

**Akademisierung Sozialer Arbeit**

# **Kompetenzen der Sozialen Arbeit für die Beratung von homosexuellen Jugendlichen**

Cordula Hinterholzer

---

Cordula Hinterholzer. Kompetenzen der Sozialen Arbeit für die Beratung von homosexuellen Jugendlichen. soziales\_kapital, Bd. 27 (2023). Rubrik: Junge Wissenschaft. Innsbruck.

Printversion: <http://www.soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/view/786/1475>

## Zusammenfassung

Homosexualität im Jugendalter ist eine Thematik, die noch nicht in der Mitte von Sozialarbeitstheorie und -praxis angekommen ist. Dadurch entsteht eine Lücke im Beratungssystem, welche dazu führt, dass Sozialarbeiter\_innen durch ihr Studium nicht adäquat auf die Arbeit mit homosexuellen Jugendlichen vorbereitet werden. Das kann dazu führen, dass in der Praxis die Qualität der Beratung darunter leidet. Der vorliegende Beitrag basiert auf meiner Bachelorarbeit und liefert eine Übersicht über notwendige Kompetenzen im sozialarbeiterischen Umgang mit homosexuellen Jugendlichen. Gegliedert werden diese Kompetenzen anhand des Modelles von Erpenbeck und Heyse in Fach-, Methoden-, Personale-, Sozial- und Handlungskompetenzen. Eine Erweiterung dieser Einteilung erfolgt durch die Regenbogenkompetenz von Ulrike Schmauch sowie die Gender- und Diversity-Kompetenz nach Ewers und Schallert.

**Schlagworte:** Homosexualität, Homosexualität im Jugendalter, sexuelle Orientierung, Kompetenzen für die Soziale Arbeit, LGBTQ+, Gender- und Diversity

## Abstract

Homosexuality in adolescence is a topic that has not yet reached the center of social work theory and practice. This creates a gap in the counseling system, which means that social workers are not adequately prepared to work with homosexual adolescents during their studies. As a result, the quality of counselling may suffer in practice. This article is based on my bachelor thesis and provides an overview of the skills that social workers need to work with homosexual adolescents. These skills are categorized according to Erpenbeck and Heyse's model into professional, methodological, personal, social and action skills. This categorization is extended by Ulrike Schmauch's rainbow competence and Ewers and Schallert's gender and diversity competence.

**Keywords:** homosexuality, homosexuality in adolescence, sexual orientation, competences for social work, LGBTQ+, gender and diversity

---

## 1 Einleitung

In der Beratung der Sozialen Arbeit wird Homosexualität im Jugendalter oftmals nicht wahrgenommen oder nur als Nischenthema betrachtet (vgl. Ewers/Schallert 2014: 12). Das führt dazu, dass Sozialarbeiter\_innen häufig unvorbereitet für die Arbeit mit dieser Zielgruppe sind (vgl. Craig/Dentato/Messinger/McInroy 2016; Nagy 2016; Schirmer 2017; Wagaman/Shelton/Carter 2018; Marenke 2019). Infolgedessen wird in der Beratung sehr häufig ein potenziell wichtiger Entstehungsfaktor oder aufrechterhaltender Faktor für diverse Problematiken der jungen Menschen nicht mitgedacht. Letztendlich kann das dazu führen, dass keine adäquate Hilfestellung geleistet werden kann.

Der vorliegende Artikel basiert auf der Bachelorarbeit *Notwendige Kompetenzen in der Beratung von homosexuellen Kindern und Jugendlichen* (Hinterholzer 2022), verfasst am Management Center in Innsbruck im Studienlehrgang Soziale Arbeit. Ziel der Untersuchung war es, ein allgemeines Kompetenzprofil zu erarbeiten, welches angehenden und bereits tätigen Sozialarbeiter\_innen vermittelt werden kann, um sie für das Thema Homosexualität im Kindes- und Jugendalter zu sensibilisieren und für die Arbeitspraxis zu schulen. Zudem beschäftigt sich die Arbeit mit der Frage, warum es bisher in der Sozialen Arbeit weitestgehend nicht gelungen ist, Sozialarbeiter\_innen auf die Arbeit mit dieser Zielgruppe vorzubereiten. Im Folgenden werden die wichtigsten Erkenntnisse aus der Bachelorarbeit dargestellt. Dabei wird zunächst auf die aktuelle Situation von LGBTQ+ Personen in der EU eingegangen, in weiterer Folge wird sich jedoch auf die spezifische Situation von homosexuellen Jugendlichen als Zielgruppe beschränkt. Zudem werden gesellschaftliche Prozesse aufgezeigt, die Auswirkungen auf die Alltagserfahrungen der Zielgruppe haben. Anschließend wird näher auf den Kompetenzbegriff eingegangen. Anhand des Kompetenzmodells von John Erpenbeck und Volker Heyse werden benötigte Fach-, Methoden-, Personale-, Sozial- und Handlungskompetenzen für die Arbeit mit homosexuellen Jugendlichen herausgearbeitet. In einem letzten Schritt wird das Modell um die Regenbogenkompetenz von Ulrike Schmauch und die Gender- und Diversity-Kompetenz von Karin Ewers und Daniela Schallert erweitert.

## 2 Aktuelle Situation und Problemlagen von homosexuellen Jugendlichen

In Umfragen der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA), in denen LGBTI (lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex) Personen zu ihrer aktuellen Lebenslage befragt wurden, stellte sich heraus, dass sich LGBTI Personen aus Angst vor Diskriminierung, Gewalt etc. noch immer alarmierend oft dazu gezwungen fühlen, ihre sexuelle Orientierung oder Genderidentität geheim zu halten (vgl. FRA 2020: 19). Über die Hälfte der Befragten gab an, fast nie oder kaum offen darüber zu

---

sprechen. Bei jungen LGBTI Personen sind die Zahlen sogar noch niedriger: nur 12% aller Befragten im Alter von 18–24 Jahren und 5% im Alter von 15–17 Jahren gehen offen mit ihrer sexuellen Orientierung oder Genderidentität um. Ein Großteil der Befragten (61%) meidet immer oder oft simple Zuneigungsbekundungen wie zum Beispiel Händchen halten. Eine von drei Personen (33%) vermeidet es immer oder oft, bestimmte Orte zu besuchen, in der Angst dort angegriffen, bedroht oder belästigt zu werden. Trans- oder intersexuell zu sein, erhöht die Wahrscheinlichkeit, physische oder sexuelle Übergriffe zu erleben im Vergleich zum Durchschnitt aller Befragten (vgl. ebd.).

Eine wesentliche Hürde bei der Gleichstellung und Akzeptanz von LGBTQ+ Personen (lesbian, gay, bisexual, transgender, queer) in der Gesellschaft ist die bestehende „Heteronormativität“. Darunter versteht Nina Degele ein

„binäres, zweigeschlechtlich und heterosexuell organisiertes und organisierendes Wahrnehmungs-, Handlungs- und Denkschema, das als grundlegendes gesellschaftliche Institution durch eine Naturalisierung von Heterosexualität und Zweigeschlechtlichkeit zu deren Verselbstverständlichung und zur Reduktion von Komplexität beiträgt bzw. beitragen soll“ (Degele 2005: 19).

Heteronormativität hat zur Folge, dass von der „Norm“ abweichendes Verhalten mehr oder weniger stark sanktioniert wird, was Vorurteilen, Intoleranz, Gewalt an und Ausgrenzung von LGBTQ+ Personen die Türe öffnet. Für homosexuelle Jugendliche können sich aufgrund der heteronormativ ausgerichteten Gesellschaft vielschichtige Problemlagen ergeben: Diskriminierung, Alkohol- und Drogenkonsum, Depression, Suizidalität usw. (vgl. Meanley/Flores/Listerud/Chang/Feinstein/Watson 2021: 41; Schmauch 2008: 76). Eine große Herausforderung für die Mehrheit der homosexuellen Kinder und Jugendlichen stellt immer noch das Coming-out dar. Dieses ist nicht nur geprägt von einem inneren Konflikt und dem Bewusstwerden über die eigene Sexualität, sondern auch von der – häufig realen – Befürchtung, von der eigenen Familie oder dem sozialen Umfeld deswegen abgelehnt, ausgeschlossen, physisch angegriffen oder diskriminiert zu werden (vgl. Schmauch 2008: 76). Erschwert wird ihr Coming-out zusätzlich dadurch, dass es kaum einen Schutzraum für queere Kinder und Jugendliche gibt. Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder LGBTQ+ Identität kann in jeglichen Bereichen des täglichen Lebens stattfinden (vgl. Schirmer 2017: 179).

LGB (lesbische, schwule, bisexuelle) Personen suchen Beratungsstellen bis zu fünfmal so häufig auf wie Nicht-LGB-Personen (vgl. Craig et al. 2016: 2). Die Wichtigkeit, dass Sozialarbeiter\_innen in ihrer Ausbildung Wissen, Fertigkeiten und Handlungsfähigkeiten erlernen, welche sie für

---

die Arbeit mit dieser Zielgruppe schult, wird dadurch evident. 41% der Studierenden der Sozialen Arbeit fühlen sich jedoch oftmals inadäquat auf die Beratung dieser Personen vorbereitet (vgl. ebd.: 13). In einer nordamerikanischen Online-Studie gaben Studierende an, dass spezifische Inhalte zu LGBTQ+ Themen nur relativ eingeschränkt in ihrer Ausbildung miteinbezogen werden. 44,8% behaupteten, dass Leseaufgaben oder Beispiele zur sexuellen Orientierung nur manchmal in ihre Vorlesungen inkludiert werden. Nur 19,1% der Studierenden konnten Beispiele und Leseaufgaben zur Genderidentität in ihren Vorlesungen wiederfinden (vgl. ebd.: 8). In einer Befragung von 64 Programmleiter\_innen der Sozialen Arbeit an italienischen Universitäten wurde der Frage nachgegangen, warum LGBTQ+ Themen so selten in den Curricula der Sozialen Arbeit behandelt werden. Die vorherrschende Meinung war, dass andere Minderheiten, mit denen sich die Soziale Arbeit beschäftigt, wichtiger wären und daher eher angesprochen werden müssten. Es sei, so die Direktor\_innen, kein Platz mehr für ein weiteres „Minderheitsthema“. Eine weitere Begründung war, dass das explizite Benennen der LGBTQ+ Community im Ausbildungsprogramm einem Labeln gleichkommen und sie pathologisieren würde (vgl. Nagy 2016: 62).

Grundsätzlich steht die Soziale Arbeit bei der LGBTQ+ Thematik vor zwei großen Herausforderungen: Das erste Problem ergibt sich dadurch, dass die Soziale Arbeit in ihrer Alltagspraxis häufig „Herrschafts- und Diskriminierungsverhältnisse und deren Auswirkungen auf die Lebenslagen ihrer Adressat\_innen ignoriert und ausblendet“ (Schirmer 2017: 182). Dadurch trägt sie „in weiten Teilen zur Reproduktion heteronormativer, binärer Geschlechterverhältnisse und der damit verbundenen Hierarchisierungen und Diskriminierungen bei“ (ebd.). Sie beteiligt sich somit an einer Verschleierung der problematischen Konstruktion der Gesellschaft. Das zweite Problem wird im Umkehrschluss erkennbar, wenn die Soziale Arbeit LGBTQ+ Personen als „Abweichung vom Normalen“ annimmt, um sie als Zielgruppe erfassen und Ansprüche auf den Zugang zu Regelfördersystemen geltend machen zu können (vgl. ebd.).

Einerseits besteht also die Notwendigkeit, die spezifischen Problemlagen von LGBTQ+ Personen sichtbar zu machen. Infolgedessen bekommen Sozialarbeiter\_innen institutionalisierte Hilfen und können Unterstützung anbieten, sie sind also finanziell abgesichert. Andererseits werden durch die Konstruktion einer Zielgruppe ebendiesen Personen bestimmte Eigenschaften zugesprochen, welche problemfokussiert und Defizit-orientiert sind (vgl. Schirmer 2017: 182). Das führt zu einem „Dilemma der gleichzeitigen Unvermeidbarkeit von Kategorien und ihrer notwendigen Dekonstruktion“ (ebd.: 183). Was hier eine wesentliche Rolle spielt, ist deswegen die Erklärung für die Problemsituation der Zielgruppe: ob „pathologisierende [...] Zuschreibungen“ (ebd.: 182) verwendet oder die Problemlagen im Kontext „gesellschaftliche[r] Diskriminierungsverhältnisse“ gesehen werden (ebd.). Wichtig ist aber vor allem eines: dass sich Sozialarbeiter\_innen ein „queeres

---

Bewusstsein“ aneignen. Mit diesem Begriff beschreibt Andrea Nagy

„ein Konzept, das Konstruktionsbedingungen von sexueller Ungleichheit und die heterosexuelle Norm als eine unterdrückende Norm offen legt, der wir alle unterworfen sind. Queer Consciousness zielt auf die Zurückweisung, bzw. Verweigerung dieser Norm ab, die von vielen sozialen Institutionen gestützt und aufrechterhalten wird.“  
(Nagy 2016: 63)

### **3 Der Kompetenzbegriff**

Der Kompetenzbegriff rückte in den 60er Jahren in den Fokus. Der Sprachwissenschaftler Noam Chomsky war einer der Vorreiter im Bestreben, eine Definition dafür zu finden. Später wurde diese von Jürgen Habermas aufgegriffen und erweitert (vgl. Erpenbeck/von Rosenstiel/ Grote/ Sautner 2017: 15,18). Während sich diese beiden Definitionen von Kompetenz jedoch auf den Fachbereich Sprachwissenschaft beschränkten, beschäftigte sich später Robert W. White im Bereich der Motivationspsychologie mit dem Begriff. Er verstand Kompetenzen als etwas, was nicht durch die Geburt erlangt oder durch den Reifungsprozess einer Person ohne weiteres Zutun gebildet wird. Stattdessen entstehen Kompetenzen durch das Individuum selbst, und zwar durch Handlungsfähigkeiten, welche es selbst hervorbringt und welche es selbstmotiviert in der Auseinandersetzung mit ihrer\_ seiner Umwelt entwickelt (vgl. Erpenbeck 2009: 7). Die „Fähigkeit zu selbstorganisiertem Handeln“ (Erpenbeck et al. 2017: 16) ist dabei als maßgeblicher Faktor anzusehen, da sie den Kompetenzbegriff von ähnlichen Begriffen, wie beispielsweise „Fertigkeiten“, „Wissen“ und „Qualifikationen“ abgrenzt.

Kompetenzen können einer Person nicht direkt beigebracht werden. Sie können jedoch gezielt erlernt und trainiert werden (vgl. Erpenbeck 2009: 9). Beim Lernen selbst beginnt ein „aktiver Konstruktionsprozess“ (Erpenbeck et al. 2017: 14) bei dem die lernende Person ihr\_ sein ganz eigenes Bild von der Welt entwirft (vgl. ebd.: 13–14). Letztendlich sind Kompetenzen damit etwas, was mit der Persönlichkeit eines Menschen verschmilzt und in den Handlungen einer Person ersichtlich wird. Im Lauf der Zeit gab es immer wieder Versuche, Kompetenzen einzuteilen. Für die Erarbeitung spezifischer Kompetenzen bei der Beratung von homosexuellen Jugendlichen wird hernach der Kategorisierung von Erpenbeck und Heyse gefolgt.

## 4 Kompetenzen für die Beratung von homosexuellen Jugendlichen

Bei dem Versuch, Kompetenzen zu kategorisieren, entwickelten Erpenbeck und Heyse ein Modell, welches Kompetenzen in Fach-, Methoden-, Personal-, Sozial- und Handlungskompetenz einteilt und das Ewers und Schallert (2014) zum Ausgangspunkt ihrer weiteren Überlegungen machen.

### 4.1 Fachkompetenzen

Bei den Fachkompetenzen handelt es sich grundsätzlich um fachliches Wissen und Kenntnisse (vgl. Ewers/Schallert 2014: 14). In Hinblick auf das vorliegende Thema werden Fachkompetenzen als „Wissen über die heterosexuelle Mehrheitsgesellschaft, über sexuelle und geschlechtliche Minderheiten, ihre Lebenslagen, Diskriminierungen und Ressourcen“ (Schmauch 2020: 309) definiert.

Mit homosexuellen Jugendlichen zu arbeiten, bedeutet für viele Fachkräfte, sich mit einer anderen als der eigenen Lebensweise auseinanderzusetzen. Vor allem wenn man sich selbst als heterosexuell identifiziert, ist es umso wichtiger, sich dem Privileg bewusst zu sein, damit Teil einer Mehrheitsgesellschaft zu sein, welche auf Heteronormativität fußt, und diese bevorzugt. Indem sie dieser Norm nicht entsprechen, weil sie nicht nach den sozialen Zuschreibungen oder Erwartungen der Mehrheitsgesellschaft handeln, erfahren homosexuelle Jugendliche immer noch häufig Ausgrenzung, Diskriminierung, Gewalt, Ablehnung und Intoleranz. Für Fachkräfte bedeutet das, dieses bestehende System der Ab- bzw. Ausgrenzung bestimmter Personen kritisch zu hinterfragen. Das beinhaltet beispielsweise die Auseinandersetzung mit verschiedenen handlungstheoretischen Ansätzen, wie beispielsweise „Ansätze der Geschlechterforschung“, „der Gleichstellungspolitik“, „Diversity“, „Intersektionalität“ oder „Inklusion“ (Ewers/Schallert 2014: 16) sowie mit diversen Theorien, beispielsweise der Queer Theorie, welche einen wichtigen Beitrag zur Sichtbarmachung in diesem Bereich geleistet hat.

Eine kritische Auseinandersetzung mit bestehenden Strukturen und das Eintauchen in die Lebenswelt von homosexuellen Jugendlichen fördert nicht nur die persönliche Kompetenzbildung der Fachkräfte, sondern hat im besten Fall auch Einfluss auf die Rahmenbedingungen der Institution oder Einrichtung, in der die Beratung stattfindet. Es ist ein Anstoß für Veränderung und eine innovative (Neu-)Gestaltung. Das Ziel soll es sein, Rahmenbedingungen zu schaffen, welche die Diversität und Vielfalt aller miteinschließt (vgl. Ewers/Schallert 2014: 16).

Ebenso wichtig ist es, sich ein „Basiswissen“ über die Lebenswelt von homosexuellen Jugendlichen anzueignen. Kurz gesagt: Was bedeutet Homosexualität und LGBTQ+ und warum ist diese Terminologie eigentlich so wichtig? Welche Stigmata gibt es in Bezug auf diese Community? Was bedeutet es in der heutigen Gesellschaft, nicht heterosexuell zu sein und wie

sieht die Lebenssituation homosexueller Personen in Bezug auf Diskriminierung, Gewalt und Gleichbehandlung aus? Welche Rechte gibt es für diese Personen und welche Gesetze bieten ihnen Schutz oder bieten auch keinen?

Durch die Auseinandersetzung mit dem Thema Homosexualität können Fragen geklärt, die persönliche Perspektive erweitert, (kritische) Reflexionen über die eigene Lebenswelt und die eigene Sexualität angeregt werden und letztendlich hilft es dabei, die Adressat\_innen besser zu verstehen. Und was noch viel wichtiger ist: im besten Fall hilft es den Adressat\_innen, sich verstanden zu fühlen.

## 4.2 Methodenkompetenzen

Methodenkompetenzen werden von Ewers und Schallert als „Fähigkeiten und Kenntnisse“ verstanden, „für die jeweiligen Ziele und Zielgruppen die geeigneten Methoden zu kennen und auszuwählen“ (Ewers/Schallert 2014: 17). Bezogen auf die Beratung von homosexuellen Jugendlichen bedeutet das: „Handlungsfähigkeit und Verfahrenswissen im Bereich sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identitäten“ (Schmauch 2020: 310).

Damit eine Beratung erfolgreich sein kann, sollten Berater\_innen ein ausgewähltes Repertoire an Methoden mitbringen (vgl. Ewers/Schallert 2014: 17). Im besten Fall werden bereits im Zuge der Ausbildung zur/zum Sozialarbeiter\_in solche Methoden erlernt. Neben diesen erlernten Methoden ist es jedoch auch wichtig, das Methodenrepertoire fortwährend selbständig und selbstmotiviert zu erweitern. Methoden zu verwenden, zeugt von Professionalität – ebenso wie die damit verknüpfte Auseinandersetzung mit verschiedenen Theorien oder handlungstheoretischen Ansätzen. Andernfalls ist das beraterische Tun mitunter von Willkür geprägt, was einem kompetenten und professionellen Handeln nicht entspricht.

Mit Theorien verknüpfte Methoden in der Arbeit mit homosexuellen Jugendlichen zeigen sich beispielsweise in einem breitgefächerten Repertoire an Gesprächs- und Beratungsmethoden, verbunden mit diskriminierungsfreier Sprache und einer Sensibilität dafür, wie das Beratungssetting gestaltet werden muss, damit sich die Adressat\_innen sicher fühlen können. Es ist nicht zwingend notwendig für die Arbeit mit dieser Zielgruppe, neue Methoden zu entwickeln. Auch bereits bekannte und bewährte Methoden können unter einer heteronormativitätskritischen Perspektive für die Arbeit mit homosexuellen Jugendlichen adaptiert und unter Umständen erweitert werden. Hilfreich ist dabei, diese Methoden nicht nur aus der Position des Beraters\_der Beraterin kennenzulernen, sondern auch einmal die Perspektive der Adressat\_innen einzunehmen. Durch dieses „Erfahren am eigenen Leib“ kann nicht nur erfüllt werden, wie diese Methode auf einen selbst wirkt. Durch das Hineinversetzen in die Rolle des Gegenübers können auch Reflexionsprozesse angestoßen und ein



---

besseres Verstehen der möglichen Bedürfnisse der Adressat\_innen erreicht werden. Dies wiederum erleichtert es, die geeignetsten Methoden für die Zielgruppe auszuwählen.

### 4.3 Personale Kompetenzen

Personale Kompetenzen sind „Fähigkeiten zu selbstkritischem und reflexivem Arbeiten“ (vgl. Ewers/Schallert 2014: 22). Bezogen auf Homosexualität bedeutet dies die „Reflexion eigener Gefühle, Werte und Vorurteile in Bezug auf sexuelle Vielfalt“ (Schmauch 2020: 310). Sensibilisierung für das Thema Homosexualität spielt in der Beratung homosexueller Personen eine zentrale Rolle. Dazu gehört auch, sich regelmäßig in diesem Kontext weiterzubilden und Gelerntes zu reflektieren bzw. es auf die Eignung für den Beratungsprozess zu überprüfen. Es ist wichtig, sich zu fragen, inwiefern die persönliche Haltung und Einstellung sowie die eigenen Werte, Motive und Überzeugungen in Bezug auf das Thema Homosexualität die Beratung möglicherweise negativ einschränken und inwiefern dadurch die Profession – der Auftrag als Fachkraft – vielleicht in den Hintergrund gerät. Dann ist es notwendig, sich zu überlegen, wie diese Einschränkungen wieder erweitert werden können (vgl. Ewers/Schallert 2014: 21–22). Ebenso sollte ein zu enger – oder eventuell persönlicher – Bezug zur Thematik reflektiert werden, um zu verhindern, dass die Grenzen zwischen privaten Erfahrungen und professionellem Wissen und Handeln verschwimmen. Erfahrungswerte im Handlungsfeld können eine Bereicherung sein, wenn sie reflektiert in die Arbeitspraxis einfließen und diese ergänzen – sie können diese jedoch nicht ersetzen.

Für Fachkräfte ist es sehr wichtig, mit Komplexität umgehen zu können und handlungsfähig zu bleiben (vgl. ebd.: 20). In einer heteronormativen Gesellschaft stellt sich Sexualität sehr einfach dar: das sexuelle Begehren eines Mannes richtet sich auf eine Frau und umgekehrt. Sexualität ist jedoch weitaus komplexer und vielfältiger. In der Arbeit mit homosexuellen Jugendlichen (sowie mit LGBTQ+ Jugendlichen allgemein) benötigen Fachkräfte deshalb eine gewisse „Ambiguitätstoleranz“ (Watzlawik 2020: 35), d.h. sie müssen anerkennen, dass es mehr als nur eine Form von sexuellem Begehren, Anziehung und Liebe gibt. Andernfalls kann die Auseinandersetzung mit diesem Thema im Beratungskontext bei Fachkräften zu Widerstand führen, schwer nachvollziehbar sein oder gar inakzeptabel erscheinen. An solch einem Punkt ist es für Sozialarbeiter\_innen entscheidend, wie sie darauf reagieren. Wichtig ist, bestimmte Sachverhalte nicht von vornherein als absolut negativ oder positiv zu bewerten und sich damit selbst in der eigenen Handlungsfähigkeit einzuschränken (vgl. Ewers/Schallert 2014: 21). Bei der Beschäftigung mit Homosexualität ist es zudem wichtig, dass sich die Berater\_innen mit der eigenen Sexualität auseinandersetzen und diese kritisch reflektieren. Ein ebenso kritischer Blick sollte auf bestehende Vorurteile sowie Stereotypisierung und Kategorisierungen von homosexuellen Personen geworfen werden (vgl. Ewers/Schallert 2014:

---

21).

Die personale Kompetenz ist für die Einschätzung zentral, ob und welche Unsicherheiten bei der Auseinandersetzung mit diesem Thema bestehen und ob die eigene Unsicherheit Auswirkungen auf die Arbeit mit der Zielgruppe hat. Im Extremfall kann sie dazu führen, dass der Kontakt mit LGBTQ+ Personen gar nicht erst aufgenommen, vermieden oder gar verweigert wird. Es ist wichtig zu differenzieren und persönlich zu reflektieren, woher diese Unsicherheit kommt und wodurch sie entsteht. Hier hilft es, sich die Frage zu stellen: Ist mir dieses Thema eventuell unangenehm? Habe ich zu wenig Erfahrungswerte und Wissen in diesem Bereich? Hat meine eigene Unsicherheit Einfluss darauf, wie ich einer bestimmten Zielgruppe begegne?

Das andere Extrem zu der Unsicherheit im Umgang mit homosexuellen Jugendlichen ist, wenn Fachkräfte Unterschiede zwischen LGBTQ+ Personen und der restlichen Gesellschaft leugnen. Zwar ist die Sichtbarkeit und Akzeptanz von LGBTQ+ Personen in den letzten Jahrzehnten sicherlich gewachsen. Tatsache ist jedoch, dass sie einer Minderheit angehören und dass dieser Umstand für die Community selbst eine große Rolle spielt, denn er hat eine reale und tiefgreifende Auswirkung auf ihr Leben (vgl. Schmauch 2020: 311). Das vollkommen zu ignorieren und so zu tun, als gäbe es überhaupt keine Unterschiede mehr, würde dem Beratungsprozess mehr schaden als helfen – auch wenn es von den Fachkräften nur gut gemeint ist.

#### **4.4 Sozialkompetenzen**

Sozialkompetenzen sind „kommunikative und kooperative Fähigkeiten, die eine diskriminierungsferne Gestaltung des BeraterInnensystems ermöglichen“ (Ewers/Schallert 2014: 20). Dadurch können Prozesse und Strukturen etabliert werden, welche sich an der Zielgruppe orientieren (vgl. ebd.: 14). In Hinblick auf das Thema Homosexualität bedeutet dies eine „Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit im Bereich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“ (Schmauch 2020: 309).

Bei der Arbeit mit Menschen ist ein wertschätzender und respektvoller Umgang mit dem Gegenüber sehr wichtig. Das beinhaltet auch, die Entscheidungen der Adressat\_innen zu respektieren und ihnen die Sicherheit zu geben, dass die Gespräche vertraulich sind und eine Verschwiegenheitspflicht besteht (vgl. Ewers/Schallert 2014: 20). Eine essenzielle Voraussetzung in der Beratungsarbeit mit homosexuellen Personen ist es, Offenheit zu zeigen und sich auf die Adressat\_innen einlassen zu können (vgl. ebd.). Die Beratung und das Beratungssetting sollen für die Adressat\_innen ein sicherer Ort sein, an dem sie keine Diskriminierung befürchten müssen und an dem sie ihre Homosexualität nicht verstecken müssen.

## 4.5 Handlungskompetenzen

Als Handlungskompetenz verstehen Ewers und Schallert die Zusammenführung und Kombination aller zuvor erwähnten Kompetenzbereiche (Fach-, Methoden-, Personale- und Sozialkompetenz). Es geht darum, selbstorganisiert zu handeln und diese Kompetenzen in der Praxis eigenständig, kreativ und innovativ einsetzen zu können (vgl. Ewers/Schallert 2014: 14). Das Kompetenzmodell von Erpenbeck und Heyse lässt sich, wenn es um das Thema Homosexualität geht, außerdem noch um die „Regenbogenkompetenz“ von Ulrike Schmauch sowie die „Gender- und Diversity – Kompetenz“ nach Ewers und Schallert erweitern.

Die „Regenbogenkompetenz“ nach Schmauch „bezeichnet die Fähigkeit einer sozialen Fachkraft, mit dem Thema der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität professionell, vorurteilsbewusst und möglichst diskriminierungsfrei umzugehen“ (Schmauch 2020: 308). Für Sozialarbeiter\_innen ist es wichtig, am „Puls der Zeit“ zu bleiben und sich mit aktuellen Themen auseinanderzusetzen und sich daran anzupassen, auch wenn diese in der Theorie und Praxis bisher wenig Beachtung erfahren haben oder als Tabu galten. Das Konzept der Regenbogenkompetenz kann in Aus- und Fortbildungen verankert werden, genauso wie in Einrichtungen und in der Politik (vgl. Schmauch 2020: 309–310).

Ähnlich wie Schmauch beschäftigten sich Ewers und Schallert im Bereich der Bildungsberatung mit der Frage, wie Gleichstellung gefördert werden kann. Dazu gehörte auch die Entwicklung der sogenannten „Gender- und Diversity-Kompetenz“

„als Kompetenz von BeraterInnen [...], Gender/Diversity nicht nur als Merkmal von Personen, sondern auch als Strukturmerkmal von Systemen (Lebensumwelten der zu beratenden Person) wahrzunehmen und diese Perspektive – weil sichtbar gemacht – veränderbar und gestaltbar zu entfalten.“ (Ewers/Schallert 2014: 12)

Diese Kompetenz soll sowohl in die „Haltungen“ und „Einstellungen“, in das „Wissen“ und die „Handlungsmöglichkeiten“ der Berater\_innen selbst einfließen als auch in den „Beratungsprozess“, in die Einrichtungen und Institutionen und deren „Qualitätsentwicklung“ (vgl. Ewers/Schallert 2014: 11). Vor allem soll sie jedoch ein Werkzeug für die Berater\_innen sein, ihre Handlungsfähigkeit in der Arbeit mit den Adressat\_innen zu erweitern und dadurch ihr professionelles Handeln und die Qualität ihrer Arbeit zu erhöhen (vgl. ebd.).

Weder die Regenbogenkompetenz noch die Gender- und Diversity Kompetenz beziehen sich nur auf die individuelle Ebene, da diese immer in einer Beziehung zur institutionellen und zur politischen Ebene steht und nicht abgegrenzt von ihnen betrachtet werden kann. Alle drei Ebenen

sind wichtig, damit Fachkräfte fähig sind, professionell zu handeln. Durch deren Verbindung soll eine Sichtbarmachung von Diskriminierungen und Benachteiligungen erreicht werden, wodurch Veränderung möglich wird (vgl. (Ewers/Schallert 2014: 11). Sich als Fachkraft vorzubereiten und andere Lebensweisen in der Beratung mitzudenken, zeugt von Professionalität und letztendlich – wenn es ausreichend internalisiert ist – auch von Kompetenz.

## 5 Fazit

Für die Beratung von homosexuellen Jugendlichen ist eine Reihe an Grundkompetenzen erforderlich. Erpenbeck und Heyse folgend, lassen sich diese Kompetenzen in Fach-, Personale-, Methoden-, Sach- und Handlungskompetenzen einteilen. Ergänzt werden kann dieses Modell um die Regenbogenkompetenz von Ulrike Schmauch und die Gender- und Diversity-Kompetenz nach Ewers und Schallert. In jedem Fall sollten Sozialarbeiter\_innen bereits in ihrer Ausbildung für das Thema Homosexualität sensibilisiert werden, um so auch mögliche Unsicherheiten, die bei dieser Thematik aufkommen können, zu reflektieren. Die persönliche Haltung und Einstellung zur Thematik kann die Arbeit negativ beeinflussen und die Fachkräfte in ihrer Handlungsfähigkeit einschränken, wenn diese nicht abgegrenzt vom Auftrag der Profession gesehen werden können.

Damit Sozialarbeiter\_innen sich ein queeres Bewusstsein aneignen können, muss auch der Ausbildung für die Arbeit mit homosexuellen Jugendlichen wesentlich mehr Raum gegeben werden. Argumente, welche diesem Thema die Wichtigkeit absprechen und es als entbehrlich betrachten, tragen dazu bei, dass LGBTQ+ Personen weiter in die Unsichtbarkeit gedrängt werden. Dies führt letztendlich dazu, dass die Soziale Arbeit nicht dazu fähig ist, adäquate Hilfestellungen zu leisten. Die Soziale Arbeit muss sich zum Thema LGBTQ+ klar positionieren und Sozialarbeiter\_innen sollten mit Kompetenzen für die Arbeit mit dieser Zielgruppe ausgestattet werden. Das erarbeitete Kompetenzprofil stellt einen möglichen Rahmen dar, angehende und bereits tätige Sozialarbeiter\_innen auf die Arbeit mit homosexuellen Jugendlichen vorzubereiten und zu schulen. Es wäre wichtig, Sozialarbeiter\_innen diese Kompetenzen im Zuge ihrer Ausbildung zu vermitteln oder auch Fortbildungen dazu anzubieten. Bedenkt man, wie viele Jugendliche homosexuell sind, ist es unverständlich, warum diese Zielgruppe von der Sozialen Arbeit bisher weitgehend vernachlässigt blieb. Worauf in diesem Artikel hingewiesen wurde, ist, dass Homosexualität im Jugendalter ein Themenbereich ist, welcher umfassender Handlungsfähigkeiten bedarf, um wirklich adäquate Hilfestellung bieten zu können. Dabei reicht es nicht aus, sich randständig mit dem Thema zu beschäftigen. Viel eher muss in die Tiefe gegangen werden, um professionell zu agieren und professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit mit queeren Personen sicherzustellen.

---

## Literaturverzeichnis

Craig, Shelley L./Dentato, Michael P./Messinger, Lori/McInroy, Lauren B. (2014): Educational Determinants of Readiness to Practice with LGBTQ Clients. *Social Work Students Speak Out*. In: *British Journal of Social Work*, 46. Jg. (Okt), S.1–20.

Degele, Nina (2005): Heteronormativität entselbstverständlichen. Zum verunsichernden Potenzial von Queer Studies. In: *Freiburger Frauen Studien – Zeitschrift für interdisziplinäre Frauenforschung*, 11. Jg., S. 15–39.

Erpenbeck, John (2009): Kompetenzen erkennen, bilanzieren und entwickeln. In: Egger-Subotitsch, Andrea/Sturm, René (Hg.): *Kompetenzen im Brennpunkt von Arbeitsmarkt und Bildung*. Wien: *Communicatio*, S. 6–13.

Erpenbeck, John/von Rosenstiel, Lutz/Grote, Sven/ Sautner, Werner (Hg.) (2017): *Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Ewers, Karin/Schallert, Daniela (2014): *Gender- und Diversity-Standards in der Bildungsberatung. Ein Wegweiser*. Verfasst von abz\*austria im Rahmen des Projekts „Bildungsberatung Österreich-Querschnittsthemen“. Wien: abz\* austria.

FRA – European Union Agency for fundamental rights (2020): *A long way to go for LGBTI equality*. Wien: Publications Office of the European Union.

Hinterholzer, Cordula (2022): *Notwendige Kompetenzen in der Beratung von homosexuellen Kindern und Jugendlichen*. Unveröffentlichte Bachelorarbeit. Innsbruck: Management Center Innsbruck.

Marenke, Daniel (2019): *LSBTTIQ-Jugendliche in der offenen Kinder- und Jugendarbeit. Sozialarbeiter als Unterstützer und Ansprechpartner*. München: Science Factory.

Meanley, Steven/Flores, Dalmacio D./Listerud, Louis/Chang, Cindy J./Feinstein, Brian A./Watson, Ryan J. (2021): The interplay of familial warmth and LGBTQ+ specific family rejection on LGBTQ+ adolescents' self-esteem. In: *Journal of Adolescence*, 93. Jg. (Dez), S. 40–52.

Nagy, Andrea (2016): Soziale Arbeit ‚queer‘ denken. Zur Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit Heteronormativität in der Ausbildung sozialer Professionen. In: Soziales Kapital, 15. Jg. (Feb), S. 57–71.

Schirmer, Uta (2017): Zwischen Ausblendung und Sozialpädagogisierung? Dilemmata bei der Konstruktion von LSBT\*-Jugendlichen als Zielgruppe Sozialer Arbeit. In: Budrich Journals, 12. Jg. (Jun), S. 177–189.

Schmauch, Ulrike (2008): Gleichgeschlechtliche Orientierungen von Mädchen und Jungen. Eine Herausforderung an die Pädagogik. In: Prengel, Annedore/Rendtorff, Barbara (Hg.): Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft. Kinder und ihr Geschlecht. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich, S. 73–88.

Schmauch, Ulrike (2020): Regenbogenkompetenz in der Sozialen Arbeit. In: Timmermanns, Stefan/Böhm, Maika (Hg.): Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 308–325.

Wagaman, M. Alex/Shelton, Jama/Carter, Rebecca (2018): Queering the Social Work Classroom. Strategies for Increasing the Inclusion of LGBTQ Persons and Experiences. In: Journal of Teaching in Social Work, 38. Jg. (Feb), S. 1–17.

Watzlawik, Heike (2020): Sexuelle Orientierungen und Geschlechtsidentitäten: Thinking outside the box(es). Überlegungen aus einer entwicklungspsychologischen Perspektive. In: Timmermanns, Stefan/Böhm, Maika (Hg.): Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 22–39.

## Über die Autorin

Cordula Hinterholzer, BA, BSc

[cordula.hinterholzer@obdachlose.at](mailto:cordula.hinterholzer@obdachlose.at)

Studierte an der Paris Lodron Universität in Salzburg Linguistik, mit dem Schwerpunkt auf Klinische-, Psycho- und Neurolinguistik. Anschließend absolvierte sie den Bachelor in Sozialer Arbeit am Management Center in Innsbruck. Derzeit ist sie als Sozialarbeiterin im Verein für Obdachlose, Bereich Betreutes Wohnen, in Innsbruck tätig.