

„Out im Office“ - Erfahrungsbericht zur Beratung von Regenbogenfamilien¹

Für lesbische Mütter und schwule Väter bieten sich durch eine „mentale Verknüpfung von Elternschaft und Heterosexualität“ sehr viel mehr Anlässe, sich zu outen als für LSBT* Singles und Paare. Bewegt sich eine Mutter oder ein Vater mit Kindern in der Öffentlichkeit, denkt sich die Umwelt in der Regel einen gegengeschlechtlichen anderen Elternteil dazu. So müssen Regenbogenfamilien trotz der Vielfalt, in der Familie heute gelebt wird, nicht nur immer noch dafür sorgen, sichtbar zu sein. Sie kommen auch um ein ständiges Coming out nicht herum.

Der achte und der neunte Erfahrungsbericht widmen sich Beratungsanlässen, die aufzeigen, wo und wie Mütter- und Väterfamilien, deren Kinder und ihre Großeltern den Umgang mit dem Regenbogen im Familienhintergrund als Herausforderung erleben.



Fall 1 - **Gehobenes Management - wie eine souveräne Haltung beim Outen bewahren?**



Dass die Vögel der Sorge über Dein Haupt fliegen, kannst Du nicht verhindern, aber dass sie Nester bauen.

Anja B. lebt zum Zeitpunkt des Beratungsgesprächs seit 7 Jahren zusammen mit ihrer Lebensgefährtin Katrin A., die ihr gemeinsames erstes Kind erwartet. Sie verwirklichten ihren biologischen Kinderwunsch mithilfe einer dänischen Samenbank. Da Katrin vier Jahre älter ist als Anja und ihre „biologische Uhr“ tickte, entscheidet das Paar, dass Katrin die biologische Mutter werden sollte, wenngleich auch Anja schwanger werden will.

Da die beiden Frauen sich auf jeden Fall die Elternzeit teilen wollen, haben sie geplant noch vor der Geburt, miteinander eine Eingetragene Lebenspartnerschaft einzugehen. Anja würde am liebsten direkt im Anschluss der Mutterschutzfrist von Katrin die ersten sechs Monate in Elternzeit gehen. Die Umsetzung dieser Planungen fordert von Anja ein „berufliches Outing“. Mit diesem Anliegen kommt sie in die Beratung:

Anja B. arbeitet seit drei Jahren in einem Großkonzern auf einer gehobenen Führungsebene. Obwohl dieser Konzern mit einem LSBTI*-Netzwerk wirbt, in welchem Mitglieder aus unterschiedlichen Bereichen, Positionen und Altersgruppen vertreten zu sein scheinen, bereitet Frau B. das bevorstehende Outing an ihrem Arbeitsplatz Sorge und großes Unbehagen. Ihre Lebenspartnerin Katrin, die in einer internationalen Anwaltssozietät ebenfalls in führender Position tätig ist, zeigt sich hier viel gelassener. Sie fühlt sich mit ihrer Arbeitsstelle sehr verbunden und outete sich vor zwei Jahren mit ihrem Stellenantritt sofort und recht spontan – also ohne sich im Vorfeld groß den „Kopf darüber zu zerbrechen“. Und

¹ Jansen, K. (2017). „Out im Office“. Achter Erfahrungsbericht zur Beratung von Regenbogenfamilien aus der bundesweiten Beratungshotline des LSVD Projekts Regenbogenfamilien für den Zeitraum von April bis Juni 2017. Internes Papier des Projektes Beratungskompetenz zu Regenbogenfamilien. Köln: LSVD.

heute gehören mehrere von Katrins Kolleg*innen sehr selbstverständlich zu ihrem privaten gemeinsamen Freund*innenkreis.

Anja erlebt ihre eigene Arbeitssituation hingegen sehr angespannt: Sie schildert, dass sie sich häufig sehr unter Druck fühle, mit einem hohen perfektionistischen Anspruch an sich selbst und andere, wodurch sie ein ausgeprägtes Kontrollbedürfnis entwickelt habe. So fällt es ihr schwer, Arbeiten zu delegieren oder sich gegenüber Anforderungen ihrer Vorgesetzten angemessen abzugrenzen. Sie tue sich grundsätzlich schwer mit „Nein-Sagen“ und nicht selten nehme sie sogar Dinge mit nach Hause. Privat falle es ihr schwer, einfach abzuschalten – sie fühle sich dauernd in „Verpflichtung“. Wahrscheinlich läge das an der Unternehmenskultur des Konzerns.

So sei es bspw. relativ „normal“, dass sie auch im Urlaub erreichbar sein müsse und jederzeit aus dem Urlaub wieder abberufen werden könne – zumindest gelte das für Mitarbeitende in ihrer Position. Eigentlich habe sie nie wirklich frei oder könne sich privat fühlen.

„Vertrauenszeit“ hieße das in ihrem Unternehmens-Jargon.

Sie wisse natürlich, dass ihr im Rahmen arbeitsrechtlicher Regelungen ein „firmenfreier“ Erholungsurlaub zustehe, doch erlebe sie den firmeninternen Wettbewerb unter den Kolleg*innen ohnehin schon anstrengend, sie wolle keinen Unfrieden mit ihren Kolleg*innen riskieren und begrifflicherweise auch ihre Position nicht gefährden.

Mit dieser äußeren Wahrnehmung ihrer Arbeitssituation und einer inneren Befindlichkeit von Angst, bspw.

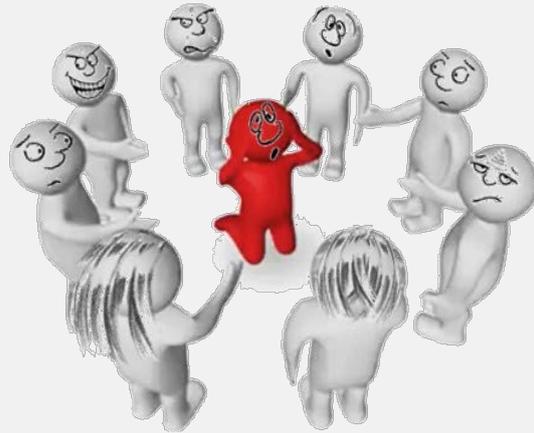
- mit ihrer Lebensform nicht akzeptiert zu werden,
- an anderen Dingen gemessen zu werden, als an ihrer Leistung,
- vor einem „Karriereknick“, also nicht mehr befördert zu werden,
- Kolleg*innen eine Angriffsfläche zu bieten, mit der diese sie auf der Beziehungsebene als Konkurrentin mit unfairen Mitteln ausbremsen können, oder
- die eigene Souveränität aufgrund von Ungerechtigkeiten und dummen Sprüchen/Reaktionen zu verlieren und emotional unhaltbar zu reagieren,

steht Anja nun vor der Herausforderung sich an ihrem Arbeitsplatz outen zu wollen – bzw. zu diesem Zeitpunkt ist das Outing für sie noch ein gefühltes „Müssen“.

Wenn gleich ein gesellschaftlich gewandeltes Klima bewirkt, dass Arbeitnehmer*innen heute offener mit ihrer sexuellen Orientierung umgehen als noch vor zehn Jahren, so sprechen 30,5 Prozent (ein knappes Drittel) auch im Jahr 2017 noch mit keinem oder nur wenigen ausgewählten Kolleg*innen offen über ihre sexuelle Identität. 2007 war das sogar gut jede/r Zweite (51,9 Prozent). Während 2007 über 60 % der Arbeitnehmer*innen sich gegenüber Führungskräften nicht outen oder höchstens einigen wenigen Auserwählten gegenüber (65,1 %), gilt dies auch zehn Jahre später noch für vier von zehn Beschäftigten (40,3 %).

Diese Befunde ergab die **Studie „Out im Office?!“** zur Arbeitssituation lesbischer, schwuler, bisexueller und Trans*-Beschäftigter in Deutschland. Die Studie wurde vom Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (IDA) in Kooperation mit der Hochschule Fresenius durchgeführt. An der Befragung haben zwischen Februar und Mai 2017 insgesamt 2.884 Beschäftigte teilgenommen.

Die Erhebung ist eine Neuauflage der gleichnamigen Untersuchung aus dem Jahr 2007. Erstmals wurde auch die Situation von bisexuellen und transidenten Beschäftigten in den Blick genommen. Trotz vieler Erfolge für die LGBTI*-Community wie die Öffnung der Ehe 2017 oder die Rehabilitierung der Opfer des §175 zeigen die Studienergebnisse leider deutlich, dass lesbische, schwule, bisexuelle und transidente Menschen nach wie vor Ausgrenzung, Mobbing und Belästigungen am Arbeitsplatz erleben - und die Zahl ist unverändert hoch:



Drei von vier Befragten (76,3 Prozent) der LSB-Beschäftigten haben bis heute Diskriminierung in mindestens einer Form erlebt. Etwa zwei Drittel (64,1 Prozent) berichten, dass am Arbeitsplatz über sie Lügen verbreitet und getuschelt wird oder dass sie lächerlich gemacht werden. Zwei von fünf (43,3 Prozent) fühlen sich isoliert, ausgegrenzt oder nicht ernstgenommen und ebenso viele (39 Prozent) berichten von Aggressionen und körperlicher Gewalt, der sie ausgesetzt seien, andere werden beleidigt oder beschimpft. Ein Fünftel (20,6 Prozent) der berichteten Diskriminierungen von LSB-Beschäftigten ist sogar strafrechtlich relevant und mehr als die Hälfte (65,0

Prozent) verstoßen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Am schwersten fällt das "Outing" heute bisexuell und transidenten Menschen. Mehr als die Hälfte der Bisexuellen (55,5 Prozent) unterhalten sich mit keinem oder wenigen Kollegen über ihre sexuelle Identität, gegenüber Führungskräften ist die Verschwiegenheit ähnlich groß wie bei ihren lesbischen und schwulen Kolleg*innen (60,8 %). Transidente Personen zeigen sich noch reservierter: 69 Prozent sprechen mit niemandem über ihre Geschlechtsangleichung.

Die neuen Ergebnisse der Studie „Out im Office?!“ könnten den Sorgen von Frau B. vor einem Outing am Arbeitsplatz also durchaus Recht geben. Auch wenn Frau B. ihre Beziehung weitaus höher bewertet als ihren Job, so ist der Arbeitsplatz dennoch ein existenziell wichtiger Ort, an dem sie - wie die meisten anderen Menschen auch - zudem einen Großteil ihrer Lebenszeit verbringt.

Die neuen Ergebnisse der Studie „Out im Office?!“ könnten den Sorgen von Frau B. vor einem Outing am Arbeitsplatz also durchaus Recht geben. Auch wenn Frau B. ihre Beziehung weitaus höher bewertet als ihren Job, so ist der Arbeitsplatz dennoch ein existenziell wichtiger Ort, an dem sie - wie die meisten anderen Menschen auch - zudem einen Großteil ihrer Lebenszeit verbringt.

Ganz entgegen der angstbesetzten inneren Befindlichkeit aufgrund des bevorstehenden Outing wird im Beratungsgespräch auch eine andere Seite von Frau B. sichtbar: So berichtet sie etwa in empathischem Verständnis über das Erleben ihrer Kindheit in ihrer Ursprungsfamilie und zeigt sich souverän und kompetent, wenn sie über ihre Vorstellungen von der zukünftigen eigenen Familie spricht.

Wie ist das Sichtbarwerden der scheinbar widersprüchlichen Persönlichkeitsanteile bei einer ansonsten beruflich „gestandenen“ Frau zu erklären?

Zum Verständnis der Persönlichkeit wurden eine Fülle von Theorien und methodischen Zugangsweisen entwickelt, denen unterschiedliche wissenschaftstheoretische Positionen und Menschenbilder zugrunde liegen - so beispielsweise die psychodynamische Theorie der Persönlichkeit nach Sigmund Freud oder die phänomenologische Theorie nach Carl Rogers. Ein Konzept, das speziell einen Einblick gibt in die Entwicklung einer homosexuellen Identität, ist das „Phasenmodell der **homosexuellen Identitätsbildung**“ nach **Vivienne Cass**² (1979). Die australische Psychologin ging in den 80er Jahren der Frage nach, wie eine Person von einem **kongruenten Selbst** („ich bin heterosexuell“) zu einem anderen, ebenfalls übereinstimmenden Selbst („**ich bin homosexuell**“) gelangt.

Die homosexuelle Identitätsbildung wird in diesem Modell als **interaktiver Entwicklungsprozess** dargestellt zwischen einem **innerpsychischen Geschehen** und **sozialen Erfahrungen**, der die Aspekte eines inneren und äußeren Coming-out umfasst.

Cass nimmt an, dass bei einem solchen Prozess 6-Phasen durchlaufen werden müssen, um von einer ursprünglichen **Identitäts-Verwirrung** beim Gewähr-Werden der eigenen nicht heterosexuellen Orientierung (inneres Coming-out) zu einer sogenannten **Identitäts-Synthese** zu gelangen, die sowohl die Veröffentlichung der eigenen homosexuellen Identität (äußeres Coming-out) umfasst als auch die Entwicklung eines eigenen komplexen Selbstbildes und eines passenden Lebensstils. In dem Phasen-Modell wird das Coming-out als dynamische Abfolge verstanden, bei der eine Phase auf der anderen aufbaut.

„Identität bildet sich heraus, wenn sich die Grenzen der Wirklichkeit, des Möglichen und des Unmöglichen annähern“ – Loris Malaguzzi

In der Phase der **Identitätsverwirrung** nimmt ein Mensch (altersunabhängig) erstmals sexuell-erotisierende eigene Sehnsüchte und Gefühle gegenüber Menschen des gleichen Geschlechts wahr. Zugleich registriert er heterosexuelles Verhalten bei anderen Menschen seines Umfeldes und fühlt, dass er sich durch sein eigenes Erleben von dem Anderer unterscheidet. Er versteht sich selbst ebenfalls NICHT als gleichgeschlechtlich begehrend und hinterfragt nun erstmalig diese **Selbstdefinition** als ausschließlich heterosexuell:

- **Bin ich anders, als ich und alle anderen dachten? Bin ich nicht der, den alle in mir sehen?**

In ihm entsteht eine kognitive Dissonanz³ und Verunsicherung darüber, wer er wirklich ist und wie er von anderen wahrgenommen und beurteilt wird. Auf diese Verunsicherung können Menschen nun negativ, ambivalent oder positiv reagieren, also mit Verzweiflung, Ablehnung, Verleugnung und/oder mit einer Auseinandersetzung beginnen. Je toleranter ihr persönliches Umfeld ist, je offener sie mit Bezugspersonen über Sexualität und ihre Gefühle sprechen können, umso leichter und früher können sie sich ihren Gefühlen öffnen. Anderenfalls konstruieren sie die Wirklichkeit, im Bemühen trotz empfundener Widersprüche im Außen erneut Gefühle der Einheit herzustellen. Z. B. „*darauf hoffen, dass alles wieder vorbeigeht*“ oder indem sie das homosexuelle Begehren bzw. Verhalten bspw. als

² vgl. Dr. Vivienne Cass, Psychologin und Beraterin für Lesben und Schwule an der „University of Western Australia“, http://psychology.psykolojikdanisma.net/vivienne_cass.htm, letzte Abruf 12.01.2012

³ Kognitive Dissonanz ist ein negativer Gefühlszustand, den wir spüren, wenn wir nicht vereinbare Gedanken, Wünsche oder Absichten in uns wahrnehmen.

„einmaliges Experiment“ oder durch situative Umstände „*ich hatte einfach zu viel getrunken*“ vor sich selbst erklären.

In der Regel klopfen die inneren Wünsche und Sehnsüchte immer wieder an die Türe, und verschaffen sich im Laufe der Zeit auch zunehmend Gehör. Je stärker im Verlauf der Zeit die inneren Sehnsüchte werden, umso eher veranlasst dies gleichgeschlechtlich Begehrende zum Hinterfragen ihrer verinnerlichten Zerrbilder⁴ von Homosexualität, der negativen Einstellungen und Vorurteile, mit denen sie in ihrem Lebensumfeld konfrontiert werden.

Dies führt in die nächste Phase des **Identitätsvergleichs** und zur weiteren Auseinandersetzung mit der **Selbstdefinition** durch die Frage:

- **Was wäre, wenn ich homosexuell wäre und wenn ihr das wüsstet?**

Es werden nun erste Informationen über lesbisch-schwule Lebensweisen eingeholt. Die homosexuellen Empfindungen werden i. d. R. jedoch immer noch bagatellisiert (bspw. durch Erklärungen wie „*ich bin nur neugierig*“ oder „*es ist nur eine vorübergehende Phase, die mich solche Gefühle spüren lässt*“). Denn – und das kennen wir wohl alle aus unterschiedlichsten Lebensbereichen – solange wir Erfahrungen nicht wirklich stimmig in unsere Wirklichkeit einbetten können, leugnen oder ignorieren wir sie oder deuten sie selbstwertdienlich um. Wenn das Bedürfnis nach Anerkennung durch andere wächst, wird diese schließlich in der nächsten Stufe, der **Identitätstoleranz** unter Gleichgesinnten gesucht.

Dies führt zu vermehrten Begegnungen mit anderen Lesben und Schwulen und dem Erkunden der Community. Je nach dem eigenen Erleben und der eigenen Bewertungen dieser Begegnungen sowie den wahrgenommenen Reaktionen im Außen, führt dies zu einer neuen Selbstwahrnehmung. Diese bleibt in dieser Phase meist noch ohne Identifikation mit der homosexuellen Community, die **Selbstdefinition** lautet nun:

- **Ich habe homosexuelle Züge, aber ich bin nicht wie die.**



In dieser Phase wird das Spannungsfeld zwischen dem Gefühl innerer Entfremdung und äußerer Isolation besonders belastend erlebt, denn gleichgeschlechtlich Begehrende fühlen sich nun nicht mehr wirklich heimisch in der heterosexuellen Welt und sind zugleich aber noch nicht vollständig in der Community der Lesben und Schwulen angekommen. Hin- und Hergerissen zwischen einerseits ihrer Selbstfindung in einer homosexuellen Identität und andererseits den Bindungen ihrer Ursprungsfamilie (oder manchmal auch bereits begründeter eigener Familien) und ihrer bisherigen heterosexuellen Freundschafts- und Arbeitsbeziehungen, versuchen sie ihre neuen Gefühle und Sehnsüchte unter einen Hut zu bringen.

Auf der Suche nach einer Antwort, „*wer ich bin*“ muss jede/r sein Inneres (*ich fühle und denke*) mit dem Außen (*ich erwarte bzw. es wird von mir erwartet*) in der Zeitebene von Gegenwart, Vergangenheit und Zukunft ausloten, bewerten und durch entsprechende neue Schritte zu leben. Um für sich selbst zu einer klaren Verortung der homosexuellen Identität zu finden und diese dann auch

⁴ Internalisierten Homonegativität sind Gefühle von Abneigung und Ekel gegen LGBTI*-Menschen, die auch gleichgeschlechtlich Begehrende als gültige Einstellung nach innen nehmen und diese gegen sich selbst richten.

ausdrücken zu können, braucht es nach CASS eine Entwicklung der **Identitätsakzeptanz**.

Vereinfacht sprechen wir bei der sexuellen Orientierung von den drei Kategorien homo-, bi- und heterosexuell. Um sich selbst verorten zu können, bedarf es erst einmal einer Klärung, was denn genau mit diesen Begriffen gemeint ist. Meint es die momentane oder die nach außen präsentierte Selbstdefinition? Oder das sexuelle Verhalten? Oder mehr die sexuelle Anziehung? Die Frage ist also, wie eine annähernd vollständige Erfassung der sexuellen Orientierung einer Person möglich ist. Dr. Fritz Klein, ein amerikanischer Therapeut hat mit bisexuellen Menschen gearbeitet und schlägt das *Sexual Orientation Grid* vor, um die Vielschichtigkeit der sexuellen Orientierung systematisch zu erfassen.⁵ Das Modell zeigt die Uneindeutigkeit der einfachen Label homo-, bi- und heterosexuell auf und die Schwierigkeit, sich bei einem „Coming-out“ zu verorten.

In der Phase der **Identitätsakzeptanz** nach CASS wird der Kontakt mit der Community nun vertieft und endlich auch zunehmend genossen. Ein differenzierteres Kennenlernen schafft die Basis, Ähnlichkeiten mit gleichgeschlechtlich begehrenden Menschen in Facetten der eigenen Persönlichkeit wahrzunehmen. Mit zunehmender innerer Akzeptanz entwickeln sich positive und befreiende Gefühle das zu sein, was „Mann“ oder „Frau“ wirklich ist: „*Es fühlt sich endlich richtig an!*“ Endlich können auch Bezugspersonen aus dem Freundeskreis und die Familie über die homosexuelle Identität aufgeklärt werden. Dieser Aufklärung liegt in dieser Phase meist die **Selbstdefinition** zugrunde:

- „Ich bin wohl homosexuell, auch wenn es euch nicht passt.“

Begegnungen mit anderen Homosexuellen gehören nun zunehmend zum Lebensalltag. Kontakte mit Heterosexuellen reduzieren sich (in der Regel vorübergehend) und Identifikationen mit homosexuell lebenden Menschen nehmen zu. Das Vertrauen wächst, die Konsequenzen des Anders-Seins tragen zu können.

Dies leitet den Prozess der Selbstdefinition ein, den CASS als Phase des **Identitätsstolzes** beschreibt. Mit dem wachsenden Selbstbewusstsein versuchen Lesben und Schwule mehrheitlich den Widerspruch zu bewältigen zwischen der als positiv wahrgenommenen Besonderheit ihrer homosexuellen Identität gegenüber einer Abweichung von der gesellschaftlichen Norm. Als **Selbstdefinition** drückt sich dies aus durch:

- „Ich bin stolz homosexuell zu sein, und ihr müsst mich nehmen, wie ich bin.“

⁵ Hiernach müssten sieben Facetten abgefragt werden: Von der **sexuellen Anziehung** (zu Personen welchen Geschlechts eine Person sich sexuell hingezogen), **sexuelles Verhalten** (mit Personen welchen Geschlechts sexuelle Erfahrungen gesammelt wurden), **sexuelle Fantasien** (um Personen welchen Geschlechts sich sexuellen Fantasien drehen), **emotionale Vorlieben** (in Personen welchen Geschlechts sich jemand verlieben bzw. sich emotional hingezogen fühlt), **soziale Vorlieben** (mit Personen welchen Geschlechts jemand seine Freizeit verbringt bzw. sich am wohlsten fühlt), der **Lebensstilpräferenz** (in welcher Szene bzw. Gemeinschaft sich jemand am liebsten bewegt bzw. sich zugehörig fühlt) und die **Selbst-Identifikation** (wie jemand sich selbst bezeichnet, das, was CASS Selbstdefinition oder Selbstannahme nennt).

Alle diese Aspekte sollten für die Gegenwart, für die Vergangenheit und für den Idealzustand abgefragt werden. Während die **Facetten 1 bis 5** auf einer 7-stufigen Skala von ausschließlich gleich- bis ausschließlich gegengeschlechtlich mit den entsprechenden Abstufungen abgefragt werden, kann man bei den letzten beiden **Facetten 6 und 7** siebenstufig Angaben zwischen ausschließlich homo- bis ausschließlich heterosexuell machen.

oder wie sich Herr Wowereit 2001 erstmals als aktiver Politiker outete: „*Ich bin schwul und das ist auch gut so!*“ Reagiert das soziale Umfeld ablehnend und kommt es in dieser Phase zu Diskriminierungen, reagieren gleichgeschlechtlich Begehrende nun in der Regel nicht mehr mit Rückzug, Scham und Schuldgefühlen sondern eher mit Zorn und verstärkter Abwertung der heterosexuellen Mehrheitsgesellschaft. Eine „WIR-gegen-SIE“-Philosophie kann entstehen.

CASS geht davon aus, dass irgendwann die sexuelle Identität in ihrer Bedeutung für die Selbstdefinition und -präsentation in den Hintergrund tritt, d. h. EIN Merkmal von vielen wird. Dieses Stadium nennt CASS **Identitäts-Synthese**. Lesben und Schwule sind sich nun ihrer sexuellen Identität sicher und ihre **Selbstdefinition** lautet:

- **„Meine sexuelle Orientierung ist ein wichtiger Teil meines Selbst - und darüber hinaus bin ich noch weit mehr.**

Es können jetzt sowohl die Gemeinsamkeiten zwischen homosexuell lebenden Minderheiten und heterosexuell lebenden Mehrheiten wahrgenommen als auch Individualität und Vielfalt innerhalb der lesbisch-schwulen Community zugelassen werden.

Ein Coming-out ist ein lebenslanger Prozess, denn Lesben und Schwule sind beständig gefordert, kontextabhängig zu entscheiden, ob sie ihre Liebes- und Lebensweise zeigen und nach außen vertreten wollen und - wie die obigen Ausführungen im Fall von Anja B. zeigen - zu lernen, mit ihren inneren Befindlichkeiten umzugehen, die durch ihre sozialen Erfahrungen, vermuteten Reaktionen vonseiten des sozialen Umfeldes und antizipierten Erwartungen desselben bzw. gesellschaftlicher Normen mitgeprägt sind.

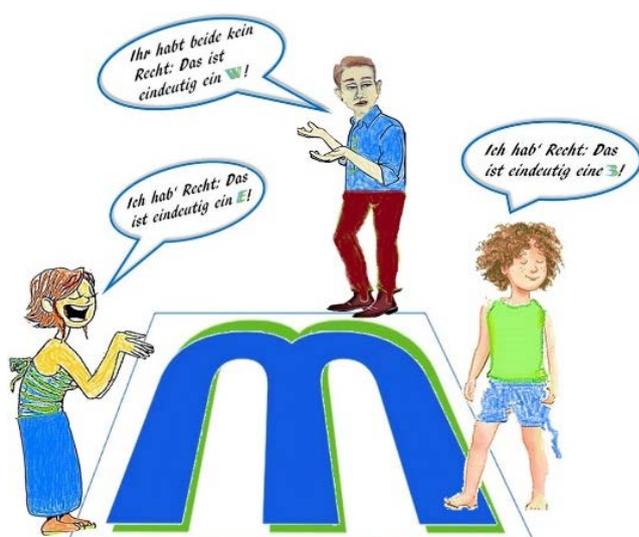
Bei der Vorstellung, sich in ihrem Job zu outen, erwartet Frau B. bspw. mit dummen Sprüchen und/oder diskriminierenden Aussagen konfrontiert zu werden, wenn gleich ihr Arbeitgeber durch ein LSBTI*-Netzwerk öffentlich für Akzeptanz und Vielfalt wirbt. Auf ihre eigenen Erwartungen reagiert Frau B. vor allem mit großer Sorge, sich angegriffen und/oder herabgesetzt zu fühlen und gegenüber ihren Kolleg*innen emotional ungehalten und vor „*Wut zu platzen*“, anstelle ihrer beruflichen Position angemessen souverän zu reagieren.

Solche Reaktionsmuster der Wut, des zornigen Schimpfens und/oder der gleichsam Abwertung „*Andersdenkender*“ laufen automatisch ab und sind Schutzreaktionen, um den eigenen Schmerz nicht fühlen zu müssen. Die Sehnsucht nach Akzeptanz und Angenommen-Sein wird hier eher geleugnet und dem Konflikt wird im Falle einer emotionsgeladenen verbalen Auseinandersetzung lediglich auf der Ebene der „*Symptombehandlung*“ begegnet, was eine wirkliche innere Entwicklung nicht begünstigt. Ein Verhalten im Coming-out-Prozess, das nach CASS der Phase des Identitätsstolzes zugeordnet wird. Dauert dieser Zustand über längere Zeit an, besteht die Gefahr, in der Kränkung - und damit in dieser Phase - zu erstarren.

Wie können Berater*innen nun LSBT*Menschen im Coming-out-Prozess unterstützen, ihre sexuelle Orientierung stärker in den Kontext einzubetten (Identitäts-Synthese)?

Zu Beginn der Bewältigung steht als wichtiger Schritt, dass die Berater*innen die Wahrnehmung eines „diskriminierenden Umfeldes“ anerkennen und im nächsten Schritt LSBT* Menschen helfen, sich ihre verletzten Gefühle einzugestehen, sie wahrzunehmen, ernst zu nehmen und diese gleichfalls anzuerkennen. Eine wirksamer Umgang für Lesben und Schwule mit angstbesetzten Outing-Situationen besteht in jedem Fall darin, vor jeder Antwort und/oder Reaktion einen Augenblick innezuhalten – also nicht sofort aus Gewohnheit zu reagieren. In diesem Innehalten werden wir beweglicher, um uns in jeder Lebenslage an die uns zur Verfügung stehenden verschiedenen Möglichkeiten zu erinnern, mit einer „vermeintlich verletzenden“ Situation umzugehen bzw. darauf zu reagieren. Unabdingbar hierbei ist es, ihre Selbstverantwortung zu stärken, d. h. Verantwortung sowohl für die eigenen Gefühle als auch eigenen Reaktionen zu übernehmen. Dies unterstützt, nicht mehr von unserem Umfeld zu erwarten, einen von uns früher einmal erfahrenen Mangel zu kompensieren. Zukünftige Situation erfahrener Ablehnungen werden dann mit der Zeit weniger häufig die alten heftigen Gefühle auslösen.

*„Wir nehmen die Welt nicht so wahr, wie sie ist,
wir nehmen sie wahr, wie wir sind“ – Anaïs Nin*



Realität ist immer auch ein Konstrukt unserer Wirklichkeit bestehend aus eigenen **Überzeugungen, Glaubenssätzen, Erfahrungen und gedanklichen Filtern**. Sich der eigenen **Denkmuster bewusst zu werden und sich hierbei selbst zu hinterfragen**, ist ein weiterer hilfreicher Schritt, um zu lernen, bei einem Outing den Reaktionen des Umfeldes souverän zu begegnen. Ein souveräner Mensch lässt sich von anderen nicht so schnell verunsichern, er bleibt ruhig und gelassen und ist in der Lage, aus einer „inneren Distanz“ auf eine Situation zu schauen. Und so kann aus dieser

Perspektive manch ein „dummer Kommentar“ von Kolleg*innen dann vielleicht als Verunsicherung oder gar tatsächliches Interesse verstanden werden. Denn nicht alle Bemerkungen zielen auf Mobbing und Diskriminierung.

Wenn wir Zurückweisung fürchten, verhalten wir uns meist auch reservierter. Hierdurch können sich Gefühle fehlender Zugehörigkeit intensivieren, was wiederum Zweifel und Befürchtungen hinsichtlich zu erwartender Ablehnung nährt. Das Resonanzphänomen als Selbst-verstärker wirkt jedoch genauso im Positiven – was insbesondere die heute bereits erwachsenen Kinder aus Regenbogenfamilien eindrücklich bestätigen: Je offener (und

souveräner) sie in ihrem sozialen Umfeld mit ihrem Familienhintergrund umgegangen sind, desto geringer waren die negativen Reaktionen, die sie erfahren haben.

Diversity-Strategien und die Nutzung innerbetrieblicher Antidiskriminierungsrichtlinien können einen wirksamen Beitrag leisten, damit LSBT*Menschen auch in ihrem beruflichen Umfeld selbstverständlich und frei mit ihrer sexuellen Identität sichtbar sein können. Teil einer Gruppe zu sein, sich zugehörig fühlen können, bietet Schutz, Orientierung und die Möglichkeit, von der Erfahrung anderer zu profitieren. Die Energie, die LSBT*-Beschäftigte sonst benötigen, zu verheimlichen, dass sie lesbisch, schwul oder transident sind, können stattdessen ungefiltert in die Arbeit fließen und fördern zudem die Arbeitszufriedenheit und Verbundenheit mit dem Unternehmen.

Die Zahl der homosexuellen Beschäftigten, die am Arbeitsplatz offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, hat sich in den vergangenen zehn Jahren mehr als verdoppelt.



Auch für Anja B. verlief ihr Outing positiv und die erwarteten negativen Reaktionen blieben aus. Ihr Wunsch nach Elternzeit wurde jedoch mit Unmut aufgenommen, wenn auch bewilligt, einem Unmut den wohl auch die meisten männlichen Kollegen in einer Führungsposition zu spüren bekommen: hier wirken immer noch bestehende tradierte Rollenbilder und väterfeindliche Unternehmenskulturen. Doch diese Problematik hat nichts mit Homonegativität zu tun und ist einem anderen Kapitel von Heteronormativität zuzuschreiben.

Im kommenden neunten Erfahrungsbericht werde ich mich Beratungsanlässen widmen, in denen das alltägliche Coming-out speziell im kindernahen Umfeld als Herausforderung erlebt wird.