wie diese (...) [*Störung der Verbindung*] Stresshormone ausgeschüttet werden was die im Körper machen hilft auch als Strategie zu sagen "ok mein Körper hat mich übernommen" also hat quasi die Situation übernommen und ich konnte gar nicht so (..) schnell genug

565

570

575 reagieren, weil ich auch gestresst war ne (..) sowas zum Beispiel also später  
kognitiv quasi versuchen das zu verstehen und zu analysieren #00:48:12-1#

I: ok ((lacht)) dann würde ich jetzt zum letzten Teil kommen und (.) die Frage ist  
580 dazu, hast du das Gefühl, dass du als queere Sozialarbeiterin vor besondere  
Herausforderungen gestellt wirst in der queeren Jugendarbeit #00:48:33-9#

B1: hm (..) ja ((lacht)) also (..) ich würde sagen es ist ein bisschen ein Doppel-  
schwert weil es ist nicht nur dass ich queer bin in der Sozialen Arbeit, sondern  
dass ich auch mit queeren Menschen zusammenarbeite was was anderes Aus-  
585 macht. Wäre ich als queere Sozialarbeiterin an einer Schule oder(.) oder in ei-  
nem Jugendzentrum oder keine Ahnung, würde ich was anderes Antworten  
((lacht)) also quasi so ich kann's glaub ich (6) was anderes Antworten ne wenn  
ich als queere Person an einer Schule arbeite, dann würde ich sagen ok ich bin  
einer besonderen Diskriminierungsgefahr ausgesetzt in einem nicht-queeren  
590 Kontext (..) oder ich werde hier hochgehalten so als quoten-queere Person oder  
keine Ahnung also so, aber bei uns auf Arbeit würde ich sagen, dass ich privile-  
giert in einer Hinsicht weil ich in einem queeren Kontext arbeite, weil viele Sa-  
chen selbstverständlich sind, also ich muss viele Sachen gar nicht erklären,  
sondern es ist klar, wir machen bei jeder Sitzung, egal ob wir uns kennen oder  
nicht Pronomenrunden ne, also es gibt bestimmte Sachen die einfach (..) stan-  
595 dardisiert sind und wir müssen gar nicht mehr drüber nachdenken also es ist  
einfach ja also (.) es greift quasi (.) natürlich haben wir internalisierte Homo-  
feindlichkeit und Transfeindlichkeit und na ganz viele andere Diskriminierungs-  
formen, das sag ich nicht, dass wir so ein (..) diskriminierungsfreier Raum sind,  
auf keinen Fall, aber es gibt zumindest eine Grundsensibilisierung (.) was war  
600 die Frage (?) #00:50:11-8#

I: ((lacht)) [B1: *lacht*] ob du das Gefühl hast das du vor Heraus / vor besondere  
Herausforderungen gestellt wirst in der (..) queeren Sozialen Arbeit #00:50:22-  
605 0#

B1: // ja, jetzt hab ich die positiven Sachen gesagt ((lacht)) (4) h m a l s o (14)  
ich glaube das wir allgemein so im Bezug auf Lobbyarbeit viel unsere Projekte  
(.) gut begründen müssen ne mit Politiker(.)innen und Geldgeber(.) innen ne  
und (..) ich glaube es hat schon so ein "ahja du sagst das natürlich so weil es  
610 dich selbst betrifft" also es ist so es wird so ein bisschen abge / so ein bisschen  
banalisiert, dass es wichtig sei, weil es betrifft uns selbst (..) das ist so ein biss-  
chen "ja ihr seid nicht Interessenvertretung für eure Jugendlichen sondern für  
euch selbst" das ist ein bisschen so eine Gefahr (...) aber natürlich [*Störung der*  
*Verbindung*] ((lacht)) für uns und für alle also und und eine queere, freundliche  
615 Welt ist für alle gut ((lacht)) so nicht nur für queere Menschen das ist / das erfor-  
dert viel mehr Argumentationsfähigkeit oder mehr (...) ja also manchmal werden  
wir delegitimiert deswegen und es passiert sehr oft, dass queeren Menschen  
überhaupt so (..) deren Professionalität abgesprochen wird nur weil sie queer  
sind (...) ja also das passiert quasi in anderen Gremien also wenn wir irgendwo  
620 sind wo es kein queerer Ort ist ((lacht)) also zum Beispiel Fachgesprächsrun-  
den oder so ich bin ja (.) AK-Sexualpädagogik zum Beispiel also im [STADT] AK

oder in anderen Kreisen mit Mädchenarbeit oder so und dann ist es so "och die schon wieder mit ihren Themen" und so (.) und das wird immer ein bisschen abgeschmettert (..) genau oder es wird Fachwissen abgetan und (..) ja das ist  
625 manchmal ein bisschen anstrengend (..) Transleuten würden wir auch sagen, dass sie auch jünger aussehen entsprechend auch so noch mehr die Professionalität abgesprochen wird (.) ich mein allgemein wir haben / ich mein das ist jetzt ein [X] Ding, wir gehen zu Arbeit so wie wir auch Sonntags den Hund spazieren gehen, wir haben keinen Dresscode spezifisch für die Arbeit ((lacht)) und  
630 das wirkt auf manche Menschen gleich weniger professionell nur weil ich kein (..) keine Ahnung Hemd anziehe odern Röckchen oder Stöckelschuhe (..) oder wir müssen uns nicht schminken oder so (..) da wird viel mit so lookism (..) ja also das ist so ein queeren professionellen Ding irgendwie was ich an vielen Orten wahrnehme und (.) also die Qualität der Arbeit ist was anderes ((lacht)) also  
635 es ist egal wie ich angezogen bin (..) klar weiß ich, dass wir vielerseits kommunizieren, also nicht nur/ also wir kommunizieren natürlich auch über unsere Sprache und unser Aussehen (..) aber das heißt nicht, dass wir weniger professionell sind (4) genau (4) ja es gibt bestimmt noch andere Herausforderungen die mir gerade einfallen (4) hm (..) ich glaub bei mir ist es nicht der Fall, aber bei  
640 manchen Menschen ist es vielleicht eine Verletzungsgefahr mit der eigenen Identität so krass zu arbeiten also (...) es ist auf jeden Fall ein ein na eine (..) sensible Stelle so also (..) es kann an deine Psyche ein bisschen angreifen, dass bestimmte Sachen halt (.) du kannst es halt nicht trennen / ah was auf jeden Falle ein großer Punkt ist, du kannst privat und dienstlich sehr schlecht  
645 trennen, also da musst du s e h r viel arbeiten weil (.) natürlich beschäftige ich mich auch privat mit den Sachen mit denen ich mich beruflich beschäftige und dann passiert mir voll oft dass ich privat irgendwo bin und dann (.) denke ich ständig an Arbeit weil ich treff auf einer Demo eine Person "ah mit dir wollt ich sprechen, können wir die Kooperation" zum Beispiel und sowas passiert ständig und also der Burnout (.) Potenzial ist bei Sozial Arbeiter(.)innen hoch aber bei bei so einem Bereich noch höher weil die / also es ist super schwer sich da abzugrenzen und zu sagen ok jetzt ist / jetzt hab ich meine to-do's auf der Arbeit gelassen und jetzt bin ich Privatmensch. Das funktioniert einfach nicht du bist ständig / du wirst ständig als B1 von [X] gesehen also (...) und ich mein ich  
655 selber auch ne ich geh zu einem Workshop den ich privat besuche und dann schreib ich mir Sachen für meine Arbeit auf ne ((lacht)) weil natürlich (.) oder ich bin in der Uni (.) bei dem Master und bin ständig "ah ja das ist cool für [PROJEKT]" oder das ist ne (.) das kann ziemlich den Kopf ((lacht)) ein bisschen Matsche machen ja #00:56:16-0#

660

I: verstehe (..) ja gut dann danke ((lacht)) für die Antwort (..) genau ich würde dann zu meiner Abschlussfrage kommen und zwar, was würdest du dir für deine Arbeit wünschen (?) (..) zukünftig #00:56:32-6#

665 B1: allgemein ((lacht)) (5) hm ((lacht)) das ist eine sehr große Frage ((lacht)) #00:56:47-6#

I: du kannst sie auch ganz klein halten #00:56:50-0#

670 B1: ja (.) also ich würde mir wünschen, dass die Finanzierung keine Projektfinanzierung wäre, sondern eine feste Finanzierung (.) ohne Abkürzungen weil wir da am ehesten bei Jugend und Bildung und queer umso mehr gekürzt wird und (6) hm ich würd mir wünsch dass / ich meine in [STADT] sind wir in vielerlei Hinsicht gut aufgestellt, aber es geht noch besser, dass alle Schulen und alle  
675 Einrichtungen verpflichtend und mit freien Stunden mindestens ein am besten zwei Menschen die queere Bi / also die zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt halt weitergebildet werden und als Ansprechpersonen gelten und in [STADT] ist das so, aber die kriegen keine freien Stunden sondern es ist ein Ehrenamt ((lacht)) entsprechen funktioniert's schlecht (.) hm ja und ich würde mir wünschen, dass unsere Ehrenamtlichen Ehrenamtsvergütung (.) bekommen könnten (5) was auch schwierig ist grade wir kämpfen dort (..) aber (...) #00:58:10-2#

I: okay (...) ja dann (..) gäb's von meiner Seite keine Fragen mehr (..) genau hast du noch Fragen an mich oder gibt's noch irgendwas was dir im Laufe des  
685 Gesprächs eingefallen ist zu einem Punkt was du noch nicht gesagt hast was du gerne noch sagen würdest oder irgendwas nachtragen möchtest oder (..) genau #00:58:36-8#

B1: hm ich glaub ein Punkt (...) was zu Nähe und Distanz auch passt ist (..) Sozialarbeiter(.)innen sind immer auch Projektionsflächen oder auch Spiegel  
690 ((lacht)) die (.) Nutzer(.)innen und als queere Person in der Sozialen Arbeit umso krasser (.) genau also das ist ein wichtiger Punkt der manchmal vergessen wird unter uns, das wir sehr viel Projektionsfläche sind für ganz viele Sachen und da müssen wir das auch gut einordnen können ((lacht)) wo kommt  
695 das jetzt her und (...) ja #00:59:36-5#

I: ja also vielen vielen Dank ((lacht)) für die Beantwortung der ganzen Fragen. Ich wär jetzt mit dem offiziellen Teil fertig und würde das Mikro jetzt ausschalten.  
[B1: Zustimmung]

## Transkript Interview B2

Projekt	Bachelorarbeit „Nähe und Distanz in der Sozialen Arbeit. Welchen Herausforderungen müssen sich queere Sozialarbeiter*innen in der queeren Jugendarbeit stellen?“
Interviewpartnerin	B2
Datum der Aufnahme	23.02.21
Länge des Interviews	54:18:00
Besonderheiten	Via Zoom

I: meine erste Frage dabei wär an dich wie (.) wie würdest du Queerness für dich persönlich definieren, also auf dich bezogen (?) #00:02:57-5#

5 B2: (..) ok also einerseits, ich empfinde, also auch weil ich in der queeren Bildung aktiv arbeite, queer auf zwei verschiedenen Ebenen. Einerseits irgendwie ganz klar als (.) bezogen auf meine sexuelle Orientierung, auf mein Begehren und meine Geschlechtlichkeit und auf der anderen (.) als als politisierter Begriff, als Blick auf die Gesellschaft, Blick auf Heteronormativität, Cisnormativität (..) genau (..) queer für mich als sexuelle Orientierung bedeutet dass ich mich nicht  
10 ausschließlich von einem Geschlecht sexuell angezogen fühle, genau ich bin noch ein bisschen / oder grade befinde ich mich selber in nem Prozess auch mich von dem Begriff Bisexualität irgendwie zu lösen so n bisschen hin zu Pansexualität hin zu gehen und und gleichzeitig merk ich dass sich, dass sich vieles sich in mir sträubt auch grade auf nen gewissen Trendzug aufzuspringen und  
15 jetzt alles irgendwie als Pan zu bezeichnen. Also ich häng da schon noch sehr an dem Bi Begriff für mich (.) genau (.) ich bin (.) Cis-geschlechtlich und (.) lebe sexuell bin aber auch sehr also an Konzepten von Asexualität bzw. so Begehrenskonzepten nicht abgeneigt da auch irgendwie in Reflexion zu sein genau (.) und queer als (.) als Struktur (.)hinterfragender Begriff ist zum Bsp. dass ich mir  
20 Beziehungskonstrukte irgendwie mich reflektiere in Beziehungskonstrukten von einem sehr monogamen, monoamoren Verständnis mit dem ich aufgewachsen bin das zu überwinden (.) bzw. auch Rollenvorstellungen für mich (.) zu hinterfragen und auch das natürlich dann eben so als politisches Mittel irgendwie auch nach außen zu tragen und das mit anderen zu diskutieren #00:05:09-1#

25

I: mhm (bejahend) ja spannend (..) cool danke und (.) thematisierst du deine Queerness auf der Arbeit (?) (..) also in deiner Arbeitsstelle (?) #00:05:21-1#

30 B2: (...) ich, da würd ich auch nochmal in (..) vielleicht drei Bereiche unterteilen, einerseits da ich in einem queeren ber / (..) Verein arbeite ist irgendwie (.) es ist keine Voraussetzung queer zu sein um in X zu arbeiten (.) gleichzeitig (.) haben alle in irgendeiner Form Berührungspunkte zum Queersein in dem sie sich selber irgendwie als queer bezeichnen, oder politisch queere Arbeit (.) ausüben (..) auf der zweiten Ebene arbeite ich als Projektleitung - Teamleitung von (.) des  
35 des Bildungsprojektes wo ich mit 30 Ehrenamtlichen zusammenarbeite die (.) sich selbst (.) mehrheitlich als queer bezeichnen bzw. eben sich auf dem Spektrum LSBTAQ\* verorten (.) und das ja auch wesentlicher Bestandteil unserer Bildungsarbeit ist also mit der eigenen Biographie in die Schulklassen zu gehen und (.) das als pädagogisches Mittel einzusetzen (..) und auf der dritten Ebene  
40 wäre das (.) weil ich auch als selbst (.) also Jahrelang selbst als ehrenamtliche Person und jetzt auch noch als Teamleitung mit in die Schulklassen geh das heißt dass sozusagen mit der Zielgruppe Schüler\*innen junge Erwachsene da ganz klar meine (.) mein Queersein meine queere Biographie als eben pädagogisches Mittel eingesetzt wird (.) und ich da ganz bewusst Sachen von mir mitteilen / mitteile (..) das heißt: umgekehrt betrachtet würd ich sagen am meisten spielt meine queere Identität in der Schule eine Rolle (..) dann mit den Ehrenamtlichen in dem wir alle darüber sprechen wies ist mit dieser Geschichte da  
45 hinzugehen so mittelmäßig und im Verein kommt es eigentlich außer mal bei ei-



50 nem privaten Schnack irgendwie mit wem man grad in ner Beziehung ist (.) eigentlich nicht zur Sprache #00:07:25-0#

I: ok und wurdest du schon mal von Jugendlichen (.) oder jungen Erwachsenen direkt darauf angesprochen (?) oder direkt danach gefragt (?) als so in Richtung Label (?) #00:07:37-4#

55

B2: (...) ja (.) das passiert in den Schulprojekten (.) öfter dass (...) die Jugendlichen (.) sehr sehr offensiv Fragen stellen auch irgendwie davon ausgehen, dass wenn wir (.) als als Gruppe junger Menschen dahin kommen denen vielleicht auch ein bisschen anzusehen ist dass wir gewisse Rollenvorstellungen hinterfragen (.) gleich auch davon ausgegangen wird dass wir alle miteinander in ner Beziehung sind ((lacht)) [I: ((lacht)) ] #00:08:08-0# (..) und (..) dann eben manchmal sehr offensive Fragen dazu kommen (..) seid ihr zusammen, seid ihr ein Paar (..) du bist doch lesbisch oder (?) (.) genau also irgendwie Vermutungen in den Raum gestellt werden und natürlich ich dann in dem Moment (..) entscheiden muss wie positionier ich mich dazu also sag ich ja, ins Schwarze getroffen oder (.) ins Schwarze getroffen ist vielleicht schwierig aber ja genau vielleicht in die Mitte, haste recht ((lacht)) oder sag ich (.) "gedulde dich noch am Schluss, in der Fragerunde kommen wir dazu" genau (.) sehr offensiv darauf angesprochen (.) vielleicht möchte ich noch eine (.) eine ein Erlebnis teilen als ich / bevor ich in X gearbeitet habe, habe ich in einer Mädchenwohngruppe gearbeitet in der stationären Jugendhilfe (..) genau wo Jugendliche oder Mädchen (.) über mehrere Jahre halt auch einfach ein alternatives Zuhause haben bei uns - hatten ja - und da war eine Person die klar gesagt hat, sie hat glaub ich das Label lesbisch für sich nicht benutzt und bisexuell auch nicht, hat aber gesagt, dass sie viele - viele sexuelle Erfahrungen mit jungen Frauen gesammelt hat und dass das für sie gut ist (.) und hat mich, als ich mal so ein bisschen angedeutet habe (.) dass ich das voll cool und emanzipiert und stark finde, das / damit auch so rauszugehen mich direkt gefragt ob ich denn (..) auch lesbisch sei oder auch bisexuell sei und hat mich da (..) etwas (...) etwas, ich war etwas

60 hinterfragen (.) gleich auch davon ausgegangen wird dass wir alle miteinander in ner Beziehung sind ((lacht)) [I: ((lacht)) ] #00:08:08-0# (..) und (..) dann eben manchmal sehr offensive Fragen dazu kommen (..) seid ihr zusammen, seid ihr ein Paar (..) du bist doch lesbisch oder (?) (.) genau also irgendwie Vermutungen in den Raum gestellt werden und natürlich ich dann in dem Moment (..) entscheiden muss wie positionier ich mich dazu also sag ich ja, ins Schwarze getroffen oder (.) ins Schwarze getroffen ist vielleicht schwierig aber ja genau vielleicht in die Mitte, haste recht ((lacht)) oder sag ich (.) "gedulde dich noch am Schluss, in der Fragerunde kommen wir dazu" genau (.) sehr offensiv darauf angesprochen (.) vielleicht möchte ich noch eine (.) eine ein Erlebnis teilen als ich / bevor ich in X gearbeitet habe, habe ich in einer Mädchenwohngruppe gearbeitet in der stationären Jugendhilfe (..) genau wo Jugendliche oder Mädchen (.) über mehrere Jahre halt auch einfach ein alternatives Zuhause haben bei uns - hatten ja - und da war eine Person die klar gesagt hat, sie hat glaub ich das Label lesbisch für sich nicht benutzt und bisexuell auch nicht, hat aber gesagt, dass sie viele - viele sexuelle Erfahrungen mit jungen Frauen gesammelt hat und dass das für sie gut ist (.) und hat mich, als ich mal so ein bisschen angedeutet habe (.) dass ich das voll cool und emanzipiert und stark finde, das / damit auch so rauszugehen mich direkt gefragt ob ich denn (..) auch lesbisch sei oder auch bisexuell sei und hat mich da (..) etwas (...) etwas, ich war etwas

65 scheiden muss wie positionier ich mich dazu also sag ich ja, ins Schwarze getroffen oder (.) ins Schwarze getroffen ist vielleicht schwierig aber ja genau vielleicht in die Mitte, haste recht ((lacht)) oder sag ich (.) "gedulde dich noch am Schluss, in der Fragerunde kommen wir dazu" genau (.) sehr offensiv darauf angesprochen (.) vielleicht möchte ich noch eine (.) eine ein Erlebnis teilen als ich / bevor ich in X gearbeitet habe, habe ich in einer Mädchenwohngruppe gearbeitet in der stationären Jugendhilfe (..) genau wo Jugendliche oder Mädchen (.) über mehrere Jahre halt auch einfach ein alternatives Zuhause haben bei uns - hatten ja - und da war eine Person die klar gesagt hat, sie hat glaub ich das Label lesbisch für sich nicht benutzt und bisexuell auch nicht, hat aber gesagt, dass sie viele - viele sexuelle Erfahrungen mit jungen Frauen gesammelt hat und dass das für sie gut ist (.) und hat mich, als ich mal so ein bisschen angedeutet habe (.) dass ich das voll cool und emanzipiert und stark finde, das / damit auch so rauszugehen mich direkt gefragt ob ich denn (..) auch lesbisch sei oder auch bisexuell sei und hat mich da (..) etwas (...) etwas, ich war etwas

70 ich / bevor ich in X gearbeitet habe, habe ich in einer Mädchenwohngruppe gearbeitet in der stationären Jugendhilfe (..) genau wo Jugendliche oder Mädchen (.) über mehrere Jahre halt auch einfach ein alternatives Zuhause haben bei uns - hatten ja - und da war eine Person die klar gesagt hat, sie hat glaub ich das Label lesbisch für sich nicht benutzt und bisexuell auch nicht, hat aber gesagt, dass sie viele - viele sexuelle Erfahrungen mit jungen Frauen gesammelt hat und dass das für sie gut ist (.) und hat mich, als ich mal so ein bisschen angedeutet habe (.) dass ich das voll cool und emanzipiert und stark finde, das / damit auch so rauszugehen mich direkt gefragt ob ich denn (..) auch lesbisch sei oder auch bisexuell sei und hat mich da (..) etwas (...) etwas, ich war etwas

75 hat und dass das für sie gut ist (.) und hat mich, als ich mal so ein bisschen angedeutet habe (.) dass ich das voll cool und emanzipiert und stark finde, das / damit auch so rauszugehen mich direkt gefragt ob ich denn (..) auch lesbisch sei oder auch bisexuell sei und hat mich da (..) etwas (...) etwas, ich war etwas

80 überrumpelt und habe mich versucht innerhalb weniger Sekunden zu fragen wie setzt ich das pädagogisch sinnvoll ein also geh ich jetzt voll auf Empowerment teile aber da eine sehr intime Eigenschaft von mir (.) oder versuch ich das zu umschiffen und (..) ich hab mich dann zu (.) weil ich etwas verunsichert war, zu umschiffen entschieden ((lacht)) #00:10:18-7#

85

I: ((lacht)) ja cool, spannend (...) und (.) was / welche welche Rolle würdest du sagen spielt deine sexuelle Orientierung für die Arbeit mit jungen queeren Personen (?) #00:10:34-5#

B2: (...) mm vielleicht auch noch mal also (..) in diesem (.) in diesem Dreischritt, dass heißt wenn ich mit den Schüler(.)innen zusammenarbeite sind die prozentual gesehen (..) mehr Leute cis-heterosexuell als queer das heißt ich würde nicht meine Kernzielgruppe als queere Jugendliche bezeichnen mm (..) vielleicht wenn ich mit jungen Menschen arbeite also eben mit den Ehrenamtlichen die selber zwischen 18 und 27 Jahre alt sind, ist das meine Hauptzielgruppe wo

90 B2: (...) mm vielleicht auch noch mal also (..) in diesem (.) in diesem Dreischritt, dass heißt wenn ich mit den Schüler(.)innen zusammenarbeite sind die prozentual gesehen (..) mehr Leute cis-heterosexuell als queer das heißt ich würde nicht meine Kernzielgruppe als queere Jugendliche bezeichnen mm (..) vielleicht wenn ich mit jungen Menschen arbeite also eben mit den Ehrenamtlichen die selber zwischen 18 und 27 Jahre alt sind, ist das meine Hauptzielgruppe wo

95 die selber zwischen 18 und 27 Jahre alt sind, ist das meine Hauptzielgruppe wo

ich pädagogisch arbeite (?) (..) kannst du die Frage nochmal wiederholen (?)  
#00:11:12-7#

100 I: genau also welche Rolle deine sexuelle Orientierung für deine Arbeit mit jungen queeren Personen spielt da kann / das kann ja auch quasi mit den Ehrenamtlichen sein aber auch mit den Schüler(.)innen einfach so was für eine Rolle nimmt das ein (?) #00:11:28-6#

105 B2: mhm (bejahend) (...) für (..) genau des des ist es bietet eine ganz große Anknüpfstelle (..) eine Andockstelle für die Ehrenamtlichen zum Beispiel zu sagen ok wir haben gewisse Erfahrungen die wir miteinander teilen mm und dadurch, dass so zum Beispiel da vielleicht so eine gewisse Hemmnis abgebaut werden kann über gewissen Themen zu sprechen oder vielleicht auch so n (..) stillschweigendes Einverst / hm nicht Einverständnis aber ein stillschweigendes  
110 Verstehen von wegen man muss sich auch vielleicht nicht komplett neu erklären schafft ne Ebene die (..) ja die die einfach in der gemeinsamen Zusammenarbeit vielleicht sehr produktiv sein kann (..) also nicht dann wie man das vielleicht auch kennt, wenn man in nicht-queere Räume kommt und sich immer / das Gefühl hat sich immer nochmal grundlegend erklären zu müssen oder so (..) oder  
115 nicht die Vorannahme ist, dass ich in ner monogamen Beziehung leben, dass ich als cis-Frau cis-Männer begehre (..) genau so (..) und dass also aus meiner Perspektive und da kommt's ja wenn wir über / oder mit trans/nicht-binären Personen reden, da sind ja noch viel mehr Hemmschwellen sich immer wieder erklären zu müssen und dieses Gefühl geben zu können (..) wir si/ wir können auf  
120 nem gemeinsamen Erfahrungslevel auch starten [I: Zustimmung] (..) ist sehr produktiv #00:13:09-1#

I: ja genau (..) ja das ist ganz gut, du hast jetzt grade schon meine nächste Frage beantwortet nämlich das war so quasi zu den Vorteilen auch (..) deiner Selbstidentifikation in der Arbeit, aber dann würd ich vielleicht gleich zur nächsten Frage kommen wenn du nicht nochmal doch wenn dir nicht nochmal doch was einfällt, sondern nämlich ob's sozusagen auch Nachteile gibt durch deine Selbstidentifikation in der Arbeit mit jungen queeren Erwachsenen oder Jugendlichen (?) #00:13:42-0#

130 B2: mm(..) genau also vielleicht so beginnend: die Schule (..) ist nach wie vor - und das wird sie wahrscheinlich auch noch eine Weile bleiben - ein sehr binär ausgerichtetes (..) System was angefangen von Mädchen-und Jungen Sportumkleiden, über Themen (..) Geschlechterrepräsentation im Unterricht, in Matheaufgaben bis hin zum Blick zurück in die Geschichte welche Bücher lesen wir etc. einfach sehr Geschlechter-binär aufgestellt ist und wenn überhaupt sexuelle Orientierung zu (..) zur Sprache kommt, dann eben sehr heteronorm, sehr monoamor ausgerichtet irgendwie (..) aufbereitet ist und dadurch sind die Schüler(.)innen auch sehr dadurch geprägt und wenn wir mir unseren Themen mit  
135 unserer Person und dann am Ende auch in der Fragerunde mit unserer Geschichte in diese (..) Räume kommen ist es ziemlich (..) eigentlich (..) obvious ((lacht)) ziemlich klar, dass da auch Anfeindungen kommen und dementsprechend oder Irritationen und das ist ja auch auf Dauer kein schönes Gefühl mit  
140

- 145 der Person immer eine Irritation auszulösen so [I: Zustimmung] und das / der  
Nachteil ist natürlich sich (.) wenn man klar mit der sexuellen Orientierung / Ge-  
150 schlechtlichkeit an die / nach außen geht (.) da dann natürlich Diskriminierung  
folgen kann also das heißt: je offener ich damit umgeh, desto mehr Irritation lös  
ich aus und desto mehr biete ich auch Angriffsfläche (..) Mikroaggressionen (...)  
h o m ofeindliche, internalisierte Ängste auch auf mir abzuladen so [I: Zustim-  
155 mung] (...) und das ist aber also das ist auch muss ich sagen das wenn ich mit  
den Ehrenamtlichen arbeite auch total Thema also auch damit zu arbeiten und  
das auch irgendwie ich mein, du musst dir halt auch vorstellen, dass auch die  
jungen Ehrenamtlichen sind ja vielleicht grad selbst mal drei vier Jahre aus der  
Schule raus und begeben sich dann wieder in diesen toxischen Raum und (.)  
lassen es auch zu auf Grund ihrer Biographie - im Zweifel sogar Diskriminierung  
zu erleben ne und das ist da da muss man auch pädagogisch sehr (.) sehr viele  
Stellschrauben haben um zu schauen wo gibt es die Möglichkeit das auch zu  
bearbeiten #00:16:32-1#
- 160 I: (5) ja, Danke für die Beispiele auch voll gut (.) ich würde jetzt zum nächsten  
Teil über gehen und dich mehr so zu Nähe und Distanz direkt fragen und (.) ge-  
nau meine Frage ist wie für dich ein ausgewogenes Verhältnis von persönlicher  
Nähe und professioneller Distanz aussieht #00:17:01-2#
- 165 B2: (5) mhm (bejahend) (..) in der Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen  
muss ich sagen, dass mir das sehr schwer fällt auch eine professionelle Distanz  
zu wahren (.) das liegt ganz klar daran, dass ich selber (..) über zwei drei Jahre  
selber ehrenamtliche Person war in dem Bildungsprojekt und natürlich dann mit  
den Ehrenamtlichen zusammen auf Augenhöhe gearbeitet habe (.) wir ja auch  
170 jeweils von unsrer Biographie wissen weil wir sie ja mit hören wenn wir mit den  
Leuten im Klassenraum sind und jetzt so n bisschen ne professione / durch  
durch den den meinen Jobwechsel diese professionelle Rolle einnehmen zu  
müssen, das ist für mich (..) herausfordernd [I: Zustimmung] was sich aber nicht  
unbedingt an diesem Punkt entscheidet ob ich jetzt meine Biographie mit ande-  
175 ren teile oder nicht sondern eher daran wie viel kann ich einfordern wie viel  
Strenge kann ich auch geben oder auch wie streng kann ich sein und aber auch  
gleichzeitig noch diese Kumpellinen-Rolle einnehmen ja genau (..) vielleicht (...)  
so n bisschen (..) nochmal zu Nähe und Distanz in Bezug auf (.) oder in so nem  
Schulprojekt (.) ich habe (.) bei mir selber beobachtet, als ich noch als ehren-  
180 amtliche Person (.) beteiligt war - besonders ganz am Anfang dass ich n sehr  
großes Bedürfnis hatte mit meiner, mit meinem queeren Outing in der Schule (.)  
gemocht zu werden (.) dass ich das Bedürfnis hatte viel von mir preiszugeben  
sozusagen als Geschenk ich zeige dir ich bin sag ich mal trotzdem cool obwohl  
ich nicht hetero bin und möchte dafür aber auch gemocht werden bzw. möchte  
185 mich mit meiner Identität gestärkt sehen und konnte da manchmal im Nachhin-  
ein war's mir dann / war`s so n bisschen schwierig zu sehen ok was hab ich  
überhaupt geteilt, wollte ich das eigentlich teilen, war das jetzt notwendig von  
meinem (..) Sexerlebnis mit ner Frau zu sprechen, musste das jetzt sein (?) so  
(?) und (.) einerseits natürlich um zu checken ok hab ich damit auch ne (..) ir-  
190 gendwie auch (..) vielleicht einzelne Schüler(.)innen überfordert und gleichzeitig  
auch zu sehen was macht das mit mir wenn ich so viel teile also (.) das ist ja ir-

- gendwie empfind ich das in dem Moment als safen Raum, aber das isses vielleicht gar nicht unbedingt und [I: Zustimmung] ich hab immer gemerkt (.) dass genau das ist dann auch zurückgegangen immer mehr und inzwischen (..) kann ich (.) recht neutral vielleicht meine Geschichte erzählen und weiß welche Stellen ich stark machen muss um meine Message zu transportieren und weiß welche ich auch einfach bewusst für mich behalte (..) [I: Zustimmung] ja #00:20:15-2#
- 195
- I: wenn du jetzt so (.) diese genau diesen Balanceakt von Nähe und Distanz so im Umgang mit (.) eben deinen zum Beispiel Ehrenamtlichen betrachtest, könntest du da (.) gibt's da so bestimmte Faktoren die für dich ausschlaggebend sind wo du sagst so ja, da da merk ich ok das daran kann ich mich entlang hangeln, oder ist das Diffuser oder genau gibt's da irgendwie so Faktoren (?) #00:20:48-5#
- 200
- 205
- B2: du meinst (.) also was ich mir selber vielleicht für (..) Punkte gesetzt habe, Faktoren gesetzt habe die mich in meiner professionellen Distanz stärken (?) oder (?) #00:21:03-7#
- I: oder vielleicht so Punkte an denen du merkst da (.) da kommt grad vielleicht was aus dem Gleichgewicht oder so woran merkst du denn dass es jetzt grad ein gelungenes Verhältnis ist oder n misslungenes Verhältnis ist, gibt's da Faktoren die du bestimmen kannst des / genau darauf will ich raus #00:21:39-3#
- 210
- 215
- B2: (10) muss wirklich kurz nachdenken (4) möchtest du's speziell auf den Bezug mit den Ehrenamtlichen oder könnt ich nochmal die Schulklassen (..) den Bereich rausholen (?) #00:21:53-4#
- I: wie du (.) wie du möchtest, das was dir gerade in den Kopf kommt, da wo du dich mit am wohlsten fühlst #00:22:03-4#
- 220
- B2: mhm (bejahend) mm (...) ich glaube ich ich also meine Art heranzugehen an (.) Beantwortung zu meiner Biographie (.) in der Fragerunde ist ganz viel Ehrlichkeit und auch wenn ich wenn provokante Fragen gestellt werden darauf auch ehrlich zu antworten aber mit nem gewissen Humor aber ich weiß, dass von andern Ehrenamtlichen, dass das teilweise auch anders verläuft, dass Leute dann teilweise gar nicht die Fragen vorlesen wollen und so (..) und dieses ehrlich sein (...) funktioniert ganz gut und ich merke dass es n gelungener n ausgeglichenes zwischen Nähe und Distanz (..) wenn ich mich in diesem also genau also wenn ich merke das ist in Ordnung wenn ich das teile, die Person gegenüber hat einen Mehrwert auch vielleicht davon zum Beispiel wenn ich darüber spreche wie ich Beratungsangebote in Anspruch genommen habe als junge Person oder wenn es darum geht (..) zum Beispiel, dass ich mir sehr lange darüber Gedanken gemacht habe, dass ein funktionierendes in Anführungszeichen ((lacht)) Paar so und so oft Sex haben muss um ein gutes, funktionierendes Paar zu sein und wenn ich sowas merke und diesen Mehrwert da rausziehen kann und dadurch sehr sehr ehrlich bin und aber merke wenn ich bei den Schüler(.)innen dann sehe, dass die das voll aufnehmen können und dass das was bewirkt, das die gewisse Antworten auch beruhigen [I: Zustimmung] (..)
- 225
- 230
- 235

240 dann kann ich dann dann ist das so ne Art hmm na nicht Belohnung für meine Ehrlichkeit aber n Stück weit so ein Effekt, den ich sofort sehen kann und das zeigt irgendwie für mich ne gute Balance zwischen (..) wenn ich was ja wenn ich Leute an meinem Innenleben teilhaben lasse und es sich in dem Moment gut für mich anfühlt das teilen zu können, dann ist das für mich eine ausgeglichene (..) Balance (.) und gleichzeitig hab ich aber auch gemerkt über die Jahre, dass sich das mit jedem Schulprojekt verändern kann also dass es nicht eindeutig ist von wegen ich erzähle immer so und so viel intimes sondern immer auch zu sagen (..) oder sich auch nicht unter Druck setzen, sondern immer individuell in dem Moment zu schauen was möchte ich grade teilen, was fühlt sich grade gut an [I: Zustimmung] genau (4) ich weiß das war nicht hundertprozentig beantwortet aber ich hab glaub ich nicht (..) n / ne bessere Antwort ((lacht)) darauf #00:24:54-3#

255 I: das ist auch überhaupt kein Problem und wenn du später denkst du möchtest da / also ich werd dir auch am Ende auch noch Raum geben für zum Beispiel sowas also wenn dir dann dazu nochmal was einfällt (..) genau ich würd mal zu meiner nächsten Frage kommen (..) wie, also wie definierst du Grenzverletzungen für dich #00:25:20-8#

260 B2: (8) mm (..) vielleicht prinzipiell bin ich irgendwie, sei's im professionellen Sinne (.) aber auch im privaten Bereich eine sehr offene und ehrliche Person und ich merke, manchmal eher bevor ich meine eigenen Grenzen verletzt hab, dass ich vielleicht Grenzen anderer verletzt hab in dem ich vielleicht zu viel geteilt habe was gar nicht (..) oder wo die Person gegenüber nicht damit / also in dem Moment umgehen kann also genau ich red sehr offen und ehrlich und interessiert über Sexualität und musste - das inzwischen etwas besser geworden - aber oft musst ich merken ok andere sind damit überfordert und arbeiten irgendwie oder reagieren mit Sprachlosigkeit (..) deswegen hab ich mir meine Strategien zurechtgelegt erst anzutesten, ob die Person überhaupt mit mir darüber reden möchte ((lacht)) ja das heißt genau Grenzverletzungen hmm vielleicht eben wie ich Grenzen anderer bemerke ist irgendwie in dem ich merke dass sie irgendwie / das ein Gesprächsfluss unterbrochen wird, dass eher vielleicht mit Zurückhaltung oder Themenwechsel reagiert wird (..) und bei mir selbst Grenzverletzung (..) ich hab sehr gerne sehr viel unter (..) also wenn ich irgendwie kommunikativ unter Kontrolle, also wenn ich jetzt nochmal irgendwie an die Schulprojekte denke mm dass ich klar weiß wie / überblicken kann so die nächsten zwei Sätze weiß ich was ich sage damit wird wahrscheinlich das und das ausgelöst und dann passiert das nächste (.) und wenn ich aber meine eigenen Grenzen irgendwie überschreite indem ich auf einmal was teile was ich nicht wollte oder pädagogisch irgendwas bissl verhaue, dann löst sich dann wird in mir das Gefühl von hmm (..) von das ich die Zügel nicht mehr in der Hand habe ausgelöst und das (..) dann schwimm ich auf einmal und dann muss ich im Zweifel durch nen cut schauen wie ich die Kontrolle wieder zurückbekomme (.) genau so (..) dann ist es irgendwie eher ne Verletzung meiner eigenen Grenze indem ich vielleicht zu weit vorgeprescht bin und nicht mir jeden / eben meine Grenzen jedes mal abgesteckt habe [I: Zustimmung] (.) und wenn ich so über queere wenn ich über queere Bildung und Queersein im professionellen

Kontext nachdenke dann ist für mich ne Grenzverletzung ganz klar ein Frem-  
douting was oft auch einfach vorkommt (..) und also mitbekommen dass dann  
290 irgendwie Schüler(.)innen erzählen "ja Anja aus der Parallelklasse hat gesagt  
sie steht auf Frauen" oder dass irgendj / genau dass auch in der Schulklasse  
einfach Fremddoutings von Anderen passieren und da reagieren wir im Team  
meist sehr vehement drauf und sagen dass das gar nicht geht [I: Zustimmung]  
(..) ja #00:28:26-2#

295

I: mhm (...) also wenn das okay für dich wäre dann würd ich mich freuen wenn  
du vielleicht ein Beispiel oder eine Situation gibst in der du gemerkt hast für dich  
- also aus deinem Arbeitsalltag - wo eine Grenze für dich überschritten wurde,  
oder eine Grenze verletzt wurde (?) (5) [B denkt nach] vielleicht erst mal auf  
300 Nähe bezogen #00:28:53-4#

B2: mhm (10) mm naja vor Corona kam's einfach öfter vor, dass irgendwie  
Schüler(.)innen einem zu nah gekommen sind (..) vielleicht auch irgendwie auf  
Grund von vielleicht auch einem kleinen Klassenraum also ganz simple, physi-  
305 sche Komponenten (.) und auch danach dann Schüler(.)innen gekommen sind  
und gesagt haben, dass sie uns so toll finden und unseren Instagram Account  
haben wollen und (..) so also eben da war's / das war auf einmal zu nah und da  
hab ich gemerkt h a h nee und was ja ganz klar auch nochmal rückblickend (..)   
310 das Ganze ja als krasses Beispiel nimmt / einerseits erzählen wir irgendwie in-  
timste Details unseres Lebens und zehn Minuten später - weil das immer am  
Ende ist - fragen uns dann Menschen "hey darf ich vielleicht deinen Instagram  
Account haben und dann kann ich euch folgen" und das geht so gar nicht  
((lacht)) [I: lacht] also das ist sehr spannend das sind so zwei Extreme und man  
315 macht ja immer auch ganz klar fest wie wichtig es ist, das in nem guten pädago-  
gisch-didaktischen Kokon zu haben, dieses biographische Erzählen [I: Zustim-  
mung] ja (.) fällt mir grade auf ja (.) im Bezug auf Nähe und im Bezug auf  
Grenzverletzung auch (..) ich hatte im September ein Bildungsprojekt und da  
gab's einen Jungen der eh schon sehr auffällig ist in der Klasse, wurde uns  
320 dann im Nachhinein gemeldet und der hat meine mit-Kollegin meine mit-tea-  
mende Person, eine Transfrau sehr transfeindlich beleidigt und hat sie die gan-  
ze Zeit (..) gefragt (..) ob sie / also sozus / genau "bist du / was bist du eigent-  
lich" "du bist doch n Mann oder (?)" und all sowas also sehr sehr krass trans-  
freundlich, bewusst provokativ gefragt, das war kein naives Fragen mit ich bin  
kurz irritiert sondern es war ein bewusstes ich möchte dich mit Fragen auszie-  
325 hen sozusagen, ich möchte dich nackig und (..) verletzlich machen und (..) hat  
(..) nicht direkt meine persönlichen Grenzen, aber die Grenzen des Teams so-  
zusagen verletzt weil (.) und hat dann auch natürlich durch Fragen bewusst zu  
"seid ihr zusammen, seid ihr zusammen" und "was bist du denn dann, du bist  
doch ne Lesbe oder (?)" (..) also so durch Fremdzuschreibung ja, vielleicht war  
330 das das (.) Fremdzuschreibung, bewusste Provokation (.) ganz klar unsere  
Grenzen verletzt und wir haben dann auch (.) unterm Strich diesen Typen raus-  
geschmissen weil wir haben's versucht irgendwie einzuleiten und irgendwie um-  
zuformen, es ging nicht und der kam dann auch noch mit Hitlergruß und dann  
war irgendwie eh schon alles vorbei [I: Ausdruck von Bestürzung] ja also richtig  
335 heftig und (..) genau aber das, einerseits irgendwie Grenzen des Teams und da

hab ich nochmal gemerkt wie krass wichtig Teamarbeit auch ist, also ich saß daneben und hab (.) mich so schlimm gefühlt weil ich das so empathisch mitfühlen konnte und gleichzeitig wurde ich auch (..) angegangen und genau, da wurde da war's zum Beispiel ganz klar (.) diesen Menschen / also in dieser  
340 Klasse werden wir uns nicht outen und hier werden wir auch keine Geschichten von uns erzählen und ja (..) das haben wir dann für uns beschlossen #00:32:40-8#

I: ja das klingt erst einmal nach einem sinnvollen Selbstschutz an der Stelle (...)  
345 ja vielen Dank fürs Teilen (..) könntest du / also hast du auch ein Beispiel für eine Grenzverletzung auf Distanz bezogen (?) #00:33:01-0#

B2: (5) ok also das (...) dass jemand zu distanziert war (?) #00:33:13-2#

350 I: zum Beispiel ja #00:33:16-4#

B2: (12) würd ich gern schieben, fällt mir gerade nichts zu sein #00:33:33-6#

I: mhm ja, kein Problem (..) dann würde ich jetzt zum letzten Teil über gehen  
355 und da geht's so n bisschen darum wie du dich mit Nähe und Distanz auseinandersetzt und genau, das ist auch gleich meine erste Frage: wie setzt du dich denn mit professioneller Distanz und persönlicher Nähe auseinander (?) also was für eine Rolle nimmt das überhaupt ein in deinem Berufsalltag #00:34:04-0#

360

B2: Ja (..) wie ich vorher schon gesagt habe ist vor einem guten Jahr genau diese Frage ganz präsent für mich gewesen wie schaff ich es vom Status der ehrenamtlichen Person irgendwie in eine professionelle Teamleitung wo sich ja de facto nicht so viel geändert hat (..) und (..) dem ja, diesen Sprung in ne professionelle Begleitung der Ehrenamtlichen zu schaffen eben durch ne gewisse Distanz auch um das Ganze überhaupt erst auf der Makroebene so betrachten zu können, den hat's gebraucht und der hat mich wiederum recht viel Zeit gekostet (.) ich habe damit (..) ich bin (.) ich habe es so gemacht, dass ich erst sehr nah, sehr distanzlos sozusagen also oder genau, war mit den Ehrenamtlichen und gleichz / so n bisschen kumpellinenhaft mehr und dann immer mehr in  
365 die professionelle Rolle gerutscht bin, professionell in dem Sinn - also ich glaub ich war von Anfang an professionell - aber professionell dazu, dass ich auch angefangen hab Sachen einzufordern, dass ich auch klare Strukturen vorgebe, mich an diese Strukturen halte, keine Sonderwünsche, oder keine irgendwie (.)  
375 Freundschaftsdeals mache, alle gleich behandel und aber auch klar Konsequenzen walten lasse wenn keine Ahnung ne Person mir zum dritten Mal mir nicht zurückschreibt so (..) [I: Zustimmung] genau also ich bin eher von nem Distanzlosen eher in die Distanz gegangen, hab mir aber auch immer wieder ein Feedback geholt von den Teilnehmenden: fühlt sich das für euch noch gut an  
380 (..) also quasi ne (?) und wie ich mich damit beschäftige (?) ich hab sehr viel reflektiert mit meiner Kollegin (.) die auch in der Bildungsarbeit tätig ist, aber das Ganze für Erwachsene anbietet u n d genau da sehr viel reflektiert was meine Rolle angeht, sie hat selber auch schon mal die Rolle die ich jetzt habe einge-

385 nommen das heißt kann da auch aus Erfahrung sprechen, habe mit meinem  
Vorgänger (.) auch darüber viel gesprochen, der auch eine ähnliche Karriere  
wie ich sozusagen hinter sich hat ((lacht)) wie er das geschafft hat genau, hab  
sowas in der Supervision angesprochen (..) im Freundeskreis darüber gespro-  
chen genau, ich hab sehr viel verhandelt und (..) hab da ganz gut Erfahrungen  
machen können, ja #00:36:41-8#

390

I: genau, das leitet eigentlich ganz schon über zu meiner nächsten Frage, weil  
mich würde auch interessieren was für Reflexionsmethoden oder Möglichkeiten  
dein Arbeitgeber(.)in zur Verfügung stellt also ne, der Verein in den Strukturen  
was (..) bieten die dir (?) #00:37:04-8#

395

B2: ja (..) wir haben alle zwei Wochen eine Dienstberatung wo auch alle Haupt-  
amtlichen zusammen kommen plus Praktikant(.)innen und dort werden, oder  
gibt es die Möglichkeit auch immer wieder mit individuellen Fall / oder kollegiale  
Fallberatungen einzubinden, das kann sein, dass man kurz was schildert, was  
400 einem im Bauch rumgeht und da gibt's n paar Tipps, oder dass wir's wirklich  
professionell aufziehen in dem ich nen Fall äußere und Leute sich eben / also  
Möglichkeiten / Methoden der kollegialen Fallberatung anwenden und mir dazu  
ein Feedback geben [I: Zustimmung] genau (..) und dann haben einmal im vier-  
tel Jahr Supervision (..) da ist es aber eher der Focus dass ich dann auf einer  
405 übergeordneten Rolle als Leiterin des Bildungsprojektes als Person eher mich  
reflektiere, wie ich im Team bin und jetzt nicht (...) ausschließlich mit meinen (..)   
internen Fallbesprechungen da so Raum einnehme, es ist dann eher, dass ich  
dann Nähe-Distanz in meinem Job bespreche nämlich: wie viel Arbeit nehm ich  
mit nach Hause, bin ich noch erreichbar für die (..) für die Ehrenamtlichen oder  
410 nicht (.) sowas sind dann eher vielleicht die Fragen (..) [I: Zustimmung]  
#00:38:25-3#

I: ok // #00:38:26-4#

415 B2: // das ist auch so n sehr guter Punkt, das hat nicht unbedingt was damit zu  
tun dass wir alle queer sind ((lacht)) aber ich schaffe es sehr selten (..) und zum  
Glück jetzt immer mehr, aber (.) nicht das auch in mein Privatleben reinzuzie-  
hen in dem ich dann auch einfach ganz lang mit meiner Privatnummer im im ge-  
meinsamen Telegram-Chat war und irgendwie immer erreichbar war und das ir-  
420 gendwie integriert habe, weil ich's Anfangs nicht als Belastung gesehen habe  
und aber irgendwann danach rauskam, dass ich eben da sehr viel mehr Distanz  
wahren muss #00:39:01-9#

I: Ja (..) ja das ist ein gutes Beispiel, danke ja (..) genau (.) hast du bestimmt  
425 Strategien (..) derer du dich bedienen kannst wenn Grenzverletzungen stattfin-  
den, oder derer du dich bedienst wenn Grenzverletzungen in deinem Berufsall-  
tag stattfinden sei das jetzt quasi auf kollegialer Ebene oder eben auch mit  
Schutzbefohlenen oder ebenen den Schüler(.)innen #00:39:31-9#

430 B2: mhm ich hab nur einen ganz kurzen Nachtrag zu der Frage davor, was mir  
einfällt #00:39:36-4#



I: ja gerne #00:39:37-9#

435 B2: ich kann mir sehr gut aber vorstellen also weil ich vorhin meinte egal ob wir  
queer sind oder nicht, aber ich kann mir sehr gut vorstellen, dass ja auch durch  
ne queere Verortung ja auch die Orientierung und die Geschlechtlichkeit zu ei-  
nem Politikum gemacht wird oder ne (?) irgendwie wird das ja von einem erwar-  
tet und irgendwie tut man's auch und sowieso wenn's mit dem Job (..) verknüpft  
440 ist und (..) vielleicht hab ich's da am Anfang nicht als Belastung empfunden weil  
ich gesagt habe naja wir sind ja hier in einer großen Bubble und das ist ja ir-  
gendwie da läuft das dann so nebenbei und warum soll ich nicht kurz zurück  
schreiben und hab das dadurch weniger als Arbeit verstanden und konnte aber  
445 auch dadurch nicht meine Grenzen klar ziehen (..) also ich glaube schon, dass  
so das (..) die Kategorie queer und die Kategorie politisches Agieren da schon  
auch reingespielt haben #00:40:37-3#

I: ja #00:40:37-3#

B2: ok und zu Strategien (..) wie ich über Grenzverletzungen spreche oder was  
450 ich machen kann wenn das passiert #00:40:45-0#

I: genau, ob du bestimmte Strategien hast, also ne, die Frage ist auch so ein  
bisschen auf Ressourcen aus, was du für Ressourcen hast wenn Grenzverlet-  
zungen passieren, damit umzugehen #00:40:56-9#

455

B2: ja (..) bei uns ist es standardisiert, dass nach einem Bildungsprojekt (..) re-  
flektiert wird, also sich mindestens eine Stunde Zeit genommen wird und dann  
mit den Ehrenamtlichen, also meistens sind es vier die in die Schulen gehen (..)   
460 nochmal alles zu reflektieren (..) also wir haben eine auf der Methodenebene,  
also haben die Methoden funktioniert, dann aber auch auf der emotionalen Ebe-  
ne: wie habe ich mich im Team gefühlt, wie hat sich's vielleicht auch für Hospi-  
tierende angefühlt das erste Mal die eigene Geschichte zu erzählen und sollte  
es eben auch mal Grenzverletzungen gegeben haben (..) wird da in diesem  
Team darüber reflektiert (..) und geschaut wie können jetzt (..) Ressourcen akti-  
465 viert werden um das irgendwie zu bearbeiten ob es noch irgendetwas brauch  
das heißt es ist eine etablierte Möglichkeit genau so was anzusprechen und  
auch im monatlichen Projekttreffen sprechen wir über Grenzverletzungen immer  
standardisiert - wir gehen nochmal jedes Projekt durch und fragen, wies gewe-  
sen ist und genau, werten das dann aus und schauen eben auch was es, wenn  
470 erneut so eine Situation eintritt, für Strategien genutzt werden können - das  
heißt wir nutzen auch die Expertise im Plenum (..) [I: Zustimmung] hm mit den  
Ehrenamtlichen da Handlungsstrategien für's nächste Mal raus zu arbeiten (..)   
und wenn Grenzen überschritten werden im Team, also ich als Kollegin mit den  
Hauptamtlichen in meinem Beruf in meinem Job (..) kann ich das im Plenum an-  
475 sprechen, ich merke aber ganz ehrlich ich bin mit meinem Berufseinstieg / dass  
ich mich und meine Probleme und meine Anliegen noch nicht als so wichtig er-  
achte dass ich die teile also ich habe die Ressource das Plenum da zu nutzen  
und mich da auch in der Supervision mitzuteilen, ich merke aber dass ich sie  
wenig nutze (..) weniger nutze als ich es vielleicht wollen würde [I: Zustimmung]

480 genau (..) und dann hab ich natürlich außerhalb viele Ressourcen (..) ich hab  
viele Bekannte, Freund(.)innen die irgendwie in der Sozialen Arbeit auch arbei-  
ten und wissen wie herausfordernd es sein kann irgendwie sozial zu arbeiten,  
dann hab ich wiederum sehr viele queere Bezugspersonen die wissen wie / was  
485 es vielleicht auch für struggles gibt und genau so soziale Umfeld nutz ich auch  
sehr als Ressource #00:43:39-0#

I: mhm (..) danke (..) ja dann komm ich tatsächlich schon zu meiner letzten Fra-  
ge ((lacht)) hab mir die Beste zum Schluss aufgehoben #00:43:49-8#

490 B2: ((lacht)) #00:43:49-8#

I: und zwar (..) hast du das Gefühl, dass du als queere Sozialarbeiterin vor be-  
sondere Herausforderungen gestellt wirst in der Arbeit mit queeren Personen  
und auch nicht queeren Personen (?) #00:44:08-5#

495

B2: (15) ich würd glaub ich sagen, dass prinzipiell queere Personen (..) sich viel  
öfter erklären müssen bzw. irgendwie ja auch durch eine Vorannahme dass  
Personen meistens heterosexuell beziehungsweise, cis-geschlechtlich und mo-  
nogam (...) dass / es ist ja immer so, dass die Abweichung immer benannt wer-  
500 den muss, oder die Abweichung benannt wird durch andere und (..) eine Her-  
ausforderung für Sozialarbeitende, die ja irgendwie als Kernzielgruppe einfach  
Menschen haben oder auch junge Menschen haben die vielleicht auch einfach  
noch nicht so informiert sind und neugierig (..) seh ich das als Herausforderung  
(..) eben immer wieder von othering betroffen zu sein, also immer wieder ne  
505 neu / also in der Differenzkategorie Begehren oder Geschlecht gelabelt zu  
werden - sorry für die ganzen Anglizismen ((lacht)) #00:45:31-0#

I: ist alles gut ((lacht)) #00:45:31-0#

510 B2: genau, gelabelt zu werden und (..) dass das auf jeden Fall irgendwann er-  
müdend ist und das immer wieder / dieses Label zu bekommen und es ja ir-  
gendwie (..) ja dadurch (...) einem irgendwie vielleicht in gewissen Bereichen  
eine Expertise zugesprochen wird, die man aber gar nicht bedienen möchte von  
wegen "naja unterhalt du dich doch mal mit der" also wenn ich da jetzt über  
515 meine Jugendarbeit nachdenke in der stationären WG (..) "du kannst ja mal mit  
der quatschen weil du weißt ja wie's ist" so oder "ihr könntet ja connecten über  
den Punkt" und ich denk mir aber so oah läuft / funzt irgendwie gar nicht mit der  
so, will ich gar nicht ((lacht)) oder in der Gruppe hab ich immer wieder Themen  
wie: was passiert eigentlich wenn ein trans-Mädchen zu uns kommt, angespro-  
520 chen das heißt ich hab immer wieder queere Themen stark gemacht und (..) na-  
türlich liegt das auch an mir / an meinem beruflichen Interesse, das kann man  
nicht ganz loskoppeln aber es war schon klar "da ist X wieder, mit ihren quee-  
ren Themen" also ich (..) es ist herausfordernd da auch so n bisschen in eine  
Rolle gepresst zu werden die man sich ja auch irgendwie aneignet wir hatten's  
525 ja auch vorhin davon: Erwartungen an politisches Engagement (..) genau also  
es spielt irgendwie immer mit und wenn man dazu natürlich noch als (..) Identi-  
tätskategorie / oder einfach Frau ist so, das heißt auch von gewissen Sexismen

530 betroffen ist (.) Sexismen auch was gewisse Rollenübernahmen angeht also (.)  
caring zu sein (.) Harmonie im Team zu befürworten (.) ne (?) und anzutreiben,  
irgendwie sich selber und die eigene Position zurückzunehmen und anderen  
den Raum zu lassen ich glaube dann (..) da kommt einiges zusammen ja (5) [I:  
Zustimmung] hab ich n / hab ich nen Bereich ausgelassen (?) #00:47:40-1#

535 I: hmm (...) das kann ich glaub ich sehr schwer beurteilen ((lacht)) also nicht  
nicht / du hast ja die Frage total beantwortet (...) genau das wäre jetzt auch das  
Interview an sich, ich hätte jetzt noch als Abschlussfrage: was würdest du dir für  
deine Arbeit wünschen und was möchtest du queeren Berufseinsteiger(.)innen  
gerne mitgeben (?) #00:48:38-4#

540 B2: mm (8) genau also ich arbeite ja wirklich als bewusstes pädagogisches Mit-  
tel mit meiner Biographie und dadurch kann ich mir gar nicht vorstellen, oder  
wünsch ich mir gerade gar nicht dass meine Identität in den Hintergrund rutscht  
weil das dann auch heißen würde, dass ich das nicht bewusst einsetzen kann,  
es befähigt mich nämlich auch diesen Job mit einer gewissen Qualität und Au-  
545 thentizität durchführen zu können (..) obwohl ich niemals sage und da steht  
auch X dahinter, dass man sich als queer verorten muss um diesen Job ma-  
chen zu können genau viel wichtiger ist da auch ne gute pädagogische Leitung  
das ist wichtig (...) mmm (..) und was ich mir sonst so aktiv für mich wünschen  
würde ist, dass das Thema (..) multidisziplinär bereits in Schulen, in Bildungs-  
550 einrichtungen umgesetzt wird, dass wir nicht immer gleich die bunten Hasen,  
die bunten Hunde (..) immer als 'die Anderen'-gelabelt da rein kommen in den  
Schulkontext, sondern dass es auch prinzipiell queere Lebensrealitäten einfach  
(..) im Querschnitt Anschluss finden in Schulthemen und dadurch eben nicht  
gleich immer das Gefühl bekommt man ist / wir sind 'die Anderen' genau (...) [I:  
555 Zustimmung] und ich möchte gerne jungen queeren Sozialarbeitenden mitge-  
ben, dass es auch voll ok ist in dieser Ambivalenz zu stecken einerseits irgend-  
wie politisch auch zu sagen / also es ist politisch wichtig out nach außen zu ge-  
hen und auch es klar zu machen auch n Rolemodel für junge queers sein zu  
können und gleichzeitig es voll okay ist und auch wichtig zu sagen ich möchte  
560 (.) nicht (..) ich möchte nicht out sein, ich möchte nicht mit meiner Geschichte  
arbeiten weil das ist / das sind Kämpfe die ich auf ganz anderen Ebenen aus-  
fechte, das muss ich jetzt nicht auch noch in den Beruf einbringen so (.) ich  
glaube vielleicht so n bisschen möchte ich mitgeben: Politik (.) klar ne, das Pri-  
vate ist politisch lalala wissen wir aber auch (..) aber man muss da aufhören, wo  
565 die eigenen Grenzen verletzt werden (.) oder übergangen werden und ich kann  
es zum Beispiel auch total verstehen, dass junge schwule Lehrer auch mit ihrer  
Biographie nicht rausgehn (..) also ich kann es auch verstehen ((lacht)) und  
deswegen, da wünsch ich jungen Sozialarbeitenden irgendwie bisschen Gnä-  
digkeit mit sich selbst vielleicht #00:51:34-0#

570 I: das ist ein schöner Abschlussatz (..) dann wär ich jetzt mit allen Fragen so-  
weit durch und würde dir, falls du noch irgend etwas nachtragen möchtest, oder  
etwas noch nicht so ganz verstanden hast, jetzt den Raum dazu geben das  
noch zu machen (...) also falls dir was einfällt (?) #00:52:05-0#

575

B2: (5) ja vielleicht nochmal kurz bezogen auf Jugendarbeit, also Jugendarbeit im stationären oder ambulanten Kontext, du hast noch gesagt Herausforderungen für queere Sozialarbeiter(.)innen können auch sein, dass du / also was irgendwie Herausforderung und Chance zugleich ist, dass du ja irgendwie wenn  
580 du eng emotional in der Beziehungsarbeit mit Queers bist und eben Chance ist, dass du eben nen Vorbild sein kannst und damit eben die junge queere Person sehr empowered wird (..) und gleichzeitig du damit aber in eine Verantwortung gesteckt wirst, die du vielleicht auch nicht erfüllen kannst (.) also dass allein nur über diese (..) über diese Identität über diesen Teil der Identität (..) eine vielleicht auch zu emotionale Bindung aufgebaut wird, die du überhaupt nicht abpuffern kannst, sei's zeitliche gesehen, emotional gesehen, professionell in der Distanz überhaupt nicht geben kannst so genau (.) ich glaube, dass das ist wahnsinnig herausfordernd so zu signalisieren nur weil wir uns beide auf ne Art und Weise als queer verstehen (..) müssen wir trotzdem diese Grenze wahren  
585 so (.) das ist glaube ich die Herausforderung (...) das wollte ich noch hinzufügen  
590 #00:53:41-4#

I: okay ja dann hab ich jetzt keine Fragen mehr an dich und möchte mich ganz herzlich bei dir für deine Zeit und deine Antworten bedanken, das war mir eine  
595 große Hilfe #00:53:41-4#



## Eigenständigkeitserklärung

Hiermit versichere ich, Elisabeth Salzmänn, dass ich die vorliegende Bachelorarbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet habe. Alle Ausführungen, die anderen Schriften wörtlich oder sinngemäß entnommen wurden, sind kenntlich gemacht. Die Arbeit war in gleicher oder ähnlicher Fassung noch nicht Bestandteil einer Studien- oder Prüfungsleistung.

Ort, Datum Leipzig, 30.3.2021

Unterschrift 