

Did you know?

... auch 2022 erleben queere Menschen als Fachkräfte in der Sozialen Arbeit Diskriminierung bis hin zu Arbeitsverboten.

#4genderstudiesHSRM



Das Forschungsprojekt „**Queer Professionals**“ am Fachbereich Sozialwesen der Hochschule RheinMain, geleitet von Prof.in Dr.in Davina Höblich, unter Mitarbeit von Steffen Baer, untersuchte die **Situation queerer Fachkräfte** in der Sozialen Arbeit.



Zum einen mit Blick auf die **Diskriminierung und Bewältigungsleistungen von queeren Fachkräften** und zum anderen mit Blick auf deren Beitrag zu einer **diskriminierungssensiblen Professionalität** der Sozialen Arbeit.

Form und Ausmaß der Diskriminierungserfahrungen

Queere Fachkräfte erleben ein breites Spektrum unterschiedlicher Formen der **Diskriminierung**.



Dieses reicht von einem expliziten **Outing-Verbot** und drohenden Arbeitsplatzkündigungen über Prozesse des **Othering** durch Adressat*innen, Kolleg*innen und Vorgesetzte bis hin zu einer **Delegation der Verantwortlichkeit für die Themen** Geschlecht, sexuelle Orientierung und Sexualität im Allgemeinen.

Auswirkungen der Diskriminierungen

- Einschränkung von (mentaler) Gesundheit und Arbeitsplatzzufriedenheit
- Einschränkungen professioneller Authentizität und Arbeitsbündnisse
- Outing-Verbot und Straight-Acting durch das nicht-queere Umfeld als Stressfaktoren
- Verlust professioneller Ressourcen und Einschränkungen professionellen Arbeitens
- mangelnde Integration in Teamstrukturen
- Unfreiwillige Arbeitsplatzwechsel

Bewältigung der Diskriminierungen

Bei der Frage, wie queere Fachkräfte die antizipierten oder erfahrenen Diskriminierungen bewältigen, lassen sich **Faktoren, die mit anderen Personen, der Einrichtung und den Rahmenbedingungen verbunden sind**, sowie **individuelle Bewältigungsstrategien** der Person unterscheiden.

- Diversitätssensible Team- und Organisationskultur
- diversitätssensible Adressat*innen
- sichtbare queere Kolleg*innen
- Unterstützung durch Leitung und Vorgesetzte
- Unterstützung durch Teamarbeit und kollegiale Beratung
- Arbeitsplatzwechsel, Straight-Acting, Abgrenzung, Konfrontation, Gleichstellung als Bewältigungsstrategien
- queere Community und Beratungsstellen als Resource
- Abgrenzung zu konfessionellen Träger*innen



Einflussfaktoren beim Outing

... sind neben der gesellschaftlichen Stimmung und rechtlicher Gleichstellung, auch das persönliche und berufliche Standing sowie Faktoren in der Organisation und im Team die sich positiv oder negativ auswirken können, wie:

- Organisations(kulturelle) Politiken
- sichtbare queere Kolleg*innen oder Vorgesetzte
- das Teamklima, sowie
- die Einstellungen von Adressat*innen und Kolleg*innen



Queere Professionalität

Methodenkompetenzen

- Spezifische Methoden-, Netzwerk-, und Verweissungskompetenz
- Kenntnisse zu postheteronormativer Pädagogik

Sachkompetenzen

Fachliche Expert*innen für Kolleg*innen und Adressat*innen (Beratung, Fallzuständigkeiten)

Wichtig ist: auch wenn queere Fachkräfte Sach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenz in Bezug auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt mitbringen, ist eine (unfreiwillige) Delegation dieser Themen an queere Fachkräfte eine diskriminierende Praktik.