

Werftstrasse 1, Postfach 2945, CH-6002  
Luzern  
T +41 41 367 48 48  
www.hslu.ch

Institut für Soziokulturelle Entwicklung  
**Dr. Stefanie Claudine Boulila**  
Dozentin und Projektleiterin

T direkt +41 41 367 48 17  
stefanie.boulila@hslu.ch

Luzern, 17. Juni 2021  
Seite 1/5

Vortrag vom 17. Juni 2021, BFH Wirtschaft

## **Resümee und Perspektiven der Nationalen Regenbogenfamilien Tagung 2021**

Ein Thema, das uns heute stark durch den Tag begleitet hat, ist die Frage nach Sichtbarkeit und Anerkennung von Regenbogenfamilien. Beides ist eng an die Frage von Legitimität geknüpft. Bei dieser Sichtbarkeit ist es wichtig, dass Regenbogenfamilien auch in ihrer Heterogenität repräsentiert werden. Stark repräsentiert sind Familien mit zwei Müttern oder zwei Vätern. Wir dürfen aber nicht vergessen, dass es auch Fortsetzungsfamilien gibt, mit Kindern, die aus heterosexuellen Beziehungen stammen, Trans\* Eltern sowie Mehrelternfamilien. Dazu kommt, dass auch andere Ungleichheitskategorien die Lebensrealität von Regenbogenfamilien prägen. Dazu gehören sozioökonomischen Faktoren, Rassismuserfahrung, Migration und Behinderung, denn auch diese Dimensionen tragen zur Heterogenität und dem Erleben von spezifischen Schwierigkeiten bei.

Marta Roca Escodas Vortrag hat aufgezeigt, wie sich die Forschung zu Regenbogenfamilien aus den Logiken der Entwicklungspsychologie befreit hat und heute untersucht, wie die Lebensrealitäten von Regenbogenfamilien aussehen. Diese neuere Forschung fragt nach den Problematiken, die sich aus heteronormativen, cis-normativen und patriarchalen Strukturen ergeben und untersucht wie sich dies auf juristischer Ebene, im Fachwissen und im populären Wissen niederschlägt. Diese strukturellen Aspekte haben auch einen Einfluss auf institutionelle Prozesse und pädagogisches Handeln wie die darauffolgende Podiumsdiskussion zu *Regenbogenfamilien und Fachpersonen* aufzeigte.

Luzern, 17. Juni 2021  
Seite 2 / 5  
Resümee und Perspektiven der Nationalen Regenbogenfamilien Tagung 2021

Im dazugehörigen Inputreferat illustrierte Catherine Fussinger durch Erzählungen von Familien den Handlungsbedarf in den Bereichen der Geburtskunde und -begleitung, im Kitakontext und auch in der Schule. Diese emotionalen Geschichten repräsentieren gelebte Erfahrungen, die aber in professionellen und öffentlichen Diskursen unsichtbar bleiben. Es sind meistens nur die extremen Erfahrungen, die in die Öffentlichkeit gelangen, wie das heute angeführte Beispiel, der Väter, denen ein Kitaplatz verweigert wurde, aufgezeigt hat. Es gilt aber nicht zu vergessen, dass die Erfahrungen, so subtil sie auch sein mögen, sich, wie Catherine Fussinger gesagt hat, stetig wiederholen und Teil des Alltags werden.

Was kann also getan werden?

Es wurde ein Beispiel aus der Stadt Lausanne vorgestellt, in der ein Aktionsplan zu LGBTIQ+ Politik erarbeitet wurde, der bald erscheinen wird. Ein Aktionsplan ist ein institutionelles Mittel, das es erlaubt, systematisch und sehr konkret, den Status Quo zu verändern. Es ist ein Mittel der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik, durch das Themen und Herausforderungen bearbeitet werden, die nicht juristisch geregelt werden können.

So werden, zum Beispiel mittels eines Aktionsplans im Kanton Waadt, unter der Leitung von Dr. Caroline Dayer, Homophobie und Transphobie in der Schulbildung angegangen. Durch eine systematische Sensibilisierung ist es im Kontext Schule nicht mehr dem Zufall überlassen, ob eine Fachperson in der LGBT Thematik geschult ist. Dies gibt auch den Fachkräften Sicherheit, denn wir haben es heute mehrfach gehört: Viele würden es gerne gut machen aber wissen nicht wie und sind sich auch nicht bewusst, wo die Probleme liegen können. Dazu kommt, dass es viele Fachkräfte als unangenehm empfinden, über Diskriminierung zu sprechen. Ein systematisches Thematisieren der Problematik ist daher wichtig und es nimmt den Druck von queeren Kolleg\*innen, von denen in institutionellen Kontexten oft erwartet wird, dass sie diese Sensibilisierungsarbeit leisten und in Caroline Dayers Worten die Funktion des „LGBTIQ Schalters“ fürs Kollegium übernehmen.

Wir hatten durch Paola Orgilia Ikhilor und Simone Marti auch Einblicke in die Ausbildung von Lehrkräften und Hebammen. Eine Frage, die sich hierbei stellt, ist wie Diversität thematisiert werden muss, damit soziale Ungleichheit erkannt und darauf reagiert werden kann? Das ist bei Diversitätsdiskursen nicht immer evident, da Machtverhältnisse nicht per

Luzern, 17. Juni 2021  
Seite 3 / 5  
Resümee und Perspektiven der Nationalen Regenbogenfamilien Tagung 2021

se Teil eines Diversitätsverständnisses sind<sup>1</sup>. Hierfür wurde die Selbstreflektionskompetenz von Fachkräften als wichtig eingestuft. Konkret müssen Fachkräfte die Fähigkeit erwerben, dominante Vorstellungen von Geschlecht und Sexualitäten zu dekonstruieren und nicht als allgemeingültige Normen zu verstehen. Als besonders wichtig hervorgehoben wurden die Fähigkeit der Perspektivenübernahme sowie die Fähigkeit, Einzelfälle in ihrer Eigenheit zu begleiten. Das habe ich als Plädoyer verstanden, sich von einer Pädagogik der Gleichbehandlung zu entfernen, sich also von der Idee zu entfernen, dass wenn wir alle *gleich* behandeln, wir keine Ungleichheiten zementieren. Das ist immer noch ein starker Diskurs, gerade in der Sozialen Arbeit und ein liberaler Ansatz, der Machtverhältnisse nicht ausreichend kontern kann. Es ist also ein Plädoyer für eine Pädagogik die Equity<sup>2</sup>, und damit Machtverhältnisse, in den Vordergrund stellt.

Pädagogische Fachkräfte und medizinisches Personal brauchen zudem Wissen über die juristische Lage und auch die spezifischen Herausforderungen von bestimmten Minderheiten. Nun stellt sich die Frage, wie diese Aspekte in der Aus- und Weiterbildung systematisch sichergestellt werden können, und zwar jenseits von engagierten Dozierenden, wie wir sie heute Morgen auf dem Podium hatten. Hierzu braucht es einen politischen Willen und auch Organisationen, die sich trauen, sich zu positionieren.

Nach der Mittagspause erhielten wir Einblicke in die *Marriage Equality* Kampagne aus Irland und die geplante *Ehe für Alle* Kampagne der Schweiz. Eine Frage, die sich hier in Bezug auf die Zukunft stellt ist, wie mit Heteroaktivismus umgegangen werden kann? Heteroaktivismus ist ein hilfreiches Konzept meiner Kolleginnen Kath Browne und Catherine Nash<sup>3</sup>, um die Widerstände gegen die rechtliche und gesellschaftliche Gleichstellung von queeren Menschen zu benennen. Zumal diese Kräfte, die Widerstand leisten, sich vermehrt auch vom Begriff der Homophobie distanzieren. Also sie sagen, wir sind nicht homophob, wir sorgen uns einfach um die Institution der Ehe, die Kinder, die Nation. Etwas was in der Irischen und auch in der Schweizer Kampagne hervorgehoben

---

<sup>1</sup> Boulila, S.C. 2021. "Ist Diversity Anti-Rassistisch? Ein Kritischer Kommentar zum Verhältnis von Diversity Politics und den Politics of Diversity aus der Perspektive der Race Critical Theory" In: *Bildung.Macht.Diversität. Critical Diversity Literacy im Hochschulraum*, Serena Dankwaet al. (Hrsg.), transcript, 2021.

<sup>2</sup> Ein Gleichstellungs- und Gerechtigkeitsverständnis, das bewusst versucht, Machtungleichheiten auszugleichen.

<sup>3</sup> Browne, K. und Nash, C.J. 2017. "Heteroactivism: Beyond Anti-Gay." *ACME* 16 (4):643-652.

Luzern, 17. Juni 2021  
Seite 4 / 5  
Resümee und Perspektiven der Nationalen Regenbogenfamilien Tagung 2021

wurde ist, dass es wichtig wäre, Mitglieder der Community zu unterstützen, die durch die Kampagne zu einer Zielscheibe werden können.

Während des Podiums zu den *rechtlichen Themen und Beratungsangeboten* wurde festgehalten, dass es einen Handlungsbedarf im Bereich des Abstammungsrechts gibt. Von Karin Hochl wurde die Schwierigkeiten benannt, dass bei gleichgeschlechtlichen Eltern kein gemeinsames rechtliches Kindesverhältnis bei der Geburt eines Kindes besteht. Was bedeutet, dass dieses gemeinsame Kindesverhältnis über einen Adoptionsprozess hergestellt werden muss. Das führt zu vielen Unsicherheiten und kann zu verschiedenen problematischen Situationen führen. Bei lesbischen Paaren, die durch eine private Samenspende ein Kind gezeugt haben, sind die Verfahren von besonderer rechtlicher Unsicherheit geprägt, gerade für die soziale Mutter.

Handlungsbedarf besteht auch bei der Frage nach der Elternschaft von Trans\* Menschen in der Schweiz. Michelle Cottier erklärte, dass es immer noch nicht möglich sei, sich als gebärenden Transmann als Vater einzutragen. Dies bedeutet, dass gebärende Männer als Mutter eingetragen werden. Eine Transfrau, die mit dem Kind genetisch verwandt ist, wird als Vater eingetragen. Auch nicht-binären oder intergeschlechtlichen Personen stehen keine anderen Kategorien als „Mutter“ und „Vater“ offen. In der rechtswissenschaftlichen Debatte wird laut Michelle Cottier der Frage nach einem nicht diskriminierenden Familienrecht nachgegangen. Also der Frage, wie ein Familienrecht aussehen könnte, welches alle Familien inkludiert und nicht diskriminiert. Ein Recht, das nicht den Zivilstand zentralisiert, sondern die Beziehung zum Kind ins Zentrum stellt und ein Recht, welches die Eltern nicht vergeschlechtlicht und auch Mehrelternfamilien erfassen kann.

Im letzten Block zur *Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Diversität in der Arbeitswelt, Elternzeit* präsentierte Caroline Straub die Resultate einer Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familien von Personen die in Regenbogenfamilien leben. Die Studie zeigte für die Schweiz eine vergleichsweise hohe Work-Life-Balance. Ein Erklärungsansatz für diese hohe Zufriedenheit ist die Flexibilisierung von Arbeitspensen, die in der Schweiz normalisierter sei, als in Deutschland und die in der Studie als eine wichtige Rahmenbedingung identifiziert wurde. Des Weiteren wurde festgehalten, dass in Regenbogenfamilien, die Arbeitsteilung gleichberechtigter aufgeteilt sei. Dazu käme, dass

Luzern, 17. Juni 2021  
Seite 5 / 5  
Resümee und Perspektiven der Nationalen Regenbogenfamilien Tagung 2021

Personen im direkten privaten und beruflichen Umfeld eine besonders wichtige Rolle bei der Unterstützung von Regenbogenfamilien spielen. Für die Forschenden bedeutet dies, dass das direkte Umfeld im Arbeitskontext in Diversity Maßnahmen miteinbezogen werden sollte. Ein Verbesserungspotenzial identifizierte die Studie vor allem im Bereich der Familienleistungen, die von Organisationen zur Verfügung gestellt werden. Auch wurde festgehalten, dass es durchaus ein Stressempfinden aufgrund des Regenbogenstatus' gäbe. Dies gilt es aus Organisationsperspektive zu vermeiden, da Diskriminierungserfahrungen oder Angst vor Diskriminierung durchaus zur Folge haben können, dass betroffene Angestellte die Organisation verlassen.

Delphine Roux präsentierte darauf eine Studie aus dem Jahr 2014 von Lorena Parini, eine der wenigen Studien zur Situation von LGBT Personen an Schweizer Arbeitsplätzen. Auch diese Studie zeigte, dass Belästigung am Arbeitsplatz ein Thema sei, und dass sich Menschen nicht immer wohl fühlen, auf der Arbeit geoutet zu sein. Regenbogenfamilien berichteten auch von diskriminierenden Aussagen, die bezüglich ihrer Familienform getroffen wurden. Im letzten Vortrag von Maria von Känel ging es um die Frage nach Elternzeit und auch hier, um die unklare rechtliche Lage auf Bundesebene (14 Wochen sogenannter Mutterschaftsurlaub und zwei Wochen sogenannter Vaterschaftsurlaub). Maria von Känel präsentierte einen Lösungsansatz aus dem Kanton Genf, der eine außerordentliche 20-wöchige Elternzeit bei Elternschaft unabhängig vom Geschlecht kennt.

Ich würde das Resümee von der heutigen Tagung gerne mit den dialogischen Workshops schließen. In den Workshops wurden konkrete Vorschläge und Wünsche an verschiedene Praxisbereiche formuliert. Ich denke die Workshops waren besonders wertvoll, weil sie engagierte Personen aus verschiedenen Fachbereichen miteinander vernetzt haben. Teilnehmende berichteten, dass durch den Austausch ihre Selbstreflektion angeregt wurde und sie dies auch in ihre Teams tragen möchten. Es konnten in den Workshops aber auch konkrete Herausforderungen vorgestellt werden, für die nach gemeinsam Lösungsansätze gesucht wurden. Ich denke, dass eine solche Vernetzung wichtig ist, um auch nach der heutigen Tagung einen weiteren Austausch zu schaffen.