

Binär und cis geschlechtliche Normalitätsvorstellungen in der Sozialen Arbeit.

Erfahrungen von Trans*-Sozialarbeiter*innen in der Praxis

Bachelor-Thesis

Vorgelegt von: Ronni Strub

████████████████████

████████████████████

Betreuende Prüferin: Laura Röhr

Zweite Prüferin: Prof. Dr. Anne Vogelpohl

Tag der Abgabe: 18.01.2023

Inhalt

2. Theoretische Grundannahmen	5
2.1 Heteronormativität.....	7
2.2 Binäre Vorstellungen: Normal* und Anders*	9
2.3 Intersektionalität: Das Zusammenspiel unterschiedlicher Diskriminierungsformen.....	12
3. Professionsverständnis: Persönlichkeit und Geschlecht	14
3.1 Persönlichkeit, ‚Person als Werkzeug‘ (von Spiegel) in der Sozialen Arbeit	14
3.2 Geschlecht in der Sozialen Arbeit.....	16
4. Das Begehren nicht diskriminiert zu werden	18
4.1 Normalisierungspolitiken (ND) und (EN)	19
4.2 Non-Normalisierungspolitiken (DE).....	20
4.2.1 Dekonstruktion (D).....	21
4.2.2 Empowerment (E)	21
5. Empirie: qualitative Forschungsmethode	23
5.1 Vorbereitung.....	23
5.2 Durchführung.....	24
5.3 Bearbeitung	26
6. Untersuchung: Trans-Sozialarbeiter*innen in der Praxis	27
6.1. Umgang und Erfahrungen im Arbeitskontext mit Geschlecht	27
6.1.1 Persönlicher Umgang mit Geschlecht.....	27
6.1.2 Erfahrungen mit Kolleg*innen	30
6.1.3 Erfahrungen mit Adressat*innen.....	32
6.2 Strategien im Umgang mit Diskriminierung (nach Boger)	35
6.2.1 Normalisierungspolitiken (N):.....	35
6.2.2 Non-Normalisierungspolitiken (DE):.....	37
6.3 Potentiale und Anforderungen an die Profession	39
6.4 Zusammenfassung	42
7. Fazit	43
8. Literaturverzeichnis	47
9. Anhang	50
10. Eidesstattliche Erklärung	55

1. Einleitung

„Heteronormativity defines not only a normative sexual practice but also a normal way of life“ (Jackson 2006). Wir Menschen sind durch Regeln, Normen, strukturelle Bedingungen und gesellschaftliche Verhältnisse einander zugeordnet. Geschlecht ist ein entscheidendes Merkmal innerhalb von Verhältnissen. Geschlecht bestimmt, wen wir begehren und bestimmt, wer oder was als normal*¹ gilt.

In der Sozialen Arbeit wird Geschlecht häufig thematisiert. Im Studienfach Soziologie wird die Sozialisation von Jungen und Mädchen besprochen. Genderspezifische Arbeitsbereiche und Angebote für Jungen oder Mädchen bzw. Frauen oder Männer sind in der Sozialen Arbeit vorzufinden. Es gibt Wohngruppen für Jungen oder Mädchen, Frauenhäuser oder Angebote für Männer oder Frauen. Ein Beispiel wäre das BASIS-Projekt, eine Beratungsstelle für männliche Sexarbeiter*innen, in dem ich 2021 mein studienbegleitendes Praktikum machte. Dort habe ich miterlebt, wie das Thema Geschlecht immer wieder verhandelt, diskutiert und reflektiert werden musste. Das BASIS-Projekt wurde von trans Frauen und cis Männern aufgesucht, trotzdem blieb es als Angebot für männliche Sexarbeiter ausgeschrieben. Im Zuge dessen fragte ich mich, inwiefern der Raum für trans Männer in Frage kommen würde². Dies wäre ein spannendes Forschungsfeld, um die Geschlechtervielfalt von Adressat*innen und die Lücken und Herausforderungen bei binären Geschlechterangeboten zu untersuchen.

In meiner Thesis wird es nicht darum gehen, sondern um eine Auseinandersetzung zu der Geschlechtervielfalt von Fachkräften in der Sozialen Arbeit. Diese Untersuchung führt zwangsläufig zu einer erweiterten Perspektive auf Geschlechter im Allgemeinen, so auch auf die von Adressat*innen. Es gibt ein „strukturelles Forschungsdefizit in der systematischen und empirischen Untersuchung von Diskriminierungserfahrungen von inter*, trans* und abinären³ Menschen auf dem Arbeitsmarkt“ (Fütty et al 2020, 28). Fütty, Höhne und Caselles (2020) schrieben zu diesem Thema: „Angesichts der Wirkmächtigkeit zweigeschlechtlicher Normierungen braucht es fundiertes Wissen zu Geschlechterdiversität sowie zu den spezifischen

¹ Die Verwendung des Sternchens bei normal* und anders* wird in Kapitel 2.2 aufgegriffen.

² Bis zum Zeitpunkt und innerhalb meines Praktikums gab es noch keinen bekannten Fall von einem trans Mann im BASIS-Projekt.

³ Abinär und nicht-binär werden häufig als Synonyme verwendet.

Lebensrealitäten, Identitätskonzepten, Diskriminierungen und Bedarfen von geschlechterdiversen Menschen“ (ebd., 21).

Das verbreitete Geschlechterwissen wird auch als alltagsweltliches Geschlechterwissen verstanden (vgl. Scheunemann 2018, 35). Zu diesem Wissen zählt die Annahme einer binären Geschlechterexistenz von Männern und Frauen. Davon abgrenzend gibt es ein Geschlechtersonderwissen, was auch unter dem Begriff des alternativen Geschlechterwissens auftaucht (vgl. ebd.). Dieses Wissen verfügt über diverse (trans, nicht-binäre, inter) Geschlechterperspektiven, womit die binäre und cis geschlechtliche Ordnung in Frage gestellt werden kann. Die Frage, wer Expert*in für Geschlechterwissen sei, wird in dem Buch *Expert_innen des Geschlechts? Zum Wissen über Inter*- und Trans* Themen* (2018) von Kim Scheunemann aufgegriffen. Dabei beschreibt Scheunemann eine Debatte zu Geschlechterwissen, in der häufig „das Wissen von Aktivist_innen [...] als ein reines Betroffenenwissen eingeordnet [...] wird“ (ebd., 39). Expert*innen des Geschlechtersonderwissens sind häufig Menschen, die sich aufgrund eigener Betroffenheit, mit dem alltagsweltlichen Geschlechterwissen (kritisch) auseinandersetzen. Das liegt daran, dass „die Auseinandersetzung mit dem eigenen Geschlecht von Normal*personen nicht in gleicher Weise gefordert wird wie von Trans*- oder Inter*personen“ (ebd., 67). Für cis geschlechtliche Menschen, die nicht von der „vorherrschenden Geschlechternorm abweichen“ (ebd., 68) gibt es anscheinend wenig Gründe das alltägliche Geschlechterwissen zu hinterfragen oder zu kritisieren. Ähnlich verhält es sich bei anderen Diskriminierungsformen. So müssen sich *weiße*⁴ Menschen nicht mit Rassismus auseinandersetzen, weil sie nicht von Rassismus betroffen sind und Nachteile erleben. So müssen sich Menschen ohne körperliche Behinderung nicht mit Barrieren im öffentlichen Raum auseinandersetzen, weil sie dadurch nicht eingeschränkt werden. Diskriminierungen nicht zu erleben und darüber hinaus nicht zu sehen ist ein Privileg, welches diskriminierende Strukturen aufrechterhält.

Trans*-Menschen müssen für das eigene Geschlecht und ihre Existenzgrundlage kämpfen. Scheunemann schrieb dazu: „Der Kampf für ein geschlechtliches Sein, das von der hegemonialen Norm abweicht, ist für die meisten Aktivist_innen einer, den sie nicht nur für sich selbst,

⁴ *weiß* wird klein und kursiv geschrieben und beschreibt die Realität von Menschen, die keinen Rassismus erfahren. Es wird verwendet, um die häufig nicht benannten Privilegien und Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen aufzuzeigen.

sondern (auch) für und mit anderen Trans*- oder Inter* Menschen ausfechten“ (ebd., 102). Erfahrungswissen sei für ein Geschlechtersonderwissen unabdingbar und werde von Expert*innen als „notwendig gedeutet, um Menschen, die nicht der geschlechtlichen Norm entsprechen, verstehen zu können“ (ebd., 123). Ziel von Aktivist*innen und Expert*innen des Geschlechtersonderwissen ist es, das alltägliche Geschlechterwissen zu verändern, sodass das Geschlechtersonderwissen nicht als spezifisches, sondern als Grundwissen in allen relevanten Kontexten vertreten ist (vgl. ebd., 162).

In meiner Thesis möchte ich der Frage nachgehen, inwiefern die Erfahrungen von transgeschlechtlichen Fachkräften innerhalb der Sozialen Arbeit von cis und binär geschlechtlichen Normalitätsvorstellungen geprägt sind. Dazu werde ich Interviews von Trans*⁵-Sozialarbeiter*innen aus Hamburg heranziehen und eine theoretische Ausarbeitung von Heteronormativität und binären Normen voranstellen. Bei dem Begriff Heteronormativität geht es um ein Ordnungssystem, das Normalitätsvorstellungen in Bezug auf Geschlecht und Sexualität hervorbringt und gegenseitig bedingt.

Normalitätsvorstellungen werden häufig nicht benannt und bleiben damit unreflektiert und unhinterfragt. Das Abweichende der Normalität, das sogenannte „Andere“ zu benennen, verstehe ich als widerständiges Potential, um die gesellschaftliche Ordnung kritisch zu betrachten und aufzuzeigen, welches Ordnungsprinzip als natürlich erscheint. Das Andere* wird in den Queer Studies als „Ausgangspunkt [begriffen,] um Wissensproduktionen kritisch zu erforschen“ (Raab 2016, 174f). Dabei kann es bei Geschlecht beginnen, Geschlechtlichkeit als Analysekriterium einer gesellschaftlichen Ordnung zu betrachten und Trans*-Geschlechtlichkeit als widerständiges Potential hervorzuheben.

Mein Interesse besteht darin herauszufinden, inwiefern das Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit geschlechtliche Verortungen abseits von Cis-Mann und Cis-Frau bereithält. Die Theoretikerin Judith Butler geht davon aus, dass die Identität einer Person zum großen Teil durch ihr Geschlecht bestimmt wird, wodurch der Zwang besteht, eine Geschlechtsidentität zu haben (Butler 2014, 205).

⁵ Das Suffix trans kommt aus dem lateinischen und bedeutet jenseits. Das Sternchen* soll diverse (Selbst-)Bezeichnungen jenseits von cis Geschlechtern beschreiben (vgl. Nossem 2014, 182).

Mein Vorgehen wird sein, dass ich Cis-Geschlechtlichkeit und Heterosexualität unter macht- und herrschaftskritischer Perspektive analysiere und aufzeige, welche Machtstrukturen und Normalitätsvorstellungen durch die unhinterfragte Annahme einer Natürlichkeit entstanden sind und aufrechterhalten werden. Daher werde ich im ersten Schritt theoretische Grundannahmen zu Heteronormativität, binären Normalitätsvorstellungen und Intersektionalität aufführen (Kapitel 2). Meine Vermutung, dass Geschlechtlichkeit ein wichtiges Identitätsmerkmal der Persönlichkeit ist und demnach ein wichtiges Instrument für die Professionalität von Sozialarbeiter*innen möchte ich anhand des Professionsverständnisses von Hiltrud von Spiegels (2018) Konzept der >Person als Werkzeug< aufführen (3.1). Die Wichtigkeit einer Auseinandersetzung mit nicht Cis-Geschlechtlichkeiten möchte ich anschließend, auf Grundlage einer Auseinandersetzung zur Relevanz von Geschlecht in der Sozialen Arbeit, hervorheben (3.2). Anschließend werde ich ein Analyseinstrument von Antidiskriminierungsstrategien vorstellen, welches ich aus dem Konzept des Trilemmas von Mai-Anh Boger (2019) entnommen habe. Dabei liegt mein Schwerpunkt auf der Unterscheidung von Normalisierungspolitiken (4.1) und Non-Normalisierungspolitiken (4.2). Strategien von Empowerment und Dekonstruktion werden jeweils, entweder in Kombination mit Normalisierung (4.1.1 und 4.1.2) oder als eigenständige Strategien (4.2.1 und 4.2.2) aufgeführt. In Kapitel 5 werde ich mein Forschungsvorgehen beschreiben und meine Ergebnisse in Kapitel 6 veranschaulichen. Zuletzt erfolgt ein Fazit (Kapitel 7).

2. Theoretische Grundannahmen

Jedem neugeborenen Baby wird ein Geschlecht zugeteilt (Sex). Die derzeitigen⁶ Möglichkeiten sind weiblich, männlich, divers und ohne Angaben⁷. Die Einordnung erfolgt anhand von medizinischen Vorgaben, die sich an Geschlechtsmerkmalen, Chromosomensatz und Hormonen orientieren. Bis 2013 gab es lediglich die Geschlechtseinträge männlich und weiblich, seit 2013 die Möglichkeit keine Angaben zu machen. Seit 2018 gibt es die Geschlechtskategorie »divers«. Diese kann nun bei sogenannten intersexuellen Babys eingetragen werden, bzw. dann, wenn nach medizinischen Vorgaben keine „eindeutigen“ Geschlechtsmerkmale

⁶ Stand 2022

⁷ Stand Bundesrepublik Deutschland

festgestellt werden können (vgl. Fütty et al 2020, 25). Neben dem Geschlechtseintrag und häufig geschlechtlich korrespondierenden Namen wird das Kind mit jeweiligen Pronomen angesprochen und wächst, in den meisten Fällen, als Junge oder Mädchen auf. »Diverse Menschen« gelten sowohl in der Benennung⁸ als auch in der Sichtbarkeit als Ausnahme, wodurch eine Geschlechtervorstellung von zwei Geschlechtern nach wie vor die Normalität darstellt. Im Laufe der Jahre kann sich die Person mit ihrem zugeschriebenen Geschlecht, mit einem anderen Geschlecht oder keinem Geschlecht identifizieren (Gender). Menschen, die sich nicht mit dem bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht identifizieren werden als trans geschlechtlich benannt. Cis geschlechtlich sind demnach Menschen, die sich mit dem bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht identifizieren.

Im Folgenden möchte ich veranschaulichen, wie die geschlechtliche und sexuelle Entwicklung zum einen miteinander korreliert und sich zum anderen innerhalb eines Systems, dem normative Vorannahmen zugrunde liegen, entwickelt. Dies verfolge ich mithilfe der Darstellung des Begriffs Heteronormativität. Dabei werde ich Judith Butlers (2014) Analyse der **heterosexuellen Matrix** miteinbeziehen, in der sie biologisches Geschlecht (Sex), Geschlechtsidentität (Gender) und sexuelle Orientierung (Desire) in einem Zusammenhang aufzeigt und alle drei Kategorien als kulturell konstruiert und normativ festgeschrieben darstellt.

Im zweiten Abschnitt werde ich anhand des Begriffs **Othering** (Zöchling 2018), der innerhalb antirassistischer Theorien entstand und Machtverhältnisse aufzeigt, veranschaulichen, inwiefern die binäre und dichotome Konstruktion von normal* und anders* Privilegien sichert und Diskriminierungen hervorbringt. Dadurch lässt sich veranschaulichen, welche Verhältnisse und Funktionen durch Normalitätsvorstellungen und Zuschreibung des Andersseins* aufrechterhalten werden.

Im dritten Abschnitt möchte ich das Konzept der **Intersektionalität** (Crenshaw 1989) aufzeigen. Damit lässt sich der Blick auf das Zusammenspiel von mehreren Diskriminierungsformen verdeutlichen und es können Lebenslagen, über die geschlechtliche Determinante hinaus, berücksichtigt werden.

⁸ Hierbei zeigt sich die erste Schwierigkeit, dass es im deutschsprachigen Raum kein etabliertes Pronomen für intersexuelle bzw. diverse Geschlechter gibt. Es bestehen hierfür viele unterschiedliche Pronomen, wie xier, dey, es (uvm.), die allerdings bisher wenig im gesamtgesellschaftlichen Diskurs auftauchen.

2.1 Heteronormativität

„Heteronormativität ist ein binäres, zweigeschlechtliches und heterosexuell organisiertes und organisierendes Wahrnehmungs-, Handlungs- und Denkschema, das als grundlegende gesellschaftliche Institution durch eine Naturalisierung von Heterosexualität und Zweigeschlechtlichkeit zu deren Verselbstständlichung und zur Reduktion von Komplexität beiträgt bzw. beitragen soll“ (Degele/ Brand 2005, 19).

Dieses Zitat beschreibt mit dem Begriff Heteronormativität ein Ordnungssystem, das Sexualität(en) und Geschlechter zueinander ordnet. Diese Ordnung stützt sich auf die Annahme, dass heterosexuelles Begehren und Zweigeschlechtlichkeit natürlich sind. „Heteronormativität strukturiert die Gesellschaft in zwei differente Geschlechter, deren sexuelles Begehren scheinbar natürlich auf das jeweils andere gerichtet ist“ (do Mar Castro Varela 2016, 107). Mit dem Begriff kann daher eine gesellschaftliche Sichtweise beschrieben werden, in der angenommen wird, dass eine Person heterosexuell sei (Nossem 2014, 165). Inwiefern die (hetero)sexuelle Orientierung binär- und cis geschlechtliche Vorstellungen hervorbringt lässt sich mit dem Begriff der heterosexuellen Matrix (1990) nach Judith Butler⁹ veranschaulichen.

In ihren Theorien zeigte Butler, dass Geschlechter innerhalb einer zweigeschlechtlichen und heterosexuellen Ordnungsstruktur (Matrix) hervorgebracht werden (vgl. Hartmann et al 2017, 17f). Anhand der Begriffe **Sex** (biologisches Geschlecht), **Gender** (Geschlechtsidentität) und **Desire** (sexuelle Orientierung) veranschaulicht sie ihr Konzept der heterosexuellen Matrix. Sie zeigt darin auf, dass eine Übereinstimmung von Sex, Gender und Desire angenommen wird. Diese Übereinstimmung wird bei Butler unter dem Begriff der „Intelligibilität der Geschlechter“ (Butler 2014, 38) aufgeführt. Eine Übereinstimmung liegt vor, wenn die empfundene Geschlechtsidentität dem biologischen Geschlecht entspricht (Gender=Sex) und das andere als das eigene Geschlecht (=heterosexuell) begehrt wird. Wenn Sex und Gender übereinstimmen wird von Cis-Geschlechtlichkeit gesprochen, wenn sie nicht übereinstimmen von Trans-Geschlechtlichkeit. Ein Outing wird nur von Personen abverlangt, die von der vorangegangenen Übereinstimmung abweichen. Sie müssen dann erstmalig ihre Geschlechtsidentität und/ oder Sexualität selbst benennen. Folglich muss Cis-Geschlechtlichkeit und Heterosexualität nicht

⁹ Judith Butler ist Soziologin und Philosophin. Sie ist als Person, aufgrund antisemitischer Aussagen in der Öffentlichkeit, umstritten.

benannt werden. Das Privileg der Nicht-Benennung wird im Kapitel Normal* und Anders* aufgeführt.

Weiterführend zeigt sich mit dem Konzept der heterosexuellen Matrix, inwiefern von einer Zweigeschlechtlichkeit als Norm ausgegangen wird. In dieser Norm wird impliziert, dass sich das heterosexuelle Begehren (Desire) auf das andere als sein eigenes Geschlecht bezieht. Begehren wird demnach nur zwischen zwei Geschlechtern (Mann und Frau) benannt. Homosexualität, als Pendant dazu, bewegt sich ebenfalls in der Zweigeschlechterordnung, nur dass damit benannt wird, dass das eigene Geschlecht begehrt wird. Queer hat sich diesbezüglich als alternative Geschlechts- und Begehrenskategorie etabliert, die sich außerhalb der heteronormativen Vorstellung von zwei Geschlechtern verwenden lassen kann.

Geschlecht wurde bereits in den 1970er Jahren von feministischen Autor*innen und Aktivist*innen in Sex und Gender unterschieden (vgl. Bergmann et al. 2012, 10). Gender, als das soziale Geschlecht, wurde infolgedessen als kulturell konstruiert aufgefasst (ebd.). Dies meint, dass gesellschaftliche Rollenerwartungen in Bezug auf Verhalten, Vorlieben, Fähigkeiten, etc. kulturell und sozial hervorgebracht werden, sprich konstruiert und eben nicht natürlich sind. Sex, als biologisches Geschlecht, wurde in seiner Zweigeschlechtlichkeit und Natürlichkeit nicht hinterfragt. Judith Butler fasste, als eine der ersten Theoretiker*innen, auch das biologische Geschlecht (Sex) als sozial konstruiert auf (vgl. Butler 2014, 24, 26). Sie kritisiert die Abhängigkeit von Sex und Gender, da sie die kulturelle Geschlechtsidentität nur als eine Nachahmung des vorstellbaren (möglichen) biologischen Geschlechts erkennt. Das bedeutet, dass die Vorstellung vielseitiger Geschlechtsidentitäten aufgrund der Produktion einer natürlichen Zweigeschlechtlichkeit eingeschränkt werde (vgl. Butler 2014, 23).

Nun gibt es in Deutschland seit 2018 eine Erweiterung der rechtlich anerkannten Geschlechter und somit auch rechtlich nicht nur zwei Geschlechter. Politische und aktivistische Kämpfe, gerade von intersexuellen und nicht-binären Menschen, haben Druck auf die Politik ausgeübt. Die Existenz von intersexuellen Menschen zeigt, dass es auch biologisch schon immer mehr als zwei Geschlechter gegeben hat. Die Benennung und Zuordnung zu biologischen Geschlechtern sind demnach von kulturellen Diskursen bestimmt. Medizin, Recht und Wissenschaft sind nicht unabhängig von gesellschaftlichen Diskursen, mehr noch sie prägen sie gleichzeitig mit. Geschlecht als Kategorie erfüllt Funktionen der Zuordnung und ist kulturell festgelegt. Gerade die Debatte um die Natürlichkeit von Zweigeschlechtlichkeit wird häufig mit biologischen

Unterschieden und dem Zweck der Fortpflanzung aufgeführt. Liebe, Sex und Familie unterliegen dabei Normalitätsvorstellungen, die kulturell hervorgebracht und biologisch festgeschrieben werden.

Normativität

Normativität versteht sich als das Vorhandensein einer geschlechtlichen Norm, die als Leitlinie für eine soziale Praxis und Begegnungen verstanden wird (vgl. Noack-Napoles in Hartmann et al 2017, 55). Sowohl Zweigeschlechtlichkeit als auch Heterosexualität wird demnach als gesellschaftliche Norm festgelegt. Darüber hinaus wird diese Normativität häufig nicht als solche erkannt, sondern als natürlich dargestellt und demnach nicht als kulturelle und strukturelle Konstruktion hinterfragt. Häufig wird nur benannt, was als anders* markiert wird, also homosexuell, queer oder trans* (zu sein). Durch die Benennung des vermeintlich Abweichenden* wird, ohne es benennen zu müssen, das Normale* gesetzt (siehe Kapitel 2.2). Diese unhinterfragte Natürlichkeit der zweigeschlechtlichen und heterosexuellen Ordnung versucht der Begriff Heteronormativität aufzuzeigen und zu kritisieren.

2.2 Binäre Vorstellungen: Normal* und Anders*

Ein Grundgedanke der Kritik an Heteronormativität ist die Annahme von zwei Geschlechtern, die im Gegensatz zueinander existieren. Ein Geschlecht werde im Verhältnis zu einem anderen Geschlecht betrachtet (Butler 2014, 27). Eine Abgrenzung und Differenzierung zur Bestimmung einer eindeutigen Geschlechtsidentität wird durch den binären Rahmen der Geschlechter begründet. Machtverhältnisse werden durch die Zuschreibung zu eines von zwei Geschlechtern aufgebaut und gestützt (vgl. Voß 2020, 230). Im Folgenden möchte ich den Begriff Binarität aufführen und anhand der Unterscheidung von Normal* und Anders* einen Diskurs hinzuziehen, der machtstrukturell Normalitätsvorstellungen anhand binärer und dichotomer Denkstrukturen verdeutlicht.

Binarität und Dichotomie

Die Begriffe Binarität und Dichotomie können teilweise als Synonyme verwendet werden und lassen sich doch voneinander abgrenzen. Binarität enthält das lateinische Wort binär, das "zwei" bedeutet. Damit ist also gemeint, dass es zwei Kategorien gibt. Binäres

Geschlechterverhältnis verdeutlicht, dass die Annahme besteht, dass es nur zwei Geschlechter gibt. Dichotomie besagt ebenso, dass es sich um eine Zweigliedrigkeit handelt, die darüber hinaus häufig zwei Gegensätze impliziert. Die Dichotomie Mann/ Frau verdeutlicht, dass die Annahme besteht, dass es zwei Geschlechter gibt, die gegenseitig voneinander abzugrenzen sind und als Gegenpole auftreten. Feministische Theorien haben auf die Dichotomie von Mann und Frau hingewiesen, indem aufgezeigt wurde, wie durch die Abwertung von Frauen eine Aufwertung und Privilegierung von Männern legitimiert werden konnte.

Bei der Verwendung des Begriffs Dichotomie werden folglich zwei Gegensätze aufgeführt, während bei der Verwendung von Binarität auf ein Verhältnis bzw. eine Struktur verwiesen wird, die zweigliedrig aufgestellt ist. Es gibt weitere Beispiele von binären Strukturen, die unser Denken prägen und Verhältnisse festschreiben. Dazu führe ich im Folgenden weitere Überlegungen zu der Verwendung der Begriffe normal* und anders* auf und ziehe einen postkolonialen Diskurs hinzu.

Normal* und Anders*

Eine weitere Dichotomie, die ich in meiner Arbeit untersuchen möchte, ist die Benennung, Verwendung und Funktion von normal* und anders* bzw. Normalität* und Andersheit*. Ich werde diese Begriffe mit einem Sternchen versehen. Damit möchte ich veranschaulichen, dass Diskurse über Normalität* und Andersheit* durch Machtstrukturen hervorgebracht wurden und werden. Ebenso möchte ich auf Privilegien bzw. Diskriminierungen verweisen, die mit dem Benennen was normal* sei und was nicht, häufig einhergehen. Das Sternchen soll daher verdeutlichen, dass die Verwendung und Bedeutung der Begriffe durch rassistische, sexistische, ableistische, heteronormative und viele weitere Machtverhältnisse hervorgebracht und im gesellschaftlichen Diskurs reproduziert werden.

Ich ziehe einen Exkurs zu dem Begriff **Othering** heran. Der Begriff Othering entstammt aus dem englischen Wort *other* (deutsch: anders) und beschreibt den Prozess, jemanden zu einem Anderen* zu machen oder auch „den Aufbau eines Bildes von Anderen“ (Zöchling 2018). Der Begriff Othering hat seinen Ursprung in antirassistischen und antikolonialen Theorien. Er soll veranschaulichen, inwiefern Normalitätsvorstellungen aufgrund einer *weißen*, (west-) europäischen Wissensproduktion entstanden sind und bestehen bleiben, sofern diese Bilder nicht hinterfragt und dekonstruiert werden. Durch die Konstruktion der Anderen* und die

Abwertung dieser konnte Gewalt, Kolonialisierung und Ausbeutung legitimiert werden. Die Theoretiker*innen Gayatri Chakravorty Spivak und Edward Said beschreiben, dass die „Konstruktion des Anderen als >konstitutives Außen< für die Produktion des Imperialen Projekts Europa“ (Spivak/ Said in Steyerl/ Rodríguez 2018, 9) dien(t)e. In Westeuropa sei die Wissensproduktion im Zusammenhang des Kolonialismus entstanden (vgl. ebd.). Sprache und Denken sei daher immer in einem „herrschenden Kräfteverhältnisses“ (ebd.) zu verorten. Demnach kann verdeutlicht werden, inwiefern durch Sprache und Benennung des Anderen* Machtstrukturen hervorgehen, eine Nicht-Benennung von Normalitäten* Privilegien sichert und das meist mit Abwertung verbundene Benennen der Anderen*, Diskriminierungen verursacht. Häufig wird der Begriff mit dem Autor Edward Said und seinem Buch *Orientalism* (1978) in Verbindung gebracht. Obwohl er den Begriff als solcher in seinem Buch nicht verwendet, beschreibt Said das Phänomen Othering (Zöchling 2018). Er erläutert, wie Vorstellungen über den sogenannten Orient durch den Prozess der *Veränderung* gegenüber dem Okzident aufgrund einer rassistischen und *weiß*, (west-) europäischen Überlegenheitsrhetorik entstanden ist. Erstmals wörtlich aufgeführt wird der Begriff von Spivak in dem Essay „The Rani of Sirmur“ (1985) auf Seite 252 (Zöchling 2018).

Der Diskurs um Veränderung hat seinen Ursprung in antirassistischen und antikolonialen Theorien. Für meine Forschungsarbeit ist dieser Exkurs deshalb relevant, da er eine Dichotomie von Normalsein* und Anderssein* aufzeigt und dadurch verdeutlicht werden kann, wie Machtstrukturen hervorgebracht und damit Interessen und Privilegien aufrechterhalten werden. Menschen, die den Normalitätsvorstellung entsprechen, verfügen über Privilegien, die aufgrund der Abwertung und Benennung des Andersseins* bestehen.

Die dichotomen Annahmen und darin begründete Veränderungsprozesse lassen sich auf andere Diskriminierungsformen übertragen. „[A]uf Basis postkolonialen und dekolonialen Theorien [wird deutlich], dass Heteronormativität unbedingt in seiner globalhistorischen Verwobenheit mit der Etablierung rassialisierter, kolonialer Systeme und Diskurse analysiert werden muss“ (Klapeer 2015, 38).

2.3 Intersektionalität: Das Zusammenspiel unterschiedlicher Diskriminierungsformen

Gerade aufgrund von gesellschaftlichen Annahmen zu normal* und anders* ist es wichtig, gesellschaftliche Verhältnisse nicht nur anhand einer Differenzkategorie zu betrachten. Die im Konzept der Heteronormativität beschriebenen Normen und Kategorisierungen müssen „im Kontext ihrer konstitutiven Verwobenheit mit anderen ungleichheitsgenerierenden Herrschaftsverhältnissen“ (38) begriffen werden, schreibt Christine M. Klapeer in dem Text: *Viel-falt ist nicht genug! Heteronormativität als herrschafts- und machtkritisches Konzept zu Intervention in gesellschaftlichen Ungleichheiten* (2015). Der Einfluss von Postcolonial Studies, Critical Race, Critical Whiteness, Queer Disability, Transgender Studies etc. hat dazu geführt, dass mit der Kritik an einem „heteronormativen Gesellschaftssystem eben nicht nur die Privilegierung von Heterosexualität, sondern auch die Privilegierung einer spezifischen *weißen*, bürgerlichen Heterosexualität zwischen zwei als ‚biologisch‘ different kategorisierten (‚gesunden‘) Körpern impliziert [wird]“ (Klapeer 2015, 38). In diesem Zitat lassen sich zum Beispiel Aussehen, Körper und Habitus als „Kategorien der Differenzerkennung“ (Abb. in Czollek/ Perko 2012) aufzeigen.

Der Begriff Intersektionalität hat seinen Ursprung im Schwarzen Feminismus (vgl. Chebout 2012). Die Juristin und Professorin Kimberlé Crenshaw zeigte in ihrem Aufsatz *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics* (1989) die rechtlichen Lücken der spezifischen Diskriminierung von Schwarzen Frauen auf. Die *Intersection* (deutsch: Kreuzung) soll nicht nur Mehrfachdiskriminierungen beschreiben, in diesem Fall als Frau Sexismus und als Schwarze Person Rassismus erleben zu müssen, sondern stellt eine Verstrickung mehrerer Diskriminierungsebenen dar. So schreibt Crenshaw: „[...] because the intersectional experience is greater than the sum of racism and sexism“ (Crenshaw 1989, 140). Crenshaw verdeutlicht dies mit der Metapher einer Straßenkreuzung. Die Position in der Mitte der Kreuzung ist die der Schwarzen Frau, wenn sich die Straßen, die die Diskriminierungsformen Rassismus und Sexismus symbolisieren, kreuzen. Crenshaw verdeutlichte am Beispiel von Gerichtsklagen Schwarzer Frauen das Fehlen einer intersektionalen Betrachtung innerhalb von Antidiskriminierungsgesetzen in den USA. Die Klägerinnen konnten sich auf juristischer Grundlage entweder auf Sexismus oder Rassismus als Diskriminierungskategorie beziehen. Im Fall der Anklägerinnen wurde ihre

spezifische Position nicht berücksichtigt. Die Klagen richteten sich unter anderem gegen den Konzern General Motors, bei dem bis 1970 Schwarze Frauen nicht beschäftigt wurden (vgl. Chebout 2012). General Motors auf Grundlage von Rassismus oder Sexismus zu verklagen war zwecklos, da General Motors sowohl Frauen (*weiße* Frauen) als auch Schwarze Personen (Schwarze Männer) beschäftigte. Dabei zeigte sich, dass *weiße* Frauen und Schwarze Männer im Vergleich zu Schwarzen Frauen Privilegien hatten, nämlich das Privileg *weiß* zu sein oder das Privileg ein Mann zu sein (vgl. Crenshaw 1989, 139). Die Situation verdeutlicht, dass Antisexismus häufig die *weiße* Frau und Antirassismus den Schwarzen Mann als Subjekt von Antidiskriminierungskämpfen vorsah. Die Metapher der Straßenkreuzung beschreibt auch, dass die Ambulanz (in dem Fall das Antidiskriminierungsgesetz) nur hilft, wenn die Ursache (hier: Rassismus oder Sexismus) klar benannt werden kann (vgl. Chebout 2012).

Queer Theory habe lange versucht durch Normkritik und Destabilisierung von Kategorien „herrschaftsasymmetrische Binaritäten als mögliche Felder von Identitätspolitik“ (Dietze et al. 2012) zu vermeiden. Daher wurde versucht „Intersektionalitätspositionen wie race, Klasse und Nation zu umgehen“ (ebd.). Queere Intersektionalität bzw. intersektionale Queerness kann und soll, meiner Meinung nach, dazu beitragen, sowohl den konstruktiven Charakter von binären Normalitätsvorstellungen aufzuzeigen und zu kritisieren als auch die Machtasymmetrie von Binaritäten mitzuberücksichtigen (vgl. ebd.).

Daher möchte ich mit dem Wissen um die Existenz mehrerer Dominanzverhältnisse, die intersektionale Diskriminierung hervorbringt, Heteronormativität als ein Instrumentarium zur „queeren Intervention“ (Dietze et al. 2012) erweitert begreifen. Heteronormativität soll nicht nur anhand der Kategorien Sex, Gender und Desire Herrschaftsverhältnisse untersuchen, sondern im besten Fall alle Diskriminierungsformen in seinem Zusammenspiel berücksichtigen. Geschlecht soll dabei als eine „intersektional und interdependent verbundene gesellschaftliche Kategorie [verstanden werden], die immer in und durch Wechselwirkung mit weiteren Kategorien wie ‚Rasse‘, Klasse, Nationalität, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter konstituiert wird“ (Fütty et al 2020, 20). In dieser Arbeit versuche ich aufzuzeigen, dass Diskriminierungen grundsätzlich gemeinsam haben, dass sie aufgrund und in Abgrenzung zu einer privilegierten Position bestehen. Diese privilegierte Position wird oft weder benannt noch in seiner Auffassung als normal* bzw. natürlich hinterfragt. Trotzdem muss ich hier anmerken, dass ich meinem Anspruch an Vollständigkeit und Berücksichtigung aller Differenzkategorien nicht

gerecht werden kann, da „für bestimmte Fragestellungen [...] immer bestimmte Differenzpunkte privilegiert werden müssen“ (Dietze et al. 2012).

3. Professionsverständnis: Persönlichkeit und Geschlecht

„Das berufliche Handeln in der Sozialen Arbeit wird durch einen reflexiven Einsatz der eigenen ‚Person als Werkzeug‘ verwirklicht“ (von Spiegel 2018, 9).

Schon seit den Anfängen der Sozialen Arbeit wurde neben dem fachlichen Wissen auch die Ausbildung eines beruflichen Habitus (früher: »sozialsittliche Persönlichkeitsbildung«) innerhalb des Studiums der Sozialen Arbeit gefordert (vgl. ebd., 65). Allerdings sei in den neu gegründeten Hochschulstudiengängen der Aspekt der Persönlichkeit in den Hintergrund gerückt, auch wenn es für die Praxis durchgängig relevant sei (vgl. ebd., 72). Von Spiegel zeigt in ihrem Buch *Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit* (2018) auf, wie die Schlüsselkompetenzen Flexibilität, Konfliktfähigkeit, Ganzheitliches Denken, Teamfähigkeit, Neugier, Eigeninitiative, Interesse, Kommunikationsfähigkeit und Durchsetzungsfähigkeit ohne den Einsatz der Person als Werkzeug nicht denkbar seien (vgl. ebd., 84). Im Folgenden stelle ich dar, inwiefern die Persönlichkeit ‚als Werkzeug‘ in der Sozialen Arbeit entscheidend ist und eingesetzt wird. Daran anknüpfend werde ich die Relevanz einer Auseinandersetzung von (eigenem) Geschlecht in der Sozialen Arbeit darstellen.

3.1 Persönlichkeit, ‚Person als Werkzeug‘ (von Spiegel) in der Sozialen Arbeit

Um zu veranschaulichen, inwiefern die Persönlichkeit der Fachkräfte „als Steuerungsinstanz für die Ausbalancierung der widersprüchlichen beruflichen Anforderungen“ (Gildesmeister 1983 in ebd., 74) entscheidend ist, erfolgt eine kurze Beschreibung beruflicher Anforderungen innerhalb der Sozialen Arbeit. Zu den Anforderungen an Fachkräfte gehört die Bewältigung beruflicher Widersprüche¹⁰. Diese Widersprüche verdeutlichen sich innerhalb des

¹⁰ Darunter fallen z.B. die Widersprüche von Hilfe und Kontrolle, Fremdbestimmung vs. Selbstbestimmung, menschliche vs. professionelle Beziehung, wissenschaftliches vs. hermeneutisches Verstehen uvm. (vgl. Gildesmeister in Heiner 2004, 28).

Doppelmandats: Zum einen sind Sozialarbeiter*innen dem Wohl der Adressat*innen und zum anderen dem „durch die Gesellschaft definierten Gemeinwohl und den gesellschaftlichen Normen“ (Heiner 2004, 21) verpflichtet. Häufig korrelieren die Aufträge der Adressat*innen mit der staatlichen Funktion, die Soziale Arbeit als Kontroll- und Auffanginstanz, erfüllen soll.

Entscheidend für die berufliche Identität ist die Klarheit über die berufliche Rolle (vgl. von Spiegel 2018, 93). Diese Rolle wird durch das Bewusstsein über folgende drei Dinge bestimmt: Durch das Bewusstsein über die Soziale Arbeit als intermediäre Funktion, über die doppelte Aufgabe der personalen und strukturellen Veränderung und über die Grenzen der Beeinflussbarkeit (vgl. Heiner 2004, 38). Sich seiner beruflichen Rolle und Funktionen bewusst zu sein ermöglicht seine eigene Position wahrzunehmen und aus dieser heraus, reflektierte Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. Entscheidend für die Fachlichkeit sei „die Art und Weise des Einsatzes ihrer Person fachlich begründen und berufsethisch rechtfertigen zu können“ (von Spiegel 2018, 75). Fachkräfte müssen also ihre Handlungen fachlich begründen und persönlich rechtfertigen können. „Hinter jeder Handlung steht eine Haltung und umgekehrt drückt sich jede Haltung in bestimmten Handlungen aus“ (von Spiegel 2018, 88). Daher wird im Berufsfeld verlangt, dass Sozialarbeiter*innen „ein Set beruflicher Haltungen“ (ebd., 83) zur Verfügung steht. Allerdings merkt von Spiegel hierbei an, dass es im Studium kaum Konzepte zu beruflichen Haltungen gäbe (vgl. ebd.). Berufliche Haltung zu erlangen verlangt daher viel eigene/persönliche Reflexion. Unter dieser Reflexion versteht von Spiegel unter anderem die Reflexion der eigenen Berufsmotivation, eigener Wertestandards und eigener Emotionen (vgl. ebd., 89). Die Kompetenzen der Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion sind zentral, sodass sich die Fachkräfte „in Kenntnis ihrer persönlichkeitsbedingten Fähigkeiten und deren Wirkungen als Werkzeug erfahren und als solches einsetzen“ (von Spiegel 2018, 74).

Reflexivität bedeutet dabei auch sich das eigene involviert sein in normative Machtverhältnisse bewusst zu machen, zu thematisieren und „für deren Funktionsweisen im Sinne eingespielter Mechanismen zu sensibilisieren und in ständiger Selbstreflexion dieser Mechanismen zu versuchen, sie zu minimieren“ (Hartmann 2020, 140). Dies beinhaltet eine Reflektion über heteronormative Diskurse, an denen Sozialarbeiter*innen mitbeteiligt sind. Genderreflexivität beinhaltet den normativen Zusammenhang von Sex, Gender und Desire (Kapitel 2.1) zu

reflektieren (vgl. Hartmann 2020, 147). Eine heteronormativitätskritische Perspektive kann daher als Faktor für die Professionalität von Sozialarbeiter*innen herangezogen werden.

3.2 Geschlecht in der Sozialen Arbeit

„Die Menschen, die die sozialen Hilfen planen, konzipieren und anbieten, sind keine geschlechterlosen Menschen, sondern im beruflichen Habitus sind das eigne Geschlecht wie auch andere Distinktionsmerkmale als Merkmale präsent- egal, ob gewollt oder nicht, ob bewusst oder nicht, ob methodisch reflektiert, gesteuert oder nicht, ob offensiv thematisiert oder tabuisiert, ob gut sichtbar auf der Vorderbühne oder versteckt auf der Hinterbühne. Der Prozess des „Doing Professional“, also der Prozess der Herstellung und Ausführung der beruflichen Rolle und Position- ist verschränkt mit dem Prozess des „Doing Gender“- dem Prozess der Herstellung und Ausführung des eigenen Geschlechts“ (Rose 2007, 18).

Geschlecht sei eine „Differenzvariable, die bei den Professionellen der Sozialen Arbeit selbst direkt präsent ist“ (Rose 2007, 26). Lotte Rose schreibt in ihrem Buch *Gender und Soziale Arbeit* (2007), dass Professionelle ihren Zielgruppen als Männer und Frauen gegenübertreten und als solche wahrgenommen werden (vgl. ebd., 18). Sie schreibt von „Projektionen und Gegenprojektionen zwischen Fachkräften und Klientel“ (ebd.). Das Buch wurde vor fünfzehn Jahren veröffentlicht, doch es ist nach wie vor keine Seltenheit, dass innerhalb einer Auseinandersetzung zu Geschlecht in der Sozialen Arbeit nur zwei Geschlechter berücksichtigt werden. Häufig beinhaltet eine Auseinandersetzung dann Geschlechterunterschiede. Mit meiner Arbeit möchte ich keinesfalls negieren, dass es strukturelle Geschlechterunterschiede (zwischen Männern und Frauen) gibt und diese, hin zu gleicher Bezahlung, Wertschätzung, Chancen etc. wichtig zu verändern sind. Privilegien und Diskriminierungen korrelieren maßgeblich mit Geschlecht. Lange Zeit wurde die Geschlechterfrage als Frauenfrage verhandelt (vgl. ebd., 31). Das hatte den Grund, dass die Benachteiligung der Frauen das Frau-Sein thematisieren musste, um geschlechtliche Verhältnisse aufzuzeigen. Frauen wurden zum Träger von Geschlechtlichkeit, während „Männer von ihrer eigenen Geschlechtlichkeit befreit [waren]“ (Rose 2007, 32). Daran anschließend passt es, wenn als Ausdruck von Individualisierung Themen nicht benannt werden (müssen), denn eine Benennung von Gender als Kategorie störe die Illusion einer „unabhängigen Selbst-Erzeugung“ (ebd., 28). Sich nicht in seiner Geschlechtlichkeit eingeschränkt und benachteiligt zu fühlen ist ein Privileg, dass nach wie vor viele

Männer und mittlerweile auch einige (primär *weiße*, heterosexuelle, able-bodied, etc.) Cis-Frauen erhalten.

Gender sei als „integrale Konzipierungs- und Reflexionskategorie in den Maßnahmen Sozialer Arbeit zu berücksichtigen“ (ebd., 18). Eine Reflektion von Geschlecht in der Sozialen Arbeit besteht bisher häufig im Verhältnis von Frau und Mann und hält eine binäre Geschlechtervorstellung aufrecht. Auch werden dadurch allein binäre und cis geschlechtliche Adressat*innen berücksichtigt. Für eine nachhaltige Veränderung von Geschlechterverhältnissen ist es zielführend, das Geschlechterwissen zu erweitern und von vornherein weitere Kategorien und Verhältnisse in die Analyse von Unterschieden miteinzubeziehen. Mein Beitrag wird sein, Perspektiven von Sozialarbeiter*innen aufzuzeigen, die ein binäres Geschlechterwissen erweitern können. Die Soziale Arbeit müsse immer überprüfen, wie sie selbst zu Ungleichheiten beiträgt (vgl. ebd., 19). Daher gilt es, innerhalb der eigenen Strukturen, Lücken aufzuzeigen.

Eine Untersuchung von Sozialer Arbeit und Geschlecht ist nicht nur aufgrund der Geschlechtlichkeit der Fachkräfte relevant. Geschlecht als Thema findet sich in sozialarbeiterischen Arbeitsprinzipien und methodischen Vorgängen wieder. Zum Beispiel gibt es geschlechtshomogene Arbeitsprinzipien. In Frauenhäusern galt und gilt die „Gleichgeschlechtlichkeit der Fachkräfte als essenzieller Fachstandard.“ (Rose 2007, 57). So können männliche Sozialarbeiter*innen nicht in Frauenhäusern arbeiten. Auch das Herstellen von geschlechtsspezifischen Angeboten im beispielsweise Offenen Kinder- und Jugendbereich wird als methodisches Vorgehen verstanden. Dadurch sollen Gemeinsamkeiten thematisiert und unterschiedliche Bedarfe aufgefangen werden. Dabei kommen geschlechtsspezifische Konzepte nicht um die kritischen Nachfragen herum, inwiefern sie adäquat Bedarfe abdecken oder Ausschlüsse produzieren. Vielen Einrichtungen ist die Notwendigkeit einer Erweiterung des Begriffs Frauen schlüssig. So etablierte sich vielerorts der Begriff FLINTA, der als Akronym für Frauen, Lesben, Inter-Personen, Trans-Personen, Agender-Personen, fungiert. Häufig wird FLINTA synonym für Frauen verwendet und verdeutlicht damit, dass eine Auseinandersetzung mit der Thematik nicht stattgefunden hat. Es handelt sich dabei nicht um Menschen, die als Frauen gelesen werden können. Etymologisch können FLINTA-Personen kein Geschlecht angesehen werden (mal abgesehen davon, dass »Geschlecht lesen« nicht besonders charmant ist). Gerade die vier

letztgenannten Kategorien können sowohl amab¹¹, afab oder adab Personen implizieren. Bei Gruppenbildung und spezifischen Angeboten braucht es daher einer deutlicheren Benennung, weshalb eine geschlossene Gruppenbildung relevant ist. Dabei hilft es, intersektionale Differenzkategorien genauso mit zu berücksichtigen und eine Zielsetzung des Gruppenangebots klar zu formulieren.

Geschlecht spielt in der Sozialen Arbeit eine entscheidende Rolle. Es gibt einen erhöhten Bedarf Geschlecht nicht nur innerhalb von Unterschieden zwischen Männern und Frauen zu verhandeln, sondern ein erweitertes Geschlechterwissen zu etablieren. An dieser Stelle erübrigt sich die Frage, weshalb ich mich als nicht-binäre*r Student*in der Sozialen Arbeit in meiner Thesis mit dieser Thematik auseinandersetze. Ich verfolge einen Einblick in berufliche und persönliche Herausforderungen und Positionen, die mir in meinem Arbeitsfeld begegnen können.

4. Das Begehren nicht diskriminiert zu werden

Im Folgenden werde ich drei Strategien (und Kombination aus diesen) zum Umgang mit Diskriminierungen darstellen. Ich möchte die folgenden Strategien Normalisierung, Dekonstruktion und Empowerment aufzeigen, um sie in Kapitel 6 als Analyseinstrument für die Auswertung und Vergleichbarkeit meiner Interviews anzuwenden. Die Begriffe greifen auf Mai-Anh Boger zurück, die in dem Buch Politiken der Inklusion (2019), anhand eines Trilemmas aufzeigt, inwiefern eine Kombination aus zwei Strategien die jeweils dritte Strategie ausschließt. Ich werde das Trilemma als solches nicht beschreiben, sondern die einzelnen und gemeinsamen Strategien aus dem Trilemma darstellen und sie für meine Analyse nutzbar machen. Mein Vorgehen wird folgendermaßen aussehen. Ich unterscheide zwischen der Strategie Normalisierung bzw. Nicht-Normalisierung. Normalisierungspolitiken (N) stelle ich zum einen im Zusammenhang mit der Strategie Empowerment (EN) und zum anderen mit der Strategie Dekonstruktion (ND) vor. Nicht-Normalisierungspolitiken stelle ich anhand des Zusammenhangs von Dekonstruktion und Empowerment (DE) und jeweils als einzelne Strategien (D) und (E) dar.

¹¹ a(m/f/d)ab steht für assigned (male/female/divers) at birth. Im Deutschen kann es übersetzt werden als: bei Geburt zugewiesenen (männlichen/ weiblichen) Geschlechtseintrag.

4.1 Normalisierungspolitiken (ND) und (EN)

Die Strategie der Normalisierung verfolgt das Ziel, Anderssein* zu normalisieren und als Andere* an den Strukturen teilzunehmen, indem sich an dem Normalen* orientiert wird: „Die Anderen* wissen, was die Majorität hören möchte und was die herrschenden Normalitäten* sind, denen es sich zu unterwerfen gilt“ (Boger 2019, 67). Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn über Integration, als Anpassung von Migrant*innen an den Normen der Mehrheitsgesellschaft, gesprochen wird.

Das Begehren der Normalisierung zielt auf Teilhabe und Gleichstellung innerhalb ökonomischer, rechtlicher und gesellschaftlicher Strukturen ab. Die Strategie von Normalisierung verfolgt, sich in etablierte politische Systeme einzugliedern und dort (bestenfalls) Veränderungen zu erzielen (Boger 2019, 60).

Dabei gibt es zwei Ansätze bei denen die Strategie der Normalisierungspolitik, entweder mit der Strategie von Empowerment (NE-Politik) oder Dekonstruktion (ND-Politik), verknüpft ist.

Normalisierung und Dekonstruktion (ND):

Bei der ND-Politik ist das Begehren, nicht als Andere* wahrgenommen zu werden, leitend. Dabei soll das Individuum und nicht ein „kollektivierte[r] politische[r] Körper im Zentrum [stehen]“ (ebd., 104). Dadurch werden keine gemeinsamen Erfahrungen formuliert und Unterschiede der Privilegien und Positionen werden negiert und ignoriert. Es wird eine neue Gesellschaft entworfen, die nur aus vielfältigen Individuen besteht und in der jegliche Veränderungsprozesse aufgehoben sind (vgl. ebd., 104). Während Vielfalt und »Diversity« von Individuen gefeiert wird, wird nicht über „Machtverhältnisse und politische relevante Differenzlinien“ (Boger 2019, 116) gesprochen“. Folglich werden z.B. materielle Differenzen nivelliert und damit (Klassen-) Verhältnissen ignoriert (vgl. ebd., 107).

Empowerment und Normalisierung (EN):

Bei einer EN-Politik wird gefordert, dass Andere* an der Normalität* teilnehmen dürfen (vgl. ebd., 83). In diesem Fall bleibt die Kategorisierung von Normal* und Andere* bestehen und bedeutet sogar eine Verhärtung dieser dichotomen Kategorien (vgl. ebd., 83). Dabei wird nicht nur reproduziert, wer die Anderen* sind, für die eine Teilhabe gefordert wird, sondern auch „was/ wer als normal* gilt und dass diese Normalität begehrenswert sei“ (ebd., 85). Um an

der Normalität* teilzunehmen, die als erstrebenswert gilt, braucht es die Kategorie der Anderen*. Dadurch werden gemeinsame Erfahrungen von Diskriminierung aufgezeigt, um strukturelle Veränderungen zu fordern (Stichwort: Empowerment). Durch das Benennen von Diskriminierungen von Gruppen kann gezielt Förderung beansprucht werden. Dabei besteht allerdings die Gefahr, dass die Anderen* als defizitäre Gruppen betrachtet und verallgemeinert werden, damit eine „Förderungsbedürftigkeit“ nachgewiesen werden kann (vgl. ebd., 102f).

In beiden Fällen gilt es, sich den herrschenden Normalitätsvorstellungen anzupassen, diese für erstrebenswert zu halten und sie weder zu kritisieren noch infrage zu stellen (ebd., 67). Ein Vorteil der Normalisierungsbestrebungen ist jener, dass durch die Anknüpfung an etablierte Institutionen über ökonomisches, soziales oder symbolisches Kapital verfügt wird, wodurch eine Reichweite geschaffen und eine breite Masse erreicht werden kann. Veränderung von Gesetzen, wie z.B. die »Ehe für alle« oder die Einführung der Geschlechtskategorie »divers« sind dafür Beispiele. Die Bestrebungen sich an Normalitätserwartungen anzupassen bringt allerdings eine „integrierende Spaltung“ (Boger 2019, 75), eine Spaltung und Hierarchisierung der Anderen*, mit sich. Gerade jene, die von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind, haben es schwieriger den Normalitätsvorstellungen* zu entsprechen, solange diese Normalität* rassistisch, sexistisch, ableistisch, etc. ist. Sie werden weniger Repräsentant*in einer Erfolgsgeschichte »es geschafft zu haben« sein. Die Normalitätsvorstellungen werden nicht hinterfragt, stattdessen wird eine Teilhabe an der Normalität* angestrebt.

4.2 Non-Normalisierungspolitiken (DE)

Es gibt verschiedene Wege und Motivationen, die zu einer Abwendung des Begehrens von Normalisierung folgt. Entweder verzichtet mensch¹² freiwillig auf Normalisierung, hatte niemals eine Chance darauf oder leistet „aktiv Widerstand gegen eine aufgenötigte Normalisierung“ (Boger 2019, 133). Gerade letzteres lässt sich in der Bestrebung einer DE-Politik aufzeigen. Eine DE-Politik verfolgt die Strategie aus Dekonstruktion und Empowerment. Es geht dabei um den Versuch, sich Begriffe wiederanzueignen und sie positiv zu besetzen. „Was unter den Augen eines normalistischen Regimes ein ‚Nachteil‘ oder eine ‚Abweichung‘ war, soll ein positives Verständnis gewinnen und zur wiederangeeigneten Eigenheit werden“ (ebd., 23)

¹² mensch (kleingeschrieben) ist eine geschlechtsneutrale Alternative zu man.

Hierbei ist Empowerment und Dekonstruktion von Bedeutung. Diese Begriffe werden im Folgenden dargestellt.

4.2.1 Dekonstruktion (D)

Dekonstruktion kann als Oberbegriff verwendet werden für „alle Herangehensweisen (...), die darauf zielen, herrschaftstragende Dichotomien wie z.B. ‚Schwarz-weiß‘, ‚behindert-nichtbehindert‘, ‚Mann-Frau‘ in ihrer Versteinerung und Hierarchisierung aufzulösen“ (Boger 2019 76). Es geht dabei um eine „Verschiebung von Bildern und sprachlichen Bezeichnungspraxen“ (vgl. ebd.). Eine Verschiebung verläuft häufig durch »Zerstörung« von Kategorien, die zu einer „widerstandslose[n] Bedeutungsentleerung“ (Boger 2019, 78) führen, wenn ihnen kein Gegenentwurf folgt (vgl. ebd.). Kritik an Dekonstruktion ist dann angebracht, wenn nur über eine andere Welt nachgedacht wird, anstatt die Welt auch dahin zu verändern (vgl. ebd., 82).

4.2.2 Empowerment (E)

Empowerment verfolgt das Ziel, Unterschiede wahrzunehmen und Ungleichheit anzuerkennen (ebd., 39). „Um politische Forderungen zu stellen, braucht es die Konstruktion einer solidarischen Gruppe, die für diese Forderungen eintritt“ (Boger 2019, 42). Ein strategischer Essentialismus (anlehnend an Spivak) veranschaulicht, dass es darum geht, „aus partikularen Interessen einzelner Subjekte ein gemeinsames Begehren eines kollektiven Körpers zu machen“ (ebd.). Hier bleibt die Herausforderung, dass eine strategische Gruppenidentität nicht selbst Ausschlüsse oder Diskriminierungen hervorbringt (vgl. ebd., 53). Das kann passieren, wenn Menschen aufgrund eines Merkmals zu einer Gruppe zusammengefasst werden und dabei sowohl Mehrfachdiskriminierungen und Hierarchien innerhalb der Gruppe unberücksichtigt bleiben, also auch Menschen von vornherein nicht berücksichtigt werden, deren Merkmal unsichtbar(er) ist. Dies kann bei Behinderung, Geschlechtsidentität, Religion, usw. der Fall sein. Von diesen Menschen wird dann verlangt, dass sie sich selbst *verändern*, um als Betroffene*r wahrgenommen zu werden (ebd., 55). Um Ausschlüsse zu minimieren kann es helfen, wenn ein bestimmtes Ziel verfolgt wird. So kann themenzentriert anstatt differenzkategorienzentriert gearbeitet werden (ebd., 44). Durch Anerkennung von Andersheit* und Erzählungen anderer* Geschichten können Individuen, die von Diskriminierung betroffen sind,

Repräsentation und Identifikation erlangen (ebd., 57). Dabei soll die Repräsentation von Gruppen immer wieder neu legitimiert und auf falsche Universalismen überprüft werden (ebd.). Außerdem sollte offengelassen werden, wer sich mit welchen Erfahrungen identifizieren kann, um dies nicht (allein) an Körpern festzumachen (ebd.).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die DE-Politik meistens über weniger ökonomisches und symbolisches Kapital verfügt, da sie sich außerhalb von etablierten Strukturen orientiert und daher eine prekäre Strategie darstellt. Allerdings verfügt sie über viel Potential Verhältnisse anders zu denken, indem Normalitätsvorstellungen hinterfragt werden. Es reicht allerdings nicht aus dies innerhalb von kleinen Kontexten zu tun, sondern die Anforderung muss bestehen, strukturelle Veränderungen anzustreben.

5. Empirie: qualitative Forschungsmethode

Zur Einordnung und Nachvollziehbarkeit meiner Forschungsergebnisse werde ich im folgenden Schritt meinen Forschungsweg transparent machen (vgl. Lamnek/ Krell 2016, 59). Dazu teile ich mein Vorgehen in die Abschnitte Vorbereitung (5.1), Durchführung (5.2) und Bearbeitung (5.3) ein. Die Auswahl der Interviewform wird in Kapitel 5.1 angesprochen und in Kapitel 5.2 konkretisiert, aufgrund dessen, dass sich bei der Durchführung meines 1. Interviews, das ich als Probeinterview einordne, meine Interviewform änderte. Ich werde darin das problemzentrierte Interview vorstellen, welches sich für meine Forschungsmethode eignet, jedoch auch nicht vollständig greift. In Kapitel 5.3 werde ich meine Codes darstellen, anhand derer ich meine Interviews ausgewertet habe.

5.1 Vorbereitung

Qualitative Forschung zielt „auf die Entschlüsselung subjektiver Aussagen und darin enthaltender, verallgemeinerungsfähiger Aussagetypen [hin]“ (Lamnek/ Krell 2016, 55). Mithilfe von qualitativen Interviews möchte ich subjektive Aussagen über die Erfahrungen als transgeschlechtliche*r Sozialarbeiter*in generieren und gleichzeitig Gemeinsamkeiten aufgrund von bestehenden Strukturen ausfindig machen. Meine Ergebnisse für die Forschung habe ich durch Einzelinterviews generiert. Qualitative Interviews bieten sich an, um innerhalb einer „Kommunikationssituation“ (Helfferich 2011, 9) die Subjektivität der Beteiligten einzufangen (vgl. ebd.). Ein qualitatives Interview ist ein gemeinsamer Interaktionsprozess zwischen Interviewer*in und interviewter Person (Erzählperson), wobei die Form des Interviews variieren kann (ebd., 12). Zu den gebräuchlichsten Interviewformen zählt das narrative, problemzentrierte und Leitfaden Interview (ebd., 16). Diese Interviewformen unterscheiden sich durch den Grad der Strukturierung und die Art der Offenheit der Fragen. Bei einem narrativen Interview wird versucht, durch einzelne Erzählaufforderungen die Person zum Reden zu bringen. Dabei wird auf biografische Erzählungen gesetzt, die Themen hervorbringen, anstatt sie vorgeben. Vorteil davon ist es, herauszubekommen, welche Themen bei der Person wichtig sind. Bei einem problemzentrierten Interview wird der Fokus auf ein konkretes Problem gelenkt. Mithilfe einer Fragensammlung können vorformulierte Fragen, wie auch spontane Fragen gestellt werden (ebd., 36). Ein Leitfaden-Interview stützt sich auf einen Leitfaden, in dem

vorformulierte Fragen enthalten sind. Diese Fragen können standardisiert oder flexibel gestellt werden (ebd.). Die Basis aller qualitativen Interviewtypen ist eine Grundhaltung von Offenheit und Wertschätzung für die Erzählperson, sowie die Zurückstellung eigener Deutungen und Selbstreflektion und die Fähigkeit zum Zuhören (ebd., 12, 17). Alle drei genannten Interviewformen unterscheiden sich von Interviewformen, die als Arbeitsbündnis, an dem gemeinsam gearbeitet wird, angelegt sind (ebd., 41, 43).

Für mich stellte sich heraus, dass eine klare Trennung der genannten Interviewformen nicht funktionierte und sich innerhalb meines Forschungsprozesses eine Mischform aus narrativem, problemzentrierten und Leitfaden Interview ergab. Ich startete mit der Annahme ein teil-narratives Interview durchführen zu wollen. Dabei stellte sich heraus, dass ich mein Interview stärker durch einen Leitfaden strukturieren und meine Fragen problemzentrierter gestalten möchte.

5.2 Durchführung

Bei meinem ersten Interview versuchte ich anhand einer erzählgenerierenden Frage meine*n Interviewpartner*in zum Erzählen zu bringen. Anfänglich wollte ich auf ein systematisches Abfragen verzichten und dachte „durch ein freies Erzählen von Geschichten zu subjektiven Bedeutungsstrukturen [zu] gelangen“ (Mayring 2016, 73). Ich wollte herausfinden, ob die Kategorie Geschlecht für meine Interviewpartner*innen eine Relevanz in deren privater und beruflicher Biografie hat. Dafür bot sich das narrative Interview als Methode an. Bei der Durchführung des Interviews mit Elia merkte ich allerdings, dass meine Frage „Wie war dein Weg in die Soziale Arbeit und wie sind deine Erfahrungen innerhalb der Sozialen Arbeit unter dem Aspekt deiner Geschlechtsidentität“ zu offen war und ich bereits während des Interviews diese Frage zu mehreren Fragen präziserte. Im Nachhinein ordne ich dieses Interview als Probeinterview ein. Probeinterviews können dazu dienen, „die Verständlichkeit und Sinnhaftigkeit des erstellten Gesprächsleitfadens zu überprüfen und gegebenenfalls zu verändern“ (Lamnek/ Krell 2016, 48). Mein Gesprächsleitfaden änderte sich nach dem ersten Interview nochmal deutlich, sodass ich meine Interviewform, von einem teil-narrativen zu einem problemzentrierten Interview änderte.

Problemzentriertes Interview

Das problemzentrierte Interview (PZI) wurde in den 1980er Jahren von Andreas Witzel entwickelt (vgl. Misoch 2015, 71). Das Ziel dabei ist es „subjektive Sichtweisen oder Sinnkonstruktionen von Individuen im Hinblick auf ein bestimmtes gesellschaftliches relevantes Thema („Problem“) zu untersuchen, um abschließend zu einer Theoriegenerierung zu gelangen“ (ebd.). So sollen sowohl subjektive Aussagen über bestimmte Lebensbereiche gesammelt werden, als auch aus diesen Aussagen „kollektive, also allgemein gesellschaftliche Verhaltensmuster entdeckt werden“ (Lamnek/ Krell 2016, 41). In einem problemzentrierten Interview werden induktive und deduktive Schritte miteinander verbunden. Dabei kommt es zu einem zyklischen Vorgehen, indem „theoretisches Vorwissen [und] im Projekt neu gewonnen[es] Wissen“ (ebd.) verknüpft werden. Mein Forschungsinteresse bezieht sich auf die Frage, inwiefern Heteronormativität und binäre Cis-Geschlechtlichkeit als ein Problem für transgeschlechtliche Sozialarbeiter*innen im Arbeitsfeld auftaucht. Geschlechtliche Normativität im Arbeitskontext, im Speziellen in der Sozialen Arbeit, galt es dabei als Problem zu untersuchen.

Ein problemzentriertes Interview eignet sich, um eine „methodische Kombination aus narrativen und nachfragenden Elementen innerhalb eines Leitfadeninterviews“ (Misoch 2015, 77) zu ermöglichen. So konzentrierte ich mich auf fünf Fragen, die ich in einem Gesprächsleitfaden zusammenstellte. Ich hatte demnach eine „Fragesammlung in einem Leitfaden als Hintergrundkontrolle“ (vgl. Helfferich 2011, 36). Ein Gesprächsleitfaden dient als Orientierungsrahmen und zur Gesprächsstütze (vgl. Lamnek/ Krell 2016, 42). Der Leitfaden verschaffte mir eine Struktur, an die mich halten konnte, ohne darauf begrenzt zu sein. Ich nutzte während der Durchführung der Interviews die Möglichkeit des konkreten Nachfragens oder stellte auch neue Fragen, die sich bei mir situationsbedingt ergaben.

Anlehnend an Phillip Mayrings *Einführung in die qualitative Sozialforschung* kann ich meinen erstellten Leitfaden in drei Teile ordnen (vgl. Mayring 2016, 70). In meinem Leitfaden war zu Beginn eine allgemein gehaltene Einstiegsfrage zu dem persönlichen Werdegang in die Soziale Arbeit vorgesehen. Diese Frage lehnte sich an meine ursprünglich erzählgenerierende Frage an. Anschließend erfragte ich konkrete Themenschwerpunkte wie die Rolle der Geschlechtsidentität, Erfahrungen innerhalb der Sozialen Arbeit in Bezug auf das eigene Geschlecht und den Umgang mit den Erfahrungen. Die letzte Frage auf meinem Leitfaden bezog sich auf Wünsche für das Arbeitsfeld. Es erwies sich als hilfreich vor Beendigung des Interviews nachzufragen, ob die interviewte Person noch etwas sagen möchte. Daher etablierte sich die

abschließende Frage, ob es noch etwas gäbe, was der Person wichtig sei zu erzählen. Dies ermöglichte den zu interviewten Personen Themen anzusprechen, nach denen ich nicht gefragt hatte, ihnen jedoch in dem Kontext wichtig waren zu erwähnen (vgl. Lamnek/ Krell 2016, 47).

Nach dem Interview gab ich den interviewten Personen noch einen Kurzfragebogen (siehe Anhang), der Fragen zu Namen, Arbeitsfeld, Geschlechtsidentitäten, verwendete Pronomen, weitere für sie relevante Kategorien erhielt. Dieser Kurzfragebogen dient mir als (sozialer) Hintergrund zur Einordnung und Analyse des Gesprächs (vgl. Lamnek/ Krell 2016, 42).

Allen interviewten Personen legte ich vorab mein Untersuchungsinteresse, über Erfahrungen von Trans-Sozialarbeiter*innen in Hamburg zu forschen, offen (vgl. Lamnek/ Krell 2016, 45). Die Kriterien für die Auswahl meiner Interviewpartner*innen waren a), dass sie als Sozialarbeiter*in arbeiten und b) sich transgeschlechtlich (binär oder nicht-binär) verorten. Ich führte vier Interviews durch, wovon ich das erste Interview (Elia) als Probeinterview Interview einordne und den drei weiteren Interviews ein Leitfaden (siehe Anhang) zugrunde liegt. Alle Interviews fanden persönlich und in Hamburg statt. Zwei Interviews fanden in einer Umgebung statt, die meinen Interviewpartner*innen vertraut war und zwei Interviews an einem mir vertrauten Ort.

5.3 Bearbeitung

Nach anschließender Verschriftlichung meiner Tonbandaufnahme erstellte ich zur Auswertung und Bearbeitung der Interviews ein Codierungssystem. Ich stellte, anlehnend an meinen Leitfaden, die vier folgenden Codes mit Unterkategorien auf. **Code 1: Erfahrungen**, a) mit Adressat*innen, b) mit Klient*innen. **Code 2: Geschlecht**, a) Persönlichkeit und Profession, b) persönlicher Umgang, c) Rolle der Geschlechtsidentität. **Code 3: Berufsfeld**, a) Wünsche/Veränderungen, b) Potentiale für Berufsfeld, c) persönliche Motivation für die Soziale Arbeit. **Code 4: Kategorien**, a) Passing, b) Rassismus, c) Körper, d) Misogynie, e) Alter. Des Weiteren analysierte ich die Interviews mithilfe des Dilemma Dreiecks von Mai-Anh Boger (siehe Anhang). Daraus ergab sich eine Übersicht zu persönlichen und gesellschaftlichen Strategien für den Umgang mit Herausforderungen in Bezug auf Trans*-Geschlechtlichkeit in der Sozialen Arbeit. Meine Ergebnisse werde ich im Folgenden Kapitel darstellen.

6. Untersuchung: Trans-Sozialarbeiter*innen in der Praxis

Meine Interviewpartner*innen sind Elia, K., Wallie und S.¹³. Alle sind oder waren als Sozialarbeiter*in oder Sozialpädagog*in tätig. Elia arbeitet in einer Berufsschule und unterstützt junge Menschen in der Ausbildungsvorbereitung. K. hat über zwanzig Jahre in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit gearbeitet. Wallie arbeitet in einem Jugendzentrum und S. arbeitet in der ambulanten Familienhilfe. Die Arbeitsplätze befinden sich in Hamburg und Umgebung. Ich verwende die Pronomen, die mir die Interviewpartner*innen genannt haben. Wenn es mehrere sind, dann werde ich mehrere aufführen. Elia definiert sich als genderqueer oder genderfluid und benutzt alle Pronomen¹⁴. K. definiert sich als nonbinär und verwendet sie/ ihr und they/ them Pronomen. Wallie definiert sich als agender und nicht-binär* und verwendet keine Pronomen und S. definiert sich als nicht binär und verwendet keine und dey Pronomen.

6.1. Umgang und Erfahrungen im Arbeitskontext mit Geschlecht

Im Folgenden werde ich Erfahrungen meiner Interviewpartner*innen in Bezug auf deren Geschlecht im Arbeitskontext darstellen. Sie berichteten von unterschiedlichen Erfahrungen mit Kolleg*innen und Adressat*innen. Vorab werde ich darstellen, welchen persönlichen Umgang die Interviewpartner*innen mit ihrer Geschlechtlichkeit im Arbeitskontext haben.

6.1.1 Persönlicher Umgang mit Geschlecht

Zu Beginn einer neuen Begegnung stellt sich Elia mit Vornamen und Pronomen vor. Elia tritt in ihrer*seiner Geschlechtsidentität als genderqueere/ genderfluide Person sehr selbstbewusst auf und geht mit Kolleg*innen und Klient*innen zum Thema Geschlecht in Auseinandersetzungen. Innerhalb des Studiums hat sich Elia mit Geschlechtlichkeit und pädagogischem Handeln auseinandergesetzt (vgl. Transkript Elia 220628, Absatz 22). Die Auseinandersetzung erfolgte aus persönlichem Interesse, indem Elia eigene Schwerpunkte in Hausarbeiten setzte. Elia hat „[es] wenig erlebt, dass [...] im Studium thematisiert wurde, wie die eigene

¹³ Ich verwende Synonyme und Anfangsbuchstaben von meinen Interviewpartner*innen, jeweils so wie es mit den Personen abgesprochen wurde. Außerdem verwende ich die Selbstbezeichnung in der Schreibweise, wie sie im Kurzfragebogen angegeben wurde.

¹⁴ Ich werde sie*er oder er*sie Pronomen verwenden.

geschlechtliche Identität als Beziehungskomponente mit in die Arbeit eingebracht wird“ (Elia, 26). Für Elia kann Geschlecht eine wichtige Kategorie im Beziehungsverhältnis sein (vgl. ebd., 28). Die Relevanz der Kategorie ist für Elia allerdings, je nach Funktion und Rolle, die Elia in einer Situation einnimmt, unterschiedlich (ebd.). Manchmal spielen andere Kategorien eine größere Rolle, wie zum Beispiel race oder Alter (ebd.). Elia betont, dass es eine Vielzahl von Kategorien gibt, die ein berufliches und persönliches Setting mitbestimmen (ebd., 28). Elia fühlt sich aktuell sehr wohl mit seiner*ihrer geschlechtlichen Identität (ebd., 30). Es gab Phasen, in denen Geschlecht für Elia eine größere Rolle gespielt hat und dann wieder weniger: „[N]e lange Zeit war das einfach sehr viel Thema und jetzt bin ich [...] irgendwie fein damit und ähm, bin froh, dass auch andere Sachen mehr Thema sind (ebd., 88). „[Z]um Thema gemacht wird es sowieso, wenn ich raus gehe (lacht)“, (ebd., 90), erzählte Elia. Elia war sich bewusst, dass der selbstgewählte Name zu Irritation führen würde als er*sie sich für den Namen entschieden hat (ebd., 34). Elia erzählt, dass es schon immer eine Praxis von Leuten gab, die Namen für sich verwendet haben und sich dadurch die geschlechtliche Konnotation der Namen gesellschaftlich verändert habe (ebd., 34). So hat es Elia gemacht: „ich nehm‘ einfach den Namen, der mir gefällt und dann gibt’s Irritation“ (ebd., 34).

S. tritt in deren Team und Träger als nicht binäre Person auf. Dey hatte das Jugendamt, deren Träger und Kolleg*innen über eine E-Mail über deren Geschlechtsidentität informiert und in die Signatur deren Pronomen geschrieben. Seither setzt sich S. aktiv dafür ein, dass sich der Träger mit geschlechtlicher Vielfalt auseinandersetzt. Dazu gestaltet dey Broschüren zur gendergerechten Sprache mit. Der Umgang mit unterschiedlichen Geschlechtern und Pronomen ist im Team für S. noch nicht zufriedenstellend. Deshalb ist S. froh, wenn trans geschlechtliche Klient*innen bei dey landen und sich dann nicht erklären müssen (Transkript S. 220810, Ab. 26). Im Kontakt mit deren Klient*innen, also unterstützungsbedürftigen Familien, entscheidet S. je nach Situation, was dey über sich erzählt. Wenn das Thema Nicht-Binarität bekannt sei, dann thematisiert es S. auch in den Familien, ansonsten hat S. den Anspruch an deren Arbeit sich als Person zurückzunehmen, wenn es die Situation verlangt. S. fürchtet, dass die Thematisierung von deren Geschlechtsidentität, im Umgang mit Klient*innen, zu viel Raum einnehmen könnte und sagt, dass dey „als Person ja eigentlich nicht so ne große Rolle spielen und eher so ne Projektionsfläche [...] und ne Unterstützung [sein soll]“ (ebd., 8). S. begründet es

damit, dass cis männliche Kollegen häufig viel Raum einnehmen und mansplainen¹⁵ würden und sich S. dabei denkt, dass es bei der Frage um die Unterstützung der Klient*innen weniger um einen selbst gehen sollte (vgl. ebd., 10).

Wallie hat schon längere Zeit in einem Jugendzentrum gearbeitet, ohne dass die Jugendlichen und Wallies Kolleg*innen wussten, dass Wallie nicht-binär* ist. Wallie hatte Angst, dass Wallie nicht ernst genommen wird und zusätzlich die ganze Aufklärungsarbeit übernehmen müsste (vgl. Transkript Wallie 220802, Ab. 14). Erst als „dieses ganze Anreden als Frau halt sehr, also so doll gestört hat, dass es nicht mehr ging“ (ibd., 14) hat es Wallie im Team und gegenüber den Jugendlichen erzählt. Wallie musste erstmal herausfinden, welche Label Wallie für sich verwendet (vgl. ebd., 4). Seit Wallie gemerkt hat nicht cis geschlechtlich zu sein, spielt es für Wallie eine Rolle die eigene Geschlechtlichkeit zu thematisieren. Wallie geht mit Leuten ins Gespräch, wenn Leute Wallie ein binäres Geschlecht zuschreiben und sieht darin die Möglichkeit, gerade bei den Jugendlichen „das binäre Geschlechterdenken [...] noch so’n bisschen aufzubrechen“ (ibd., 4). Wallie spricht davon, dass es Wallie mal mehr, mal weniger stört misgendert zu werden und der Umgang damit unterschiedlich sei (vgl. ebd., 32): „[W]enn’s zu viel für mich ist, dass ich dann schon auch einfach dazu was sage“ (ibd., 32). Wallie leistet im Jugendclub seit ein paar Jahren viel Aufklärungsarbeit zu sexueller Bildung. Zum Beispiel hat Wallie Menstruationsartikel in alle Toiletten gestellt und damit einen Raum geschaffen, über Körper und geschlechtliche Zuschreibungen zu sprechen (vgl. ebd., 32).

K. arbeitete lange Zeit in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit und hat viel Abwertung in Bezug auf ihren*their Genderausdruck erlebt. K. sieht sich aus einer anderen Generation für die eine Selbstbenennung als nonbinär noch nicht selbstverständlich ist. K. hat sich den Jugendlichen gegenüber nicht als nonbinär benannt. Die Rolle von Geschlecht hat sich für K. innerhalb der Jahre verändert und mit Mitte zwanzig eine andere Rolle gespielt als heute (vgl. Transkript K. 220803, Ab. 8). K. berichtet, dass sie*they sich angewöhnt hatte, den „Weg des geringeren Widerstands“ (ibd., 24) zu gehen. K. rasierte sich zum Beispiel die Haare, damit die dunklen Haare beim Baden nicht thematisiert wurden (vgl. ebd.). Über die Jahre hinweg sei K. allerdings „unangepasster geworden und [ihr*their] Fell dicker“ (ibd.). Humor war immer ihr*their bestes Werkzeug, doch gab es auch Tage, „da nervts einfach nur und es ist [...]

¹⁵ Das Wort entstammt aus den Wörtern man und (to) explain und beschreibt das Erklären von Männern über einen Gegenstand, von dem sie ausgehen, dass sie mehr als ihr, meistens weibliches, Gegenüber, wissen.

obwohl man es schon tausendmal gehört hat und auch, trotzdem irgendwie auch verletzend“ (ebd.). Das Wort queer gab es nicht, als K. Teenager*in war (vgl. ebd., 30). K. ist manchmal auch ein bisschen neidisch auf eine jüngere Generation, für die Begriffe und Selbstbeschreibungen selbstverständlicher sind als es für K. war und nach wie vor ist (ebd.): „[Es] gibt Wörter zu meinem Dasein (lacht). Ich bin oftmals gar nicht alleine (lacht). Ähm, aber dass ich sozusagen so ne Begrifflichkeit wie äh nicht-binär verwende, das ist mh, das ist verhältnismäßig jung“ (ebd., 34). K. ist noch vorsichtig Begriffe für ihr*their Geschlecht zu verwenden, weil K. „gar nicht so ne Außenwirkung [...] damit erzielen will“ (ebd.). K. sieht sich damit noch aus einer anderen Generation, die ihren Sprachgebrauch und Habitus „quasi wie so mit der Mehrheitsgesellschaft lernen [musste]“ (ebd., 30). Wenn Menschen innerhalb von Vorstellungsrunden ihre Pronomen benennen, bringt das K. unter Druck. K. denkt sich dann: „[W]as mach ich denn jetzt, weil »Sie« ist eigentlich falsch und eigentlich will ich auch nicht, dass Menschen mich so sehen, auf der anderen Seite kann ich doch jetzt nicht so tun, als hätte ich, also ich hab das ja nie, ich hab’s ja nie ausformuliert, was mach ich denn jetzt (lacht)“ (ebd., 50). K. sah sich selbst noch nie als Frau, betont im Interview wiederholend, dass „am Ende [...] die Gesellschaft [K.] zur Frau [macht]“ (ebd., 52). In der Benennung war K. eher schüchtern, in ihrem*their Ausdruck allerdings nie (vgl. ebd., 38). K. hat viel Abwertung und negative Kommentare erlebt, weil K.’s Gender Ausdruck als Abweichung einer Geschlechter-Normativität bewertet wurde. K. kann mittlerweile selbstbewusst sagen: „[N]irgendwo steht geschrieben, dass ich anders sein muss und das ist verdammt nochmal in Ordnung so“ (ebd., 38).

Im Folgenden werde ich Erfahrungen zusammentragen, die meine Interviewpartner*innen über den Umgang mit Kolleg*innen und Klient*innen berichteten.

6.1.2 Erfahrungen mit Kolleg*innen

Elia beschreibt sein*ihre Arbeitsteam als offen und wohlwollend und betont, dass es Kolleg*innen gibt, die queere Lebensrealitäten teilen. Trotzdem kommt es vor, dass Elia misgendert wird (vgl. Elia, Ab. 56). Gerade bei einem Kollegen, der sehr binär von „Mädels machen das und die Jungs das“ (ebd.) spricht und darin sehr verhaftet sei, kommt es häufiger vor, dass Elia misgendert wird und das immer wieder ansprechen muss (vgl. ebd.). Beim Telefonieren mit Mitarbeiter*innen von offiziellen Stellen, die Elia noch nicht kennen, passiert es, dass diese nochmal nach dem Namen von Elia nachfragen, und dann irritiert antworten, dass „die Mail

doch von Frau *Nachname* [war]“ (ebd., 34). Die Gesprächspartner*innen zeigen sich irritiert, weil sie die Stimmlage und den Namen nicht zu einem (binären) Geschlecht zuordnen können. Die Gesprächspartner*innen schließen vorab, aufgrund des Vornamens, der weiblich konnotiert ist, zu der Geschlechtskategorie Frau. In solchen Situationen sei es dann „ne ständige Erklärbarkeit (...) und da bin ich da mal mehr oder weniger ähm müde wie viel ich das mache oder einfach setze, ab wann ich sozusagen Leute darauf hinweise“ (ebd., 36). Je nach Kontext benutzt Elia unterschiedliche Vokabeln, um sich vorzustellen. „Ich sag den meisten nicht, hey ich bin äh genderqueer ähm, sondern ich sag dann eher, ich identifiziere mich nicht als Mann oder als Frau oder mein Geschlechtseintrag ist divers.“ (ebd.). Das seien Sachen, die Leute schonmal gehört haben. Divers ist für Elia nur ein „staatlich bürokratischer Eintrag“ (ebd.) und nicht seine*ihre Identität, trotzdem sei es eine Kategorie, die im Alltag, zum Beispiel beim Ausfüllen von Formularen, hilfreich sein kann (vgl. ebd.). Gerade weil das System oft binär strukturiert ist, kann die Kategorie »divers« den Alltag vereinfachen.

K. beschreibt, dass es in ihrem*their Team sehr viel Bewusstsein für spezifische Diskriminierungslagen gäbe und sich K. im Team unterstützt und gesehen fühlte (vgl. K., 20). Die Kolleg*innen von K. waren immer sehr reflektiert und begegneten K. mit viel Wertschätzung (vgl. ebd., 20). Außerdem hat K. unter den Kolleg*innen viel Rückhalt und Unterstützung erfahren (ebd.).

Wallie berichtet von guten und herausfordernden Erfahrungen im Team. Wallie fühlte sich von einer Kollegin sehr unterstützt. Diese hatte, nach Wallies Outing, in einer Teamsitzung angesprochen, dass das Konzept der Einrichtung verändert werden müsste, dahingehend, dass nicht davon auszugehen ist, dass alle Menschen cis geschlechtlich sind (vgl. Wallie, 18). Denn die Tatsache, dass sich Wallie erst nach zwei Jahren geoutet habe, gezeigt hätte, dass der Raum dafür nicht sensibel war (ebd.). Die Aufklärungsarbeit zu Nicht-Binarität hatte die einzige weibliche Kollegin im Team übernommen (vgl. ebd., 14). Ein Kollege hatte im Zuge der Auseinandersetzung zu Nicht-Binarität gesagt, dass er sich ja nicht mit allem auseinandersetzen könne, da er ja nur ein Mensch sei (vgl. ebd., 46). Er mied Wallie daraufhin mit der Begründung nicht zu wissen, wie er mit Wallie umgehen soll (ebd., 8). Die Kollegin von Wallie betonte daraufhin, dass es in seiner Verantwortung stehe sich anzueignen, wie er mit Wallie umzugehen hat. Wallie berichtet, dass der Kollege allerdings auch schon durch rassistische Aussagen aufgefallen sei (ebd.). Das Team von Wallie sei ansonsten sehr bemüht Wallie mit

richtigen Pronomen anzusprechen, häufig würde es noch bei Verallgemeinerungen scheitern (vgl. ebd. 14). Wallie benennt „das Gefühl von Dysphorie“ (ebd., 10). Cis-geschlechtliche Kolleg*innen würden das Gefühl nicht kennen, wie verletzend es sich anfühlt mit dem falschen Pronomen angesprochen zu werden (vgl. ebd.).

Das Qualitätsmanagement des Trägers von S. achtet auf gendergerechte Sprache und verwendet seit zwei Jahren den Doppelpunkt (vgl. S., 14). S. berichtet allerdings davon, dass nicht bei allen Mitarbeiter*innen angekommen sei, wofür dieser Doppelpunkt steht. Strukturell wurde zwar auf eine gendergerechte Sprache gesetzt, die Aufklärungsarbeit dazu hatte jedoch nicht stattgefunden. Stattdessen wurde S. vor kurzem von deren Leitung beauftragt, ein Schreiben zum Doppelpunkt um nicht-binäre Geschlechtsidentitäten, Pronomen und Neopronomen zu ergänzen. Es zeigt sich, dass S. als Expert*in zur Aufklärungsarbeit herangezogen wurde. S. habe das Gefühl, dass dey oft als „Expertmensch herangezogen [wird] für alles, was mit dem Thema Geschlecht und Gleichberechtigung zu tun hat“ (ebd., 24). Nach Veröffentlichung des Schreibens wurde von einem Kollegen hinterfragt, ob es diese Neopronomen überhaupt brauchen würde (vgl. ebd., 14). Er hatte in einem Emma Artikel von einem Trans-Menschen gelesen, der seine Therapeutin umbrachte und seine männliche Geschlechtsidentität dafür verantwortlich gemacht hatte. Den Artikel verschickte er im gesamten Team. Mir liegt der Artikel nicht vor. Durch die Beschreibung von S. vermute ich, dass in dem Artikel das Trans*-sein pathologisiert wurde und als Ursache oder Zusammenhang der psychischen Erkrankungen des Mörders aufgeführt wird. Der Vorfall, in dem ein solcher Artikel im Zusammenhang zu einer Auseinandersetzung zu Neopronomen oder Trans*-Menschen im Allgemeinen herangezogen wurde, verdeutlicht, dass Trans*-Menschen nach wie vor pathologisiert werden und ihnen ihre Existenz abgesprochen wird. Ähnliches wurde von dem Kollegen bezüglich der Verwendung von they Pronomen bei Menschen mit dissoziativen Persönlichkeitsstörung angedeutet (vgl. ebd.). S. musste im Zuge der Auseinandersetzung mit dem Kollegen sagen: „[A]ch übrigens meine persönliche psychische Verfassung steht hier nicht zur Debatte und nein ich habe keine Persönlichkeitsstörung (lacht)“ (ebd.).

6.1.3 Erfahrungen mit Adressat*innen

In Gesprächen mit Jugendlichen spielt Geschlechtlichkeit eine Rolle. Das zeigt sich dann, wenn darüber gesprochen wird, „was Männer zu tun haben oder was Frauen zu tun haben“ (Elia,

42). Herausforderungen in Bezug auf Elia's Geschlechtsidentität erlebt sie*er eher mit Kolleg*innen als mit Klient*innen (vgl. ebd., 36). Die Klient*innen seien „sehr viel offener oder auch gleichgültiger [...] welche geschlechtliche Identität [Elia] habe“ (ebd.). Elia erzählt diesbezüglich, dass er*sie das Gefühl habe eher Räume zu öffnen und darüber ins Gespräch zu kommen. So kam es schon dazu, dass Schüler*innen auf Elia zuzugingen und sagten: „ja, ähm, ich hab' auch mit so weiblich oder so nie für mich gefühlt, ich ähm identifiziere mich auch eher genderfluid“ (ebd.). Elia macht die Erfahrung, dass es queeren und nicht-binären Jugendlichen leichter fällt, aufgrund „geteilte[r] Erfahrung oder Lebensrealität, die die anderen cis geschlechtlichen Kolleg*innen nicht haben“ (ebd.), mit Elia in Kontakt zu kommen (vgl. ebd., 54). Elia beschreibt, dass es mit cis geschlechtliche Jugendlichen allerdings nicht weniger Kontakt gäbe (ebd.). Dadurch, dass Elia sowohl mit Jogginghose und Kapuzenpullover, also auch Kleid und Absatzschuhen in die Schule komme, erweitere sich das Spektrum, was sichtbar wird und würde für viele Jugendliche eine Projektionsfläche und Identifikationsmöglichkeiten bieten (ebd.). Elia begründet dies folgendermaßen:

„[E]s gibt ja nicht die Männlichkeit oder die Weiblichkeit und alles andere ist dann irgendwie fluide oder queer oder irgendwo dazwischen, sondern es ist ja immer brüchig und im Wandel und keine Person entspricht irgendwie diesem Einen, was auch immer das sein soll, männlichem Ideal oder weiblichem Ideal und verkörpert das die ganze Zeit“ (ebd., 54)

Die Offenheit der Schüler*innen liegt sicherlich auch an Elia's Umgang mit der eigenen Geschlechtsidentität. Elia kommuniziert den Jugendlichen, dass sie immer fragen können, wenn sie unsicher sind (vgl. ebd.). Beim Kennenlernen stellt sich Elia den Schüler*innen mit Vornamen vor und sagt zwei Sätze zur eigenen Geschlechtsidentität. Das hat den Grund, dass Elia eine Anrede von Mann oder Frau *Nachname* vermeiden möchte und es bislang keine etablierte Anrede als Alternative dazu gibt (vgl. ebd., 44). So passiert es selten, dass Elia mit Nachnamen angesprochen wird, weil Lehrer*in oder Sozialpädagog*in *Nachname* als Anrede einfach nicht passiert (ebd.). Da die gängige Option in schulischen Kontexten, Herr oder Frau *Nachname* zu sagen wegfällt, bleibt in dem Fall die beste Option Elia zu duzen und mit Vornamen anzusprechen.

Während Elia transparent und direkt von Anfang Geschlechtlichkeit thematisiert, geht S. damit anders um. S. arbeitet in der ambulanten Familienhilfe. Dort hat dey mit Familien zu tun, die Hilfen zur Erziehung erhalten. Wenn in Familien das Thema Nicht-Binarität bekannt sei,

dann würde S. von sich erzählen (vgl. S., Ab. 12). In Familien, in denen S. vermutet, dass es dann „[der Familie] schwerer fallen würde vielleicht Hilfe anzunehmen“ (ebd., 12) oder es um viele Krisen geht, empfindet S. die Thematisierung von deren Pronomen als nachrangig. S. merkt an, dass sich S., gerade in Abgrenzung zu cis männlichen Kollegen, die gerne viel von sich erzählen würden, als Person zurücknehmen möchte und daher deren Geschlechtsidentität nicht thematisiert. Diese Nicht-Thematisierung ist S.' eigene Entscheidung im Umgang mit Adressat*innen der Sozialen Arbeit.

Wallie hatte bei den Jugendlichen nie das Gefühl, dass Wallie's „Geschlecht eine bedeutende Rolle spielt“ (Wallie, Ab. 24). Wenn Jugendliche für Wallie falsche Pronomen verwenden, dann geht Wallie darauf ein und sagt, dass Wallie keine Pronomen verwendet und nicht-binär* ist (vgl. ebd., 6). In der Regel könnten die Jugendlichen das einfach so hinnehmen, manche hätten noch ein paar Fragen und manche seien sehr verwirrt (vgl. ebd.). Wallie berichtet von einem Jugendlichen, mit dem Wallie auch Diskussionen über nicht-binär sein geführt hatte (vgl. ebd., 24). Wallie erzählt von einer anderen jugendlichen Person, die, seit sie weiß, dass Wallie queer ist, öfter das Gespräch mit Wallie sucht (vgl. ebd., 22). Wallie hat das Gefühl, „dass sowohl Mädchen als auch Jungs [sic.] sich an [Wallie] wenden und dass die Kiddies, die sich an [Wallie] wenden, dass denen [Wallie's] Geschlecht einfach egal ist“ (ebd., 24).

K. thematisiert, dass neue Jugendlichen K. erstmal komisch und anders finden und danach merken, dass K. voll okay sei (vgl. K., Ab. 22). Die Erfahrungen mit den Jugendlichen seien sehr unterschiedlich. Manche zeigen sich stolz, dass K. alle im Tischtennis abziehen kann, während andere Jugendliche Angst davor hätten „gegen ne Frau zu verlieren (lacht) oder gegen nen nicht Mann zu verlieren oder so (lacht)“ (ebd., 22). Trotzdem berichtet K. davon, dass keine Woche vergangen sei, in der K. nicht zu hören bekommen hat, dass K. wie ein Mann aussähe oder hässlich sei (vgl. ebd., 8). Jugendliche, gerade Mädchen, würden sich mit den Aussagen positionieren wollen, um deutlich zu machen, dass sie nicht so sind wie K. (vgl. ebd., 16). K. würde mit ihrem Auftreten die Jugendlichen damit konfrontieren, dass in ihnen auch nonkonforme Dinge stecken (vgl. ebd., 44). K. möchte den Jugendlichen klar machen, dass das auch gut sei, weil sie damit niemandem weh tun würden (ebd.). Von Eltern der Jugendlichen berichtet K., dass diese „nie lockerlassen und die immer ihr ganzes Leben lang auf jeden Fall irgendwelche Gesichtshaare ausreißen wollen und immer sowas sagen, wie K. [...] du könntest so schöne Augenbraune haben (lacht), wir müssten da nur mal ran (lacht)“ (ebd., 22). Da K.

aus der Genderrolle herausfällt beschreibt sich K. als „ein Magnet [...] für alle, die, die latent aus ihren Rollen fallen“ (ebd., 38).

„Vielleicht ist das so wie, dass mein Genderausdruck auf ne Art auch n sehr privater Ausdruck is oder was sehr Privates auch offenbart oder die Tat- oder das nicht geheim halten irgendwie, ähm, und im Umkehrschluss Kindern die Möglichkeit bietet offen, offener oder so mit Dingen, die ihnen passieren oder die ihnen zuwider sind oder Dingen, mit denen sie struggeln umzugehen“ (ebd.).

In der Arbeit würde immer mit der Persönlichkeit gearbeitet werden (vgl. ebd.). Da in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit die Arbeit primär aus „Kommunikation mit Kinder[n] und Jugendlichen oder Eltern besteht“ (ebd., 8), spielt die Geschlechtsidentität für K. in der Sozialen Arbeit eine große Rolle.

Für Elia, Wallie und S. ist es weniger verletzend, wenn Klient*innen sie mit falschen Pronomen ansprechen. Von ihren Arbeitskolleg*innen wünschen sie sich allerdings einen reflektierten Umgang. Sie berichten sowohl von unterstützenden Kolleg*innen, als auch von Kolleg*innen, bei denen ihnen viel Erklärungsarbeit abverlangt wird. K. berichtet davon, dass ihre*theiren Kolleg*innen sehr reflektiert sind und K. eher unangenehme Erfahrungen mit Jugendlichen und deren Eltern in Bezug auf K.'s geschlechtlichen Ausdruck erlebte.

6.2 Strategien im Umgang mit Diskriminierung (nach Boger)

In diesem Abschnitt stelle ich meine Ergebnisse dar, bei denen ich mithilfe der Antidiskriminierungsstrategien von Mai-Anh Boger (Kapitel 4), die Interviews ausgewertet und die Ergebnisse nach dem Vorbild des Trilemma Schaubilds veranschaulicht habe (siehe Anhang). Ich möchte auf die vielseitigen und unterschiedlichen Strategien eingehen, die meine Interviewpartner*innen nannten. Dazu werde ich Strategien zur Normalisierung von Trans*-Geschlechtlichkeiten, zur Dekonstruktion von Geschlechtskategorien und zum Empowerment von Trans*-Menschen im Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit aufzeigen.

6.2.1 Normalisierungspolitiken (N):

Normalisierungspolitiken zielen auf Teilhabe und Gleichstellung ab. Elia beschreibt, wie die rechtlich institutionelle Kategorie »Divers« zu Erleichterungen im Alltag führt (vgl. Elia, Ab. 36, 38). Beim Ausfüllen von Formularen gibt es die Möglichkeit einer dritten Option (ebd.). Das

Sichtbarmachen von S.' Geschlechtsidentität führte dey mit Infomails durch, die dey an alle Kolleg*innen schickte und in die Signatur deren Pronomen aufführte (vgl. S., Ab. 14). Außerdem beteiligt sich S. im Betriebsrat und ist maßgeblich an einer Broschüre zu Neopronomen beteiligt, die als Arbeitshilfe für Kolleg*innen fungieren soll (ebd.). Wallie wünscht sich, dass Queer-Arbeit Teil jeglicher Sozialen Arbeit ist und immer intersektional betrachtet werden soll (vgl. Wallie, Ab. 40). K. versucht nicht in Fallgruben zu treten, das heißt, dass sich K. zum Beispiel [...] in der Arbeit immer die Beine rasiert“ (K., Ab. 24). K. erzählt, dass K. „manchmal so n bisschen den Weg des geringeren Widerstands“ (ebd.) wählt. Diese Strategie verdeutlicht auch das Bedürfnis nicht als anders* aufzufallen und sich demnach Normalitätsvorstellungen anzupassen.

Normalisierung und Dekonstruktion

Elia wünscht sich, dass ein Umgang sein sollte, sich zu fragen, wann Geschlecht überhaupt eine relevante Kategorie in einer Interaktion sei (Elia, Ab. 66). Demnach spricht sie*er das Begehren an, als Individuum aufzutreten und Geschlecht nicht immer thematisieren zu müssen. In Bezug auf geschlechtliche Vorbilder, die häufig im Arbeitsfeld erwartet werden, betont S., dass „Werte und Klarheiten [...] abseits von Geschlechterrollen“ (S., Ab. 30) beigebracht werden können. Dadurch müsse das Geschlecht von Sozialarbeiter*innen für das Arbeitsfeld nicht entscheidend sein. Geschlechtliche Verallgemeinerungen wie von „ihr Frauen“ zu sprechen empfindet Wallie als verletzend, weil es nicht auf Wallie zutrifft (Wallie, Ab. 10). K. ist vorsichtig Begriffe für sich zu verwenden und begründet es damit, aus einer anderen Generation zu sein (vgl. K., Ab. 34). Sie*they möchte mit Begriffen „gar nicht so ne Außenwirkung [...] erzielen“ (ebd.).

Normalisierung und Empowerment

In manchen Kontexten ist es wichtig, das sogenannte „Andere“ zu thematisieren und die Teilhabe und Sichtbarkeit zu fordern. Dazu stellt sich Elia die Frage, wann die Information Geschlecht im konkreten pädagogischen Handeln wichtig sei (vgl. Elia, Ab. 66). S. betont die Wichtigkeit deren Sichtbarkeit als nicht-binäre Person (vgl. S., Ab. 8). Dey möchte von deren Kolleg*innen als nicht-binär wahrgenommen werden (ebd.). Auch Wallie wünscht sich in der Sozialen Arbeit mehr „Sichtbarkeit von intersektionalen Menschen auch in höheren Positionen, damit sich da was ändern kann“ (Wallie, Ab. 40). K. spricht davon, dass sie*they eher

zurückhaltend ist, für sich Begriffe oder Kategorien zu wählen. K. freut sich über jede Person, die ihre Geschlechtsidentität nach Außen trägt (vgl. K., Ab. 50). Gleichzeitig fühlt sich K. davon auch unter Druck gesetzt das Gleiche tun zu müssen (ebd.). K. sieht sich aus einer anderen Generation, wenn es um die Selbstverständlichkeit und das Selbstbewusstsein einer Selbstbenennung geht (vgl. ebd., 34). Alter als Kategorie spielt demnach für K. eine größere Rolle.

6.2.2 Non-Normalisierungspolitiken (DE):

Bestimmte Kategorien müssten benutzt werden, um sie überwinden zu können, erzählt Elia im Interview (vgl. Elia, Ab. 66). Elia möchte mit ihrer*seiner Geschlechterperformance bewusst irritieren und betont, dass Menschen irritiert wären, weil sie sich selbst mit ihrer Geschlechtsidentität nicht komplett sicher seien (vgl. ebd., 34, 62). Irritation ist eine Strategie, die einen dekonstruktiven Ansatz verfolgt und gleichzeitig auch empowernd sein kann. „Ich mach einfach so mein Ding“ (S., Ab. 54) erzählt S. und erlebt, dass deren Ausdruck und Handeln für Menschen häufig schwer einzuordnen ist und Leute dann nicht wissen, was sie damit anfangen sollen und denken, es „[sei] so’n nicht-binär Ding“ (ebd., 56). Wallie möchte sich nicht ändern und aufgrund einer zugeschriebenen Femität trotzdem als nicht-binäre Person ernst genommen werden (vgl. Wallie, Ab. 26). Die Kategorie nicht-binär soll demnach keine weitere Kategorie sein, die einen geschlechtlichen Ausdruck verlangt. Während K. in der Benennung von ihrer*deren Geschlechtsidentität eher schüchtern ist, ist sie*dey es im Ausdruck nicht (vgl. K., Ab. 38): „[I]ch bin so und [...] nirgendwo steht geschrieben, dass ich anders sein muss und das ist verdammt nochmal so in Ordnung“ (ebd.). Im Laufe der Jahre passt sich K. weniger an, ihr*their Fell sei aber auch dicker geworden (vgl. ebd.).

Empowerment

„Geschlecht [ist] halt so ne krasse gesellschaftlich relevante Kategorie [...], dass sie in den meisten Fällen in irgendeiner Art und Weise auf die Realität der Klient*innen so wirkt“ (Elia, Ab. 52). Die Konstruktion einer solidarischen Gruppe und Forderungen aus dieser heraus, zu stellen sind Strategien von Empowerment. Elia fordert, dass es die Anerkennung von struktureller Differenz braucht (vgl. ebd., 66). Im beruflichen Alltag braucht es eine ständige Reflexion darüber, dass es „bestimmte Kategorien und Lebensrealitäten gibt“ (ebd., 62). Auch Wallie spricht davon, dass das Arbeitsfeld und Kolleg*innen „Wissen um die eigenen Vorurteile

[und] Annahmen über eine Person“ (Wallie, Ab. 40) braucht. Fachkräfte müssten wissen, dass es Machstrukturen und Rollenbilder gibt und wissen, wie damit umgegangen werden kann, „was man vielleicht auch anbieten kann oder wie man dann jemanden empowern kann und sich dann eben auch selber [sic.] damit beschäftigen“ (S., Ab. 60). S. merkt an, dass es gut sei, wenn nicht-binäre Klient*innen bei S. landen und sie sich dann nicht erklären müssen (vgl. ebd., 26). Für K. gab es in ihrer*deren Jugend den Begriff queer noch nicht (vgl. K., Ab. 30). Heute weiß K: „Es gibt Begriffe für mein Dasein (lacht). Ich bin oftmals gar nicht allein (lacht)“ (ebd., 34). K. betont häufig, dass die Kategorien Alter und Geschlecht am relevantesten in ihrer*their Arbeit sei (vgl. ebd., .8). K. spricht davon, dass die Sichtbarkeit von genderdiversen Menschen auf jeden Fall wertvoll sei und bemerkt, dass eine jüngere Generation „mit ner anderen Selbstverständlichkeit ran [geht]“ (ebd., 49). K. berichtet davon, dass ihr*they „Struggles, denen alle Frauen gesellschaftlich unterliegen“ (ebd., 52) nicht erspart bleiben, da sie*they in dieser Gesellschaft zur Frau gemacht wird (vgl. ebd.).

Bei dem Thema Schutzraum geht Wallie der Frage ran, inwiefern durch die eigene Geschlechtlichkeit ein Schutzraum aufrechterhalten werden kann. Bei der Arbeit mit Jungen sei die Geschlechtlichkeit der Fachkräfte weniger relevant als bei der Arbeit mit Mädchen (vgl. Wallie, Ab. 28). Wallie habe, vor dem Outing als nicht-binär, eine Mädchengruppe im Jugendzentrum geleitet und blieb nach dem Outing dabei. Wenn es allerdings um Arbeitsbereiche wie Frauenhäuser geht, die nur Frauen als Arbeitskräfte ansprechen wollen, wäre der Arbeitsplatz für Wallie keine Option. Wallie würde sich dabei nicht wohl fühlen (vgl. ebd., 28).

Dekonstruktion

Der Ansatz der Dekonstruktion verfolgt Strategien, um (dichotome) Kategorien in Frage zu stellen. S. fragt sich, was es denn heißen würde, Mann oder Frau zu sein: „[W]as will man denn damit zeigen und vermitteln, was soll denn damit aufgefangen werden? [...] [N]ur weil ein Kollege männlich oder weiblich ist, kann er ja nicht irgendwas spezifisch [...], das ist ja keine Qualifikation“ (S., Ab. 36). S. wünscht sich, dass Geschlechter nicht so eine Rolle spielen (vgl. ebd., 60). Ganz selbstverständlich betont S.: „Es gibt verschiedene Pronomen, es gibt verschiedene Identitäten [...] und es gibt auch ganz viel Fluides und dass es einfach auch viele Menschen gibt, die man vielleicht gar nicht in Schubladen packen kann“ (ebd., 28). Auch Elia betont, dass keine Person dem einen männlichen oder weiblichen Ideal entspreche (vgl. Elia, Ab 54). „Jede geschlechtliche Identität [...] hat auch n Anteil von Fluidität und Brüchigkeit“ (ebd.,

62). Für Elia ist selbstverständlich, dass die geschlechtliche Realität nicht hetero und cis sei, sondern nur Normalitätsvorstellungen dies implizieren würden (vgl. ebd., 38). K. verdeutlicht, dass K. auf sich selbst nicht als Frau schaut, sondern es die Gesellschaft sei, die K. zur Frau machen würde (vgl. ebd., 52). Wallie sieht im Umgang mit Jugendlichen die Möglichkeiten das „binäre Geschlechterdenken von Jugendlichen noch so’n bisschen aufzubrechen“ (Wallie, Ab. 4). Für Wallie ist es wichtig darüber zu sprechen, inwiefern Passing und die damit verbundenen Erfahrungen Einfluss auf die Arbeit haben. Gerade im Fall von der Arbeit mit Mädchen fragt sich Wallie, wie mit nicht-männlichen Kolleg*innen umgegangen wird, die nicht weiblich *passen* (vgl. ebd., 28). Seit Wallie in der Einrichtung offen als nicht-binäre* Person arbeitet, wird im Team darüber gesprochen, wie das Konzept der Einrichtung verändert werden kann, „dass [sie] nicht davon ausgehen, dass alle Menschen hier cis geschlechtlich sind“ (ebd., 18). Ein Beispiel, das Wallie nennt, ist jenes, dass alle Toilettenkabinen mit allen Hygieneartikeln ausgestattet sind (vgl. ebd., 32).

6.3 Potentiale und Anforderungen an die Profession

S. fordert von Sozialarbeiter*innen, dass diese immer unterschiedliche Geschlechter, Pronomen und Identitäten kennen sollen, um Adressat*innen adäquat anzusprechen. S. kritisiert Kolleg*innen, die im Zuge dessen sagen, dass bei ihnen alle Menschen gleich seien (vgl. S., Ab. 28). Gleichheit, so wie es im Grundgesetz und der europäischen Menschenrechtskonvention geschrieben steht, wird häufig als sozialarbeiterisches Prinzip verstanden und meint gleiche Behandlung aller Menschen. Wenn ein Ordnungsprinzip allerdings Unterschiede festlegt, die zum Beispiel in der Sprache durch Pronomen transportiert werden, dann muss im Zuge dessen, diese gemachte Ungleichheit berücksichtigt und thematisiert werden.

„Ich kann zwar alle akzeptieren, aber das heißt auch, dass ich wissen muss, es gibt verschiedene Pronomen, es gibt verschiedene Identitäten und so weiter und so fort. Und es gibt auch ganz viel Fluides. Und dass es einfach auch viele Menschen gibt, die man vielleicht gar nicht in Schubladen packen kann. Und da hilft es einfach keinem, wenn man sagt, ich akzeptiere alle Menschen, wenn das Leute sind, die sich damit überhaupt nicht inhaltlich auskennen.“ (ebd., 28)

Gewünscht werden von S. Fortbildungsreihen zu verschiedenen Themen (vgl. ebd., 38). Diese Weiterbildung kann vom Träger angeboten werden, damit es einen gemeinsamen Nenner

gibt, wie Themen zu „Sexismus, toxische[r] Männlichkeit, Rollenbilder[n], Geschlechter[n]“ in der Einrichtung besprochen werden (ebd.). Im Team darüber zu sprechen, „was [wir] eigentlich nach Außen [vermitteln]“ (ebd.) und die Auseinandersetzung mit (eigenen) Geschlechterrollen wünscht sich S. als Anforderungen für Sozialarbeiter*innen (ebd.). S. würde sich wünschen, dass „Geschlechter gar nicht so ne Rolle spielen und dass man sich halt mehr auf den Menschen konzentrieren kann.“ (ebd., 60). Doch aufgrund von Machtstrukturen und Rollenbilder muss jede Fachkraft wissen, wie damit umzugehen ist, „was man vielleicht auch anbieten kann oder wie man dann jemand empoweren kann und sich dann eben auch selber damit beschäftigen“ (ebd.). Wenn geschlechtsspezifische Fachkräfte gesucht werden, dann fallen nicht-binäre Personen raus (vgl. ebd. 31). Diese Suche nach einer männlichen oder weiblichen Fachkraft kann nicht mit einer bestimmten Qualifikation gerechtfertigt werden: „[N]ur weil ein Kollege [sic.] männlich oder weiblich ist, kann er ja nicht irgendwas spezifisch. So (lacht), das ist ja keine Qualifikation“ (ebd., 36).

Es müsse ein sensibler Raum geschaffen werden, um sagen zu können, wer mensch ist (vgl. Wallie, Ab. 46). Soziale Arbeit sei für Wallie attraktiv, da „[ei]n starker Fokus darauf liegt, sich mit sich selbst und der Umwelt auseinanderzusetzen“ (ebd., 44). Es gibt Arbeitsfelder, wie zum Beispiel der Maschinenbau, in denen sich gar nicht „mit Themen wie Geschlechtsidentität, sexuelle[r] Orientierung oder anderen intersektionalen Themen“ (Wallie, Ab. 42) auseinandergesetzt werde. In der Arbeit mit Jugendlichen müsse eine Sensibilität bereitstehen, weil gerade in dieser Altersphase „der Selbstfindungsprozess ja nochmal stärker ist“ (ebd., 20). Fachkräfte müssten darauf sensibilisiert sein, dass es nicht nur Mann und Frau gibt (vgl. ebd., 36). Dahingehend müssten Konzepte von Einrichtungen umstrukturiert werden, in denen Nicht-Binarität mitgedacht wird (ebd.). Bisher sieht Wallie die Soziale Arbeit nicht ausreichend sensibilisiert. In der Queer-Arbeit gibt es eine Sichtbarkeit von queeren Menschen, doch da auch in allen anderen Bereichen der Sozialen Arbeit mit unterschiedlichen Menschen gearbeitet werde, sollte jegliche Soziale Arbeit intersektional [verlaufen]“ (ebd., 40). Es bräuchte die Sichtbarkeit von „intersektionalen Menschen auch in höheren Positionen, damit sich da was ändern kann, gleichzeitig sind die Strukturen nicht so, dass da Menschen halt hinkommen können“ (ebd., 40).

K. hat sich verschiedene Berufszweige angeschaut und dabei schnell bemerkt, dass „das alles so Berufsfelder sind in denen [sich K.] verkleiden muss.“ (K., Ab. 4). Deshalb hat sich K. für die

Offene Kinder- und Jugendarbeit entschieden, da diese „am wenigsten verregelt und am wenigsten diszipliniert [ist]“ (ebd.). „[A]lso Sozialarbeit hat es glaub ich für mich möglich gemacht, da weiter, also mich selber [sic.] weiter zu finden ohne irgendwie so äh, ähm so unter Druck zu stehen, dass ich mich da drin irgendwie nicht entwickeln kann“ (ebd., 8). Außerdem sieht K. die Möglichkeit der privaten Ebene als Potential für einen offenen Umgang mit Jugendlichen (vgl. K., Ab. 38).

Geschlecht kann für die Analyse von bestimmten Kontexten und Problemen eine Rolle in der Beziehungsarbeit spielen, dann wenn damit gearbeitet werde, „mit Emotionalität äh und mit ner Persönlichkeit in ne Interaktion zu gehen und da halt nicht nur nen Fachaustausch eben über nen sehr spezifisches Problem zu führen“ (Elia, Ab. 52). Elia bezweifelt allerdings, dass schon allein durch das Wissen um die Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit eine Kompetenz und Fähigkeit für das pädagogische Handeln abgeleitet werden kann (vgl. ebd., 60). Als Sozialarbeiter*in braucht es eine Reflektion über die eigene Biografie und inwiefern Anforderungen an unterschiedliche Geschlechtsidentitäten in unseren Körpern eingeschrieben sind (vgl. ebd., 62). Es braucht dazu einen „Irritations- oder Verlernprozess [...], um überhaupt die eigene Brille [...] wahrzunehmen“ (ebd.). Elia wünscht sich für die Praxis der Sozialen Arbeit eine „Reflektion der eigenen Praxis auf so ner Regelmäßigkeit [...], mehr als ein abstraktes Lernen darüber, dass es bestimmte Kategorien oder Lebensrealitäten gibt.“ (ebd.). Diese Reflektion versteht Elia als ein bei sich anfangen, zu schauen, wie die eigene Realität aussieht und inwiefern jede Person auch Fluidität in der eigenen Geschlechtlichkeit wahrnimmt (vgl. ebd.). Außerdem spricht Elia davon, dass es noch „andere Strukturkategorien [...] wie race oder Alter oder ability“ (ebd.) gibt, die genauso mitreflektiert werden müssen. Elia wünscht sich außerdem einen bewussten Umgang mit Geschlecht, sich immer wieder zu fragen, wann die Information relevant ist und wann nicht (vgl. ebd., 66). Zum Beispiel die Anerkennung von struktureller Ungleichheit, binärer Geschlechterdifferenz und patriarchaler Machtstrukturen und trotzdem die Frage nach der Notwendigkeit innerhalb fachlicher Debatten und Diskussionen Geschlecht zu thematisieren (vgl. ebd., 66, 88). „[A]us diesem Paradox bestimmte Kategorien zu benutzen, um sie zu überwinden, kommen wir meiner Meinung nach nicht raus“ (ebd., 66). Soziale Arbeit habe einen herrschaftskritischen Anspruch und müssen sich immer wieder reflektieren in welchen Strukturen sie sich bewegt (vgl. ebd., 68).

6.4 Zusammenfassung

Alle vier Interviewpartner*innen sind vor deren Kolleg*innen geoutet. Alle berichten von einem wertschätzenden und bemühten Arbeitsteam, wobei es auch Unterschiede in der Unterstützung von Kolleg*innen gibt. Von zwei Interviewpartner*innen wurde jeweils ein Beispiel genannt, in denen cis männlichen Kollegen wenig Verständnis für die Auseinandersetzung mit dem Thema Transgeschlechtlichkeit gezeigt haben. Bei der Hälfte der interviewten Personen, Wallie und Elia, wissen Adressat*innen über deren Geschlechtsidentität Bescheid und sie berichten von positiven und auch bereichernden Erfahrungen mit Adressat*innen. Bei einer Person ist es kontextabhängig, inwiefern die Adressat*innen über ihre Geschlechtsidentität Bescheid wissen. Eine Person hatte sich vor den Adressat*innen nicht geoutet. Diese Person, K., berichtete von viel Beleidigung, aber auch Bewunderung über ihren*theiren Gender Ausdruck. Dabei ist zu bemerken, dass K., anhand der Zuschreibung zur Frau, viele Kommentare und Bewertungen zu ihrem*theirem Gender Ausdruck erlebte. Außerdem spielt für K. das Alter und ihre*theiren Generation eine Rolle, für die eine geschlechtliche Selbstbenennung (abseits von Mann und Frau) nicht selbstverständlich ist. Es könnte daraus geschlossen werden, dass Sozialarbeiter*innen aus einer jüngeren Generation mit einem stärkeren Bewusstsein und vermutlich auch Selbstbewusstsein aufwachsen, trans Geschlechtsidentitäten zu benennen.

Im Nachhinein wundert es mich, dass keine*r meiner Interviewpartner*innen in einem queeren Arbeitsfeld arbeitet. Meine ursprüngliche Vermutung war, dass aufgrund der Relevanz von Geschlecht in der Sozialen Arbeit, trans geschlechtliche Sozialarbeiter*innen eher in Arbeitsfeldern arbeiten, in denen Geschlecht oder Sexualität verhandelt und bewusst zum Gegenstand der Arbeit gemacht wird. Meine Ergebnisse schließen allerdings nach wie vor nicht aus, dass in queeren Arbeitsfeldern eher trans geschlechtliche Sozialarbeiter*innen arbeiten bzw. transgeschlechtliche Sozialarbeiter*innen eher in queeren Arbeitsfeldern.

Für alle Gesprächspartner*innen wäre es wünschenswert, wenn die Kategorie Geschlecht nicht so eine große Rolle spielen würde. Gleichzeitig wissen und merken sie, dass Geschlechtskategorien im Arbeitsfeld wirken und es deshalb eine Sichtbarkeit von trans geschlechtlichen Fachkräften und Adressat*innen und einen reflektierten und informierten Umgang mit Geschlechtervielfalt im Arbeitsfeld braucht.

7. Fazit

Meine Forschungsergebnisse sollen dazu dienen ein erweitertes Geschlechterwissen darzustellen und das alltägliche Geschlechterwissen zu verändern. Das Wissen wurde aus Betroffenenperspektive generiert und anhand theoretischer Grundannahmen zu geschlechtlichen Normalitätsvorstellungen fundiert.

Die Interviewergebnisse geben Einblicke in unterschiedliche Herangehensweisen und Erfahrungen von trans geschlechtlichen Sozialarbeiter*innen in der Praxis. Dennoch zeigen sie auch Gemeinsamkeiten auf. Gemeinsam ist ihnen, dass für alle Interviewpartner*innen Geschlecht zum Thema gemacht wird. Alle berichten davon, dass sie sich wünschen würden, dass Geschlecht weniger ein Thema in der Arbeit sei. Demnach kann daraus geschlossen werden, dass Geschlecht in der Sozialen Arbeit wirkt. Das zeigt sich besonders bei trans geschlechtliche Sozialarbeiter*innen, die durch geschlechtliche Normalitätsvorstellungen Herausforderungen erleben. Sie werden regelmäßig damit konfrontiert sich als Betroffene*r, aufgrund von Abwertungen, Verallgemeinerungen und des Misgendert-werdens, zu Geschlechtlichkeit äußern zu müssen. Cis geschlechtliche Menschen erleben weniger Geschlechtsdysphorie und daher auch weniger die Wirkmächtigkeit von Heteronormativität in der Gesellschaft und ebenso in der Sozialen Arbeit.

Da sich Sozialarbeiter*innen aufgrund der Doppelfunktion von Hilfe und Kontrolle innerhalb von normativen Erwartungen und Gesellschaftsbildern bewegen, braucht es für eine machtkritische Arbeitsweise die persönliche Reflektion über Dominanzverhältnisse, wozu Heteronormativität und weitere Normalitätsvorstellungen zählen. Elia spricht allerdings an, dass er*sie bezweifelt, dass allein das Wissen über binäre Kategorien eine sogenannte Gender Kompetenz ausmacht. Es sei ein ständiges Selbstreflektieren darüber nötig, wie sich Sozialarbeiter*innen innerhalb von geschlechtlichen Normalitätsvorstellungen bewegen und diese dekonstruieren können. Es braucht also das Wissen um Dominanzverhältnisse, um diese wahrnehmen und thematisieren zu können und gleichzeitig die ständige persönliche und berufliche Reflektion darüber, Dominanzverhältnis und Normalitätszuschreibungen nicht zu reproduzieren. Hiltrud von Spiegel hat Selbstwahrnehmung und Selbstreflektion als zentrale Kompetenzen von Sozialarbeiter*innen aufgefasst. Diese persönlichkeitsbedingten Fähigkeiten sollen Sozialarbeiter*innen als »Werkzeug« erfahren und in ihrem Berufsalltag einsetzen.

Seine eigene Position zu erkennen und sich selbst zu reflektieren, verschafft das Bewusstsein darüber, inwiefern jede*r in normative Machtverhältnisse involviert ist. Jutta Hartmann beschreibt das ständige Selbstreflektieren als einen Versuch diese eingespielten Mechanismen zu minimieren. Normalitätsvorstellungen wirken, sie haben Auswirkungen auf die Lebenslagen von Menschen. Materielle Verhältnisse (Arbeit, Staatsbürgerschaft, Familie, Recht, usw.) werden durch Normalitätsvorstellungen begründet und aufrechterhalten. So haben Diskriminierungen gemeinsam, dass sie in Abgrenzung zu einer privilegierten Position entstehen. Diese privilegierte Position hat sich als Norm etabliert und wird oft als natürlich aufgefasst und demnach nicht hinterfragt. Die eigenen Lücken innerhalb der Profession zu erkennen, ermöglicht eine Auseinandersetzung darüber, inwiefern die Soziale Arbeit selbst zu Ungleichheiten beiträgt, anstatt diese zu minimieren. Lücken zu reflektieren, können Bedarfe für eine gendersensible Arbeitsweise in der Sozialen Arbeit generieren. Meine Arbeit zeigt, dass ein generationaler Wandel stattfindet und spätestens seit der rechtlichen Einführung des Geschlechtseintrages »Divers« Berufsfelder der Sozialen Arbeit auf ihre geschlechtsspezifischen Lücken untersucht und verändert werden müssen. Veränderungen brauchen ihre Zeit und stehen auch vor Herausforderungen.

In unserer Sprache haben sich viele Begriffe und Redewendungen etabliert, in denen das Gegenüber geschlechtlich angesprochen wird. Wie zum Beispiel die gängigen Anreden von »Herr« und »Frau«. Elia hat davon berichtet, dass es für sie*ihn einfacher ist, sich im Arbeitskontext duzen zu lassen, um der Lücke zu umgehen, dass es keine etablierte alternative Anrede für Elia gibt. In meiner Forschungsarbeit ist zu erkennen, dass es viele unterschiedliche Selbstbezeichnungen, Geschlechtsidentitäten und Pronomen gibt, die sich durch Schreibweisen unterscheiden und auch jeweils eigene Assoziationen implizieren. Kennst du eine nicht-binäre Person, so kennst du nur eine. Und genau diese Uneindeutigkeit erscheint für viele Menschen herausfordernd, da das alltägliche Geschlechterwissen durch die Annahme einer natürlichen, zweigeschlechtlicher Eindeutigkeit geprägt ist. Eine binäre und heterosexuelle Geschlechterordnung verfolgt eine Reduktion von Komplexität. Die Perspektive auf diverse Geschlechter kann die Zuschreibung und Verallgemeinerung von binären Geschlechtern herausfordern.

Was heißt es in der Sozialen Arbeit eine Frau oder ein Mann zu sein? Welche beruflichen Qualifikationen sind damit verbunden? S. spricht dies im Interview an und betont, dass bei der

Suche nach geschlechtsspezifischen Fachkräften diese Fragen gestellt werden müssten. Meistens wird im Zuge dessen dann über Vorbildfunktionen gesprochen. Zum Beispiel, dass Jungen auch erleben sollen, dass es Männer gibt, die emotional und ruhig sind. Oder Mädchen Frauen als Vorbilder erleben, die selbstbewusst und sportlich sind. Mit diesen Argumenten werden Rollenerwartungen allerdings gefestigt, anstatt sie zu dekonstruieren. Gerade dann, wenn immer wieder betont wird, dass es für einen Mann oder eine Frau besonders sei so zu sein. Meine Forschung setzt sich nicht damit auseinander, inwiefern eine geschlechtliche und auch sexuelle Identifikation für das Heranwachsen wichtig ist. Doch würde dem auch nichts entgegenprechen, wenn sich Identifikationsmöglichkeiten erweitern. So ist sowohl das Benennen und Sichtbarwerden lassen von unterschiedlichen Pronomen und Geschlechtsidentitäten als auch das Dekonstruieren von binären Geschlechtervorstellungen ein notwendiges Vorgehen, um zu einem erweiterten Geschlechterwissen und -denken zu gelangen.

Inwiefern sind die Erfahrungen von Trans*-Sozialarbeiter*innen von binär und cis geschlechtlichen Normalitätsvorstellungen geprägt? Spezifische Erfahrungen als Trans*-Sozialarbeiter*innen machen sich dadurch bemerkbar, dass trans geschlechtlich sein überhaupt als solches benannt wird. Ein sogenanntes Outing, bei dem die eigene Geschlechtsidentität (und auch Sexualität) öffentlich gemacht wird, wird cis und heterosexuellen Menschen nur selten zugemutet. Wenn Menschen mit Pronomen angesprochen werden, die für sie nicht funktionieren oder Unwohlsein hervorrufen, muss Geschlecht thematisiert werden. Das bedeutet nicht, dass Geschlecht ansonsten keine Rolle spielt. Wenn es keine Unterscheidungen in der Sprache oder geschlechtlichen Zuschreibungen gäbe, dann wäre die Notwendigkeit einer Benennung als anders* überflüssig. Dann wäre die Auseinandersetzung mit Transgeschlechtlichkeiten keine Ausnahme, sondern eine selbstverständliche Identität oder vielleicht auch keine explizite Identität. Veränderungen sind Produkte von Normalitätsvorstellungen. Das Andere* als widerständiges Potential zu benennen verschafft eine kritische Perspektive auf das Normale* und die Interessens- und Ordnungsverhältnisse, die daraus hervorgehen. Meine Kritik an Normalitätsvorstellungen richtet sich daher auf Machtverhältnisse, die unterschiedliche Lebensrealitäten hervorbringen. Diskriminierungserfahrungen haben immer psychische und physische Belastungen zur Folge und wirken auf die Lebensrealität und -qualität der Betroffenen. Dabei sind der Umgang und das Wahrnehmen von Diskriminierungen bei jeder Person unterschiedlich.

Mit der Darstellung von Normalisierungs- und Nicht-Normalisierungspolitiken nach Mai-Anh Bøger habe ich versucht unterschiedliche Strategien aufzuzeigen. Alle Strategien eint, dass sie das Bedürfnis nach Akzeptanz und einem guten Leben anstreben. Normalisierungspolitiken verfolgen das Ziel der Teilhabe am bestehenden System. Sowohl mit der Forderung als Andere* als auch als Individuum (ohne Zugehörigkeit zu einer Differenzkategorie) am System teilzunehmen, impliziert, dass dies in den gegebenen Verhältnissen zu ermöglichen ist. Häufig korreliert mit dieser Strategie eine persönliche Anstrengung und eine Annäherung an bestehende Normalitätstsvorstellungen. Erfolg haben dann diejenigen, die zum Beispiel über andere (materielle, soziale, kulturelle oder symbolische) Kapitalsorten¹⁶ verfügen. Daher sind Menschen, die von intersektionaler bzw. Mehrfachdiskriminierung betroffen sind, stärker herausgefordert, sich anzustrengen. Nicht-Normalisierungspolitiken verfolgen wiederum das Ziel, Normalitätstsvorstellungen kritisch zu überprüfen und deren Funktionen und Machtverhältnisse zu hinterfragen. Nicht-Normalisierungsstrategien sind demnach jene, die versuchen Normalitätstsvorstellungen zu dekonstruieren, ebenso wie strukturelle und institutionelle Verhältnisse als Ursache der Diskriminierung und Nicht-Teilhabe zu erkennen. Demnach wird weniger auf persönliche Anstrengungen, sondern stärker auf strukturelle Veränderungen gesetzt. Normalitätstsvorstellungen haben immer einen Zweck: Menschen werden privilegiert, indem andere diskriminiert werden. Im Neoliberalismus wird der Druck und Leistungsgedanke suggeriert, dass jeder Mensch »es schaffen kann«. Dabei werden sowohl materielle als auch normative Ungleichheitsverhältnisse ignoriert. Das kapitalistische System basiert auf Konkurrenz um Ressourcen und Ausbeutung von Menschen, um Profit zu erwirtschaften. In einem solchen System wird es immer (neue) Verlierer*innen geben müssen.

Mit meiner Forschungsarbeit möchte ich für ein erweitertes Bewusstsein über Geschlechtervielfalt sorgen und anhand der Normalitätstsvorstellung zu Geschlecht auch einen kritischen Zugang zu weiteren Differenzkategorien und Normalitätstsvorstellungen aufzeigen.

¹⁶ Anlehnend an Pierre Bourdieu (2014): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. 24. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp Taschenbuch Verlag.

8. Literaturverzeichnis

- Bergmann, Franziska/ Schlössler, Franziska/ Schreck, Bettina (Hrsg.) (2012): *Gender Studies*. 2. Auflage: transcript Verlag.
- Boger, Mai-Anh (2019): *Politiken der Inklusion. Band 3: Die Theorie der trilemmatischen Inklusion zum Mitdiskutieren*. 1. Auflage. Münster: edition assemblage.
- Butler, Judith (2014 [1990]): *Das Unbehagen der Geschlechter*. 17. Aufl. Frankfurt am Main.
- Degele, Nina/ Brand, Ruth (Hrsg.) (2005): *Queering gender - queering society*. Freiburger FrauenStudien, 17. Auflage. Freiburg: Jos-Fritz-Verl.
- Fütty, Tamás Jules/ Höhne, Marek Sancho/ Caselles, Eric Llaveria (2020): *Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen*. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin.
- Hartmann, Jutta (2020): *Heteronormativitätskritische Jugendbildung- Pädagogische Professionalisierung zum Themenfeld ‚geschlechtlich und sexuelle Vielfalt‘*. In: Timmermanns, Stefan/ Böhm, Maika: *Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt: interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis*. 1. Auflage. Weinheim Basel.
- Hartmann, Jutta/ Messerschmidt, Astrid/ Thon, Christine (Hrsg) (2017): *Queertheoretische Perspektiven auf Bildung: pädagogische Kritik der Heteronormativität*. Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft, Folge 13/2017. Opladen Berlin Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Heiner, Maja (2004): *Auf dem Weg zur Profession: Entwurf eines Modells beruflichen Handelns auf empirischer Basis*. In: *Professionalität in der Sozialen Arbeit. Theoretische Konzepte, Modelle und empirische Perspektiven*.
- Helfferich, Cornelia (2011): *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. 4. Aufl. Lehrbuch. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- Lamnek, Siegfried/ Krell, Claudia (2016): *Qualitative Sozialforschung mit Online-Material*. 6. Auflage. Beltz.
- Mar Castro Varela, María do (2016): *Traurige Forschung. Normative Gewalt und Diskriminierungen*. In: Herrera Vivar, Maria Teresa/ Rostock, Petra/ Schirmer, Uta/ Wagens, Karen: *Über Heteronormativität: Auseinandersetzungen um gesellschaftliche Verhältnisse und konzeptuelle Zugänge*. 1. Auflage. Münster.

- Mayring, Philipp (2016): *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. 6. Auflage. Weinheim Basel: Beltz.
- Misoch, Sabina (2015): *Qualitative Interviews*. Berlin/München/Boston: De Gruyter Oldenbourg.
- Nossem, Eva (2014): *Von Sodomiten und Hermaphroditen zu Queer und Gender Bender- Bezeichnungen für Heteronormativitätsflüchtlinge*. In Fellner, Astrid M./ Conrad, Anne/ Moos, Jenniger J*: *Gender überall!? Beiträge zur interdisziplinären Geschlechterforschung*.
- Raab, Heike (2016): *Körperkonstruktionen im Spannungsfeld von Heteronormativität, Behinderung und Rassifizierung- eine Intervention*. In: Herrera Vivar, Maria Teresa/ Rostock, Petra/ Schirmer, Uta/ Wagels, Karen: *Über Heteronormativität: Auseinandersetzungen um gesellschaftliche Verhältnisse und konzeptuelle Zugänge*, herausgegeben von, 1. Auflage. Münster.
- Rose, Lotte (2007): *Gender und Soziale Arbeit*. Schorndorf.
- Scheunemann, Kim (2018): *Expert_innen des Geschlechts? Zum Wissen über Inter*- und Trans*-Themen*. Queer studies Band 16. transcript.
- Spiegel, Hiltrud von (2018): *Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit*. 6. Auflage. München.
- Steyerl, Hito/ Rodríguez, Gutiérrez Encarnación (Hrsg) (2018): *Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik*. 3. Aufl. Münster: Unrast-Verl.
- Voß, Heinz-Jürgen (2020): *Biologische Geschlechterbetrachtung und ihre Relevanz für Perspektiven geschlechtlicher Vielfalt*. In: Timmermanns, Stefan/ Böhm, Maika: *Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt: interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis*. Weinheim Basel.

Internetquellen:

- Chebout, Lucy (2012): *Back to the roots! Intersectionality und die Arbeiten von Kimberlé Crenshaw*. URL: <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/chebout/> [06.10.2022].
- Crenshaw, Kimberle (1989): *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*.

- University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8. URL: <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8> [27.09.2022].
- Czollek, Leah Carola/ Perko, Gudrun (2012): *Social Justice and Diversity Training: Intersektionalität als Diversitymodell und Strukturanalyse von Diskriminierung und Exklusion*. URL: <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/perkoczollek/> [27.09.2022].
- Dietze, Gabriele/ Haschemi Yekani, Elahe/ Michaelis, Beatrice (2012): *Queer und Intersektionalität“*. *Forschungsplattform*. Portal Intersektionalität, URL: <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/dietzehaschemimichaelis/> [26.09.2022].
- Jackson, Stevi (2006): *Gender, Sexuality and Heterosexuality: The Complexity (and Limits) of Heteronormativity*. *Feminist Theory - FEM THEORY* 7: 105–21. URL: <https://doi.org/10.1177/1464700106061462> [11.11.2022].
- Klapeer, Christine M. (2015): *Vielfalt ist nicht genug!* In: Schmidt, Friederike/ Schondelmayer, Anne-Christin/ Schröder, Ute B.: *Selbstbestimmung und Anerkennung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt*. S. 25–44. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-02252-5_2 [09.06.2022]
- Zöchling, Karin (2018): *Phänomen Othering - Behandlung im Unterricht*. Soziale Inklusion (Blog). URL: <https://www.sozialeinklusion.at/dossiers/politische-bildung/phaenomen-othering/> [01.11.2022]

9. Anhang

Übersicht:

1. Leitfragen fürs Interview
2. Kurfragebogen
3. Abbildungen 1-4: Auswertung der Interviews nach dem Trilemma Schaubild von Mai-Anh Boger

1. Leitfragen fürs Interview

Leitfragen für Interview

Datum:

zum Thema:

Erfahrungen von nicht cis-geschlechtliche Fachkräfte in der Sozialen Arbeit

Einstiegsfrage:

1. Wie kam es dazu, dass du Sozialarbeiter*in geworden bist?

- Wieso hast du dich für dieses Arbeitsfeld entschieden?

2. Welche Rolle spielt für dich deine Geschlechtsidentität in der Arbeit?

- Wie wichtig/ unwichtig ist sie für dich in deiner Arbeit?
- Wann spielt sie für dich eine Rolle?

3. Welche Erfahrungen machst du innerhalb deiner Arbeit in Bezug auf dein Geschlecht?

- Wie ist der Umgang von Kolleg*innen/ Adressat*innen/ mit strukturellen Rahmenbedingungen?

4. Wie gehst du mit den Erfahrungen um?

- Welchen Einfluss haben die Erfahrungen auf deine Arbeit? Auf dein Wohlfühl?
- Wie bewältigst du Diskriminierung?

5. Was würdest du dir von deinem Arbeitsumfeld wünschen?

- Was würdest du dir vom Studium Soziale Arbeit wünschen?

2. Kurfragebogen

Kurzfragebogen zum Selbstauffüllen

Datum:

im Rahmen des Interviews zum Thema:

Erfahrungen von nicht cis-geschlechtlichen Fachkräften in der Sozialen Arbeit

- Wie heißt du?

- Wie ist deine Geschlechtsidentität?

- Welche Pronomen verwendest du?

- Welche Selbstbeschreibung ist für dich (noch) relevant?

- Wo arbeitest du?

- Kannst du kurz deine Arbeit beschreiben, was machst du?

3. Abbildungen 1-4:

Auswertung der Interviews nach dem Trilemma Schaubild von Mai-Anh Boger

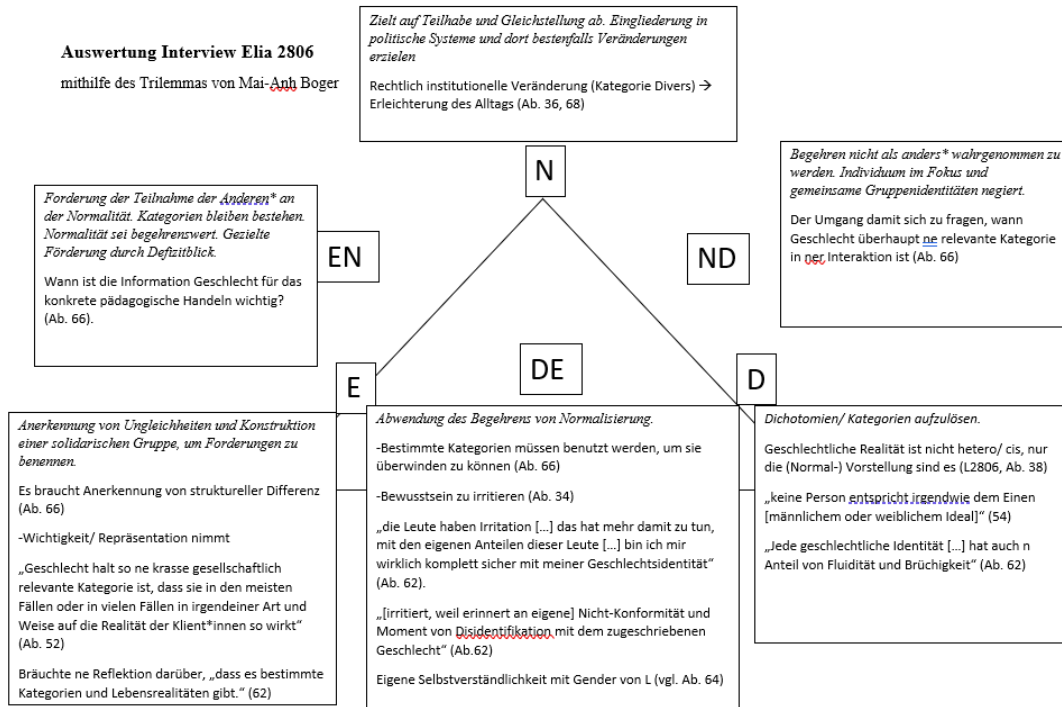


Abb.1

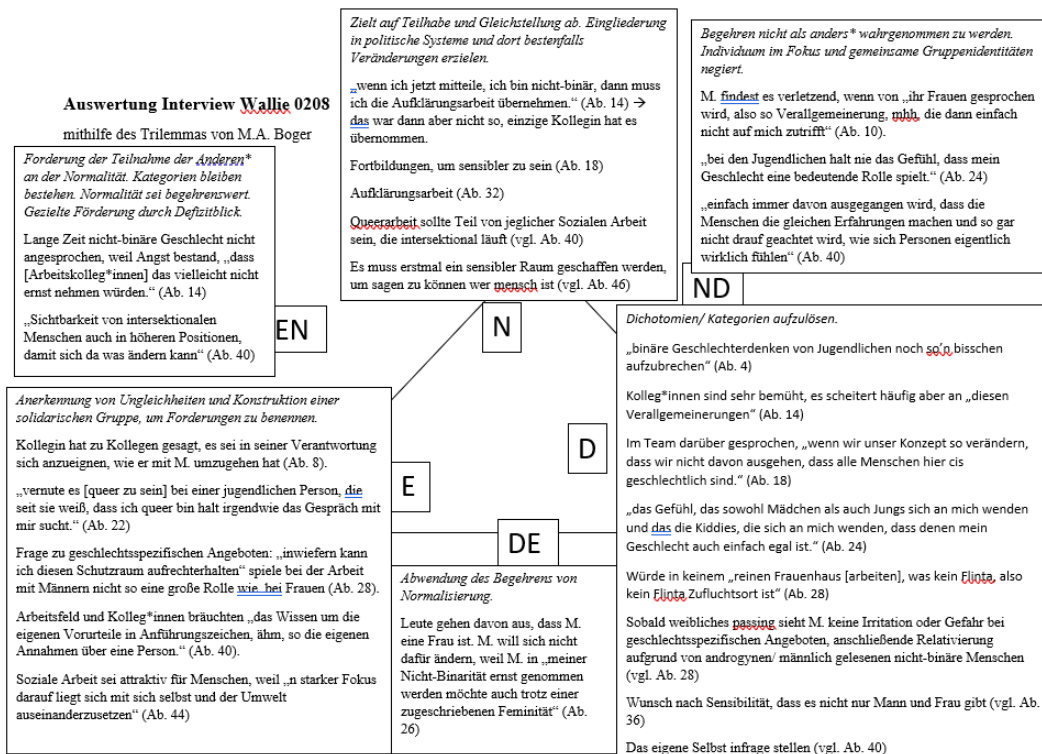


Abb.2

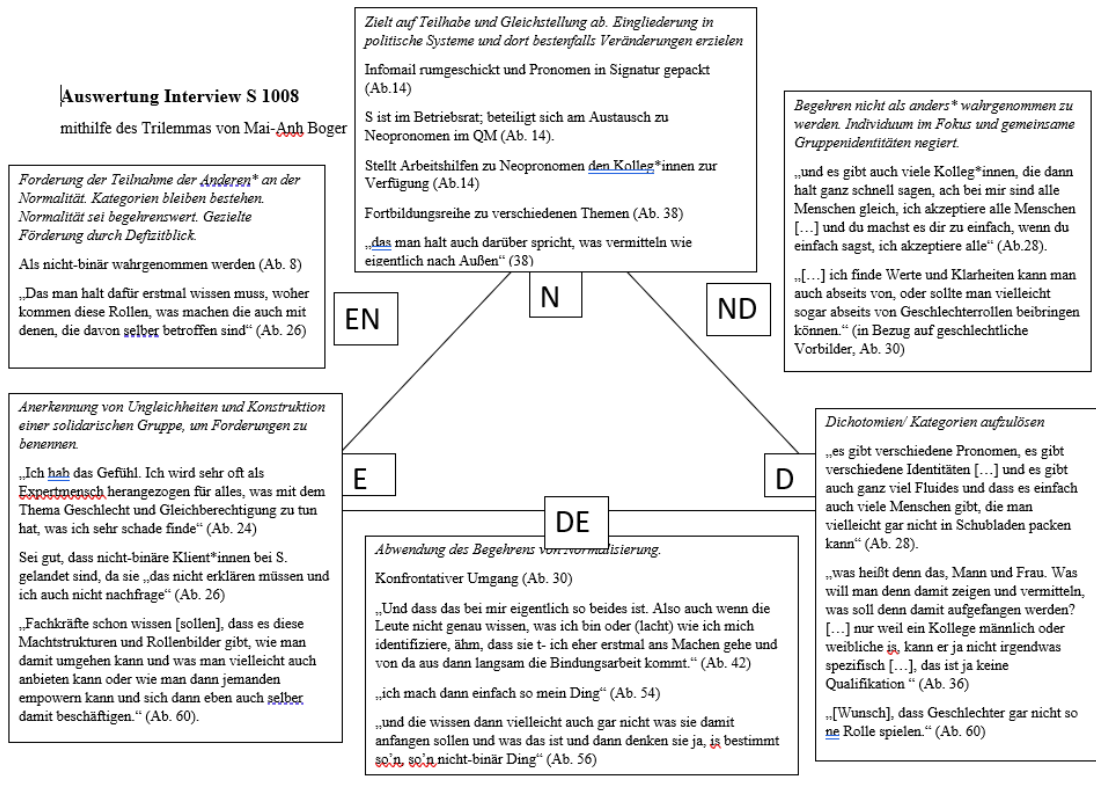


Abb.3

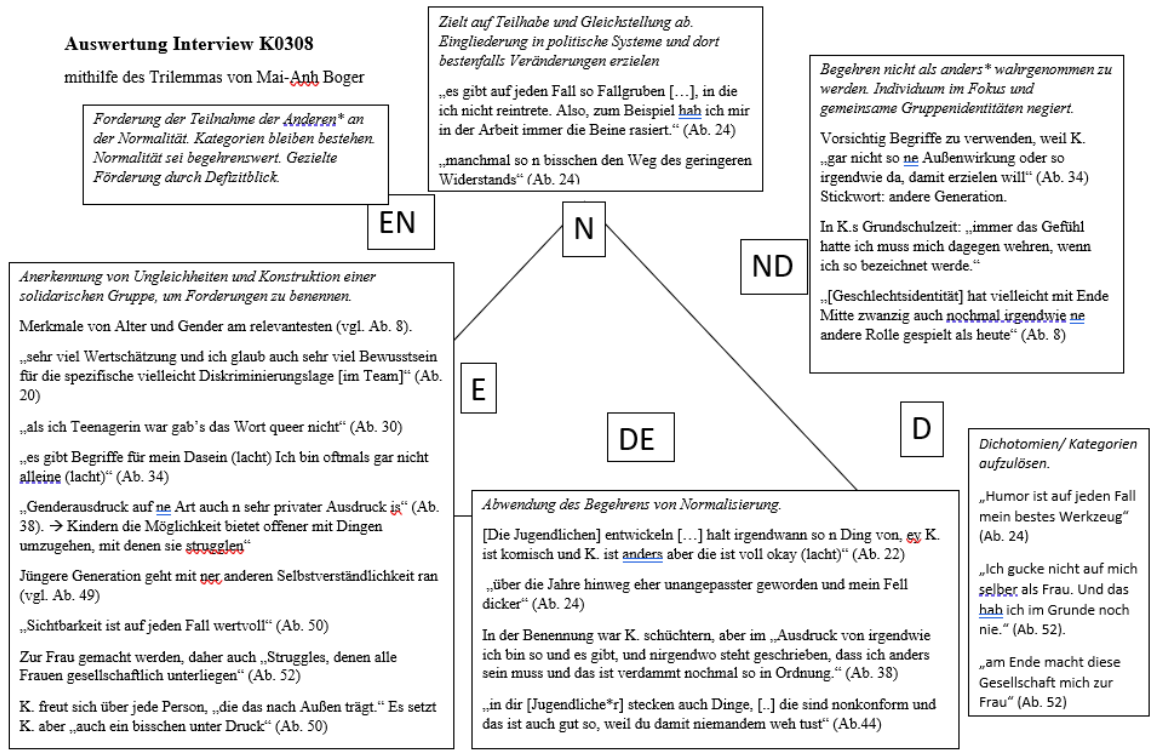


Abb.4

10. Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe selbstständig verfasst und nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Werken entnommene Stellen sind in allen Fällen unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht.

Ort, Datum: Hamburg, 17.01.2023

Unterschrift