

Lesbisch, schwul, transsexuell ...

Fallstudie über Erfolgsfaktoren bei der Berufseinmündung sozialer Fachkräfte in Kirche, Diakonie und Caritas



Evangelische Hochschule
Ludwigsburg

Herausgeberin: Evangelische Hochschule Ludwigsburg

Verfasst von Prof. Dr. Monika Barz

Die vorliegende Broschüre ist ein Auszug aus dem Abschlussbericht der Forschungsstudie. Gesamtbericht und Broschüre sind als Download verfügbar.

Die Evangelische Hochschule bedankt sich für die Anschubfinanzierung durch die Südwest-AG, dem Zusammenschluss Evangelischer Hochschulen im Südwesten Deutschlands.

Fallstudie, Fachtagung und Publikation wurden durch Zuschüsse unterstützt. Die Evangelische Hochschule dankt all jenen, die sich von der Verantwortung für diese Thematik begeistern ließen und vertrauensvoll und großzügig einen finanziellen Zuschuss gewährt haben.



Inhalt

1	Einführung	7	8	Rat an Studierende	28
			8.1	Strategien für eine Bewerbung bei Kirche, Diakonie und Caritas	28
			8.2	Fazit	31
TEIL I · BEFRAGUNG VON ABSOLVENT*INNEN					
2	Wer wurde befragt?	9	TEIL II · BEFRAGUNG VON STUDIERENDEN		
2.1	Auswahlkriterien	9	9	Ergebnisse der Befragung der Studierenden ...	33
2.2	Zusammensetzung der Befragten	9	9.1	Wer wurde befragt?	33
3	Befragte, die bei Kirche, Diakonie und Caritas (KDC) arbeiten	10	9.2	Wie erleben Studierende ihre Situation?	33
3.1	Ich arbeite dort, weil	10	9.3	Kompetenzen – was bringen sie mit?	35
3.2	Ich erlebe dort	11	9.4	Wünsche an Kirche, Diakonie und Caritas	36
3.3	Fazit	13	9.5	Wünsche an potentielle Arbeitgeber*innen	38
4	Befragte, die bei öffentlichen und privaten Arbeitgeber*innen (ÖPA) arbeiten	13	9.6	Für welche Arbeitgeber*innen wollen sie sich entscheiden?	40
4.1	Ich arbeite dort, weil	13	9.7	Fazit	40
4.2	Fazit	15	TEIL III · ZUSAMMENFASSUNG		
5	Berufseinmündung – wie habe ich das gemacht?	16	10	Erfolgsfaktoren bei der Berufseinmündung	43
5.1	Ich zeige mich	16	10.1	Erfolgsfaktoren der Vergangenheit	43
5.2	Exkurs 1: Religion und Sichtbarkeit	17	10.2	Erfolgsfaktoren der Zukunft	44
5.3	Ich zeige mich NICHT	17	10.3	Persönliche Schlussbemerkung	46
5.4	Exkurs 2: Veränderungen im Verlauf des Berufslebens	19	TEIL IV · ANHANG		
5.5	Fazit	19	11	Was Leser*innen über Genderdiskurse wissen sollten	48
6	Kompetenzen – was bringe ich mit?	20	11.1	Begriffe	48
6.1	Ich weiß was ich kann und wert bin	20	11.2	Strukturen	49
6.2	Exkurs 3: Ich weiß was ich kann und zeige es aus Selbstschutz nicht	21	12	Links und Adressen	51
6.3	Fazit	23	13	Anlagen	52
7	Wünsche an Kirche, Diakonie und Caritas	24			
7.1	Wünsche aus der Innensicht (KDC)	24			
7.2	Wünsche aus der Außensicht (ÖPA)	25			
7.3	Fazit	27			



KITA-Leitung (m/w/d)

In dieser oder ähnlicher Form lesen wir Stellenanzeigen in der Stellenbörse der Evangelischen Landeskirche in Württemberg für männlich/weiblich/divers. Divers steht dabei für die Anerkennung und Anstellung von intersexuellen Menschen, die nicht der Ausschließlichkeit von zwei Geschlechtern männlich – weiblich entsprechen. Der Bundestag hat 2018 auf Druck des Bundesverfassungsgerichtes ihre Rechte anerkannt und im Personenstandsgesetz festgelegt: „Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so ist der Personenstandsfall ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe ‚divers‘ in das Geburtenregister einzutragen.“¹

Die aktuelle Rechtslage fordert uns alle auf, nochmals neu über Geschlecht nachzudenken. Viele erfahren es als irritie-

rend, Schöpfung vielfältiger zu sehen, als bisher gedacht. In der Württembergischen Landeskirche und anderen Gliedkirchen der EKD wird die Formulierung (m/w/d) normal und unaufgeregt genutzt. So finden sich am 31.12.2019 in der EKD-Stellenbörse beispielsweise Ausschreibungen wie „Juristische Oberkirchenrätin/Juristischer Oberkirchenrat (m/w/d)“, „Hauswirtschaftliche Hilfskraft (m/w/d)“, „Gemeinschaftspastor (m/w/d)“, „Diakon / Kirchenkreisjugendwart (m/w/d)“ und viele andere mehr. Höchste kirchliche Leitungs- und Verwaltungsstellen, diakonisch-religionspädagogische Stellen und Hilfskräfte in Kirche, Diakonie und Gemeinschaftsverbänden werden so ausgeschrieben.

Schließt der unaufgeregte Umgang mit einer neuen Sicht auf Geschlecht alle mit ein? Wie ist das mit lesbischen, schwulen und transsexuellen Christenmenschen? Ihre Rechte hat der Staat schon vor längerer Zeit geschützt. Auch theologisch sind wichtige Klärungen erfolgt.² Ist also alles geregelt? Kann das Thema der kirchlichen Anerkennung und Anstellung von homosexuellen und transsexuellen Menschen als im Großen und Ganzen juristisch und theologisch geklärt angesehen werden?

Die hier vorliegende Studie, bei der lesbische, schwule und transsexuelle Absolventinnen und Absolventen der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg befragt wurden, gibt Einblicke in gelungene Berufseinmündung bei Kirche, Diakonie und Caritas und Einblicke in Diskriminierungserfahrungen und Befürchtungen von Studierenden. Die Studie zeigt Wege, Vielfalt anzuerkennen und unaufgeregt mit Diversität umzugehen.

Prof. Dr. Norbert Collmar
Rektor

¹ §22, Abs. 3 Personenstandsgesetz

² Mutschler, Bernhard, 2017. Homosexualität aus christlich-theologischer Perspektive (Interview mit Fragen von Wolfram Schweiker). In: Bildung für Toleranz und Akzeptanz von Vielfalt am Beispiel Homosexualität. Anregungen für die Diskussion und Praxisimpulse für den Evangelischen Religionsunterricht. Stuttgart: Pädagogisch-Theologisches Zentrum 2017.

Im Januar 2015 gründete sich die Hochschulgemeindeguppe „Bunt für's Leben“ an der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg. Ziel war und ist es, für die geschlechtliche und sexuelle Vielfalt zu sensibilisieren sowie einen safe space und vertrauensvolle Ansprechpartner*innen für LSBTIQA³ Menschen zu bieten.

Immer wieder wurde und wird die Wichtigkeit dieser Arbeit insbesondere in persönlichen Gesprächen erkennbar. So ist die Vereinbarkeit vom Christ*innensein und der Identifikation als LSBTIQA ein regelmäßiges Thema in der Gruppe. Auch die Frage nach der Akzeptanz der sexuellen oder geschlechtlichen Orientierung im zukünftigen Beruf als Sozialarbeiter*innen oder Diakon*innen steht dauerhaft im Raum. Nicht zuletzt bestehen viele Befürchtungen und Angst vor Diskriminierung auch deshalb, weil Einzelpersonen sowie Bunt für's Leben als Gruppe selbst häufig mit Diskriminierungserfahrungen innerhalb der Hochschule konfrontiert waren und sind.

³ Anmerkung der Studierenden: Für uns bedeutet LSBTIQA* lesbisch, schwul, bi, trans*, intergeschlechtlich, queer und asexuell.

⁴ „Queer“ wird hier als Sammelbegriff für alle LSBTIQA verwendet. Bunt für's Leben (2019)



Die Studie von Monika Barz ist uns aus zwei Gründen wichtig. Sie dokumentiert, dass es viele mutige schwule, lesbische und trans Personen bei kirchlich orientierten Arbeitgeber*innen gibt und sie zeigt uns, dass wir mit unserer Angst vor Diskriminierungen am Arbeitsplatz nicht alleine sind. Das macht uns Mut und ist ein wichtiger Beitrag zur Arbeit von queeren⁴, christlichen Gruppen wie Bunt für's Leben.



Studierende der Karlsruher Hochschulgemeindeguppe
Bunt für's Leben



Was kann im Jahr 2020 jungen lesbischen, schwulen und transsexuellen Studierenden geraten werden, die mit ihren tiefen christlichen Wurzeln gerne in Württemberg bei Kirche Diakonie oder Caritas arbeiten möchten? Wie lässt sich antworten angesichts des aktuellen Umgangs der Kirchen mit sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität.

Während meiner Lehrtätigkeit an der Evangelischen Hochschule Reutlingen und Ludwigsburg geschah es immer wieder, dass Studierende in meine Sprechstunde kamen, um sich als lesbisch, schwul oder transsexuell zu outen. Sie knüpften daran ängstlich die berufliche Zukunftsfrage, ob sie sich bei kirchlich orientierten Arbeitgeber*innen bewerben könnten und falls ja, wie offen sie sich zeigen sollten.

Ich versuchte ihnen Mut zu machen, berichtete von lesbischen und schwulen Absolvent*innen, die bei Kirche, Diakonie und Caritas arbeiten. Die Angst der Studierenden blieb. Zu individuell und unsichtbar schienen die Beispiele und zu mächtig das öffentliche Bild über die angebliche Unvereinbarkeit von Christlich-Sein und Homosexualität.

Es sind die beruflichen Zukunftsängste von Studierenden und der Wunsch, sie als Fachkräfte für Kirche, Diakonie und Caritas nicht zu verlieren, die mich 2011 veranlassten systematisch empirische Daten über den Berufseinstieg zu erheben.

In dieser Broschüre sind die wichtigsten Ergebnisse aus 22 Interviews mit lesbischen, schwulen und transsexuellen Absolvent*innen und aktuell Studierender der Evangelischen Hochschule zusammengefasst. Sie geben Einblicke in Erfolgsfaktoren, die bei der Gewinnung von qualifizierten Fachkräften für die Soziale Arbeit wirksam sind.

Inwieweit die vorliegenden Ergebnisse **für andere Landeskirchen relevant sind**, werden diese entscheiden. In vielen von ihnen sind kirchlich geprägte Arbeitgeber*innen und LSBTTIQ-Community seit Jahren engagiert auf dem Weg sich gegenseitig unterstützend wahrnehmen.

Ich wünsche mir, dass die Broschüre auf angenehme Weise Aha-Erlebnisse vermittelt und in meiner Landeskirche dazu beiträgt, sich mutig und neugierig aufeinander zu zubewegen.

Prof. Dr. Monika Barz

1993 bis 2016 an der Evangelische Hochschule Reutlingen und Ludwigsburg für Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit und Frauen- und Geschlechterforschung zuständig.



1_Einführung

Wann ist es ratsam, lesbische, schwule und transsexuelle Absolvent*innen⁵ zu ermutigen, sich bei kirchlich geprägten Arbeitgeber*innen zu bewerben, wann ist ihnen davon abzuraten? Wie offen können sie sich in ihrer ganzen Persönlichkeit bei Kirche, Diakonie und Caritas zeigen? Gibt es sichtbare Vorbilder, die ihren Weg erfolgreich bei diesen Arbeitgeber*innen gegangen sind? Was sind Erfolgsfaktoren, die dazu beigetragen haben, dass Absolvent*innen als qualifizierte Fachkräfte Fuß fassten und blieben. Welche Wünsche haben sie und was raten sie nachfolgenden Generationen? Was bewegt jene, die sich für einen Berufseinstieg bei öffentlichen und privaten Arbeitgeber*innen entschieden haben? Was erleben heutige Studierende und was wünschen sie sich für Ihren Berufseinstieg?

Wie offen können sie sich in ihrer ganzen Persönlichkeit bei Kirche, Diakonie und Caritas zeigen?

In **Teil I** werden die umfangreichen Erfahrungen und Empfehlungen von sechzehn befragten Absolvent*innen der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg und ihrer Vorgängereinrichtungen aus fünf Jahrzehnten betrachtet. In **Teil II** sind die Wahrnehmungen und Wünsche aktuell betroffener Studierender dargestellt. In **Teil III** werden Schlussfolgerungen aus beiden Befragungen gezogen und Erfolgsfaktoren und Rahmenbedingungen definiert, die hilfreich sind, um Fachkräfte aus dem LSBTTIQ-Spektrum⁶ für die Arbeit bei kirchlich geprägten Arbeitgeber*innen zu ermutigen. Im **Anhang** werden Details zu relevanten Begriffen des LSBTTIQ Spektrums dargestellt. Abschließend ermöglichen **Links und Adressen** weiterführende Beschäftigung mit der Thematik.⁷

⁵ Die Schreibweise (*) wird angewandt, um die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten sprachlich sichtbar zu haben.

⁶ LSBTTIQ=lesbisch, schwul, bisexuell, transsexuell, transgender, intersexuell, queer. In Anlehnung an die Buchstabenfolge, die vom Netzwerk LSBTTIQ Baden-Württemberg und Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg verwendet wird.

⁷ Die Broschüre ist ein Auszug, der komplette Abschlussbericht steht als PDF zum Download zur Verfügung.

Teil I

Ergebnisse der Befragung von Absolvent*innen

2_Wer wurde befragt?

2.1 Auswahlkriterien

Für die Interviews standen deutlich mehr Befragende zur Verfügung, als aufgrund begrenzter Forschungsmittel, interviewt werden konnten. Bei der Auswahl der sechzehn befragten Expert*innen wurden folgende Aspekte berücksichtigt:

- Fokussierung auf Absolvent*innen, die bei Kirche, Diakonie und Caritas (KDC) arbeiten. Perspektivenerweiterung durch Absolvent*innen, die bei öffentlichen und privaten Arbeitgeber*innen (ÖPA) arbeiten.
- Fokussierung auf Diakon*innen, Perspektivenerweiterung durch Sozialpädagog*innen.
- Breite Streuung der Merkmale: Konfession, Geschlecht, sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität, Geburtsjahr und Jahr der Berufseinmündung.

2.2 Zusammensetzung der Befragten

Im Überblick dargestellt, weisen die Expert*innen folgende Merkmale auf:

- Die Mehrzahl (56 %) arbeitet bei Kirche, Diakonie und Caritas (KDC), die Minderzahl (44 %) bei öffentlichen und privaten Arbeitgeber*innen (ÖPA)
- Die Mehrzahl (56 %) hat einen Studienabschluss als Diakon*in, die Minderzahl (44 %) einen grundständigen Studienabschluss als Sozialpädagog*in.⁸
- Die Mehrzahl der Diakon*innen arbeitet bei KDC, die Minderzahl bei ÖPA (78 %:22 %).

- Die Mehrzahl der Sozialpädagog*innen arbeite bei ÖPA, die Minderzahl bei KDC (71 %:29 %).
- Entsprechend der Geschlechterverteilung in der Sozialwirtschaft wurden mehr Frauen als Männer in die Befragung einbezogen (69 %:31 %).
- Das Geburtsjahr der Befragten umfasst fünf Jahrzehnte zwischen den 1950er und 1990er Jahren.
- Die Spanne der Berufseinmündung erstreckt sich zwischen den 1980er und 2010er Jahren.
- Die Mehrzahl (69 %) ist evangelisch, die Minderzahl ist katholisch (13 %) oder aus der Kirche ausgetreten (18 %).
- Die Mehrzahl ist ledig, ohne Kinder, arbeitet in Baden-Württemberg, hat keinen Migrationshintergrund und keinen Assistenzbedarf. Die Minderzahl ist verpartnert, lebt mit Kindern, arbeitet außerhalb Baden-Württembergs, hat einen Migrationshintergrund oder Assistenzbedarf.

Den Befragten wurde Anonymität zugesichert. Um diese umfassend gewährleisten zu können, wurden für die Veröffentlichung der Ergebnisse – wo erforderlich – innerhalb der Zitationen Auslassungen vorgenommen und durchgehend eine geschlechtsneutrale inklusive Schreibweise verwendet. Diese Eingriffe in die Originalzitate sind erforderlich, um bei dem vorliegenden regional überschaubaren Personenkreis zu verhindern, dass über das Geschlecht, Orte, Jahresangaben oder weitere Merkmale Rückschlüsse auf die befragten Individuen möglich sind. Als Zusatzinformation wird bei Zitaten lediglich in Klammer (KDC) oder (ÖPA) angegeben, um transparent zu machen in welchem Bereich die zitierte Person arbeitet.

⁸ Besonderheiten der jeweiligen Studiengänge siehe Abschlussbericht.

3_Befragte, die bei Kirche, Diakonie und Caritas (KDC) arbeiten

Die zentrale Frage der Studie ist, warum sich lesbische, schwule und transsexuelle Fachkräfte für kirchlich geprägten Anstellungsträger*innen entschieden haben, was sie dabei für Erfahrungen machen und welche Erfolgsfaktoren bei ihrem Berufseinstieg von Bedeutung waren.

3.1 Ich arbeite dort, weil ...

Die Daten der befragten Expert*innen, zeigen mehrheitlich, dass sie bei KDC arbeiten, weil sie eine starke kirchliche Bindung haben. Sie bleiben viele Jahre ihren kirchlich orientierten Arbeitgeber*innen treu. Bei wenigen war es eine spezifischen Stelle, die das fachliche Interesse weckte und den Hauptausgangspunkt für die damalige Bewerbung gab.

• Kirchlich geprägte Sozialisation

Die Mehrzahl der Befragten thematisieren ihre **christliche Sozialisation**, die Erfahrungen, die sie als **Kind** und **Jugendliche** mit Kirche machen durften und die Bedeutung, die der **Glauben** in ihrem Leben hat. Diese Grunderfahrungen stehen für sie im Mittelpunkt bei der Wahl ihrer Arbeitgeberin.

*„Ich bin in einem **christlichen Haushalt** aufgewachsen. Ich kenne mich aus in dem ‚Laden‘ Kirche. Ich wollte dann immer **Diakon*in** werden, das war mein Traumberuf.“*

*„Ich bin kirchlich sozialisiert, ich war als **Kind** mit zu **Orgelproben** und hatte die ganze Kirche für mich allein. Es war total schön, es sind tiefe und spirituelle Gefühle, die ich da hatte.“*

*„Ich habe sehr positive Erfahrungen als **Jugendliche** in der evangelischen Jugendarbeit gemacht. Da war die Traumvision ‚**Jugendreferent*in**‘.“*

*„Ich fühle mich durch meinen **Glauben** wesentlich getragen. Das ist meine Wurzel. Es ist für mich gut, eine Arbeitgeberin zu haben, die so zu einem hohen Prozentsatz mit meinen Zielen übereinstimmt.“*

• Gewohnheit und Milieukennntnis

Bei jenen Befragten, die ihr Bleiben thematisieren sind es die Kompetenzen, die sie im Laufe ihres Lebens in kirchlichen **Strukturen** erworben haben und die sie an ihrem Arbeitsplatz optimal einbringen können. Bei diesen Befragten schwingt teilweise ein **Bedauern** darüber mit. Sie bleiben dabei, weil sie dort intern **leichter wechseln** können und ihre berufliche

Kompetenzen bei weltlichen Trägern scheinbar als **zu christlich** wahrgenommen werden.

*„Ich kenne mich in den **Strukturen** aus. Ich weiß mit wem man reden muss, ich weiß auch welche Terminologie man benutzen muss, um durch zu kommen.“*

*„Mein beruflicher Werdegang, meine Qualifikationen passen bis jetzt primär bei Kirche. Jetzt tut es mir **ein bisschen leid**, dass ich ausschließlich auf Kirche so konzentriert bin.“*

*„Ich bin geblieben, weil es innerhalb der großen Einrichtung leichter ist die **Stelle zu wechseln** oder eine andere attraktive Stelle zu finden, als sich raus zu bewerben.“*

*„Ich habe nie woanders eine Stelle bekommen, vielleicht auch, weil meine ganze Biografie **so christlich** ist.“*

• Fachinteresse

Bei einigen Befragten wird explizit ein Fachinteresse an **genau dieser Arbeit**, an der einen **spannenden Stelle** benannt. Für andere waren ausschließlich **Arbeitsinhalte** wichtig und KDC quasi ein Zufall.

*„Ich wollte hier her. Ich wollte genau diese **Arbeit** machen.“*

*„Da gab es eine **spannende Stelle**, die mich interessiert hat.“*

*„Es war Zufall, dass ich bei einem kirchlichen Arbeitgeber gelandet bin, ich habe damals nach den **Arbeitsinhalten** geschaut und die haben optimal zu meinen Qualifikationen gepasst.“*

3.2 Ich erlebe dort ...

Die Daten geben einen breiten Einblick in das konkrete Erleben. Auf dem Hintergrund der emotionalen Verbundenheit mit Kirche, wird die **Zwiespältigkeit** der Botschaften zwischen persönlichem sich angenommen fühlen und den **offiziellen Verlautbarungen**, als anstrengend und **verunsichernd** thematisiert. Da geht das **Wohlfühlen** trotz vertrautem Terrain verloren, weil die Lebensform als nicht willkommen wahrgenommen wird und das Fehlen an offenem Austausch **einsam** macht. Da gibt es die positiven Erfahrungen mit aufgeschlossen Menschen und gleichzeitig Auseinandersetzungen mit fundamentalistischen Kreisen, die **blaue Flecken** auf der Seele hinterlassen. Ein Überdruß wird deutlich, immer **klären, regeln und vorsichtig sein** zu müssen, während die Gegenüber brav stillsitzen und nicht merken, dass sie etwas zur Verbesserung beitragen könnten. Da ist das Erleben, dass Kolleg*innen nur **hinter verschlossenen** Türen wagen, die Unterstützung auszudrücken. Da ist die psychische Belastung als Mutter erleben zu müssen, dass die Diskriminierung **die eigenen Kinder** mit trifft. Da erlebt es eine evangelische Führungskraft als erleichternd, dass für sie, das Sich-Verstecken nur eine psychische Belastung darstellt und keine existentielle Notwendigkeit ist, wie für Führungskräfte in der **katholischen Kirche**. Da werden schmerzhaft Nadelstiche spürbar, wenn bei der **Wohnungssuche** – im Gegensatz zu anderen Paaren – geraten wird, lieber nicht am Arbeitsort zu wohnen, da das nur Schwierigkeiten mit sich bringen würde und wenn in Broschüren über **kirchliche Eheschließungen** es ausschließlich um Mann-Frau-Paare geht und diese offizielle Geschenke zur Hochzeit erhalten und man selber nichts erhalten hat. Auch wenn das persönliche Wohlfühlen im Kolleg*innenkreis als positiv erlebt wird und die Arbeitsstelle nicht gewechselt wird, so bleibt eine innere Verletzlichkeit, die manchmal den Wunsch nährt, **nicht länger bei Kirche zu sein**.



„Ich finde die **zwiespältigen Botschaften**, die ich von Kirche bekomme, anstrengend.“

„Auf **kirchenpolitischer Ebene** fühle ich mich diskriminiert, aber überhaupt nicht im unmittelbaren persönlichen Umfeld.“

„Ich bin sehr zufrieden mit meiner Arbeitsstelle. Ganz konkrete Diskriminierung habe ich noch nicht gemacht. Es ist wirklich eher auf so einer generell **abstrakten theoretischen Verunsicherung**, die da ist.“

„Ich kenne viele Leute in der Landeskirche, aber **Wohlfühlen**, das hat schnell aufgehört, weil immer deutlich war, diese Lebensform ist keine, wo die Leute sagen, ‚aber hallo, das ist aber schön‘.“

„Es gibt kein Nachfragen, null Interesse oder sich nicht trauen. Das war seit meinem Coming-out in allen Arbeitsstellen so. Das macht **richtig einsam**.“

„Es gibt sehr tolerante Leute und es gibt die sehr fundamentalen Leute. Auch denen bin ich begegnet. Und ich sage mal, von denen habe ich so manchen seelischen **blauen Flecken** davongetragen.“

„Ich muss immer schauen und **klären, regeln und vorsichtig sein** oder nicht vorsichtig sein oder mutig sein. Die anderen Gegenüber sitzen brav da und kommen nicht auf die Idee, dass sie auch einen Beitrag leisten können, dieser Diskrimi-

nierung oder diesem Stress, der da natürlich extrem entsteht, was entgegen zu setzen.“

„**Hinter verschlossenen Türen** sagen mir Kolleg*innen sie unterstützen mich.“

„Es ist eine unglaubliche Ignoranz gegenüber **Kindern**, die erleben es ja, die Diskriminierung. Das finde ich extrem, das ist eine große psychische Belastung.“

„Ich traf eine lesbische Frau aus der Leitung in der **katholischen Kirche**, die meinte: ‚Niemals öffentlich, niemals, sie würde sofort die Stelle verlieren – sofort!‘ Für sie ist das ein existenzielles Problem, für mich nicht, weil es rein rechtlich nicht durchgeht, aber es ist ein psychisches Problem.“

„Wir suchten eine **Wohnung**. Zu anderen würde die Einrichtung sagen: ‚Ziehen Sie doch zu uns in den Ort, das ist doch praktisch.‘ Zu mir wurde gesagt: ‚Ziehen sie bloß nicht hier her, da kriegen sie nur Schwierigkeiten.‘“

„In Broschüren in denen es um **kirchliche Eheschließungen** geht, da kommen wir einfach nicht drin vor. Ich habe kürzlich gelesen, dass Ehepaare einen Baum geschenkt bekommen. Ja, ich kriege keinen Baum geschenkt.“

„Ich bin schon viele Jahre dabei und mache nicht wirklich schlechte Erfahrungen, aber es gibt Momente, wo ich mir wünsche, ich wäre **nicht bei der Kirche**.“

3.3 Fazit Die Mehrzahl der lesbischen, schwulen und transsexuellen Absolvent*innen, die bei Kirche, Diakonie und Caritas arbeitet empfindet eine tiefe Verbundenheit mit dem kirchlichen Milieu, arbeitet bewusst und gerne dort. Sie ist im direkten kollegialen Umfeld persönlich geoutet, hochgeschätzt und anerkannt. Sie nimmt strukturelle Diskriminierungen als verletzend wahr, beschreibt in großer Bandbreite detailliert und sachlich, ohne dabei anklagend zu wirken. Sie geht im Alltag jeweils individuell und still damit um und bleibt ihren Arbeitgeber*innen treu verbunden, obwohl die Verhältnisse als anstrengend, verunsichernd, psychisch belastend und immer mal wieder als nicht länger hinnehmbar erlebt werden.

4_Befragte, die bei öffentlichen und privaten Arbeitgeber*innen (ÖPA) arbeiten

4.1 Ich arbeite dort, weil...

Die Mehrzahl derer, die sich für eine Berufseinmündung bei öffentlichen und privaten Arbeitgeber*innen (ÖPA) entschieden haben, nimmt gegenüber kirchlich geprägten Arbeitgeber*innen eine kritische Haltung ein. Sie wird begründet mit persönlich erlebter direkter Diskriminierung und mit subjektiv empfundener Diskriminierung durch öffentliche Verlautbarungen von Kirchenverantwortlichen, die die Ängste vor Verletzungen nähren. Sowohl die real erlebten als auch die subjektiv empfundenen Diskriminierungen führen dazu, dass Kirche, Diakonie und Caritas aus Selbstschutz als Arbeitgeber*innen nicht in Betracht gezogen werden. Darüber hinaus werden grundsätzliche politische Vorbehalte gegenüber einem Tendenzbetrieb formuliert. Ebenso wie bei jenen, die sich für KDC entschieden hatten, gibt es eine kleine Anzahl, deren Entscheidung primär mit dem Fachinteresse an der jeweiligen Arbeitsstelle zusammenhängt.

... ich direkte Diskriminierung durch Kirche erlebt habe

Die Absolvent*innen thematisieren die von Ihnen erlebten Diskriminierungen, als **sündig** zu gelten, **keine kirchliche Arbeitsstelle** bekommen zu haben und an der **Hochschule** mit rechtsextremen Äußerungen konfrontiert gewesen zu sein. Letzteres bezieht sich auf eine Zeit, als in der Studierendenschaft der Hochschule eine extrem hitzige Debatte um Homosexualität geführt wurde und einzelne Studierende aufgrund ihrer Lebensform vehemente Anfeindungen erlebten.

„Ich komme aus einer pietistischen Familie, die Gemeinde war sehr strikt. Das heißt, das war **Sünde**. Ich habe in meiner Ju-

gend sehr darunter gelitten, als mir bewusst wurde, dass bei mir was anders ist.“

„Ich habe gemerkt, dass ich bei Kirche oder Diakonie überhaupt **keine Arbeitsstelle** bekomme.“

„Die Erfahrung die ich hier an der **Hochschule** gemacht habe, sahen für mich so aus, dass ich mir das nicht ein Leben lang vorstellen konnte, an vorderster Front politisch tagtäglich konfrontiert zu sein. Gerade im diakoniewissenschaftlichen Bereich sind mir verschiedene Sachen widerfahren, die teilweise unter die Gürtellinie gegangen sind. Verschiedenste Aussagen

Die Mehrzahl ... nimmt gegenüber kirchlich geprägten Arbeitgeber*innen eine kritische Haltung ein.

wurden getätigt, dass wir immer noch zum Beispiel vergast gehören. Das hatte ich vorher noch nicht erlebt.“⁹

... ich mich indirekt diskriminiert fühle

Absolvent*innen nehmen öffentliche Verlautbarungen, die von Kirche gegen die **eigene Identität** formuliert werden als verletzend und **nicht zu ihnen passend** wahr und finden die in den **Medien** verbreiteten Debatten schwierig.¹⁰

„Weil ich mich diskriminiert fühle von Diakonie und Kirche. Wenn quasi der Arbeitgeber sich gegen die eigene Person stellt. Gegen so einen elementaren Teil der **eigenen Identität positioniert.**“

„Was bedeutende Kirchenpersonen so sagen zum Thema Trans, Thema Lesbisch/Schwul und so weiter. Das **passt nicht mit mir persönlich** zusammen.“

„Wenn ich dann hör in den **Medien**, wenn Kirche dagegen wettet, dass der Lehrplan geändert wird. Da denk ich mir, ok, ihr müsst das natürlich machen, ihr müsst ja eure konservativen Leute bei der Stange halten. Aber das finde ich schwierig.“

... ich mich selbst schützen will

Absolvent*innen schließen kirchlich geprägter Arbeitgeber*innen aus Selbstschutz bewusst aus, um **Diskriminierungen vorzubeugen**, und betonen **niemals zu einem kirchlichen Träger zu wechseln**.

„Ich habe Caritas und Diakonie ausgeschlossen. Habe mir gar nicht erst die Stellenbeschreibungen angeguckt, um eben solchen **Diskriminierungen vorzubeugen.**“

„Vom Träger bei mir fühle ich mich super aufgehoben. Da kann mir **eigentlich nichts passieren. Ich würde jetzt niemals zu einem kirchlichen Träger wechseln.**“

... ich politische Vorbehalte habe

Einige Absolvent*innen haben politische Vorbehalte gegen **Tendenzbetriebe** und sehen sie als **schlechte Arbeitgeber*innen**. Sie schreiben Religionen **einschränkende Eigenschaften** zu und stoßen sich daran, wenn eine religiöse Strömung sagt, sie hätte alleine **das Heil gepachtet**.

„Ich habe ein Problem, wenn eine Fachlichkeit eingetrübt wird durch einen **Tendenzbetrieb.**“

„Ich sag es jetzt einmal ganz überspitzt in Anführungsstrichen: **„schlechte Arbeitgeber*innen sollen auch keine tollen Arbeitnehmer*innen haben.“**“

„Ich finde Religion hat so eine **einschränkende Eigenschaft**, ich könnte mir nicht vorstellen in so einem Arbeitsbereich tätig zu sein. Das wäre mir zu begrenzt.“

„Ich finde es schwierig, wenn eine Strömung – ob politisch, geistig-philosophisch oder religiös – sagt: **„ich habe das Heil gepachtet, nur alleine über mich kommst Du zum Heil.“**“

... mich die Stelle interessiert

Es gibt auch bei den Absolvent*innen, die sich für eine Arbeit im ÖPA Bereich entschieden haben einige, die dies ausschließlich aus fachlichem Interesse taten, weil sie beispielweise unbedingt eine **Stelle im Jugendamt** suchten oder Spaß an gewerkschaftlicher **Interessenvertretung** haben.

„Ich wollte diese **Stelle im Jugendamt** haben, die gibt es nur im Öffentlichen Dienst und nicht bei Kirche.“

„Mir macht die Arbeit ziemlich viel Spaß, die ich hier mache, weil es etwas mit **Interessenvertretung** zu tun hat. Das passt mit dem zusammen, was mir in meinem Leben wichtig ist.“

4.2 Fazit Die Mehrzahl der lesbischen, schwulen und transsexuellen Absolvent*innen, die bei öffentlichen und privaten Träger*innen arbeitet, berichtet von verletzenden Erfahrungen mit Kirche in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung und Identität. Die Entscheidung für ÖPA hat häufig mit Selbstschutz zu tun. Dies trifft auch auf Diakon*innen zu. Sie scheinen durch diskriminierende Verlautbarungen verletzbarer zu sein als jene, die in ihrer Geschichte kein Heimatgefühl zur Kirche entwickelt hatten. Befürchtete Verletzungen haben ebenso wie real Erlebte Auswirkungen auf die Wahl der Arbeitgeber*in. Für die Rekrutierung zukünftiger Fachkräften für die Sozialwirtschaft bieten die Erfahrungen dieser Absolvent*innen aus der ÖPA-Gruppe wichtige Hinweise.



⁹ Nach den hier erwähnten rechtsextremen Vorfällen initiierten Studierende im Jahr 2007 als Solidaritätsreaktion für lesbische und schwule Studierende den studentischen Arbeitskreis „Liebe ist Liebe“. Der Arbeitskreis organisierte Veranstaltungen und leistete an der Hochschule kontinuierlich Aufklärungsarbeit, die nicht von allen Studierenden begrüßt wurde. Eine Regenbogenfahne, die gemeinsam mit einem Veranstaltungshinweis aufgehängt war, wurde von andersdenkenden Studierenden gewaltsam entfernt mit der Begründung, „dass die Fahne eine Provokation darstelle“ da „die Farben der Fahne etwas symbolisiere wohinter die Hochschule nicht 100 % stehen würde“ (Protokoll Arbeitskreis „Liebe ist Liebe“, 14.1.2008).

¹⁰ Genannt werden mehrfach innerkirchliche Debatten, die 1996 anlässlich der EKD-Orientierungshilfe ‚Mit Spannungen leben‘, 2014 anlässlich der geplanten Veränderungen im Bildungsplan des Landes Baden-Württemberg und 2017 anlässlich der Synodalentscheidung zur Segnung und Trauung gleichgeschlechtlicher Paare geführt wurden. Siehe **EKD** (1996), **Lebendig und spannend** (1997), **Bildungsplan** (2014), **Bildungsplan** (2015), **Segnung und Trauung Protokolle** (2017)

5_Berufseinmündung - wie habe ich das gemacht?

Bei der Berufseinmündung stellt sich für lesbische, schwule und transsexuelle Absolvent*innen die Gretchenfrage: „Sag ich's oder sag ich's nicht?“ Um zu erfahren, wie diejenigen es gemacht haben, die bereits in den Beruf eingemündet sind, wurden die sechzehn Expert*innen danach befragt, ob sie bei ihrer eigenen Berufseinmündung ihre Lebensform sichtbar gemacht hatten. Die KDC- und ÖPA-Daten wurden getrennt ausgewertet. Es zeigt sich in beiden Gruppen in gleicher Weise, dass die Mehrheit es beim Berufseinstieg nicht gesagt hatte und es nur wenige gab, die von Anfang an sich als lesbisch, schwul und transsexuell zu erkennen gaben. Diese Nicht-Sagen-Strategie wurde in beiden Gruppen selbst von jenen gewählt, die in ihrer heutigen Position vollkommen offen leben und sich außer- und innerkirchlich für die Gleichstellung von LSBTTIQ Menschen engagieren. Für beide Gruppen gilt in gleicher Weise, dass sie bei späteren Bewerbungen offener damit umgegangen sind. Aufgrund dieser übereinstimmenden Tendenzen werden im folgenden Kapitel die Ergebnisse für beide Gruppen gebündelt dargestellt. Bei den zitierten Beispielen wird in Klammern angegeben, ob die Person bei kirchlich orientierten (KDC) oder öffentlich und privaten Arbeitgeber*innen (ÖPA) ihren Berufseinstieg erlebt haben.

5.1 Ich zeige mich

Die Wenigen, die sich offen mit ihrer jeweiligen Identität zu erkennen gaben, haben dies mit unterschiedlicher Deutlichkeit getan. Einzelne haben es offensiv **allen auf die Nase gebunden** und andere haben es **angedeutet** und dabei die Erfahrung gemacht, dass es nicht immer verstanden wurde. Gemeinsam ist ihnen, dass das Sich-Zeigen nicht erst im Bewerbungsgespräch beginnt, sondern bereits bei der Zusammenstellung der Bewerbungsmappe. So wird von bewussten

Schritten berichtet, die Unterlagen NICHT zu „bereinigen“. Das heißt, das Sich-Zeigen bestand darin, ein **Bewerbungsfoto** zu nehmen, das Hinweise auf die eigene Identität geben könnte oder wahrheitsgemäß „verdächtige“ ehrenamtliche Tätigkeitsfelder und **Diplomarbeitsthemen** anzugeben. Da werden ungewöhnliche Umwege in Betracht gezogen, um das **Zusammenleben mit der Partnerin/dem Partner** deutlich werden zu lassen, ohne es selbst hervorheben zu müssen.

„Ich habe in der Jugendarbeit angefangen. Jugendarbeit ist ein heißes Eisen, da sind sofort besorgte Eltern. Da habe ich es wirklich allen auf die Nase gebunden, weil ich nie vorhatte, irgendwie ein Geheimnis daraus zu machen. Und ich habe tatsächlich null Diskriminierungserfahrung gemacht.“ (KDC)

„Ich habe schon mal angedeutet. Ich glaube, die Leute checken es einfach nicht, weil sie so in ihrer heteronormativen Welt sind.“ (ÖPA)

„Außer meinem Foto habe ich nichts Lesbisches/Schwules/Transsexuelles hineingepackt. Wenn ich meinen Lebenslauf heute lese, würde ich aus den Tätigkeitsfeldern und aus den Standpunkten sofort schließen, dass es da eine Tendenz gibt.“ (KDC)

„Ein Teil hätte eventuell hellhörig werden können, wo sie nach dem Abschluss Thema meiner Diplomarbeit gefragt haben. Da könnte man was ablesen.“ (ÖPA)

*„Ich hatte mir überlegt, wie ich in einem Bewerbungsgespräch einfließen lassen kann, dass ich mit meiner/meinem Partner*in zusammenlebe. Ich hätte wahrscheinlich auf meine Mitarbeit bei LSBTTIQ-Organisation hingewiesen.“ (KDC)*



5.2 Exkurs 1: Religion und Sichtbarkeit

Die tiefe religiöse Sozialisation kann beim Sich-Zeigen eine große Rolle spielen. Die Beschreibungen zweier Absolvent*innen geben Beispiele dafür, wie sie unterschiedlicher nicht sein können. Bei negativen Erfahrungen mit Religion kann **Wut, Frustration und Kampfeslust** den Mut zur Sichtbarkeit und zum Outing stärken. Bei positiven Erfahrungen mit Religion, kann der Mut zur Sichtbarkeit aus den **Wurzeln des Glaubens** erwachsen.

*„Ich hatte mit dem Studium beschlossen, dass ich keine Geisteraustreibungen mehr machen werde und ich jetzt meinen Gefühlen nachgehen werde. Ein wesentliches Gefühl war **Wut, Frustration und Kampfeslust**. Ich war schon recht angriffslustig.“ (KDC)*

*„Also für mich ist dieses Gottvertrauen wichtig, das ich als großes Geschenk erlebe, so etwas wie Gelassenheit mit der ich mich auf diese **Wurzel meines Glaubens** stützen kann. Also klar, an jedem Arbeitsplatz geoutet.“ (KDC)*

5.3 Ich zeige mich NICHT

Der Grad des Sich-Nicht-Zeigens und Versteckens bei einer Bewerbung wurde unterschiedlich gehandhabt und vielfältig begründet. Es zeigt sich, dass das Gefühl sich verstecken zu müssen, schon lange vor einer konkreten Bewerbung ihre Folgen hat. Da gibt es jene Absolvent*innen, die verräterische **Prüfungsarbeiten** erst gar nicht schreiben, um sich beim Berufseinstieg nicht zu gefährden. Andere gehen davon aus, dass sie nie **am Ort** der Arbeitsstelle wohnen werden, um nicht entdeckt zu werden, wenn das gemeinsame Leben mit dem/der Partner*in ansteht.

Da gibt es Beispiele von eleganten Umformulierungen im Lebenslauf, von **freiwilligem sozialem Engagement** in der Jugendarbeit, das die Mitarbeit in einem LSBTTIQ-Projekt umschreibt von wahrheitsgemäß angegebene Mutterschaft und **mit Kindern lebend**, die wie eine Umformulierung wirkt, weil die anderen **nicht darauf kommen**, dass sich dahinter eine lesbische Beziehung verbergen könnte. Oder die wahrheitsgemäß bewusst angegebene **homosexuelle Partnerschaft**, die von Transsexuellen während der Transition als Schutz vor Entdeckung der eigenen Transidentität genutzt wurde.

Da gibt es all diejenigen, die es nie in einem **Vorgespräch** gesagt haben, aus **Vorsicht**, die jahrelang unentdeckt stillhalten und das im Nachhinein selbst **gruselig und furchtbar** finden und andere die im Beruf vorwärtskommen wollen und pragmatisch feststellen, ohne das Versteckspiel **beruflich keine Füße auf den Boden** bekommen hätten. Da gibt es Schwule, die aus Angst vor dem **Pädophilie-Vorwurf** ihr Engagement in der Jugendarbeit bewusst drosseln und sich

weniger einbringen. Da gibt es jene, die Schweigen, weil sonst ihrer Lebensweise eine **Gewichtung zugesprochen** wird, die bei heterosexuellen Bewerber*innen nicht stattfindet.

• Antizipation

„In meiner **Prüfungsarbeit**, – da war als ein Unterthema geplant „Homosexuelle verfolgt im Nationalsozialismus“ – das habe ich weggelassen, weil ich gedacht habe, das ist zu riskant für spätere Bewerbungen.“ (KDC)

„Als ich noch an Kirche dachte, am Ende des Studiums, da habe ich so gedacht, wenn ich die Stelle in einer Diakonischen Bezirksstelle kriege, werde ich aus Vorsichtsgründen nicht an **diesem Ort** wohnen. Falls ich denn mal zusam-

„Ich habe es nicht offen gelebt. Ich habe in der Diakonie gearbeitet und habe es niemals gesagt. Nie im Leben bei einem Vorstellungsgespräch.“

menleben wollte, dass das nicht laufend Probleme macht. Da schäme ich mich heute, für die Denke. Muss ich ehrlich sagen.“ (ÖPA)

• Umformulierungen

„Ich war damals bei einem LSBTTIQ-Projekt und habe ehrenamtlich Jugendarbeit gemacht. Das wäre der einzige Anhaltspunkt gewesen wo es ersichtlich war. Also **freiwilliges soziales Engagement** in der Jugendarbeit‘ hatte ich dann geschrieben.“ (ÖPA)

„Ich weiß noch, als ich mich beworben habe, bin ganz lange vor dem Problem gesessen, was gebe ich als meinen Familienstand an. Dann habe ich hineingeschrieben **in Partnerschaft lebend und Kinder‘** und da hat niemand nachgefragt.“(KDC)

„Wenn da noch Kinder stehen, dann **kommen die da nicht drauf**. Das war viele Jahre auch ein ganz großer Schutz für mich.“ (KDC)

„Ich kann mich erinnern, dass ich gefragt wurde, was ich privat so mache. Und da habe ich geäußert, dass ich mit meiner Partner*in sehr viel in der Natur unterwegs bin. Also von daher habe ich keine Fakten verschleiert. Damals wurde ich ja praktisch als **homosexuell** angesehen und nicht als transgender, weil es mir selber ja noch nicht klar war.“ (ÖPA)

• Stillhalten

„Ich habe es nicht offen gelebt. Ich habe in der Diakonie gearbeitet und habe es niemals gesagt. Nie im Leben bei einem **Vorstellungsgespräch**.“ (KDC)

„Habe ich erstmal nichts gesagt, weil ich eine **Vorsicht** beim Umgang damit hatte.“ (ÖPA)

„Der erste Berufseinstieg nach meinem Coming-out, da sagte ich mir: ‚Möglichst stillhalten und nichts sagen‘. In diesen ganzen langen Jahren hat niemand was gemerkt. Das ist eigentlich **gruselig und furchtbar**.“ (KDC)

„Ich weiß, ich hätte keine **beruflichen Füße auf den Boden** bekommen, wenn ich geoutet dort angefangen hätte.“ (KDC)

„Da waren schon Ängste da. Schwul ist gleich **pädophil**. Also dass das bei manchen Eltern rumgeistert und deshalb war ich da äußerst zurückhaltend und vorsichtig.“ (ÖPA)

• Politische Haltung

„Ich oute mich nicht, da ich der Meinung bin, dass meine Lebensweise dadurch eine **Gewichtung zugesprochen** wird, die einem heterosexuellen Menschen nicht zugesprochen werden würde.“ (KDC)

5.4 Exkurs 2: Veränderungen im Verlauf des Berufsleben

Die Mehrzahl der Expert*innen thematisieren ihre Veränderungen innerhalb des Berufslebens, hin zu einer selbstverständli-

chen Offenheit. Sie beschreiben, wie sie beim Berufseinstieg um Worte verlegen waren, und **fünfmal überlegten**, wie sie von ihrer Partnerin/ ihrem Partner erzählen wollten. Sie schreiben ihr damaliges Verstecken ihrer **fehlenden Berufserfahrung** zu und freuen sich an der **neu erlebten Energie** und der Freiheit bei weiteren Bewerbungen offen mit ihrer Identität umgehen zu können.

„In der Zeit wo ich nicht geoutet war, noch in der Zeit im Studium, habe ich **fünfmal überlegt**, ob ich das Wort ‚meine Freundin‘ überhaupt benutze. Seitdem ich geoutet bin, sage ich ganz bewusst ‚meine Partnerin‘. Also ich fackele da nicht mehr lange rum.“ (KDC)

„Also ich bin früher bei meinem aller ersten Beruf wesentlich vorsichtiger mit dem Thema umgegangen als heute, weil ich jünger war und noch **keine Berufserfahrung** im Sozialbereich gesammelt hatte.“ (ÖPA)

„Ich kann heute sehen, wie **viel Energie** freigesetzt werden kann, wenn man von Anfang an klar und offen ist und nicht trennen muss. Heute muss ich meine Beziehung nicht verschweigen.“ (KDC)

5.5 Fazit Die Mehrzahl aller Befragten hat beim Berufseinstieg ihr Lesbisch-Sein, Schwul-Sein und Transsexuell-Sein verschwiegen, unabhängig davon, ob sie sich bei kirchlich geprägten oder öffentlich/privaten Arbeitgeber*innen beworben hatten. Es gab nur wenige, die von Anfang an sich zu erkennen gaben. Diejenigen, die sich versteckten, begannen damit teilweise im Studium. Der Berufseinstieg wurde ängstlich antizipiert und aus Vorsicht wurden Prüfungsarbeiten zu LSBTTIQ Themen nicht verfasst, bei Bewerbungsunterlagen einschlägige Expertise nicht benannt und bestenfalls elegant umschrieben.

Die Mehrzahl löst sich vom eigenen Versteckspiel je länger sie im Beruf ist und geht offener und freier mit ihrer Lebensform um. Die Tendenz im Verlauf des Berufslebens immer selbstbewusster und sichtbarer mit der sexuellen Orientierung umzugehen gilt für lesbische und schwule, nicht für transsexuelle Fachkräfte. Ihre spezifische Situation wird in Kapitel 6.2. ausführlich aufgegriffen und analysiert.

6_Kompetenzen - was bringe ich mit?

Befragt, inwieweit Arbeitgeber*innen vom lesbischen, schwulen und transsexuellen Erfahrungshintergrund profitieren, wurde ein breites Feld konkreter Praxisbezüge benannt und ein klares Bewusstsein über die angeeigneten fachlichen Stärken sichtbar. Alle Befragten von KDC und ÖPA sind sich der Kompetenzen bewusst, die sie in die Arbeit einbringen und die den jeweiligen Arbeitgeber*innen von großem Nutzen sind. Die KDC- und ÖPA-Daten wurden getrennt ausgewertet. Es zeigt sich in beiden Gruppen in gleicher Weise ein breites Verständnis ihrer Kompetenzen, die sie sich bei der Überwindung äußerer und innerer Diskriminierungsprozesse angeeignet haben. Die Ergebnisse werden wiederum gebündelt dargestellt und in Klammern angegeben, ob die Person bei kirchlich orientierten (KDC) oder öffentlich und privaten Arbeitgeber*innen (ÖPA) arbeitet.



6.1 Ich weiß was ich kann und wert bin

Die Expert*innen benennen, den mit dem Outing und Minderheitenstatus verbundenen **Reifungsprozess**, die vertiefte **Selbsterfahrung** und **psychische Stärke**, die sie „**profitabel**“ für Arbeitgeber*innen im Sozialbereich machen. Sie verweisen auf ein besonderes starkes **Rückgrat** und gute **Beobachtungsgabe**, die erforderlich waren, um zu überleben. Sie sind sich bewusst, dass sie **Genderkompetenz** und ein enormes Fachwissen im Bereich Geschlecht und Identität mitbringen, weniger in **Stereotypen** denken und sich an **heiklere Themen** heranwagen. Sie erleben in der Praxis, wie ihre Kompetenzen professionell zum Einsatz kommen, wenn bei Diskriminierungsattacken **interveniert** werden muss und Jugendliche und Erwachsene in **Identitätskrisen** sozialpädagogische Unterstützung brauchen und sie machen die Erfahrung, dass ihre gesamte **Arbeitsleistung** besser ist, seitdem sie sich als Gesamtperson einbringen können.

„Ein Coming-out setzt einen gewissen persönlichen **Reifeprozess** voraus. Das schlägt sich nieder in meiner Grundhaltung, offen zu sein und viele Dinge auf dem Schirm zu haben, was die sexuelle Identität oder Transgender betreffen.“ (KDC)

„Was jetzt Outing angeht ist das ein starkes Stück **Selbsterfahrung**, was ich da mitbringe. Ich glaube alle Arbeitgeber*innen profitieren von Mitarbeiter*innen, die sich ihrer Identität, ihrer Stärken und Schwächen bewusst sind.“ (KDC)

„Ich finde, wenn man ein Coming-out hat, lernt man so wahn-sinnig viel dazu. Es ist unglaublich, was man da für einen Prozess durchmacht. Wenn man nicht kaputt geht daran, dann macht es einen **stark**.“ (KDC)

„Die Erfahrung in einer Minderheit zu sein, das ist für mich das, was einen sehr prägt und ‚**profitabel**‘ für zukünftige Arbeitgeber*innen macht.“ (ÖPA)

„Ich kann besser standhalten. Weil ich durch meine ganz persönliche Geschichte, mich so oft behaupten musste und deswegen einfach ein starkes **Rückgrat** habe und das natürlich auch im professionellen Kontext.“ (ÖPA)

„Die **Beobachtungsgabe** ist glaube ich viel größer, weil du früher darauf angewiesen warst. Damals hat es noch nicht so tolle Apps gegeben, wo man sich relativ zügig findet. Da musstest Du auf andere Dinge gucken.“ (ÖPA)

„Wenn ich in meiner Arbeit mit **Genderthemen** konfrontiert werde, kann man relativ zügig professionelle Reaktionen von mir erwarten.“ (ÖPA)

„Inhaltlich von der Arbeit haben die sehr viel davon, dass ich überhaupt nicht in **Stereotypen** denke, dass ich mich inhaltlich schon mit vielen Themen auseinandergesetzt habe, mit denen sich andere überhaupt noch nie beschäftigt haben.“ (KDC)

„Ich würde mal behaupten, dass ich dadurch mehr Toleranz aufweise gegenüber anderen Lebensformen. Diese Offenheit kommt meinem Arbeitgeber so zugute. Dass ich mich an **schwierige Themen** heranwage und die jetzt nicht überdramatisiere oder heikel finde.“ (ÖPA)

„Ein wachsames Auge zu haben, auch bei verbalen Diskriminierungsattacken, die ich manchmal bei Schulklassen erlebe. Das finde ich schon gut, da ganz anders **intervenieren** zu können.“ (KDC)

„Wenn es um die **Identitätsbildung** und gendersensible Bereiche im Jugendalter geht, wo sich die sexuelle Identität

zeigt, formt oder experimentiert. Da glaube ich, dass ich an der Stelle recht gut bin.“ (KDC)

„Also ich bring ‚ne viel bessere **Arbeitsleistung**, wenn ich als Gesamtperson, also in meiner gesamten Bandbreite da bin.“ (KDC)

Diese Beispiele skizzieren exemplarisch den attraktiven Kompetenzrahmen, dessen sich lesbische, schwule und transsexuelle Absolvent*innen bewusst sind und den sie in ihre Arbeit einbringen. Sie können eine große Teambereicherung sein, insbesondere, wenn sie sich geoutet einzubringen wagen. Im Datenmaterial wurden Beispiele deutlich, dass dies nicht immer geschieht. Ein Beispiel hierzu ist im folgenden Exkurs ausführlich dargelegt.

6.2 Exkurs 3:

Ich weiß was ich kann ... und zeige es aus Selbstschutz nicht

Die Befragung legt offen, dass es Expert*innen gibt, die aus Selbstschutz ihre wahre Identität verschweigen. Dies ist eine individuelle Entscheidung mit fachlichen Konsequenzen. Eine transsexuelle Fachkraft berichtet über eine Beratungssituation, in der sie aus Selbstschutz bewusst ihr Wissen NICHT zur Verfügung stellt, weder dem Team noch dem ratsuchenden transsexuellen Jugendlichen.

„Also in meiner Praxisphase, zum Beispiel, das war bei der Diakonie. Da ist ein Trans-Jugendlicher auf einmal in der Beratung gewesen. Da hätte ich natürlich super viel Wissen gehabt, hätte eine ganze Fortbildung für das ganze Team halten können. Hätte wahrscheinlich die Beratung von dem Jugendlichen komplett übernehmen können. Aber ich wollte nicht, dass da Rückschlüsse gezogen werden auf meine eigene Identität. Und deswegen habe ich einfach geschwiegen und habe so getan als wüsste ich gar nicht was das so genau ist.“ (ÖPA)

Ein sich Verstecken während eines sechsmonatigen Praxissemesters ist für Studierende naheliegend und für die professionelle Weiterentwicklung einer Praxisstelle bedauerlich, nicht so für den Trans-Jugendlichen. Für ihn hätte es viel bedeuten können, eine offen lebende transsexuelle Fachkraft als Gegenüber zu haben, die genau das Wissen mitbringt, das er braucht und die ihm als Vorbild auf seiner Identitätssuche geholfen hätte. Professionelle Ressourcen liegen brach, die dringend gebraucht würden, um gesellschaftlich Toleranz und Akzeptanz weiter zu entwickeln. Mittlerweile ist diese transsexuelle Fachkraft im Beruf. Sie hat eine feste Anstellung. Befragt nach ihren Kompetenzen führt sie aus:

*„Ich würde mich als Expert*in für LGBT und Genderthemen bezeichnen. Aber dadurch, dass ich mich persönlich nicht oute, kann ich schwer das weitergeben. Ich hätte theoretisch eine Ressource, aber ich zeig das nicht, quasi um mich selber zu schützen.“ (ÖPA)*

Das Interview verweist auf einen strukturellen Unterschied zu lesbischen und schwulen Absolvent*innen, der im Hinblick auf die Analyse von Erfolgsfaktoren beim Berufseinstieg von Bedeutung ist: Die unterschiedliche Logik beim Coming-out von Homosexualität und Transsexualität: Lesben und Schwule werden sichtbar, wenn sie sich zeigen. Durch Verpartnerung und Eheschließung werden sie als Paare konkret Teil des öffentlichen Raums. Hochzeitsbilder gelangen auf Titelseiten, Filme halten das Ja-Wort fest. All das führt dazu, dass gleichgeschlechtliche Orientierung in der Gesellschaft wahrgenommen werden kann. Die Wechselbeziehung zwischen Gleichstellung und Sichtbarkeit befördern sich gegenseitig. Je selbstverständlicher die politische Gleichstellung, um so mehr Menschen wagen ein persönliches und berufliches Outing. Je mehr sich outen, je höher wird die Selbstverständlichkeit.

Für Transsexuelle kann das Coming-out sich anders entwickeln. Sie können – gerade nach einer gelungenen Transition – den

Wunsch haben unentdeckt bleiben zu wollen und ein ganz normales Leben als Frau oder als Mann zu leben. Das Gelingen der Transition liegt für viele geradezu darin, NICHT erkannt zu werden. Sie können das Bedürfnis haben, wie andere Frauen und Männer sich „ganz normal“ in Parteien, dem Kegelclub oder der Flüchtlingshilfe einer Gemeinde einzubringen und zu genießen, nach einem langen oft leidvollen Transitionsweg als die angesehen zu werden, als die sie sich geschlechtlich schon immer fühlten. Die Interviews weisen darauf hin, dass die innere Logik der Transsexualität, gerade dort, wo sie gelingen scheint, zur Perpetuierung der Unsichtbarkeit transsexuellen Lebens führen kann.

Ein weiteres Beispiel aus dem konkreten Alltag der Sozialen Arbeit zeigt, dass aus Sicht von Transsexuellen es einfacher erscheint, sich beruflich zwar öffentlich in der LSBTTIQ-Szene zu bewegen, aber nicht erkennen zu geben, in welche Schublade sie selbst gehören. Potenziell als lesbisch, schwul und



bisexuell gehalten zu werden, scheint weniger bedrohlich zu sein, denn als transsexuell geoutet zu sein.

„Es ist meine Strategie das allgemein zu halten. Dass ich einfach sage: Ja, ich arbeite mit lesbischen, schwulen, bi und transsexuellen zusammen. So dass nicht klar ist, in welche Schublade gehöre ich da rein. Es war mir immer wichtig, dass es relativ vage ist.“ (ÖPA)

Über ähnliche Abstufungen im Selbstschutz berichtet eine transsexuelle Fachkraft, die bisher an ihrer Arbeitsstelle als homosexuell geoutet ist. Sie erlebt ihr neues Outing als Transsexuelle als „ganz andere Hausnummer“ und würde ihre Transidentität bei einem zukünftigen Stellenwechsel verheimlichen.

„Damals wurde ich als homosexuell angesehen und nicht als transgender, weil es mir ja selber noch nicht klar war. Ich kann sagen, dass ich, als ich die Festanstellung angenommen habe, sehr stark mit mir gekämpft habe und dass das noch einmal eine ganz andere Hausnummer war. Ich bin sicher, dass ich das nicht mehr offen machen würde, wenn ich jetzt einen Arbeitsplatzwechsel hätte.“ (ÖPA)



6.3 Fazit Die Interviews machen ein breites Spektrum professioneller Kompetenzen sichtbar, die von den Befragten bei ihrer Arbeit eingebracht werden. In beiden Gruppen (KDC und ÖPA) besteht ein klares Bewusstsein über ihre Kompetenzen, die sie sich bei der Überwindung äußerer und innerer Diskriminierungsprozesse angeeignet haben.

Gleichzeitig legen die Interviews offen, wie aus Angst erkannt zu werden, fachliche Expertise versteckt wird und weder den Arbeitgeber*innen noch dem Klientel zur Verfügung stehen. Sie zeigen, wie bei Lesben und Schwulen gelungene Identitätsprozesse in der Regel zu mehr Sichtbarkeit und gesellschaftlicher Akzeptanz führen und bei Transsexuellen die gelungene Transitionsprozesse zur Unsichtbarkeit von Transsexualität in der Gesellschaft beiträgt. Letzteres kann die politische Entwicklung eines selbstverständlichen Umgangs mit der Vielfalt geschlechtlicher Identität erschweren. Hier kann gesellschaftliche Aufklärungsarbeit, die die Verschiedenheit innerhalb der LSBTTIQ-Community berücksichtigt, ansetzen. Gesetzliche Veränderungen wie die „Ehe für Alle“ haben lesbischen und schwulen Bürger*innen gleiche Rechte gesichert. Fragen von Bürger*innenrechten hinsichtlich geschlechtlicher Identität sind damit noch nicht erfasst.¹¹

¹¹ Weitere Details zur Transsexualität siehe Anhang.

7_Wünsche an Kirche, Diakonie und Caritas

Auf die Frage, was können Kirche, Diakonie und Caritas Förderliches tun, um den Berufseinstieg für lesbische, schwule und transsexuelle Fachkräfte zu erleichtern, wurden zahlreiche Ansatzpunkte sichtbar, die von kirchlich geprägten Arbeitgeber*innen gestaltbar sind.

7.1 Wünsche aus der Innensicht (KDC)

Seitens derer, die bei Kirche, Diakonie und Caritas arbeiten, wird eine umfassende Bereitschaft deutlich, sich konkret und konstruktiv einzubringen. Eine Vielzahl von Ideen wird formuliert. Die meisten Wünsche gehen in Richtung deutliche Signale des **Willkommensein**, die strukturell klar durch die Institutionen in **Leitbildern** und Öffentlichkeitsarbeit kommuniziert werden.

Es gibt konkrete Formulierungsvorschläge für einfache **Standardsätze**, die zeigen, dass es sich unspektakulär anhören kann, wenn unterschiedliche Lebensformen als Bereicherungen wertgeschätzt werden. Es wird die **Einsamkeit** beschrieben und darauf verwiesen, wie stärkend es erlebt wird, wenn bei einer Internetrecherche nach einer Gemeinde auf deren **Homepage** eindeutige Hinweise der Offenheit gegenüber verschiedenen Lebensformen zu finden ist. Es werden Ideen entwickelt, von der einfachen **Teilnahme** an CSD Aktivitäten über die offizielle Präsenz in der **CSD Parade**, bis hin zur Verlinkung eigener Homepageseiten mit einschlägigen Netzwerken, wie **HUK und LuK**.¹² Es werden in der heutigen Zeit angemessene Positionierungen erwartet und das Schweigen der Kirchen als **Feigheit** empfunden. Die Befragten wünschen

sich die Möglichkeit der **Segnung** ihrer Beziehung und den Rückgriff auf ihre theologische Expertise in der **Reflexion der Theologie** und ihrem Potential an Lebenserfahrung angesichts der innerkirchlichen **Spannungen** zum Thema Homosexualität. Sie wünschen sich eine Auflösung der **Hierarchie der Lebensformen**, eine Verankerung von LSBTTIQ Themen in der kirchlichen **Bildungsarbeit** und positive Darstellungen in **Broschüren** zur kirchlichen Eheschließung. Sie fordern eindringlich einen akzeptierenden Umgang mit **Kindern aus Regenbogenfamilien**.

„Es muss strukturell klar sein, ‚ich bin willkommen‘, das muss deutlich ausgedrückt sein.“

„Sie können Position in den Leitbildern beziehen. In ihrer Öffentlichkeitsarbeit festhalten, dass bei ihnen alle Menschen aller Lebensformen und Geschlechter willkommen sind.“

„So könnte ein Standardsatz sein: ‚Alle Lebensformen in denen Sie leben, sind für unsere Gemeinde eine Bereicherung‘.“

„Die Tatsache, dass es so wenig vorkommt, das macht unglaublich einsam. Es macht richtig einsam und es hilft wirklich, wenn deutliche Signale da sind.“

„Als ich mich nach einer Kirchengemeinde umgeschaut habe, bin ich auf die evangelische Hochschulgemeinde gestoßen, die auf ihrer Homepage einen Hinweis hat, dass sie für alle Lebensweisen offen sind. Dadurch habe ich mich gleich willkommen gefühlt.“

*„Die Teilnahme von Kirchengemeinden und Arbeitgeber*innen am CSD würde die Sichtbarkeit, die Offenheit fördern.“*

„Bei der CSD Parade sind Interessengruppen von Daimler, Porsche und der Stadt Stuttgart mitgelaufen. Ich finde, dass die Caritas sich da vieles vergibt, so was zu ignorieren.“

„Hinweise auf Netzwerke wie HUK und LuK auf Homepages würde die Vernetzung fördern.“

„Ich finde die Feigheit und das Schweigen unserer Kirchen nicht mehr angemessen.“

„Segnung in der Kirche zulassen. Das explizit zu stützen und zu fördern, das wäre dran.“

*„Dass sie das Potential von Lesben und Schwulen aufnehmen, die Sensibilität, die wir entwickeln, weil wir immer Grenzgänger*innen sind. Die Reflexion in der Theologie zu der wir gezwungen sind, die Bereitschaft que(e)r zu denken, dass sie das aufnehmen.“*

„Dass sie unsere Lebenserfahrung als Potential nutzen für diese enormen Spannungen momentan am Thema Homosexualität.“

„Wenn die Kirche es schaffen würde, die Hierarchie der Lebensformen aufzulösen und die Mann-Frau Ehe vom hohen Thron herunter zu holen und wir eine Ebenbürtigkeit haben.“

„Ich würde es sehr schön finden, dieses Thema in vielen Bereichen der kirchlichen Bildung zu verankern und so eine Art Mündigkeit herstellen.“

„Ich wünsche mir, dass unsere Lebensform positiv beschrieben wird. In Broschüren, in denen es um kirchliche Eheschließung geht, wir kommen da einfach nicht drin vor.“

„Dass sie auch Kinder von Regenbogenfamilien willkommen heißen. Das ist ein Muss für mich. So verstehe ich Evangelium, das ist so und da gehe ich nicht weg von.“

7.2 Wünsche aus der Außensicht (ÖPA)

Die Wünsche an Kirche, Diakonie und Caritas seitens derer, die sich für eine Arbeitsstelle bei ÖPA entschieden haben zielen meist auf grundlegende Haltungen ab, die von außen bei KDC vermisst werden. Gleichzeitig werden anhand der konkreten Wünsche und Veränderungsvorschläge, die von außen eingebracht werden, breite Kenntnisse über innerkirchliche Prozesse sichtbar.



¹² CSD=Christopher Street Day, HUK= Homosexuelle und Kirche, LuK= Lesben und Kirche.

Die Befragten wünschen sich veränderte **Haltung**, glaubwürdige Bekenntnisse zu **Menschenrechten** und **Nächstenliebe** und beklagen den **blinden Fleck**. Sie sehen innerkirchlich die Notwendigkeit für ein **verändertes Bibelverständnis**, die Anerkennung **wissenschaftlicher Erkenntnisse** und die Bereitschaft, die sich **selbst zu hinterfragen**. Sie machen konkrete Vorschläge **Ansprechpersonen** zu schaffen, **Bildungsarbeit** in den Blick zu nehmen, das **Familienpapier** der Evangelischen Kirchen Deutschlands (EKD) zu unterstützen und mehr **Pluralität auf dem Campus** zu ermöglichen. Sie stoßen sich daran, bei KDC nicht die gleichen **Arbeitnehmer*innenrechte** zu haben, wünschen sich, dass Konzepte aus dem öffentlichen Bereich übernommen werden und weisen darauf hin, dass das **Rad nicht neu erfunden** werden müsse. Sie halten neue Durchführungsverordnungen und einen **Sonderstatus** für unnötig, sie wünschen sich, dass es **kein Thema mehr** sei.

„Kirche muss akzeptieren, dass es so ist. Kirche weigert sich, wissenschaftliche Aspekte zu akzeptieren.“

„Die könnten ganz schön viel tun. Also die sollten an ihrer **Haltung** arbeiten.“

„Für mich ist es einfach eine **Menschenrechtsfrage**. Es gäbe da eine Verpflichtung speziell für Religionsgemeinschaften, dass sie die Überzeugungsfreiheit nicht nur im Hinblick auf Religion wichtig finden, sondern auch im Blick auf sexuelle Orientierung.“

„Vor dem Hintergrund der christlichen Lehre verstehe ich **„Liebe Deinen Nächsten, wie Dich selbst“**, wo es darum geht den Menschen zu sehen. Was ist eine lesbische Frau, ein Transgender oder Intersexuell oder ein schwuler Mann, was ist das anderes als ein Mensch.“

„Ich sehe, dass in der Kirche noch viel zu tun ist. Diese Kirche, die Nächstenliebe als oberstes Prinzip hat, hat einen sehr **blinden Fleck**. Ich finde das ganz schrecklich, da sie eigentlich Vorreiterin sein müsste in so Menschenrechtssachen.“

„Wir brauchen ein anderen **Bibelverständnis**, das ist das, was Pfarrer*innen tun könnten in ihren Predigten. Wir haben im Ländle immer noch ein wörtliches Verständnis der Bibel.“

„Kirche muss akzeptieren, dass es so ist. Kirche weigert sich, **wissenschaftliche Aspekte** zu akzeptieren.“

„Es kann zu Veränderungen kommen, wenn die Verantwortlichen bereit sind im Bibelstudium sich **selbst zu hinterfragen**, warum sie eine wahnsinnige Angst vor Homosexualität haben.“

„Vielleicht auch **Ansprechpartner*innen**, so eine Vertrauensperson wie bei den Schwerbehinderten. Das wäre eine Idee. Da ist noch Potential nach oben.“

„Ich finde da wäre viel zu tun. Da kann man an **Bildungsarbeit** denken, an die Ausbildung von Erzieher*innen, von Theolog*innen.“

„Wünschenswert wäre, wenn bei die Diakonie das **Familienpapier** der EKD nicht in Grund und Boden zerreißt, sondern sagt: Das ist wunderbar, das ist ein anderes Familienbild.“

„Die Ausbildung an der Evangelischen Hochschule liberalisieren und mehr **Pluralität auf dem Campus** und in weltanschaulichen Dingen fördern und respektieren.“

„Was ich schon ganz lange vermisse ist, dass kirchliche Arbeitgeber*innen rechtlich genau die gleiche Stellung haben wie alle anderen auch. Dass man als Arbeitnehmer*in genau die **gleichen Rechte** hat, wie woanders auch. Also das wäre erst mal das Wichtigste.“

„Ich wünsche mir, dass sie sich ein Beispiel nehmen an den öffentlichen Träger*innen, an den Konzepten, die schon in Umlauf sind. Man muss nur zugreifen, sich mehr vernetzen. Ist das zu hoch gegriffen? Es ist schon alles da. Das **Rad muss nicht neu erfunden** werden.“

„Wir brauchen keine neuen Gesetze, keine Durchführungsverordnungen. Es ist schlichtweg zu akzeptieren. Darum geht es. Dann erübrigt sich jeder **Sonderstatus**.“

„Es geht insgesamt darum, dass es irgendwann mal **kein Thema mehr** ist.“

7.3 Fazit Die Aussagen der Absolvent*innen unterscheiden sich geringfügig, je nachdem, ob sie aus der Innenperspektive oder der Außenperspektive formuliert werden. Bei ersteren ist der Wunsch nach einer vorbehaltlosen Willkommenskultur und unterstützender offizielle Positionierungen von großer Bedeutung, hinzu kommen Wünsche nach vielfältigen Verbesserungen, die sich ebenfalls im Innenleben abspielen, wie Leitbilder, Homepage Verlinkungen, Stellenanzeigen, innerkirchliche Möglichkeiten für Bildungsarbeit, theologische Neureflectionen und Segnung. Wünsche, die aus der Außenperspektive formuliert werden, richten sich weniger auf offizielle Positionierungen, als auf die Einhaltung von Menschen- und Arbeitnehmer*innenrechten, von Berücksichtigung wissenschaftlicher Erkenntnisse und selbst proklamierter Nächstenliebe. Von außen werden die Frage der Glaubwürdigkeit und fehlender Selbsthinterfragung aufgeworfen und dabei ein Interesse an innerkirchlichen Diskussionen deutlich.



8_Rat an Studierende

Was raten Absolvent*innen Studierenden der nachkommen- den Generation, wenn es um den Berufseinstieg geht? Gefragt nach ihrem Rat, den sie lesbischen, schwulen und transsexu- ellen Studierenden geben würden, die sich auf eine Stelle bei der Kirche, Diakonie und Caritas bewerben möchten, entwi- ckeln die Befragten umfangreiche Ideen, welches Verhalten aus ihrer Sicht geeignet sein könnte.

8.1 Strategien für eine Bewerbung bei Kirche, Diako- nie und Caritas

Diejenigen, die bereits bei Kirche, Diakonie und Caritas arbei- ten, raten tendenziell eher zum sich mutig offen bewerben, während jene, die bei öffentlich-privaten Arbeitgeber*innen tätig sind, zögerlicher argumentieren und eher auf Vernet- zung und der Suche nach Alternativen bauen. Die Vielzahl der Ideen lassen sich in acht Strategien zusammenfassen. Fünf fokussieren auf Verhaltensweisen, die vor und während des Bewerbungsverfahrens relevant sind. Zwei zielen darauf ab, zu beschreiben, was nach erfolgreicher Bewerbung wichtig ist. Die letzte Strategie ist die Infragestellung der Bewerbung und beschreibt Kriterien für mögliche Alternativen. Um zu er- kennen, aus welcher Perspektive die Expert*innen raten, wird jeweils angegeben, woher sie kommen.

- **Schau genau hin**
- **Sei zuversichtlich, es ist mehr möglich als gedacht**
- **Gehe offen rein**
- **Gehe versteckt rein**
- **Sei Dir Deiner inneren Haltung gewiss**
- **Mach gute Arbeit**
- **Vernetze Dich**
- **Schau Dir Alternativen an**

• Schau genau hin

An zentraler Stelle steht, sich die Rahmenbedingungen genau **anzuschauen**, die Erwartungen realistisch zu gestalten und dabei in Betracht zu ziehen, dass es in der Landeskirche Würt- temberg unterschiedliche Regionen gibt und in einigen **Ecken** einem der **Wind** heftig entgegen blasen kann.

„Würde ich mir gut **angucken**. Das ist jetzt nicht so leicht, wie in anderen Landeskirchen. Das muss man einfach wissen, was das heißt.“ (KDC)

In der Württembergischen Landeskirche muss man immer **wie- der gucken**, in welche **Ecke** man geht.“(KDC)

„Ich würde ihnen sagen, dass der **Wind** ganz schön heftig blasen kann.“ (KDC)

• Sei zuversichtlich, es ist mehr möglich als gedacht

Einige Befragte verweisen darauf, dass es innerhalb von Kirchen, Diakonie und Caritas **spannende Stellen** gibt an denen sie sich für **Gerechtigkeitsfragen** einbringen können, es innen drin **progressiv** zugehen kann, sie **keine Angst** haben müssen.

„Es gibt so viele **spannende Stellen**, man muss sich nicht eine rausgesucht haben, wo sie meinen sie müssten einem moralisch eins auf die Mütze hauen. Und es gibt auch bei Kir- chens viele Stellen wo das einfach möglich ist.“ (KDC)

„Es gibt spannende Bereiche in der Kirche, wo wir Lesben und Schwule was tun können, um die **Gerechtigkeitsfrage** und Denkveränderungen voran zu treiben.“ (KDC)

„So konservativ nach außen hin unsere Landeskirche und der Oberkirchenrat auch ist, so **progressiv** erlebe ich sie teilweise auch intern.“ (KDC)

„Ich würde ihnen raten, **keine Angst** zu haben und sich selbst **treu zu bleiben**.“ (KDC)

• Gehe offen rein

Viele Expert*innen votieren dafür, sich offen zu erkennen zu geben und **geradlinig** den eigenen Weg zu gehen. Als Gründe werden angeführt, es sei für die **Psyche nicht gut** und wich-

tig, aus dem Herzen keine **Mördergrube** zu machen. Sie wünschen einen **geraden Rücken**, weil sie von Gott geliebt und genau so gewollt seien.

„Ich würde ihnen Mut zu sprechen, sie sollen ihren Weg gehen, **geradlinig** und offen.“ (KDC)

„Ich würde mich nicht verstecken, denn es ist für die **Psyche nicht gut**.“ (KDC)

„Niemals aus einem Herzen eine **Mördergrube** machen und meinen, man müsste es verstecken. Das geht, glaube ich, nur nach hinten los.“ (KDC)

„Ich rate ihnen zu einem **geraden Rücken**, weil sie sich als von Gott geliebte und genauso gewollte Geschöpfe fühlen können.“ (KDC)

• Gehe versteckt rein

Einige raten dazu, während des Bewerbungsverfahrens über die Homosexualität zu **schweigen**. Sie führen an, es sei per- sönlich und habe in einem **Bewerbungsverfahren** nichts zu suchen. Sie sollen sich nicht unnötig in **Gefahr bringen**.

„Ich würde leider raten, zunächst über die Homosexualität zu **schweigen**.“ (ÖPA)

„Es geht ja um die Qualifikation und nicht um die **persönliche Lebensform**.“ (KDC)

„Bei einer **Bewerbung** spielt das keine Rolle. Ich würde es nicht vor mir hertragen.“ (KDC)

„Ich würde ihnen Mut machen und sagen: es braucht dich sicher dort an der Stelle und du musst dich nicht unnötig in **Gefahr bringen**.“ (ÖPA)



- **Sei Dir Deiner inneren Haltung gewiss**

Viele Expert*innen geben allgemeine Hinweise, die sie als persönliche Stärken und Haltungen bei Bewerbungen generell wichtig finden. Hierzu zählen die Fähigkeiten **authentisch** zu bleiben, andere nicht bekehren zu wollen, sich nicht selbst als **Opfer** zu inszenieren und sich nur soweit zu öffnen, wie die **Reaktion** darauf vertragen werden.

„**Authentisch** sein ist immer das Wichtigste.“ (KDC)

„Ich würde niemals irgendwo rein gehen und sagen: „Jetzt aber, **die sollen es lernen** mit diesem Thema umzugehen.“ (KDC)

„Wenn man sich als **Opfer** hinstellt, so ich armes kleines Ding, dann ist man relativ schnell Opfer.“ (ÖPA)

Ein Teil der Expert*innen artikulieren ihre Bedenken gegenüber einer Bewerbung bei KDC und ermutigen dazu, sich Alternativen anzuschauen

„Ich öffne mich jeweils soweit der Situation entsprechend, wie ich meine, dass ich die **Reaktion** vertragen kann. Und das kann teilweise von der Tagesform abhängen“ (KDC)

- **Mach gute Arbeit**

Einige weisen darauf hin, dass es hilfreich sein kann, manchmal einfach den **Mund zu halten**, die Klientinnen und Klienten im Blick zu haben und **gute Arbeit zu machen**, um weniger angreifbar zu sein.

„Manchmal habe ich einfach den **Mund gehalten**.“ (KDC)

„Sei für dein Klientel da. Guck, dass Du Dich als Mensch unangreifbar machst, dass Du Deine **Arbeit gut machst**. Dass du nachweisen kannst: hier meine Arbeit ist tadellos, ihr könnt mir nichts anhaben.“ (ÖPA)

- **Vernetze Dich**

Einige raten zur fachlichen und politischen **Vernetzung** und verweisen auf die unterstützende Wirkung von **Bewegungen** und berichten, dass es früher auf der **Karlshöhe** einen gemeinsamen schwul-lesbischen Treff für Mitarbeitende und Studierende gab.

„**Netzwerk** ist wichtig, wo sitzen unsere Leute. So weiß man, da kann ich anrufen.“ (ÖPA)

„Also ich finde es sehr wichtig – in unserem Bereich vielleicht noch mehr – dass man einfach ein Netzwerk hat. Das merkt man in der freien Wohlfahrtspflege, in der Schwulen**bewegung**, in der Frauen- und Lesbenbewegung.“ (ÖPA)

„Wir haben einen schwul-lesbischen-Treff gehabt von einigen die auf der **Karlshöhe** studierten und arbeiteten. Müsste man gucken, was da heute möglich ist.“ (ÖPA)

- **Schau Dir Alternativen an**

Ein Teil der Expert*innen artikulieren ihre Bedenken gegenüber einer Bewerbung bei KDC und ermutigen dazu, sich Alternativen anzuschauen und darauf zu achten, ob eine gewisse **Anonymität** besteht und das eigene **ICH** gelebt werden kann. Sie raten, sich nicht unter **Wert** zu verkaufen und sich vor allem an der **Buntheit des Lebens** zu orientieren.

„Ich würde auf jeden Fall dort arbeiten, wo es zunächst keine Rolle spielt, wie ich lebe. Sprich in einem staatlichen System, in dem eine gewisse **Anonymität** besteht.“ (KDC)

„Ich würde mir immer einen Arbeitgeber suchen, wo ich **ICH** sein kann. Wenn ich nicht ICH sein kann, kann ich mir nicht vorstellen, dort zu agieren.“ (ÖPA)

„Verkaufe dich für das was Du **wert bist**. Insbesondere einer Transfrau und einem Transmann würde ich zu bedenken geben, ob das die richtigen Arbeitgeber*innen sein können, wenn sie sich gegen deine Person stellen.“ (ÖPA)

„Willst Du dort wirklich arbeiten, wenn die Dich einschränken? **Das Leben ist bunt**, such Dir was, wo es sich gut arbeiten lässt.“ (ÖPA)



8.2 Fazit Befragt nach dem Rat an Studierende, ob und wie sie sich bei Kirche, Diakonie und Caritas bewerben sollen, kommt eine Vielzahl von Hinweisen zustande, die sich in sieben Strategielinien zusammenfassen lassen. Es wird geraten vor der Bewerbung das Terrain genau zu analysieren, um nicht in die schwierigsten Ecken der Landeskirche zu geraten, sich gegeben falls zuversichtlich auf KDC einzulassen, da oft mehr möglich ist als zu Beginn gedacht. Die Strategie sich im Bewerbungsgespräch offen zu erkennen zu geben, wird ausschließlich von Absolvent*innen empfohlen, die bereits bei KDC arbeiten. Der Rat im Bewerbungsgespräch sich nicht zu outen und sich seiner inneren Haltung zu vergewissern kommt von Absolvent*innen aus beiden Gruppe. Zwei Strategielinien fokussieren auf die Zeit nach erfolgreicher Bewerbung. So raten mehrheitlich Expert*innen der ÖPA-Gruppe schlicht dazu, fachlich gute Arbeit zu machen, um nicht angreifbar zu sein und sich zu vernetzen, um andere um Rat fragen zu können. Als eine weitere Strategie wird empfohlen, sich nach Alternativen umzuschauen und bei der Wahl der Arbeitgeber*innen klare Gütekriterien zu haben.

Teil II

Befragung von Studierenden

9_Ergebnisse der Befragung der Studierenden

9.1 Wer wurde befragt?

In der Abschlussphase der Studie wurden im Jahr 2018 sechs lesbische, schwule und transsexuelle Student*innen der aktuellen Studierendengeneration interviewt. Sie alle sind hochschulpolitisch im „Bunt für’s Leben“ aktiv. Sie organisieren Veranstaltungen und formulieren Forderungen für mehr Akzeptanz und gleiche Rechte von LSBTTIQ Menschen. Die gesellschaftliche Weiterentwicklung außerhalb der Kirchen scheint ihnen die Rückendeckung zu geben, die sie dazu benötigen an der Hochschule offen aufzutreten und sichtbar zu sein. Dieser Mut ist nicht selbstverständlich, denn Studierende leben mit vielen Unsicherheiten: Noch haben sie keinen Abschluss, noch haben sie keine Arbeitsstelle und noch wissen sie nicht wohin sich Hochschule, Kirche, Diakonie und Caritas in Deutschland und anderen europäischen Demokratien entwickeln werden. Sie wollen außerhalb der Hochschule nicht alle erkannt werden. Das Gruppenfoto im Vorwort zu dieser Broschüre ist ein Spiegel für die Spannbreite der Unsicherheiten. Einige Aktivist*innen befürchten, dass Sichtbarkeit gefährlich sein könnte für die Berufseinmündung und wollen unerkannt bleiben.

Gemeinsam ist den sechs Befragten ihr hochschulpolitisches Engagement, ihr junges Alter und ihre Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche. Unterschiedlich sind lediglich die Studiengänge, denen sie angehören und das Maß ihrer Entschiedenheit, ob sie bei kirchlich geprägten oder öffentlich-privaten Arbeitgeber*innen arbeiten wollen.

- Alle sind hochschulpolitisch im Arbeitskreis „Bunt für’s Leben“ engagiert.
- Alle sind Teil der LSBTTIQ Community.
- Alle sind in den 1980er bis 1990er Jahren geboren.
- Alle gehören der evangelischen oder katholischen Kirche an.
- Alle Studiengänge sind vertreten.
- Die eine Hälfte ist offen, ob sie sich ihren Berufseinstieg bei kirchlich geprägten oder öffentlich-privaten Arbeitgeber*innen wünscht.
- Die andere Hälfte ist entschieden.¹³

9.2 Wie erleben Studierende ihre Situation

Die Antworten der Aktivist*innen weisen darauf hin, dass die großen rechtlichen Veränderungen, die in den letzten Jahrzehnten zugunsten der Gleichstellung von LSBTTIQ- Bürger*innen im gesellschaftlichen Außen stattfanden, auf der Ebene des konkreten individuellen Erlebens nicht zu ähnlich großen befreienden Veränderungen geführt haben. Die Aussagen der Studierenden dokumentieren Diskriminierungserfahrungen in Familie, Gemeinde und Hochschule und benennen Ängste, die mit der Berufseinmündung verbunden werden. Insbesondere kirchlich geprägte Milieus werden als unberechenbar wahrgenommen, was individuell Unsicherheiten auslöst.

Studierende werden in konservativen Familienkreisen damit konfrontiert, dass Homosexualität **vom Teufel** sei, sie erleben Gemeinden als **Minenfeld**, in dem immer mit dem Schlimmsten zu rechnen ist oder als Ort, an dem alles **totgeschwiegen** wird. Sie fühlen den Druck sich zwischen Homosexualität und **Glauben** entscheiden zu müssen und empfinden es diskrimi-

¹³ Detaillierte Daten siehe Abschlussbericht.

„Also, wenn ich jetzt an meine Heimatgemeinde denke, da wird es halt totgeschwiegen. Und das ist nicht sonderlich erbaulich.“

nierend, wenn ihre sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität als **Phase abgestempelt** werden. Sie kennen an der Hochschule einige, die **Probleme mit der Thematik** haben und sind schockiert, was sie dort von jungen Menschen mitkriegen, von denen sie eigentlich **viel mehr Toleranz** erwartet hätten. Diejenigen, die sich nicht diskriminiert fühlen, führen es darauf zurück, dass sie **nicht geoutet** sind.

Jene, die geoutet bekannt wie ein **bunter Hund** sind und keine aggressive Form der Diskriminierung erleben, haben dennoch das Problem, dass eben die Angst da ist. Da berichten Studierende von der Furcht im Rahmen der ehrenamtlichen Jugendarbeit Eltern zu begegnen, die ihnen vorwerfen, sie würden ihre **Kinder anstecken**. Da wird aus dem Leiden früherer Generationen geschlossen, dass die **Zukunft schwierig** sei und die Angst, die schon immer da ist, wird darauf zurückgeführt,

in der eigenen Jugend erlebt zu haben, mit welchen Existenzängsten wichtige sozialpädagogische Bezugspersonen ihre homosexuelle Partnerschaft versteckten.

„Meine Tanten sind der Überzeugung, dass das vom **Teufel** kommt, Homosexualität. Sie schimpfen über die bösen Regenbogenmenschen und gehen auf die Demo für Alle und so.“

„Es gibt viele Gemeinden, wo du wie in einem **Minenfeld** unterwegs bist. Das ist schon eine Diskriminierung, dass man immer mit dem Schlimmsten rechnen muss. Also mit Ablehnung halt.“

„Also, wenn ich jetzt an meine Heimatgemeinde denke, da wird es halt **totgeschwiegen**. Und das ist nicht sonderlich erbaulich.“

„In der Kirche ist es ja ganz klar, dass Homosexualität Sünde ist. Irgendwann hat man das Gefühl, dass man sich entscheiden muss, entweder für die Homosexualität oder für den **Glauen**.“

„So unterschwellig finde ich, dass noch eine Diskriminierung da ist. Weil es teilweise einfach unter den Tisch gekehrt wird, es wird als **Phase abgestempelt**.“

„Also ich kenne einige hier an der Hochschule, die **Probleme mit der Thematik** haben.“

„Was ich jetzt hier an der Hochschule mitgekriegt habe, das hat mich ziemlich schockiert, Weil ich das nicht so erwartet hätte. Bei jungen, aufgeklärten Menschen, die in sozialen Berufen arbeiten wollen. Also da habe ich eigentlich **viel mehr Toleranz** erwartet.“¹⁴

„Ich selbst habe keine Erfahrung mit Diskriminierung, aber wie soll ich die auch machen, wenn ich **nicht geoutet** bin?“

„Die Leute zeigen nicht mit dem Finger auf mich. Aber ich weiß genau, dass ich bekannt bin, wie ein **bunter Hund**. Das ist das Problem, dass eben die Angst da ist, auch wenn man keine aggressive Form der Diskriminierung kennen gelernt hat.“

„Ich habe immer Angst, dass ich irgendwann Eltern begegne, die meinen, ich könnte ihre **Kinder anstecken** oder irgendwas mit denen anstellen. Keine Ahnung ob einem das begegnen kann.“

„Ich stell mir die **Zukunft schwierig** vor. Ich hatte als Jugendliche*r ehrenamtlich gearbeitet in der Offenen Jugendarbeit. Die Sozialarbeiterin, die das Jugendhaus geleitet hat, war über zehn Jahre mit ihrer Frau zusammen. Die war nicht geoutet, weil sie befürchtet hat, dass sie die Stelle verlieren könnte. Meine Angst ist schon immer da.“

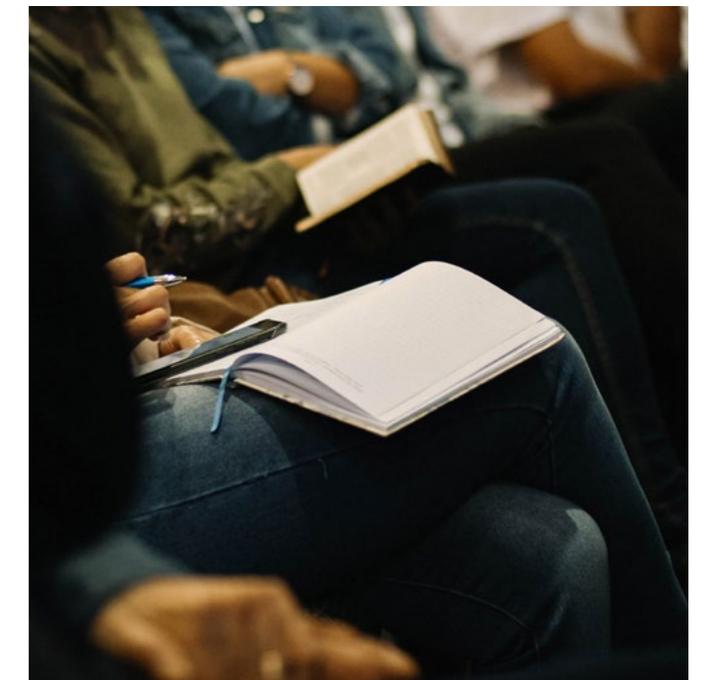
9.3 Kompetenzen - was bringen sie mit

Alle Studierenden sind sich ihrer spezifischen Kompetenzen bewusst, die den zukünftigen Arbeitgeber*innen von Nutzen sein werden. Sie gehen davon, dass sie ihren eigenen Erfahrungsschatz einbringen können bei Jugendlichen, die gerade dabei sind, **sich zu outen**. Sie sind überzeugt, auf einer ganz **anderen Ebene** arbeiten zu können, weil sie es selber erlebt haben und Arbeitgeber*innen bei Fragen zu Geschlechtsidentitäten von ihrem **Wissen profitieren**. Gleichzeitig hoffen sie aufgrund komplett anderer Qualifikationen eingestellt zu werden und ihre geschlechtliche Identität und Lebensform keine Rolle spielt. Sie sind überzeugt, dass die Erfahrung die daraus erwächst, eine Randgruppe zu sein, in der Sozialen Arbeit eine Kompetenz ist, die man **nicht so klein halten** darf.

Im Hinblick auf die schwierigen innerkirchlichen Debatten über LSBTTIQ Menschen sehen sich die Studierenden als Mittler*innen, die Aufklärungsarbeit und **Vorträge zu Theologie** übernehmen können, insbesondere jene Befragte, die sich selbst als konservativ sehen, verstehen **die andere Seite** und würden gerne einbringen, dass sie **gut vermitteln** können.

„Ich werde an Jugendliche geraten, die dabei sind, **sich zu outen** oder Schwierigkeiten haben, sich selbst zu finden, wo ich viel von mir selber von meinem eigenen Erfahrungsschatz einbringen kann.“

„Ich habe das selber quasi erlebt mit dem Outen. Ich glaube, dass es mehr Jugendliche gibt, für die das wichtig ist. Da würden sie definitiv von mir profitieren. Weil ich auf ganz andere Art mit den Menschen arbeiten kann, auf einer ganz **anderen Ebene**.“



¹⁴ Der Senat der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg hat auf die Diskriminierungstendenzen reagiert und Im Juli 2017 auf Initiative des Bunt für's Leben ethische Grundzüge eines „Studium der Vielfalt“ beschlossen. Siehe Anhang.

„Wo die Fragen zu Geschlechtsidentitäten aufkommen, würden sie von meinem **Wissen profitieren**. Anderweitig, in einem anderen Berufsfeld, wo das keine Rolle spielt, würde ich hoffen, dass die mich aufgrund von komplett anderen Qualifikationen einstellen. Dass das gar keine Rolle spielt.“

„Ja, es ist eine Kompetenz. Ich weiß, wie es ist, anders zu sein, eine Randgruppe darzustellen. Ich kann mich in die Rolle einfühlen, kann Ansprechpartnerin sein für Leute, die ähnliche Sorgen haben. Ja, ich denke, dass es schon eine Kompetenz ist, die man **nicht so klein halten darf**, eigentlich.“

„Ich bin jemand, seitdem ich draußen bin, möchte ich wirklich offen sein und Fragen beantworten. Könnte mir vorstellen, das einzubringen und Aufklärungsarbeit zu machen, auch mal ein **Vortrag zu Theologie**. Da würde ich es gerne einbringen.“

„Ich verstehe auch **die andere Seite**. Ich würde es nicht als Diskriminierung direkt sehen. Sie haben eine andere theologische Ansicht und folgen dieser. Ich möchte das akzeptieren.“

„Ich bin sehr konservativ. Und hab meine Meinung erst letztes Jahr geändert. Dass ich jetzt sage, okay ich komme klar, dass ich so bin. Daher **kann ich gut vermitteln**“.

9.4 Wünsche an Kirche, Diakonie und Caritas

Die Wünsche an Kirche, Diakonie und Caritas entsprechen in großen Teilen jenen der Generationen vor ihnen. Zentral thematisiert werden vor allem der Wunsch nach klaren öffentlichen Stellungnahmen und Positionierungen. Hinzu kommen

Erwartungen an aufklärende Fortbildungen, Traugottesdiensten und Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit.

Konkret wird sich erhofft, dass mit Hilfe **eindrücklicher Stellungnahmen** der Kirche, pietistisch geprägte Heimatgemeinden offener werden können. Es tut ihnen weh, zu sehen, wie viele LSBTTIQ Menschen in den Gemeinden unsichtbar sind, während sie selbst mittlerweile erleben durften, **wie befreiend** Sichtbarkeit ist. Da ist Unverständnis gegenüber den Schwierigkeiten, wenn lesbische und schwule Paare im **Pfarrhaus** wohnen möchten. Da wird aufmerksam und positiv wahrgenommen, wenn in einem **Gemeindebrief** ein Statement veröffentlicht wird, dass auch homosexuelle Liebe von Gott gewollte Liebe sei. Es wird im Sinne der Glaubwürdigkeit erwartet, dass intern **von oben nach unten fortgebildet** und deutlich gesagt wird: ihr **seid willkommen**, so wie ihr seid. Als nicht **so cool** wird kommentiert, dass in der Württembergischen Landeskirche die Trauung noch nicht möglich ist.¹⁵ Als problematisch wird gesehen, dass in der Kirche **Frauen am Rande** wahrgenommen und analog Lesben kaum gesehen werden, während Schwule als Vorzeige-Homosexuelle dienen.

„In meiner Heimatgemeinde weiß kaum jemand, dass ich so bin, weil das halt noch konservativ, sehr pietistisch ist. Da müsste von der Kirche etwas ausgehen und nicht von einzelnen Leuten. Die Kirche müsste da irgendwie eine **eindrücklichere Stellungnahme** herausgeben, ja.“

„Kirche müsste das Thema mehr bearbeiten, weil es in vielen Gemeinden einfach totgeschwiegen wird. Und viele Leute, versauern und kommen gar nicht so weit, dass sie es ansprechen

¹⁵ Trauung und Segnung gleichgeschlechtlicher Paare in der Landeskirche Württemberg: Im März 2019 beschloss die Landessynode, dass in 25 % der Kirchengemeinden möglich sein soll, **öffentliche Segnungsgottesdienste** durchzuführen, wenn 3/4 der Mitglieder des Kirchengemeinderats und 3/4 der Pfarrer*innen der Kirchengemeinde zustimmen. **Segnung Bericht** (2019), **Segnung Handreichung** (2019). Trauungen sind nicht möglich. Ab 1. Mai 2020 tritt die neue Trauagende in Kraft. Im Bericht über die Beschlussfassung wird festgehalten: „Die Trauagende beziehe sich ausschließlich auf die Ehe zwischen Mann und Frau und gebe damit den landeskirchlichen Verständigungsprozess wieder“. **Trauung Bericht** (2019).



können. Das tut ein bisschen weh, wenn man selber eigentlich mitgekriegt hat, wie es **befreiend** sein kann.“

„Ich finde eine rechtliche Klarheit unglaublich hilfreich. In den **Pfarrhäusern** das Getue, es kann doch nicht darum gehen, dass eine Gemeinde es ‚aushält‘, dass dort zwei Lesben oder zwei Schwule wohnen. Es muss klar sein, sie haben das gleiche Recht, wie andere auch.“

„Ich habe einen **Gemeindebrief** gesehen. Die haben eine **Stellungnahme** geschrieben über Homosexualität und Kirche.

Das finde ich schön, wenn öffentlich die Kirche ein Statement praktisch da reinschreibt, dass es von Gott gewollte Liebe ist. Ja, sowas fände ich wichtig.“

„Wenn die Kirche offen sein will, müssen die wirklich anfangen, intern sich fortzubilden, und zwar wirklich **von oben nach unten**, alle durch, bis zum Hausmeister/Hausmeisterin, alle“.

„Die Diakonie könnte sich öffnen und die Führungspersonen müssen geschult werden. Die müssen einfach klar Stellung beziehen und sagen: **Ihr seid hier willkommen**, so wie ihr seid.“

„In der Landeskirche Württemberg ist ja die Trauung nicht möglich, das finde ich nicht **so cool**.“

„Das Hauptproblem ist wie überall, dass **Frauen nur am Rande** wahrgenommen werden. Dass überhaupt Lesben nicht so viel Bedeutung beigemessen wird, wie Schwulen. Dass quasi die Schwulen immer als Vorzeige-Homosexuelle dienen.“

9.5 Wünsche an potentielle Arbeitgeber*innen

Im Unterschied zu den Absolvent*innen stehen bei den Studierenden die Arbeitgeber*innen noch nicht fest. Zwangsläufig ranken sich grundsätzliche Erwartungen an jene Einrichtungen, bei denen die berufliche Karriere beginnen soll, ganz unabhängig ob es kirchlich geprägte oder öffentlich-private Arbeitgeber*innen sein werden.

Ganz oben steht für die Studierenden der Wunsch, klar zu wissen wo sie dran sind. Sie erhoffen sich, dass Arbeitgeber*innen **klar sagen**, dass sie für geschlechtliche Vielfalt sind und **offen für alle Menschen**. Sicherer fühlen sie sich, wenn sie es **nachlesen können**, um die Panik vor dem Bewerbungsgespräch zu reduzieren. Schön fänden sie, wenn es direkt in einer **Anzeige** steht, um sich nicht Gedanken machen zu müssen, ob das später Probleme geben könnte. Sie wollen auf der **sicheren Seite** sein, bevor sie sich outen. Sie wünschen sich, dass diejenigen, die offen sind, dies auch **kundtun** und Arbeitgeber*innen klar sagen, dass **Homosexualität keine Sünde** sei.¹⁶

Die Studierenden formulieren konkrete Verhaltensweisen, die im Kontakt mit zukünftigen Arbeitgeber*innen zum Gütemaß-

stab werden. Sie wünschen sich, dass **Bewerbungsgespräch** von Personen geführt werden, die ein Verständnis für die Thematik haben und das Thema in der Organisation grundsätzlich angesprochen wird damit die Menschen **sensibel für das Thema** gemacht werden. Sie wünschen sich Arbeitgeber*innen, bei denen auch andere Personengruppen nicht diskriminiert werden, das **würde sie so stören**, dass sie da nicht arbeiten wollten.

„Wenn die Arbeitgeber, **klar sagen**, dass sie für geschlechtliche Vielfalt sind. Es würde auf jeden Fall das Spektrum der potenziellen Arbeitgeber erweitern.“

„So als Arbeitgeberprofil wäre es mir wichtig, dass sie einfach sagen, dass sie **offen für alle Menschen** sind, egal welche Orientierung. Das wäre mir, glaube ich, sehr wichtig.“

„Wenn man es **nachlesen könnte**, würde es einem einiges ersparen an Panik, wenn man in ein Bewerbungsgespräch geht“

„Das wäre nicht schlecht, es in eine **Anzeige** reinzuschreiben. Bedeutung hätte das schon für mich, dass ich mir nicht Gedanken machen muss: kann das sein, dass das Probleme geben könnte.“

„Dass ich da auf der **sicheren Seite** bin und nicht mich anstellen lasse, mich vor ihnen oute und dann kommt raus: Oh, das wird nix.“

„Wenn die, die offen sind, das auch **kundtun**, sag ich mal. Damit man weiß, man ist dort angenommen, man kann so kommen und das ist ok.“

„Wenn die Arbeitgeber, klar sagen, dass sie für geschlechtliche Vielfalt sind. Eben **Homosexualität nicht als Sünde** bezeichnen. Nicht in solchen Kategorien denken.“

„Was immer förderlich wäre, wenn jemand die **Bewerbungsgespräche** macht, der ein Verständnis für die Thematik hat, versteht, was das überhaupt heißt.“

„Was mir ganz wichtig ist, dass das Thema behandelt wird. Gerade vom Arbeitgeber. Dass die Menschen **sensibel für das Thema** gemacht werden und das als Ressource sehen.“

„Ich glaube, ich könnte mich nicht wohl fühlen, wenn ich akzeptiert wäre, aber andere diskriminiert werden. Das **würde**

mich so stören, dass ich da nicht arbeiten wollen würde, wahrscheinlich.“

9.6 Für welche Arbeitgeber*innen wollen sie sich entscheiden?

Christlich orientierte Studierende der heutigen LSBTTIQ Generation beschäftigen sich weiterhin mit der Frage, ob sie bei kirchlich geprägten Arbeitgeber*innen arbeiten möchten. Die Interviews geben Einblick in persönliche Gedankenprozesse. Zum Zeitpunkt der Interviews waren drei der sechs Befragten noch offen, wohin sie gehen möchten. Zwei von ihnen wünschen sich eine Arbeit bei kirchlich geprägten und eine Person bei öffentlich-privaten Arbeitgeber*innen.



¹⁶ Erste Schritte der Klarheit: Der Bischof der Evangelischen Landeskirche in Württemberg hat im Juli 2019 in einer Andacht vor der Synode um Vergebung gebeten für das Unrecht, das von seiner Landeskirche an gleichgeschlechtlich orientierten Menschen begangen wurde. Betroffenenorganisationen begrüßen diesen Schritt und merken kritisch an: Sie waren nicht eingebunden, sie wären gerne in der Andacht anwesend gewesen, in der sie um Vergebung gebeten werden. Sie wünschen sich, dass der Bischof zukünftig auch gegenwärtige Diskriminierungen im Blick hat und nicht mehrheitlich in der Vergangenheitsform spricht, wenn er begangenes Unrecht thematisiert. **Vergabung** (2019).

„Ich bin der Meinung, dass Weglaufen nichts bringt. Ich möchte in die Kirche eingeseget werden, um einen Unterschied zu machen und zu vermitteln, dass Gott ein liebender Gott ist, egal was man für eine Orientierung hat.“

Die einen möchten bewusst **bei ihrer Kirche eingeseget** werden, um an einem liebenden Gottesbild mitwirken zu können, andere hatten früher auch dieses Ziel und zögern aufgrund ihres **Geoutet-Seins**. Verbindend für die Mehrzahl der Befragten ist, dass sie **offen sein** möchten und **kein Geheimnis** drum rum machen werden, da es ein großer Teil der eigenen Identität ist und sie nicht nur halb wahrgenommen werden möchten.

*„Württemberg ist eine der letzten Landeskirchen, die sich schwertut. Ich bin der Meinung, dass Weglaufen nichts bringt. Ich möchte **in die Kirche eingeseget** werden, um einen Unterschied zu machen und zu vermitteln, dass Gott ein liebender Gott ist, egal was man für eine Orientierung hat.“*

*„Ich bin Christ*in, das ist das Wichtigste in meinem Leben. Ich hatte vor in kirchliche Einrichtungen zu gehen. Aufgrund **meines Outings** überlege ich vielleicht in die weltliche Szene über zu wechseln.“*

*„Mir ist natürlich wichtig, dass ich **offen sein** kann, dass ich mich nicht verstecken muss.“*

*„Ich möchte **kein Geheimnis** drum rum machen. Weil es wirklich ein großer Teil ist von mir, das ist ein großer Teil von meiner Identität. Und da irgendwas geheim zu halten, wenn jemand das nicht wüsste über mich, dann würde ich mich nur halb wahrgenommen fühlen.“*

9.7 Fazit Studierende sind in einer Lebensphase in der Aufbruch, Veränderung, Um- und Neudenken zentrale Erfahrungen sind. Für kirchlich geprägte LSBTTIQ Studierende trifft dies in besonderem Maße zu. Die sechs Interviews geben einen kleinen Ausschnitt jener LSBTTIQ Generation wieder, die sich Ende der 2010er Jahre für ein Studium an der Evangelischen Hochschule entschieden haben. In Form eines Kurzporträt sind im Folgenden die wesentlichen Erkenntnisse über die Lebensrealität und Merkmale dieser Generation zusammengefasst, die sich aus den Interviews ablesen lassen.

- Einige von ihnen sind in extrem christlich konservativen Familien groß geworden, in denen sie sich nicht zu outen wagen.
- Kirche wird in ihren öffentlichen Verlautbarungen als ausgrenzend wahrgenommen.
- An der Hochschule begegnen sie Diskriminierungen, die sie so nicht erwartet hätten.
- Sie haben Angst und teilweise Panik, vor Diskriminierungen im Beruf.
- Sie sind offen für christlich geprägte Arbeitgeber*innen.
- Sie sind sich ihrer spezifischen Kompetenzen bewusst.
- Sie haben Ideen, wie Kirche, Diakonie und Caritas sich verändern könnten.
- Sie nehmen es als hilfreich wahr, wenn Gemeinden sich offen positionieren.

- Sie sind bereit, sich am innerkirchlichen Wandlungsprozess aktiv zu beteiligen.
- Sie sind voller Elan, sich nicht verstecken zu wollen.
- Sie wenden sich selbstbewusst von Kirche ab, wenn sie eingeschränkt werden.
- Sie wenden sich selbstbewusst Kirche zu, um dort verändernd zu wirken.
- Sie erleben im Diskurs um Homosexualität eine Unsichtbarkeit von Lesben im Vergleich zu den Schwulen und erleben darin die Nichtwahrnehmung von Frauen.
- Sie erleben Kirchengemeinden als unberechenbare Minenfelder.
- Vorbilder aus der Jugend, die versteckt lebten, wirken entmutigend auf sie.
- Sie sind hoch motiviert, sich zukünftig im sozialen Bereich einzubringen.



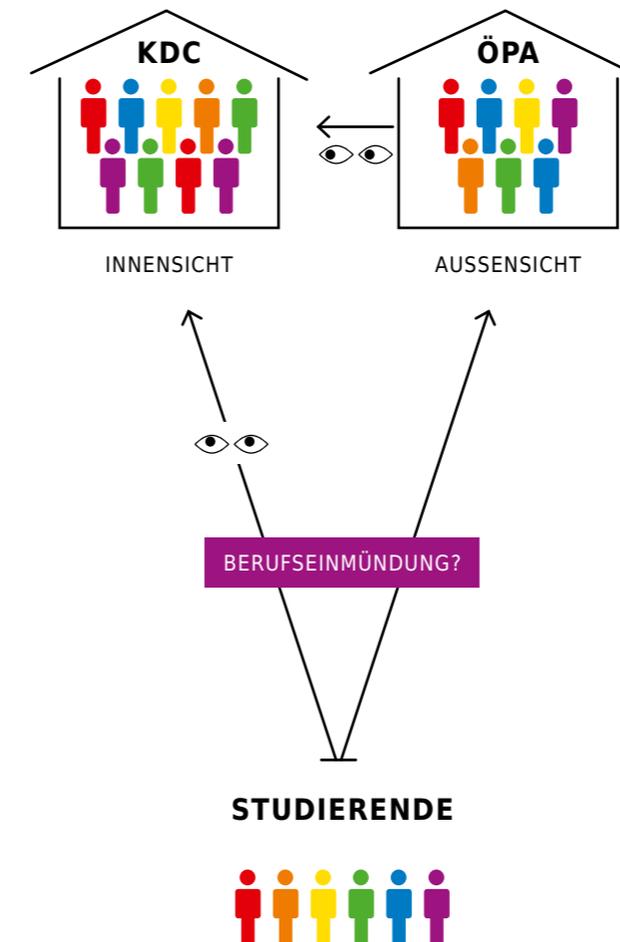
Teil III

Zusammenfassung

10_Erfolgsfaktoren bei der Berufseinmündung

Die Fallstudie zu Erfolgsfaktoren bei der Berufseinmündung lesbischer, schwuler und transsexueller Fachkräfte in Kirche, Diakonie und Caritas basiert auf systematisch erhobenem Datenmaterial aus drei Perspektiven:

- Innensicht, Absolvent*innen, die bei Kirche, Diakonie und Caritas (KDC) arbeiten,
- Außensicht, Absolvent*innen, die bei **öffentlich und privaten Arbeitgeber*innen (ÖPA)** tätig sind,
- „Vor der Tür“, Studierende vor der Berufseinmündung.



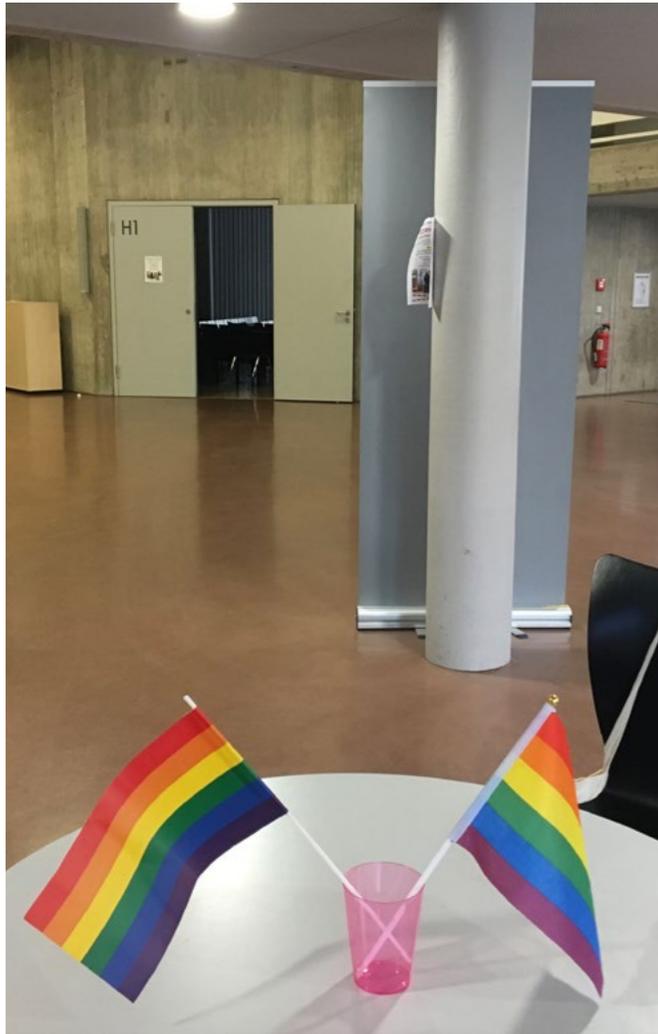
Der Studie liegen 16 Einzelinterviews von lesbischen, schwulen und transsexuellen Absolvent*innen zugrunde, die in den letzten vier Jahrzehnten an der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg und ihrer Vorgängereinrichtungen studiert haben. Neun der sechzehn Absolvent*innen berichten aus der Innensicht, sieben aus der nachbarschaftlichen Außensicht. Hinzu kommen sechs Einzelinterviews mit Studierenden, die 2018 an der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg studierten und „vor der Tür“ zur Berufseinmündung stehen.

Auf dem Hintergrund der Studie sind Erfolgsfaktoren identifizierbar, die in der Vergangenheit bei der Berufseinmündung in Kirche, Diakonie und Caritas hilfreich waren:

- Tiefe emotionale Bindung an Kirche
- Verschweigen der eigenen Lebensform
- Zuversicht in innerkirchliche Veränderungsprozesse
- Fähigkeit mit Verletzungen konstruktiv umzugehen
- Sichtbarkeit geouteter Kolleg*innen, offene Haltung von Vorgesetzten

Auf Grundlage der Wünsche an kirchlich geprägte Arbeitgeber*innen sind Erfolgsfaktoren identifizierbar, die zukünftig bei der Berufseinmündung hilfreich sein können:

- Inhaltliche Positionierung
- Rechtliche Positionierung
- Qualifizierung
- Willkommenskultur und Wertschätzung



10.1. Erfolgsfaktoren der Vergangenheit

Zentraler Erfolgsfaktor für den Berufseinstieg bei kirchlich geprägten Arbeitgeber*innen war mehrheitlich eine tiefe emotionale Bindung zu Kirche und Glauben. Vereinzelt war es ein spezifisches Fachinteresse an genau der einen angebotenen Stelle ausschlaggebend.

Für die überwiegende Mehrheit war es eine Selbstverständlichkeit beim Einstellungsgespräch zu schweigen, die eigene Lebensform durch wohl überlegte Umformulierungen zu verstecken oder mindestens nicht zu thematisieren. Der Vergleich mit jenen, die sich bei öffentlichen und privaten Arbeitgeber*innen beworben haben zeigt, dass es dort nicht anders gehandhabt wurde. Dort bestand zwar die Gewissheit, rechtlich auf sichererem Boden zu stehen und durch Gesetze vor Diskriminierung geschützt zu sein, dennoch wurde vorsichtshalber im Einstellungsgespräch geschwiegen und sich nicht offen eingebracht. Heute leben fast alle Befragten in ihrem nahen Umfeld offen. Hinter verschlossenen Türen wird ihnen von Kolleg*innen Unterstützung zugesagt. Jene, die das Versteckspiel aufrechterhalten, fühlen sich einsam und leiden still.

Bei den Absolvent*innen, die bei Kirche, Diakonie und Caritas arbeiten wird Zuversicht in innerkirchliche Veränderungsprozesse und ein hohes Maß an mutigem ehrenamtlichem Engagement für Akzeptanz und gleiche Rechte sichtbar. Im Zuge der eigenen Berufserfahrung und wachsender Offenheit im gesellschaftlichen Umfeld steigt das Selbstbewusstsein, der Mut sich zu zeigen und die Bereitschaft sich in Netzwerken zusammenzuschließen und sich aktiv für eigene Rechte einzusetzen. Im Vergleich zu jenen, die bei öffentlichen und privaten Arbeitgeber*innen tätig sind, zeigen sich **Ähnlichkeiten** hinsichtlich der zunehmenden Offenheit im beruflichen Umfeld und des steigenden Selbstbewusstseins. Unterschiedlich ist das hohe Maß an ehrenamtlichem Engagement für ihre Rechte. Im öffentlich und privaten Sektor gelten die vom Staat vorgegebenen Antidiskriminierungsgesetze, die die Arbeitgeber*innen verantwortlich umzusetzen haben. Für Absolvent*innen, die dort beschäftigt sind, scheint kaum die Notwendigkeit zu bestehen, sich am Arbeitsplatz zusätzlich ehrenamtlich für gleiche Rechte zu engagieren.

Innerkirchlich konfrontiert zu sein mit Vorstellungen über die Sündhaftigkeit und bestenfalls Zweitklassigkeit der eigenen

Lebensform, löst mehrheitlich bei den Befragten Verletzungen aus. Das Sich-Berühren-Lassen durch erlebte Diskriminierung und die Verwandlung in Engagement für Veränderung anstatt sich enttäuscht von Kirche abzuwenden, ist als Erfolgsfaktor zu werten. Der konstruktive Umgang mit Verletzungen trägt dazu bei, dass der Berufseinstieg lesbischer, schwuler und transsexueller Christ*innen bei Kirche, Diakonie und Caritas gelungen ist und die Befragten ihren Arbeitgebern treu bleiben.

Die bisher ausgeführten Erfolgsfaktoren liegen alle auf Seiten der Absolvent*innen. In den Interviews wurde explizit nach Förderlichem seitens der Arbeitgeber*innen gefragt. Mehrheitlich kamen Antworten im Sinne „*Da gab es nichts Förderliches*“. Vereinzelt kamen Hinweise auf Erfolgsfaktoren auf Seiten der Arbeitgeber*innen. Hierzu zählen die Sichtbarkeit geouteter Kolleginnen und die offene Haltung einer Chefin. Beides wurde von den Befragten als hilfreich für den Berufseinstieg wahrgenommen.

10.2. Erfolgsfaktoren der Zukunft

Auf dem Hintergrund langjähriger Berufserfahrungen formulieren die Befragten eine breite Palette konkreter Vorschläge, die kirchlich geprägte Arbeitgeber*innen zukünftig umsetzen könnten, um Diskriminierungen vorzubeugen. Es besteht große Ähnlichkeit mit den aktuellen Wünschen der Studierenden, die betroffen durch öffentliche Verlautbarungen von Kirche und selbst erlebter Diskriminierung innerkirchliche Veränderungen einfordern.

Aus allen drei Perspektiven (von Innen, vom nachbarschaftlichen Außen und von „vor der Tür“) wird als zentraler Wunsch formuliert, Kirche, Diakonie und Caritas mögen durch klare Stellungnahmen mit dazu beitragen, dass religiös legitimierte Diskriminierungen beendet werden. Die Bedeutung offizieller inhaltlicher Positionierung kirchlich geprägter Arbeitgeber*innen wird durchgehend betont. Ein verständnisvolles Team,

eine Offenheit im Kollegium, ein liebevolles soziales Umfeld werden als hilfreich wahrgenommen. Sie ersetzen für die Befragten nicht offizielle inhaltliche Positionierungen, die entschieden Diskriminierungen entgegentreten.

Mehrheitlich aus der Perspektive des nachbarschaftlichen Außen und der Studierenden wird die Unsicherheit formuliert, ob und wie die Rechte lesbischer, schwuler und transsexueller Arbeitnehmer*innen im Krisenfall geschützt sind. Die Bedeutung des Tendenzschutzes und des spezifischen Kirchenrechts erzeugen Unbehagen und Vorbehalte, sich auf kirchlich geprägte Arbeitgeber*innen einzulassen. Aufklärung und klare rechtliche Positionierungen hinsichtlich arbeitsrechtlicher Bedingungen und Antidiskriminierungsschutzes im Vergleich zu Arbeitsverhältnissen im öffentlich/privaten Arbeitssektor können Unwissenheit und daraus resultierende Unsicherheiten ausgleichen.

Die Notwendigkeit breiter innerkirchlicher Bildung zu Fragen sexueller Orientierung und geschlechtlicher Vielfalt wird aus allen drei Perspektiven formuliert. Vielfach zeigen Befragte, die bereits bei Kirche, Diakonie und Caritas arbeiten und Studierende, die es gerne würden, eine große Bereitschaft, sich innerkirchlich mit ihren fachlichen Expertisen und Kompetenzen zur Vermittlung und Aufklärung einzubringen. Jene, die bei öffentlich-privaten Arbeitgeber*innen tätig sind, betonen, dass bei der Qualifizierung das Rad nicht neu zu erfinden sei, sondern vielfältige Konzepte aus dem säkularen Bereich vorlägen. Hinsichtlich der zentralen Bedeutung von Bewerbungsverfahren und -gesprächen bei der Berufseinstieg thematisieren alle drei Gruppen die Notwendigkeit gut geschulter Führungsebenen.

Hierbei geht es um die kleinen Gesten und Aufmerksamkeiten, die im Alltag deutlich werden lassen, dass alle Lebensformen und Identitäten willkommen sind. Zahlreiche Ideen kommen mehrheitlich von jenen Befragten, die mit dem Innenleben von

LSBTTIQ-Menschen wünschen sich nichts sehnlicher, als dass Kirche und Gesellschaft damit aufhören, sie zum Dauer- Problemthema zu machen.

Kirche, Diakonie und Caritas vertraut sind. Sie nehmen sensibel wahr, welche Rituale bei offiziellen und inoffiziellen Anlässen bei heterosexuellen Ehepaaren üblich sind, sie sehen, ob in Kindergärten und Familienfreizeiten Regenbogenkinder mit im Blick sind, ob in kirchlichen Seniorenkreisen andere als cis und heterosexuelle Biographien Raum haben. Sie machen konkrete Formulierungsvorschläge für eine Willkommenskultur und weisen, ebenso wie die Studierenden darauf hin, wie Hinweise in Gemeindebriefen, Einladungsschreiben, Verlinkungen auf einschlägige Gruppen und Veranstaltungen wahrgenommen und als Willkommenssignal gewertet werden.

Die Bemühungen der Arbeitgeber*innen bei der fachlichen Prüfung und Umsetzung der konkreten Vorschläge können sich als Erfolgsfaktoren bei zukünftigen Berufseinmündungen erweisen. Die Interviews weisen darauf hin, dass ein sichtbares Entgegenreten gegen religiös motivierte Diskriminierungen, christliche Studierende der LSBTTIQ-Community ermutigen kann, sich zukünftig bei kirchlich geprägten Arbeitgeber*innen als soziale Fachkräfte einzubringen.

10.3 Persönliche Schlussbemerkung

Die Studie könnte den Eindruck erwecken, als gäbe es nicht Wichtigeres als über LSBTTIQ zu reden und zu schreiben. Weit gefehlt. Es ist nicht die LSBTTIQ-Community die sich wünscht, dass über sie geredet wird. Im Gegenteil, LSBTTIQ-Menschen wünschen sich, dass Kirche und Gesellschaft damit aufhören, sie zum Dauer-Problemthema zu machen. Sie wünschen sich, in Ruhe als „normale“ Bürgerinnen und Bürger leben und arbeiten zu können. Immer mehr lesbische und schwule Christ*innen wünschen sich mit Partner*in vor den Traualtar treten zu können und getraut zu werden.

Es gibt für die Menschheit dringliche Probleme, die gemeinsam angepackt werden müssen. Viel Energie in Kirchen und Mehrheitsgesellschaft kann freigesetzt werden, wenn LSBTTIQ-Menschen nicht als Problem definiert werden, sondern die Potenziale der Vielfalt gemeinsam genutzt werden.

Teil IV

Anhang

11_Was Leser*innen über Genderdiskurse wissen sollten ...

11.1 Begriffe

In weiten Kreisen der Bevölkerung gilt es als selbstverständlich, dass Menschen heterosexuell sind und von Geburt an klar ist, ob sie Mann oder Frau sind und dass dies im Verlauf des Lebens so bleibt. Diese vermeintlichen Naturgegebenheiten werden durch naturwissenschaftliche Forschungen, politische Emanzipationsbewegungen und Rechtsprechung nach und nach in Frage gestellt. Im Diskurs rund um diese Geschlechterfragen tauchen neue Begriffe auf, die der Erklärung bedürfen.

In der englischen Sprache existieren für das eine deutsche Wort „Geschlecht“ zwei Begriffe: Mit „Sex“ wird das biologische, mit „Gender“ das soziale Geschlecht bezeichnet. Gender, als Bezeichnung für die gesellschaftlich geformte Seite von Geschlecht, ist Teil der deutschen Fachsprache geworden.

• Geschlechtliche Identität/Geschlechtsidentität¹⁷

Geschlechtliche Identität/Geschlechtsidentität meint das Bewusstsein, einem Geschlecht anzugehören. Die zugrundeliegende Frage ist, bin ich eine Frau, bin ich ein Mann oder bin ich ein Mensch dazwischen? Die Antworten können unterschiedlich ausfallen: Als **cis** werden jene Menschen bezeichnet, de-

ren Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Cis Menschen fühlen sich entweder als Mann oder als Frau, wie es ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Der Gegenbegriff zu cis ist transsexuell. Als **transsexuell** werden jene Menschen bezeichnet, die bei Geburt aufgrund biologischer Merkmale einem Geschlecht zugewiesen wurden, welches nicht mit der eigenen Geschlechtsidentität übereinstimmt.¹⁸ Transfrauen sind Frauen, die mit biologisch männlichen Geschlechtsmerkmalen zur Welt kamen und sich mit dem weiblichen Geschlecht identifizieren, Transmänner sind Männer, die mit den biologischen Merkmalen einer Frau auf die Welt kamen und sich mit dem männlichen Geschlecht identifizieren.¹⁹ **Intersexuelle** sind Menschen, die körperlich gesehen, weder eindeutig männlich noch eindeutig weiblich geboren wurden beziehungsweise deren Körper in der Pubertät keine eindeutigen Geschlechtsmerkmale ausbilden. Die Rechtsprechung hat aktuell im Personenstandsgesetz die Bezeichnung „divers“ ermöglicht. Aussagen zur geschlechtlichen Identität von Menschen sagen NICHTS darüber aus, ob die Personen hetero-, bi- oder homosexuell sind.

• Sexuelle Identität/ sexuelle Orientierung

Sexuelle Identität/ sexuelle Orientierung sagt aus, zu welchem Geschlecht sich Menschen sexuell und emotional hingezogen fühlen. Eine **heterosexuelle** Frau ist emotional und sexuell

von Männern angezogen, eine **lesbische** Frau von Frauen. Ein **heterosexueller** Mann ist emotional und sexuell von Frauen angezogen, ein **schwuler** Mann von Männern. **Bisexuelle** Menschen sind emotional und sexuell von Männer und Frauen angezogen. Aussagen zur sexuellen Identität/sexuellen Orientierung von Menschen sagen NICHTS darüber aus, ob die Personen cis, transsexuell oder intersexuell sind.

Als **queer** bezeichnen sich einige Menschen, die mit einer sexuellen oder geschlechtlichen Identität von der gesellschaftlichen Norm abweichen und Normen an sich in Frage stellen. Queer wird gelegentlich als Sammelbegriff für die gesamte LSBTTIQ Community verwendet, um die Vielfalt von Geschlecht und die Vielfalt sexueller Orientierung einzuschließen.

11.2 Strukturen

• Vielfalt innerhalb der LSBTTIQ Community

Die solidarische Verbindung zwischen den unterschiedlichen Buchstabengruppen innerhalb der LSBTTIQ-Community besteht in der politischen Gemeinsamkeit, von einer Gesellschaft diskriminiert zu werden, die heteronormativ und zweigeschlechtlich organisiert ist und alle Menschen, die einer dieser Normen nicht entsprechen, als „nicht normal“ auszugrenzen versucht. Die starke Gemeinsamkeit mit der die LSBTTIQ Community in den letzten Jahren gegen Diskriminierung vorgeht erweckt den Eindruck einer homogenen Gruppe. Dabei wird in der Öffentlichkeit leicht übersehen, dass es innerhalb der LSBTTIQ Community es die Vielfalt von Männern und Frauen,



¹⁷ Definitionen in Anlehnung an das Lexikon des Ministeriums für Soziale und Integration (2018).

¹⁸ Die Frage der Selbstdefinition von Geschlechts und deren rechtlichen Folgen führt medial zu erhitzten Debatten: www.cicero.de/kultur/joanne-k-rowling-transgender-hass/plus?fbclid=IwAR3eq8eHOL1TfVei4f4ACZNXKe3ZKpOte_aoNKF-IO5SEpDWzMUJ2GfuUxA
<https://www.ardaudiothek.de/zeitpunkte/wie-soll-man-mit-der-steigenden-zahl-von-trans-teenagern-umgehen/71549572>
www.emma.de/artikel/was-richten-wir-da-337375

¹⁹ Der Ethikrat greift therapeutische Fragen auf: <https://www.ethikrat.org/forum-bioethik/trans-identitaet-bei-kindern-und-jugendlichen-therapeutische-kontroversen-ethische-fragen/#c2555>

Hetero- Bi- und Homosexuellen und Cis- und Trans-Menschen gibt. Innerhalb der LSBTTIQ -Community begegnen sich unterschiedlichste Menschen, wie außerhalb der Community auch. Grundlegende gesellschaftliche Konfliktfelder zwischen Männern und Frauen, Stadt und ländlichen Region, wohlhabend und prekär lebend, Linken und Konservativen sind Themen, die auch innerhalb der Community wirksam sind.

So hat die Schwulenbewegung andere ökonomische Ressourcen und Teilhabemöglichkeiten an politischer Macht, als die Lesbenbewegung. Schwule Männer weisen bei der Berufswahl große Gemeinsamkeiten mit heterosexuellen Männern auf und lesbische Frauen große Gemeinsamkeiten mit heterosexuellen Frauen. Hinsichtlich sexueller Gewalterfahrungen in der Kindheit haben lesbische Frauen größere Gemeinsamkeiten mit heterosexuellen Frauen als mit schwulen Männern.

Im Leben von Transsexuellen ist die Fraktionierung entlang patriarchaler Strukturen wesentlich verwirrender und hoch komplex. Medial überwiegt die Sichtbarkeit von Transfrauen im Vergleich zu Transmännern. Die mediale Aufmerksamkeit kann darüber hinwegtäuschen, dass Transfrauen häufig in prekären Lebensverhältnissen leben und Transmänner ohne mediale Aufmerksamkeit ökonomisch an patriarchalen Privilegien teilhaben. Transmänner scheinen nach einer gelungenen Transition leichter als Mann wahrgenommen zu werden. Sie erregen seltener Irritation und werden als männlich gelesen, selbst wenn sie zierlich, zurückhaltend und androgyn wirken. Für Transfrauen scheint es schwieriger als Frau wahrgenommen zu werden, insbesondere wenn sie eine tiefe Stimme und große Hände haben.

Weitere strukturelle Unterschiede innerhalb der LSBTTIQ-Community rühren aus unterschiedlichen Rechtslagen denen homosexuelle, transsexuelle und intersexuelle Menschen unterliegen. Während Homosexuelle viele rechtliche Erfolge errungen haben, sind die rechtlichen Fragen für Transsexuelle

und Intersexuelle noch mitten im Aushandlungsprozess. Hinzu kommen Unterschiede in den inhaltlichen Ebenen der Auseinandersetzung. Während Homosexuelle sich heute vornehmlich gegen die Definitionsmacht religiöser Kreise behaupten müssen, für die sie als sündig gelten, müssen sich Transsexuelle und Intersexuelle vornehmlich mit der Definitionsmacht medizinischer, pharmakologischer und psychiatrischer Systeme auseinandersetzen, die definieren was krank und gesund ist.

Die LSBTTIQ-Community hat eine breite Expertise für all die unterschiedlichen Fragen entwickelt und agiert politisch gemeinsam und solidarisch. Das Netzwerk das sich in Baden-Württemberg gebildet hat entscheidet grundsätzlich nach dem Konsensprinzip.

Im Leben von Transsexuellen ist die Fraktionierung entlang patriarchaler Strukturen wesentlich verwirrender und hoch komplex.

12_Links und Adressen

• Links zu Fußnoten, alphabetisch

Bildungsplan (2014): ZEIT-Online Baden-Württemberg: Kirchen wehren sich gegen Homosexualität auf dem Lehrplan. 10. Januar 2014 www.zeit.de/gesellschaft/schule/2014-01/baden-wuerttemberg-schulen-homosexualitaet-streit-kirchen

Bildungsplan (2015): Petition Kein Bildungsplan unter der Ideologie des Regenbogens www.openpetition.de/petition/online/zukunft-verantwortung-lernen-kein-bildungsplan-2015-unter-der-ideologie-des-regenbogens

Bunt fürs Leben (2019): www.karlshoehe.de/diakonat-studium/hochschulgemeinde/programm/herzzentrum-hsg1/instagram.com/bunftuersleben.lubu/

EKD (1996): Orientierungshilfe „Mit Spannungen leben“ https://www.ekd.de/spannungen_1996_1.html

Lebendig und spannend (1997): Grigo, Silke/Garber, Eva-Maria (Hrsg.) 1997: Lebendig und spannend. Lesbisch leben in der Kirche: Eine Orientierungshilfe aus lesbischer Sicht. Vertrieb der Broschüre wurde damals durch die „Frauenarbeit der Evangelischen Landeskirche in Württemberg“ ermöglicht <https://meta-katalog.eu/Record/5072spinnboden>

Lexikon der kleinen Unterschiede (2018): Begriffe zur sexuellen und geschlechtlichen Identität sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/

redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Offenheit_und_Akzeptanz/Lexikon-der-kleinen-Unterschiede_2018.pdf

Segnung Bericht (2019): www.elk-wue.de/fileadmin/Downloads/Wir/Synode/bub/2019-1_beraten_und_beschlossen.pdf

Segnung Handreichung (2019): www.service.elk-wue.de/uploads/tx_templavoila/WEB_OKR_Handreichung_Segnung_A5_hoch.pdf_X.1-03-04-V18_1.1_.pdf

Segnung und Trauung Protokolle (2017): www.elk-wue.de/fileadmin/Downloads/Wir/Synode/2017/03_Herbsttagung/Protokolle/Protokoll_34.pdf
www.elk-wue.de/fileadmin/Downloads/Wir/Synode/2017/03_Herbsttagung/Protokolle/Protokoll_35.pdf

Trauung (2019): www.elk-wue.de/wir/landessynode/sitzungen-der-landessynode/herbsttagung2019

Trauung Bericht (2019): www.elk-wue.de/wir/landessynode/sitzungen-der-landessynode/herbsttagung2019

Vergebung (2019): www.evangelisch.de/inhalte/157778/05-07-2019/bischof-july-bittet-um-vergebung-fuer-unrecht-gegenueber-homosexuellen

• Gruppen und Projekte

Bunt für's Leben: www.karlshoehe.de/diakonat-studium/hochschulgemeinde/programm/herzzentrum-hsg1/instagram.com/bunftuersleben.lubu/

Bündnis Kirche und Homosexualität: www.bkh-wue.de

Der Liebe wegen: www.der-liebe-wegen.org

Freundeskreis transidentischer Menschen Ulm: www.freundeskreis-trans-ulm.de

Homosexualität und Kirche (HUK): www.huk.org

Initiative lesbischer und schwuler Eltern (Ilse): www.ilse.lsvd.de

InTra* Beratung - Baden-Württemberg: 100mensch.de/intra/

Lesben und Kirche (LuK): www.lesben-und-kirche.de

Lesben- und Schwulenverband Deutschland e.V. (LSVD): www.lsvd.de

LSBTTIQ in Baden-Württemberg: www.lsbttiq-bw.de
Zeitzeuginnen Lesben und Kirche: <https://www.lsbttiq-bw.de/zeitzeuginnen-interviews/interview-mit-monika-barz/>
<https://www.lsbttiq-bw.de/zeitzeuginnen-interviews/interview-mit-herta-leistner/>

Netzwerk LSBTTIQ Baden-Württemberg: netzwerk-lsbttiq.net

Prälatur Beauftragte der Landeskirche: www.bkh-wue.de/praelaturbeauftragte-regionale-beauftragte-der-landeskirche/

Selbsthilfegruppe für Eltern homosexueller Kinder Region Baden-Württemberg: www.elterngruppe-stuttgart.de

Wanderausstellung „Sie machen Geschichte“: sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/soziales/akzeptanz-gleiche-rechte/aktionsplan-fuer-akzeptanz-und-gleiche-rechte/aktionsjahr-2019-fuer-akzeptanz-gleiche-rechte/wanderausstellung/

• Links von Broschüren

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland. Ergebnis einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Dokumentationen/LSBTTIQ_Vielfalt_als_Staerke_Vielfalt_als_Herausforderung_20171211.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Bundeszentrale für politische Bildung (2018): Dossier Homosexualität www.bpb.de/gesellschaft/gender/homosexualitaet/265197/homophobie

Studie zur LSBTTIQ-Jugendarbeit in Baden-Württemberg: Staudenmeyer, Bettina/Kaschuba, Gerrit/Barz, Monika/Bitzan, Maria (2016): „Ein Glücksgefühl, so angesprochen zu werden, wie ich bin“. Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung in der Jugendarbeit in Baden-Württemberg. Landesweite Studie zu den Angeboten für lesbische, schwule, bisexuelle, transgender, transsexuelle, intergeschlechtliche und queere Jugendliche. Hrsg. von Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg. sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/ZPJ_Studie_Vielfalt_LSBTTIQ_Jugendarbeit.pdf

13_Anlagen

Beschluss Senat am 12.07.2017



Das Studium an der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg

Ein Studium der Vielfalt

Die Hochschule sieht es als ihre Aufgabe an, bei Studierenden und Dozierenden das Bewusstsein für Diskriminierung zu stärken, um diskriminierenden Vorfällen vorzubeugen.

Alle Studierenden und Dozierenden, die professionell in der Arbeit mit Menschen tätig sind, sind aufgefordert, Vielfalt wahrzunehmen und ihrem Gegenüber mit Respekt und Toleranz zu begegnen.

Das heißt im Einzelnen, dass wir

- religiöse Orientierungen
- gewählte Lebensformen
- sexuelle Orientierungen
- geschlechtliche Identitäten
- kulturelle und ethnische Zugehörigkeiten
- Behinderungen
- finanzielle und soziale Lebenslagen
- Alter
- individuelle Merkmale

wertschätzen.

Im Studium wird die Vielfalt des Menschseins sichtbar und immer wieder neu erfahrbar.

Dies soll auch über das Studium hinaus nachhaltig zur Anerkennung von Vielfalt beitragen.

Die Menschenrechte gelten für alle Menschen.

Fachtagung

Die Studie wurde 2018 öffentlich vorgestellt. Grußworte sprachen Prälantin Gabriele Arnold, Dr. Joachim Rückle und Dr. Daniel Baranowski. Auf dem Podium diskutierte Heinz Gerstlauer, Vorstandsvorsitzender der Evangelischen Gesellschaft.

Fachtag Forschung konkret
Berufseinmündung lesbischer, schwuler und transsexueller Absolvent_innen der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg

Einladung zum Fachtag am Freitag, 20. April 2018
9:00 Uhr – 13:00 Uhr
Evangelische Hochschule Ludwigsburg
Gebäude C

Einladung

„Es gibt zahlreiche homosexuell lebende Absolventinnen und Absolventen unserer Hochschule, die derzeit erfolgreich in Diakonie und Kirche arbeiten. Ungeachtet dieser gelebten Realität befürchten lesbische und schwule Studierende unserer Hochschule, dass im Beruf Schwierigkeiten auf sie zukommen könnten ...“

Mit diesen Worten startete im Jahr 2012 Prof. Dr. Monika Barz den Aufruf zur Teilnahme an einem Forschungsprojekt über lesbische, schwule und transsexuelle Absolvent_innen der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg.

Die Ergebnisse der Expert_innenbefragung zeigen die im Verlauf von 30 Jahren wechselnden Strategien im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen bei der Berufseinmündung auf, sie verdeutlichen erfolgreiche Unterstützungsstrukturen und geben Hinweise auf die aktuellen Chancen für Kirche und Diakonie ihre Anziehungskraft für Fachkräfte der Religions- und Gemeindepädagogik, der Diakonie und Sozialen Arbeit zu verbessern.

Am Fachtag werden die Ergebnisse von Prof. Dr. Monika Barz anonymisiert vorgestellt. Zudem sind Expert_innen aus der Absolvent_innenbefragung sowie Vertreter_innen aus Kirche und Diakonie persönlich anwesend, um in einer offenen Talkrunde mit Prof. Dr. Annette Noller die Themen zu vertiefen.

Es würde mich sehr freuen, Sie zum Fachtag begrüßen zu können.

Prof. Dr. Norbert Collmar, Rektor

Programm

- 9:00 Uhr **Ankommen**
Begrüßungskaffee
- 9:30 Uhr **Begrüßung Rektorat**
Prof. Dr. Norbert Collmar, Rektor
Evangelische Hochschule Ludwigsburg
- 9:45 Uhr **Grußworte**
Prälantin Gabriele Arnold,
Evang. Landeskirche in Württemberg
Dr. Joachim Rückle,
Diakonisches Werk
Dr. Daniel Baranowski,
Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (BMH)
- 10:00 Uhr **Forschungsergebnisse:
Erfolgsfaktoren bei der
Berufseinmündung**
*„Wenn ich klar sage, dass ich schwul bin,
würden die nicht sagen, dass sie mich
deshalb nicht nehmen?“* Absolvent Diakon
Prof. Dr. Monika Barz
- 11:00 Uhr **Pause, Kaffee**
- 11:30 Uhr **Expert_innen Talk**
Interviewte Absolvent_innen, Vertreter_innen
aus Kirche und Diakonie im Gespräch
Moderation: Prof. Dr. Annette Noller
- 13:00 Uhr **Ende der Veranstaltung**
Mittagsimbiss, Raum für Begegnung
- 14:00 Uhr Möglichkeit an einer Austauschgruppe
mit Expert_innen und der Studierendengruppe
'Bunt fürs Leben' teilzunehmen.

Impressum

Lesbisch, schwul, transsexuell...

Fallstudie über Erfolgsfaktoren bei der Berufseinmündung sozialer Fachkräfte in Kirche, Diakonie und Caritas

Die vorliegende Broschüre ist ein Auszug aus dem Abschlussbericht der Forschungsstudie.

Herausgeberin:

Evangelische Hochschule Ludwigsburg

Projektleitung und Verfasserin:

Prof. Dr. Monika Barz

Wissenschaftliche Beratung:

Institut für Angewandte Forschung
der Evangelischen Hochschule
Ludwigsburg

**Externe konzeptionelle Beratung
bei der Verbreitung der Aufrufe im
Diakonischen Werk Württemberg
und dem Karlsruher Diakoniever-
band:**

Jörg Beurer, Dr. Thomas Fliege,
Dr. Kornelius Knapp, Beate Meinzolt,
Karin Roos-Erbs, Dr. Joachim Rückle
und Ulrike Wiesehütter.

**Studentische Mitarbeit bei
Entwicklung, Durchführung und
Transkription der Interviews:**

Matthias Gaccione, Dominique
Heyberger, Kerstin Lemm, Andrea
Lenz, Daniel Marenke, Johanna Teske
und Sarah-Luise Weißler.

**Inspiration und Begleitung durch
Studierendengruppen:**

Arbeitskreis „Liebe ist Liebe“
(2007–2010), Hochschulgemein-
degruppe „Bunt für's Leben“ (2015–2019)

Projektentwicklung:

Andrea Hackenjos

Förderung durch:

Südwest-AG, Zusammenschluss
Evangelischer Hochschulen im
Südwesten, Bundesstiftung Magnus
Hirschfeld, Evangelische Akademiker-
schaft Württemberg, Evangelische
Frauen in Württemberg

Fotos:

Bettina Hertel, Martina Waiblinger,
Bunt für's Leben, Pixabay.de
(reenablack), Unsplash.com
(C. Johnsen, A. Burden, J. Sessler,
Neonbrand, T. Eden, D. Postebly-Mach,
T. Tölkebüroo, M. Spiske, Sincerely
Media, S. McCutcheon, H. Fangs,
A. Compagnone)

Gestaltung: www.BerndAllgeier.de

Bezugsadresse

Broschüre und kompletter Abschluss-
bericht als PDF zum Download unter:

[www.eh-ludwigsburg.de/forschung/
projekte/ansicht/projekt/erfolgsfaktoren-
bei-der-berufseinmuendung-lesbischer-
und-schwuler-eh-absolventinnen-in-
den-kirchlich/](http://www.eh-ludwigsburg.de/forschung/projekte/ansicht/projekt/erfolgsfaktoren-bei-der-berufseinmuendung-lesbischer-und-schwuler-eh-absolventinnen-in-den-kirchlich/)

Im Einzelfall Printexemplare
der Broschüre:

Evangelische Hochschule Ludwigsburg
Institut für Angewandte Forschung
Martina Latt
Bunzstraße 13
71638 Ludwigsburg
iaf@eh-ludwigsburg.de
07141 9745 239



*„Meine lesbische Identität an sich war hinderlich für
den Berufseinstieg“*

(Lesbische Diakonin)

*„Wenn ich klar sage, dass ich schwul bin, würden die
nicht sagen, dass sie mich deshalb nicht nehmen.“*

(Schwuler Diakon)

*„Ich habe den Eindruck, dass Kirche und Diakonie
nicht mit meiner Lebensform d'accord gehen“*

(Transsexuelle Sozialpädagogin)

