

## Impressum

Herausgegeben vom Familien- und Sozialverein  
des Lesben- und Schwulenverbandes in Deutschland (LSVD) e.V.  
Postfach 103414  
50474 Köln  
www.lsvd.de

Autorinnen: Dr. Elke Jansen & Kornelia Jansen

Lektorat: Juliane Steinbrecher, Köln  
Layout und Satz: fsg3, München  
Druck: Solo:Druck GmbH, Köln  
Fotos: Stefan Wernz, Köln; Caro Kadatz, Berlin  
Foto Bundesfamilienministerin Frau Dr. Giffey: Bundesregierung/Jesco Denzel  
Grafiken: Kornelia Jansen; fsg3, München

Stand: Juni 2018

Dieses Trainingsmanual gehört – im Sinne eines Buches den Autor\*innen, doch  
*„als Gedanke gehört es – der Begriff ist keineswegs zu mächtig – der Menschheit:  
Jeder denkende Mensch hat ein Recht darauf.“* (Victor Hugo)

Denn den Autorinnen ist es ein wirkliches Anliegen, ihre Erfahrungen mit den  
Fortbildungsveranstaltungen einer breiteren Fachöffentlichkeit zugänglich zu machen.  
Die Autorinnen danken dafür, dass alle zukünftigen Nutzer\*innen die Verwendung  
von Inhalten und Übungen mit einem Copyright-Vermerk versehen.  
Copyright © Jansen & Jansen (2018)

Zitervorschlag:

Jansen, Elke und Jansen, Kornelia (2018): Sind nicht alle Familien bunt? Ein Trainingsmanual –  
berührend • leicht • wirksam. Familien- und Sozialverein des LSVD (Hrsg.), Köln.

ISBN 978-3-00-059637-7  
www.regenbogenkompetenz.de



# Sind nicht alle Familien bunt?

Ein Trainingsmanual  
berührend • leicht • wirksam

Honorarbasis weiter anbieten zu können. Denn eine wohnortnahe und regelmäßige Begleitung durch erfahrene Berater\*innen ist für Familien mit ihren knappen Zeitkontingenten unersetzbar.

### 1.3 Regenbogenkompetenz in der (Familien) Beratung

Wer lesbische Mütter, schwule Väter, Trans\*eltern und ihre Kinder wertschätzend beraten und wirkungsvoll begleiten will, sollte professionell und möglichst diskriminierungsfrei mit den Themen der sexuellen Identität und der Vielfalt von Familienformen umgehen können.

Das hierzu notwendige Wissen, die Fähigkeiten und Fertigkeiten werden Regenbogenkompetenz<sup>9</sup> genannt.



Regenbogenkompetenz umfasst fundiertes Sachwissen, Methoden- und Sozialkompetenz aber auch eine Selbstkompetenz, die darauf beruht, den eigenen Gefühlen, Vorurteilen und Werten in Bezug auf diese junge Familienform nachzuspüren.

Im Hinblick auf die Beratung von Regenbogenfamilien können diese vier Aspekte wie folgt veranschaulicht werden.

**SACHKOMPETENZ** entsteht durch den Erwerb von Wissen über die Lebenssituation und Potenziale von Regenbogenfamilien. Das beinhaltet Wissen über die aktuelle Rechtslage ebenso wie die Berücksichtigung möglicher Besonderheiten in der Entwicklung der Kinder, der innerfamiliären Beziehungsstrukturen und Rollendefinitionen sowie spezielle Herausforderungen aufgrund der Familienstruktur. Wesentlich ist dabei, die Regenbogenfamilien in ihrer Abweichung von klassischen Familienkonzepten nicht als defizitär wahrzunehmen, sondern als Möglichkeitsraum. Denn eine junge unkonventionelle Familienform zu sein, birgt nicht nur Herausforderungen, sondern bietet auch Vorteile: Lesbische Mütter, schwule Väter und ihre Kinder stehen vor der Aufgabe, sich neue Wege zu ebnet und haben die Freiheit, diese neuen Wege zu gehen.

**I** Passagen im Manual, die der Förderung der Sachkompetenz dienen, werden grafisch markiert mit einem I (für Information), eingebettet in einen blauen Kreis.

Die **METHODENKOMPETENZ** umfasst Handlungsfähigkeit und Verfahrenswissen für die beraterische Arbeit mit Familien. Der erprobte „Methodenkoffer“ von Beraterinnen und Beratern muss für Regenbogenfamilien sicher nicht neu erfunden werden. Es kann jedoch hilfreich sein, bekannte Methoden an die Konstellationen und Lebensrealitäten von Regenbogenfamilien anzupassen, wie z. B. in der Arbeit mit Genogrammen. Die Beschäftigung mit Regenbogenfamilien kann darüber hinaus bei Themen, die bislang vielleicht seltener in der eigenen Beratung Raum fanden, Interventionen und Angebote entstehen lassen, die auch für die Arbeit mit anderen Familienformen eine Bereicherung darstellen, wie z. B. im Kontext der Familienplanung mit reproduktionsmedizinischen Zugängen.

**M** Passagen im Manual, die der Förderung der Methodenkompetenz dienen, werden grafisch markiert mit einem M (für Methode), eingebettet in einen grünen Kreis.

**SOZIALKOMPETENZ** beruht auf der Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit von Berater\*innen, die z. B. eine Sensibilität für heteronormative Sprache bzw. eine achtsame Verwendung von Begrifflichkeiten einschließt, um die Lebensrealität von Regenbogenfamilien zu berücksichtigen. Berater\*innen können persönliche Erfahrungen aus der Beratung von Minderheiten nutzen, die Parallelen zur Lebenssituation von lesbischen Müttern, schwulen Vätern oder Trans\*eltern und ihren Kindern haben. Darüber hinaus kann das eigene Erleben von Marginalisierung etwa aus ethnischen oder gesundheitlichen Gründen den Zugang zu ratsuchenden Minderheiten erleichtern. Solche Erfahrungen gilt es bewusst und nutzbar zu machen als Ressource für den Beratungsprozess.

**S** Passagen im Manual, die der Förderung der Sozialkompetenz dienen, werden grafisch markiert mit einem S (für Sozialkompetenz), eingebettet in einen orangen Kreis.

Die **SELBSTKOMPETENZ** in der Arbeit mit Regenbogenfamilien basiert auf der Reflexion eigener Gefühle, Vorurteile und Werte in Bezug auf diese Familienform. Das einzige bewährte Mittel gegen die „unkritische Anwendung“ eigener Stereotype und Vorurteile besteht in ihrer regelmäßigen Selbstreflexion im Wissen um die Relativität eigener Vorstellungen und Wertmaßstäbe. Die Selbstkompetenz stellt die Basis dar für die Umsetzung der anderen Kompetenzen (siehe Kapitel 2.1).

**R** Passagen im Manual, die der Förderung der Selbstkompetenz dienen, werden grafisch markiert mit einem R (für Reflexion), eingebettet in einen violetten Kreis. Eine solche RegenbogenFAMILIENkompetenz ermöglicht Handlungssicherheit im professionellen Umgang mit lesbischen Müttern, schwulen Vätern, Trans\*eltern

und deren unterschiedlichen Lebensformen und -entwürfen. Die erworbenen Kompetenzen und die Erweiterung des Konzepts „Familie“ kommen darüber hinaus der Beratung aller Familienformen zugute.

Diese vier Kompetenzen werden in ihrer praktischen Umsetzung im Rahmen des Trainings in Form von Lernzielen jeweils am Ende des theoretischen Hintergrundes zu den einzelnen Modulen beschrieben (siehe Kapitel 6 bis 11).

### 1.4 Prof. Dr. Ulrike Schmauch im Gespräch mit Kornelia und Dr. Elke Jansen



Prof. Dr. Ulrike Schmauch, Frankfurt University of Applied Sciences, Mitglied des Fachbeirats des Projektes „Beratungskompetenz zu Regenbogenfamilien“.

**Elke Jansen:** „Das Konzept Regenbogenkompetenz – an dem wir uns im Projekt stark orientiert haben – geht auf Sie zurück.<sup>10</sup> Warum haben Sie geglaubt, dass es ein neues zusätzliches Kompetenzkonzept in der sozialen Arbeit braucht?“

**Ulrike Schmauch:** „Etwa seit den 1970er-Jahren hat sich in der Sozialen Arbeit aus der Frauenbewegung kommend das Konzept der Genderkompetenz entwickelt. Mit der Zeit wurde es zu einer Art Standard für die Qualität guter Sozialer Arbeit, dass eine genderkompetente Arbeit grundlegend ist. Parallel hierzu hat sich das Konzept der Interkulturellen Kompetenz entwickelt. Aus der Erfahrung, dass die Soziale Arbeit sich öffnen und auf Migrantinnen und Migranten

einstellen musste, wurde klar, dass Freundlichkeit allein nicht ausreicht. Wie Schwellen abgebaut werden können, dafür brauchte es eine richtige Qualifikation, die erst konzeptionell entwickelt werden musste. Und das meint mehr als eine politische Haltung, es geht um eine Kombination von Wissen, Methoden und Reflexion.

Eine Parallele zu diesen konzeptionellen Entwicklungen habe ich in den 1990er-Jahren bezogen auf das Thema der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität gesehen, und so kam ich auf die Idee, ein Konzept mit der Bezeichnung Regenbogenkompetenz zu erarbeiten. Es geht also um die fachliche Haltung und das fachliche Wissen, die erforderlich sind, um mit dem Thema sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität beruflich in Institutionen der Sozialen Arbeit wirklich gut zu arbeiten. Das Kompetenzkonzept mit den vier unterschiedlichen Ebenen wurde von Peter Löcherbach im Kontext des Case Management entwickelt. <sup>11</sup> Diesen Ansatz habe ich aufgegriffen.

Ich bin davon überzeugt, dass Beratungsfachkräfte fundierte Kenntnisse über die Bedeutung von Sexualität, sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität in der Gesellschaft besitzen sollten. Und darüber, welche Lebenslagen und welche Diskriminierungserfahrungen Lesben und Schwule, Bi-, Trans- und Intersexuelle haben (Sachkompetenz). Ebenfalls brauchen Fachkräfte ein gutes Verweisungswissen: Wenn die Beratungsfachkraft selber nicht weiterweiß, sollte sie Vernetzungskennntnisse haben und wissen, an wen sie Ratsuchende verweisen kann. Zur Methodenkompetenz, d. h. Handlungsfähigkeit stellt sich die Frage: Wie können Beratungsfachkräfte „regenbogensensibel“ mit Einzelnen, einer Gruppe oder Familien beratend arbeiten? Welches methodische Handwerkszeug brauchen sie für das jeweilige Setting? Wie geht Networking im jeweiligen Fall? Bei der Kommunikationskompetenz geht es um die Fähigkeit, Worte zu finden, bspw. schwierig anzusprechende Dinge auf eine akzeptierende Weise benennen und mitteilen zu können. Ebenso gehört dazu, sich

aktiv in Kooperationen zu begeben und Regenbogenfamilien sprachlich auf „Augenhöhe“ zu begegnen. Die Selbstkompetenz schließt die Reflexion der eigenen Gefühle und der eigene Vorurteile ein. Fachkräfte brauchen zu sich selbst und ihrer sexuellen Biografie, zur eigenen sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität ein klares Wissen. Sie brauchen eine gute Wahrnehmung ihrer – manchmal auch ambivalenten – Gefühle, um Regenbogenfamilien ein aufmerksames Gegenüber zu sein und einen unterstützenden Umgang bieten zu können. Und das gilt für alle Fachkräfte unabhängig von ihrer eigenen sexuellen Identität – ob hetero-, homo- oder andersgeschlechtlich.

**Kornelia Jansen:** „Das ist ja alles sehr komplex, allein schon, wenn wir uns den Bereich LSBTI“ anschauen. Sie sind ja Mitglied des fachlichen Beirats des Projektes, welchen Eindruck haben Sie, wie es uns im Projekt gelungen ist, dieses Kompetenzkonzept auf den Praxisbereich der Beratung und speziell auf die Lebensform ‚Familie‘ anzuwenden?“

**Ulrike Schmauch:** „Mein Eindruck ist, dass es Ihnen als Trainerinnen sehr gut gelingt, das Wissen über Regenbogenfamilien, über geschlechtliche Identität und sexuelle Entwicklungsprozesse zu vermitteln. Und die Methoden, die Sie in der Fortbildung anwenden, öffnen die Teilnehmer\*innen für diese neue Familienform, ermöglichen Neugier und die Motivation, sich als Fachkräfte auf diesem Gebiet weiter entwickeln zu wollen.“

Auch die Kommunikationskompetenz ist ja ganz zentral: Sowohl im Plenum als auch in Kleingruppen oder Teams können Teilnehmer\*innen in Ihrer Fortbildung Gefühle aussprechen, ohne sich anzupassen oder zu genieren. Gefühle bspw., von denen sie vielleicht denken, sie seien zu widersprüchlich oder nicht „politisch korrekt“ Und schließlich habe ich den Eindruck, dass die Fortbildung auch modelhaft funktioniert: Sie zeigen sowohl als Trainer\*innen-Team als auch gemeinsam mit der Gruppe, wie Menschen sich

neues Wissen aneignen, neue Methoden ausprobieren, mutig über sich selbst nachdenken, reflektieren und sich auch unbequeme oder unliebsame Dinge eingestehen können. Mir scheint, Sie ermöglichen eine Erfahrung, die Beratende für eine Begleitung von Regenbogenfamilien gut mit der Regenbogenkompetenz ausstatten.“

**Elke Jansen:** „Ich finde Ihre Einschätzung sehr spannend, dass die Teilnehmenden am Modell erleben, dass sie wirklich hinspüren dürfen, auch wenn dabei Sachen herauskommen, die möglicherweise nicht „politisch korrekt“ sind, dass das in Ordnung ist. Ich glaube, das war für uns auch eine der Hauptherausforderungen bei der Umsetzung der Fortbildungen. Sie haben ja selbst viel Erfahrung durch Ihre langjährige Tätigkeit in der Aus- und Fortbildung von Fachkräften der sozialen Arbeit. Wo könnten Ihrer Meinung nach solche Herausforderungen bei der Konzeption und Umsetzung solcher Sensibilisierungsmaßnahmen liegen?“

**Ulrike Schmauch:** „Nach meiner Erfahrung gibt es bei Inhousefortbildungen sowohl Chancen als auch Probleme: Fortbildungsteilnehmer\*innen können sich zusammen sehr gut weiterentwickeln, wenn es innerhalb eines Teams nicht zu starke Spannungen gibt. Gibt es aber interne Probleme, die unausgesprochen sind, so kann dies die Offenheit in beide Richtungen behindern – sowohl, sich im Team zu öffnen, als auch, sich mit Vorbehalten zu zeigen. Einer solchen Situation gut zu begegnen, in der sich alle bedeckt halten, kann für Trainer\*innen eine echte Herausforderung sein. In Fortbildungen, an denen nur einzelne Fachkräfte aus unterschiedlichen Teams teilnehmen, ist es weniger riskant, sich authentisch zu zeigen. Hier findet sich dann manchmal eine großartige Offenheit. Ein ‚Haken‘ ist hier allerdings, dass der/dem Fortbildungsteilnehmer\*in die Aufgabe zukommt, das individuell Erfahrene gewinnbringend in das eigene Team zu tragen.“

Eine andere Herausforderung liegt darin, im Gespräch mit Regenbogeneltern über ihre

Kinder und deren Geschlechtsidentität Offenheit zu bewahren. Dazu gehört bspw. der Mut, als Berater\*in je nach Problemlage auch auf Wissen aus der Psychoanalyse zurückzugreifen und gegebenenfalls abgewehrte Aspekte anzusprechen. Das ist vor allem für Fachkräfte, die sehr neu im Thema sind, nicht immer ganz einfach.

Wichtig scheint mir, explizit zu gestatten und dies auch beherzt anzusprechen, dass es natürlich auch in Regenbogenfamilien ganz gewöhnliches Chaos, Ärger und Verzweiflung geben kann – sei es zum Beispiel mit kleinen Kindern oder etwa in der Pubertät. Regenbogenfamilien spüren oft den Druck, zu beweisen, dass sie ‚trotzdem‘ okay sind – von diesem Druck können Berater\*innen sie ganz viel entlasten. Es gilt anzuerkennen, dass Regenbogenfamilien nicht besser sein müssen als ‚klassisch-traditionelle‘ Familienkonstellationen – hier werden keine Zensuren verteilt.“

**Kornelia Jansen:** „Wie erklären Sie sich den Erfolg des Projektes?“

**Ulrike Schmauch:** „Hier haben sich offensichtlich Wünsche nach Wissen, nach Auseinandersetzung und Neugier wie in einem Schneeballsystem vervielfältigt. Die große Nachfrage ist einerseits sicher mit der ungewöhnlich interaktiven und gelungenen Webseite sowie mit Ihrer Fachlichkeit und Haltung zu erklären. Aber wohl auch damit, dass Sie das Projekt zu Ihrem Herzen Anliegen gemacht haben und das für Teilnehmer\*innen in den Fortbildungen sehr spürbar wurde. Dies führte offenbar zu einer Mundpropaganda, die das Projekt zu einem Selbstläufer gemacht hat. Und bestimmt ist die Möglichkeit der kostenlosen Teilnahme ein starker Faktor.“

Hinzu kommt, dass das BMFSFJ bei vielen Trägern und Fachkräften in der Sozialen Arbeit über ein hohes Renommee verfügt und dies hier für Interessierte seine Wirkung entfaltet hat. Dazu trug sicher die besonders engagierte Weise bei, in der zu Projektbeginn die damalige

Familienministerin Frau Schwesig das Thema Regenbogenfamilien in der Politik vertreten hat.

Für den Erfolg spielen außerdem Ihre vorherige langjährige Projektarbeit, Frau Dr. Jansen, und Ihre damit verbundene Netzwerkarbeit eine Rolle. Denn in weiten Kreisen ist der LSVD positiv besetzt als ein Verband, der sich für die Akzeptanz verschiedener Lebensformen und für gleiche Rechte von Regenbogenfamilien einsetzt.

Als eine weitere Stärke sehe ich, dass Sie als Fortbildnerinnen beide eine therapeutisch-beraterische Ausbildung haben. Sie besitzen Kenntnisse vom Berufsfeld und -alltag der Teilnehmer\*innen: Das führt offenbar zu einem Vertrauensvorschuss und zur Hoffnung, dass Gefühle und persönliche Entwicklungen in der Fortbildung Anerkennung erfahren. Das ist nicht immer so, denn oft fallen bei Trainer\*innen Fortbildungskompetenz und Praxiserfahrungen auseinander."

**Kornelia Jansen:** „Das kann ich auf jeden Fall bestätigen. Die Teilnehmer\*innen sind sehr praxisorientiert und wollen nicht nur Wissen vermittelt bekommen, sondern auch erfahren, was diese Aspekte für ihre Berufspraxis bedeuten und wie sie diese gut in ihren Beratungsalltag integrieren können."

**Elke Jansen:** „Leider ist das Projekt ja nur gefördert bis Juni 2018. Das Gute ist, dass es uns als Personen und das Projekt weiter geben wird, jedoch ohne die Kostenfreiheit. Haben Sie irgendwelche Empfehlungen, wie die Wirkung des Projektes vielleicht nachhaltig gestärkt werden könnte?"

**Ulrike Schmauch:** „Bei Nachhaltigkeit denke ich besonders an die Finanzierung. Sie waren ja bundesweit angefragt. Hier stellt sich die Frage, ob beim Bundesfamilienministerium noch einmal ein Nachtrag zur Förderung der Fortbildungen für Ihre bestehende Warteliste mit Interessent\*innen zu bekommen ist.

Auf Länderebene denke ich bspw. an die „Aktionspläne für Akzeptanz und Vielfalt“, wie sie etliche Bundesländer wie z. B. Hessen, Brandenburg oder Nordrhein-Westfalen umsetzen. Könnte ein Anteil der Fördermittel von Einrichtungen beantragt und genutzt werden, um Ihre Fortbildungen zu buchen? Weiter ist zu überlegen, was aus dem Praxisfeld der Beratung, auf das Ihre Fortbildung bisher fokussiert ist, auf andere Bereiche der Sozialen Arbeit zu übertragen wäre: Wie könnten Sie Teile Ihrer Arbeit nutzbar machen für soziale Fachkräfte in der Jugendhilfe, der Behinderten- oder der Suchthilfe, für stationäre Einrichtungen oder in der Erwachsenenbildung? Am Ende steht immer die Frage: ‚Wie ist was zu finanzieren?‘“

**Kornelia Jansen:** „Das finde ich hoch spannend bspw. in der die Behindertenhilfe oder vielleicht auch in der Arbeit mit Geflüchteten. Das sind ja, alles Bereiche, die auf einen anderen Aspekt der Sozialen Arbeit ausgerichtet sind und sich sehr mit sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität beschäftigen. Jede Übertragung bedeutet jedoch auch immer wieder etwas Neues entwickeln zu müssen, dafür müsste wieder Entwicklungsgeld gewonnen werden. Doch ich glaube, wenn man in der Gesellschaft etwas bewegen will hin zu einer Öffnung, dann sind natürlich gerade diese Bereiche, wo diese Themen gut platziert und notwendig wären.“

**Elke Jansen:** „Wir danken Ihnen herzlich für die Zeit, die Sie unserem Gespräch und die Aufmerksamkeit und Unterstützung, die Sie unserem Projekt geschenkt haben, Ihre vielen Anregungen zum Weiterdenken und wer weiß vielleicht auch zum Weitergehen.“

1 Das „Gesetz zur Einführung des Rechts auf Eheschließung für Personen gleichen Geschlechts“ wurde am 20.07.2017 im Deutschen Bundestag mehrheitlich beschlossen. Online unter: [www.bit.ly/2GWuX5U](http://www.bit.ly/2GWuX5U) (Abfrage: 12.04.2018). Am 28.07.2017 ist es im Bundesgesetzblatt (BGBl. I S. 2787) veröffentlicht worden. Online unter: [www.bit.ly/2Elwi0o](http://www.bit.ly/2Elwi0o) (Abfrage: 12.04.2018). Es trat am 01.10.2017 in Kraft.

2 Siehe z. B. Rupp, Marina (Hrsg.) (2009): Die Lebenssituation von Kindern in gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften. Köln: Bundesanzeiger-Verl.-Ges.; Jansen, Elke (2014). „Vom Sein und Werden – Aufwachsen in einer Regenbogenfamilie“. In: Jansen, Elke et al. (2014): Regenbogenfamilien – Alltäglich und doch anders. Beratungsführer für lesbische Mütter, schwule Väter und familienbezogene Fachkräfte. 2. komplett überarbeitete Auflage. Familien- und Sozialverein des LSVD (Hrsg.). Köln, S. 143-157. Online unter: [www.lsvd.de/lebensformen/lsvd-familienseiten/beratungsfuehrer-regenbogenfamilien.html](http://www.lsvd.de/lebensformen/lsvd-familienseiten/beratungsfuehrer-regenbogenfamilien.html) (Abfrage: 02.04.2018).

3 Siehe Ratgeber „Leihmutterchaft“ auf der Webseite des LSVD, online unter: [www.bit.ly/2GWmYp9](http://www.bit.ly/2GWmYp9) (Abfrage: 12.04.2018) und Sechster Erfahrungsbericht zur Beratung von Regenbogenfamilien, pdf online unter: [www.lsvd.de/fileadmin/pics/Dokumente/Recht/6\\_Erfahrungsbericht\\_Ergaenzung\\_akt.pdf](http://www.lsvd.de/fileadmin/pics/Dokumente/Recht/6_Erfahrungsbericht_Ergaenzung_akt.pdf) (Abfrage: 12.04.2018).

4 Küpper, Beate/Klocke, Ulrich/Hoffmann, Lena-Carlotta (2017): Einstellungen gegenüber lesbischen, schwulen und bisexuellen Menschen in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.-), Baden-Baden: Nomos. Online unter: [www.bit.ly/2lu7fL9](http://www.bit.ly/2lu7fL9) (Abfrage: 12.04.2018).

5 Projekthomepage im Menü „Die Angebote“  
[www.regenbogenkompetenz.de/die-angebote/termine/](http://www.regenbogenkompetenz.de/die-angebote/termine/)

6 Projekthomepage im Menü „Fachtagung“  
[www.regenbogenkompetenz.de/fachtagung](http://www.regenbogenkompetenz.de/fachtagung)

7 Projekthomepage im Menü „Beratung finden“;  
[www.regenbogenkompetenz.de/beratung-finden](http://www.regenbogenkompetenz.de/beratung-finden)

8 Projekthomepage im Menü „Das Material“  
[www.regenbogenkompetenz.de/das-material](http://www.regenbogenkompetenz.de/das-material)

9 Schmauch, Ulrike (2014): „Auf dem Weg zur Regenbogenkompetenz“. In: Familien- und Sozialverein des LSVD (Hrsg.). Homosexualität in der Familie. Handbuch für familienbezogenes Fachpersonal. Köln, S. 37-45. Pdf online unter: [www.homosexualitaet-familien.de/texte/LSVD\\_Handbuch\\_Fachpersonal\\_2014.pdf](http://www.homosexualitaet-familien.de/texte/LSVD_Handbuch_Fachpersonal_2014.pdf) (Abfrage: 12.04.2018).

10 Schmauch, Ulrike (2015): Sexuelle Vielfalt und Regenbogenkompetenz in der Sozialen Arbeit. In: Bretländer, Bettina/Köttig, Michaela et al. (Hrsg.): Vielfalt und Differenz in der Sozialen Arbeit – Perspektiven auf Inklusion. Stuttgart: Köhlhammer, S. 170-178.  
Schmauch, Ulrike (2014): Gleichgeschlechtliche Familien Gründungen – Eine qualitative Studie in Israel. In: Zeitschrift für Sexualforschung, 27, S. 303-327.

11 Löcherbach, Peter (2009): Qualifizierung im Case Management – Bedarf und Angebote. In: Löcherbach, Peter / Klug, Wolfgang et al. (Hrsg.): Case Management. Fall- und Systemsteuerung in der Sozialen Arbeit, 4. aktualisierte Auflage, München: Ernst Reinhardt, S. 201-226.