

2021

HOW TO

WE ARE FAMILY

LEITFADEN ZU
REGENBOGENFAMILIEN
AM ARBEITSPLATZ



**WE
ARE
FAMILY**



INHALT

Vorwort: Eine Familie ist eine Familie ist eine Familie ist eine Familie	5
LGBT*IQ geht alle an	10
Wer, was, warum „Regenbogenfamilien“?	12
Der Regenbogen ist bunt: verschiedene Familienkonstellationen	14
Diskriminierung von LGBT*IQ und Regenbogenfamilien	22
Zwischen Vorurteilen und Nachteilen	24
Das T*IQ in LGBT*IQ	28
Regenbogenfamilien in der Arbeitswelt	32
Chancen für Unternehmen	33
Elternzeit und Elterngeld	34
Ein inklusives Arbeitsumfeld für LGBT*IQ und ihre Familien	36
Unsere Empfehlungen für Arbeitnehmer_innen	40
Ganz Persönlich ...	42
Rainbowfamily – einfach nachschlagen	46
Das kleine LGBT*IQ-ABC	47
LGBT*IQ-ABC Special: Regenbogenfamilien	50
Quellen und weiterführende Infos	54
Impressum	56

EINE FAMILIE IST EINE FAMILIE IST

...

**Familie ist vielfältig und bunt.
Regenbogenfamilien haben
die gleichen Bedürfnisse wie
andere Familien.**

**Sie wollen anerkannt und
wertgeschätzt werden und sich
nicht rechtfertigen müssen.**

EINE FAMILIE

— Bei dem Wort „Familie“ schießt uns schnell das Bild „Vater, Mutter, Kind“ in den Kopf. Ganz normal eben. Aber was ist eigentlich normal? Im echten Leben kann Familie nämlich so viel mehr sein als die heteronormative Kleinfamilie, die in der Allgemeinheit und den Medien wohl (noch) am präsentesten ist.

— Was Familie mit der Arbeitswelt zu tun hat? Menschen verbringen dort einen großen Teil ihres Alltags. Ob Homeoffice oder Büro, das Thema Familie ist kaum vom Arbeitsleben zu trennen. Eine immer bunter werdende (Arbeits-) Welt kommt also auch an sogenannten Regenbogenfamilien nicht vorbei. Wie und warum sie thematisch und menschlich in Arbeitsprozesse und die Unternehmenskultur integriert werden können – und warum sich das für alle Seiten lohnt –, zeigt dieser Guide.

— Wir gehen auf verschiedene LGBT*IQ-Familienkonstellationen ein und informieren über ihre rechtliche Situation sowie alltägliche Diskriminierungen. Vor allem wollen wir Interessierten und besonders Arbeitgeber_innen Informationen und Empfehlungen zu Regenbogenfamilien am Arbeitsplatz an die Hand geben.

— Die PROUT AT WORK-Foundation setzt sich für LGBT*IQ-Chancengleichheit am Arbeitsplatz ein. So wird sie selbstverständlich, so können Talente und Energien voll ausgeschöpft werden.

Von dieser Offenheit profitieren alle: Menschen und Unternehmen, Gesellschaft und Wirtschaft.

GRUNDKURS GESCHLECHT

Geschlecht ist nicht nur der Körper, mit dem ein Mensch geboren wird. Es kann unterschieden werden zwischen dem sozialen Geschlecht (im Engl. gender) und dem biologischen Geschlecht (im Engl. sex) eines Menschen. Das biologische/medizinisch festgelegte Geschlecht ist an vielen Merkmalen wie Chromosomen oder Geschlechtsorganen festzumachen. Unterscheidungen von Geschlecht und damit zusammenhängende Stereotype (wie „Männer sind stark und Frauen mögen rosa.“) sind gesellschaftliche Konstrukte, die viele irrtümlicherweise für unumstößlich halten.

Das soziale Geschlecht kann auch als geschlechtliche Identität bezeichnet werden und basiert einzig und allein darauf, wie ein Mensch sich selbst definiert, und kann nicht von außen bestimmt werden.

Wenn die geschlechtliche Identität nicht mit dem zugeschriebenen körperlichen Geschlecht übereinstimmt, ist eine Person trans* (transgeschlechtlich, transgender o.Ä.). Menschen, die biologisch = körperlich weder eindeutig männlich noch weiblich sind, sind inter* oder intergeschlechtlich.

WIR SPRECHEN LGBT*IQ

Wir verstehen Elternschaft und Familie diverser als die Vater-Mutter-Kind-Formel. Dementsprechend versuchen wir, diese Begriffe zu umgehen. Da nicht nur Frauen Kinder gebären und Mütter sein können und nicht nur Männer Väter oder Samenspender_innen sind, verwenden wir Begriffe wie gebärende Person, Elternteil und Samenspender_innen, um auch andere Geschlechter einzubeziehen. Es ist dennoch wichtig, auf die Begrifflichkeiten hinzuweisen und gegebenenfalls auf sie zurückzugreifen, um die rechtliche Situation verständlich machen zu können und so auch bestehende Diskriminierungen aufzuzeigen.



GRUNKURS GESCHLECHT 2.0



GESCHLECHTSIDENTITÄT

- > weiblich/Frau
- > männlich/Mann
- > andere
(Bsp. nonbinär, agender, genderqueer, genderfluid)

Die Geschlechtsidentität ist mit dem sozialen Geschlecht vergleichbar. So wie das biologische Geschlecht/ Körpergeschlecht unendlich vielfältige Varianten haben kann, ist auch die Geschlechtsidentität unendlich vielfältig. Einige häufig verwendete Begriffe für die Beschreibung der geschlechtlichen Identität sind, neben männlich und weiblich: agender, genderfluid, non-binär oder queer.

GESCHLECHTSAUSDRUCK

- > feminin
- > maskulin
- > andere

Der Geschlechtsausdruck kann auch verstanden werden als ein „Wie gebe ich mich nach außen?“ oder wie jemand gelesen und/oder wahrgenommen wird.

ORIENTIERUNG



Romantisch (emotional) angezogen von

- > Frauen
- > Männern
- > anderen Geschlechtern

Geschlecht und Orientierung sind voneinander unabhängig.



Sexuell (körperlich) angezogen von

- > Frauen
- > Männern
- > anderen Geschlechtern



BEI DER GEBURT ZUGESCHRIEBENES GESCHLECHT

- weiblich
- männlich
- divers (inter*)
- kein Geschlechtseintrag

Das biologische Geschlecht/Körpergeschlecht wird bei der Geburt nicht zwingend richtig erkannt und zugeschrieben (gerade bei Menschen, die inter* sind). Das biologische Geschlecht/Körpergeschlecht hängt mit vielen Faktoren zusammen: u.a. Hormone, Chromosomen, primäre und sekundäre Geschlechtsorgane.

Wir erheben in Bezug auf die Grafik keinen Anspruch auf Vollständigkeit/ Allgemeingültigkeit, da Geschlecht und Orientierung sehr persönliche Themen sind. Niemand muss sich einordnen. Alle Kategorien sind wandel- und veränderbar.



LGBT*IQ GEHT ALLE AN

— Warum sollten sich (heterosexuelle) Arbeitgeber_innen für lesbische, schwule und „andere“ Menschen und deren Anliegen interessieren? Warum redet die Welt plötzlich von Vielfalt, einer dritten Option, und einer genderinklusive und -gerechten Sprache? Was interessiert die Führungskraft die Regenbogenfamilie ihrer Mitarbeiter_innen ... und woher kommt diese komische Schreibweise? Überhaupt: Was ist eigentlich LGBT*IQ?

— Mal von vorn: LGBT*IQ ist die englische Abkürzung für Lesbians, Gays, Bisexuals, Trans*, Inter* & Queers, also lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter* und queere Menschen – kurz: alle, die sich nicht in Einklang mit ihrer körperlichen Beschaffenheit als Mann oder Frau definieren und die nicht heterosexuell sind.

— Die Belange all dieser Menschen gehen Unternehmen mehr an, als man auf den ersten Blick vermuten könnte. Denn erstens gibt es mehr LGBT*IQ als vermutet, zweitens trauen sich knapp 40 Prozent von ihnen nicht, sich am Arbeitsplatz zu outen und drittens liegt genau hier ein wichtiger Knackpunkt: Wer sich ständig verstecken muss, kann sich nicht vernünftig auf die eigentlichen Aufgaben konzentrieren.

LGBT*IQ LOHNT SICH

Andersherum: Wenn alle einfach so sein dürfen, wie sie sind, können Talente gelebt, Energien konzentriert und Perspektiven erweitert werden. So wird aus einem offenen Füreinander ein produktives Miteinander. LGBT*IQ ist kein Nischenthema, ganz im Gegenteil: Von einer respektvollen und konstruktiven Unternehmenskultur profitieren alle:

- / stärkerer Teamgeist
- / gesteigerte Arbeitsmoral
- / höhere Produktivität
- / größere Attraktivität

Auch die Zahlen sprechen für sich: Die Kaufkraft von LGBT*IQ wird weltweit auf 3,7 Billionen Dollar geschätzt. Zum Beispiel setzt sogenannter Pink Tourism (also Tourismus von LGBT*IQ) bis zu 200 Milliarden Dollar um. LGBT*IQ sind besonders loyale Kundschaft. Sie legen großen Wert auf Repräsentation und darauf, wenn ein Unternehmen sich klar positioniert.

Was noch alles für ein inklusives und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld spricht, können Sie detailliert in unserem Guide Nr. 4 nachlesen: „LGBT*IQ für Einsteiger. Warum sich Vielfalt am Arbeitsplatz lohnt. Leitfaden für Arbeitgeber_innen.“

 Diesen und unsere anderen Guides finden Sie kostenlos [hier](#).

Wer, was, warum „Regenbogen familien“ ?

— Der Begriff kann verwendet werden, um Familien zu beschreiben, in denen mindestens ein Elternteil eine LGBT*IQ-Person ist, also lesbisch, schwul, bisexuell, trans* oder inter*, oder sich als queer oder auf andere Art abweichend von der heteronormativen, binären Geschlechterordnung versteht oder bezeichnet. Medial werden Regenbogenfamilien oft als schwule oder lesbische Paare mit Kindern dargestellt, während andere Familienkonstellationen außer Acht gelassen werden.

— Der Begriff Regenbogenfamilie ist übrigens gerade bei LGBT*IQ-Familien gar nicht so gern gesehen, da sie sich schlichtweg als Familie verstehen und keine Sonderbezeichnung wollen. Viele sind auch der Meinung, dass zu einer Familie – ob mit oder ohne Regenbogen – nicht zwingend Kinder gehören müssen. In Ermangelung einer Alternative benutzen wir in diesem Guide den Begriff der Regenbogenfamilie und beziehen uns auf die Situation von Familien mit Kindern – erkennen jedoch selbstverständlich jede Familie nach ihrer individuellen Definition als solche an.

— Da Regenbogenfamilien viele Konstellationen umspannen und auch der Prozentsatz der LGBT*IQ-Menschen nicht genau erfasst ist, gibt es zwar keine exakten Zahlen, ungefähr aber sprechen wir bei acht Millionen Familien mit minderjährigen Kindern in Deutschland von rund zehntausend Regenbogenfamilien. Der Anteil aller LGBT*IQ an der gesamten Bevölkerung wird aktuell auf rund 7,4 % geschätzt. So oder so: Bei rund 44,8 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland (Stand Februar 2019) wären das mindestens 3,3 Millionen LGBT*IQ-Erwerbstätige in allen Industrien und Branchen. Letztlich eine gar nicht so kleine Minderheit, oder?!



Der Regenbogen ist bunt: verschiedene Familienkonstellationen

Die Vielfalt von Regenbogenfamilien abzubilden ist schwierig. Wir wollen es anhand der folgenden Beispiele zu einem gewissen Grad versuchen.

Wichtig ist bei diesen Beispielen, dass aus rechtlicher Sicht die emotionale Definition als Familie oft nicht ausreicht. Durch verschiedene Definitionen von Elternschaft entsteht eine Diskrepanz zwischen dem Selbstverständnis von Familien und ihrer rechtlichen sowie gesellschaftlichen Wahrnehmung, die in unseren Beispielen ebenfalls deutlich werden soll.

Es gibt Frauen- und Männerpaare mit biologischen, adoptierten oder zur Pflege aufgenommenen Kindern.

Es gibt LGBT*IQ-Personen, die sich ihren Kinderwunsch allein erfüllen, oder zu zweit oder zu mehreren zur Familiengründung zusammentun und eine queere Familie bilden.

Es gibt Frauen- und Männerpaare, die zusammen eine Mehrelternfamilie gründen.

Es gibt lesbische, schwule oder hetero Trans*familien

... und noch so viel mehr Möglichkeiten.

DIE VIELFALT VON ELTERNSCHAFT

Eine Familie ist eine Familie ist eine Familie ist eine Familie. Regenbogenfamilien kommen in den verschiedensten Konstellationen vor. Es können zwei oder auch mehrere erwachsene Elternteile einer Familie sein, in der mindestens eine_r von ihnen schwul, lesbisch, bisexuell, queer, trans* oder inter* ist.



Soziale Elternschaft

- > Entsteht durch Übernahme von Verantwortung bei Erziehung.
- > Können diejenigen Menschen einnehmen und ausüben, die das tun möchten.



Rechtliche Elternschaft

- > Entsteht durch rechtliche Zuweisung (z.B. beim Standesamt, vor Gericht, durch Adoption).
- > In Deutschland sind aktuell max. zwei Personen mit „Vollrechtelternschaft“ für ein Kind möglich.



Biologische Elternschaft

- > Entsteht durch Zeugung und/oder Geburt. Beispiel: ein gebärender Elternteil ist biologischer Elternteil, Samenspender_innen sind biologische Elternteile.
- > Grundsätzlich sind mehr als zwei biologische Elternteile möglich (bspw. durch Embryonenspende).



Genetische Elternschaft

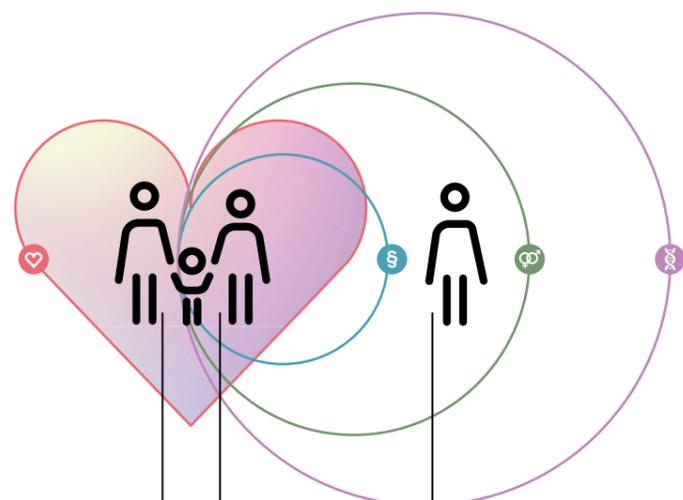
- > Entsteht durch genetische Abstammung.
 - / Abgrenzung zur biologischen Elternschaft: bei Eizellen- oder Embryonenspende liegt die genetische Elternschaft nicht beim gebärenden, biologischen Elternteil.
 - / Ein_e Samenspender_in ist beispielsweise sowohl biologischer als auch genetischer Elternteil.
- > Genetisch sind nur zwei Elternteile möglich.





DIE VIelfALT VON REGENBOGENFAMILIEN

BEISPIEL 1



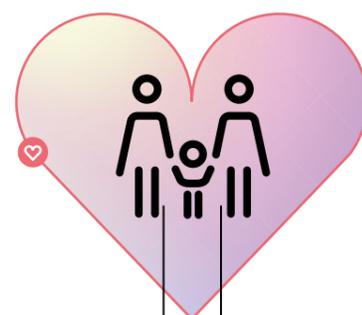
Partner_in der Mutter
(nicht männlich zugeschrieben bei Geburt)

Mutter

Samenspender_in

- > Frau und weibliche oder nichtbinäre_r Partner_in mit gemeinsamem Kind
- > Rechtliche Elternschaft nur bei Mutter (noch keine Stiefkindadoption durchgeführt)

BEISPIEL 2

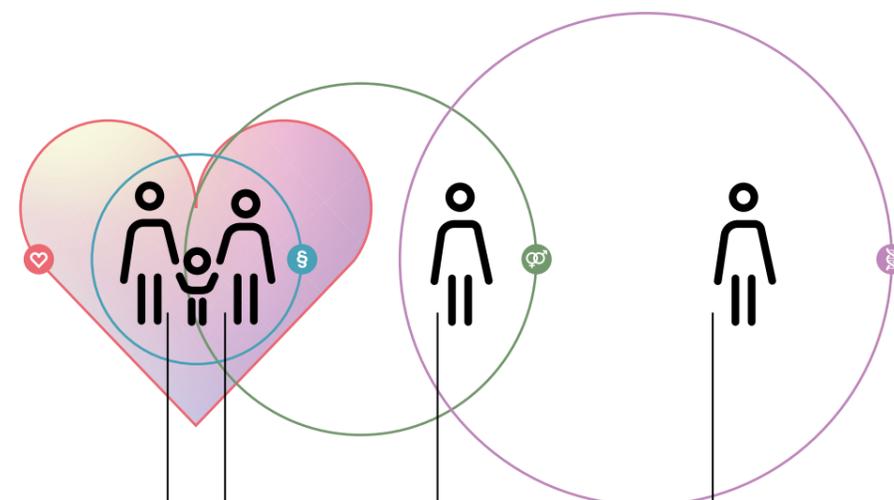


Vater

Vater

- > Männliche Pflegeeltern
- > Keine rechtliche Elternschaft! (nur eingeschränkte Rechte für den Alltag)

BEISPIEL 3



Partner_in
(nicht männlich zugeschrieben bei Geburt)

Mutter

Samenspender_in

Eizellenspender_in

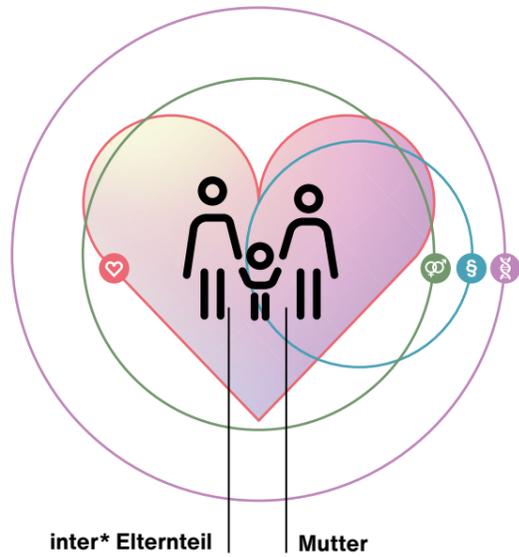
- > Kind durch Embryonenspende (mit Hilfe von in-vitro-Fertilisation entstanden)
- > Rechtliche Elternschaft durch Stiefkindadoption bereits erreicht

- ♥ Soziale Elternschaft
- § Rechtliche Elternschaft
- ♾ Biologische Elternschaft
- 🧬 Genetische Elternschaft



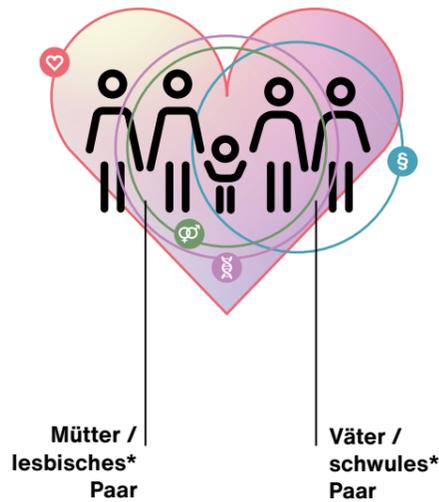


BEISPIEL 4



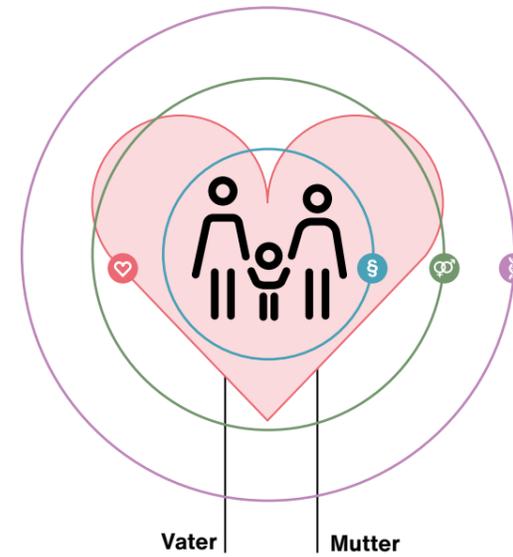
- > Eine zeugungsfähige inter* Person kann nur durch Geburt *Mutter* oder durch Adoption *Vater* werden
- > In diesem Beispiel ist die inter* Person biologisches Elternteil, muss die rechtliche Elternschaft aber noch durch Stiefkindadoption erlangen

BEISPIEL 5



- > Frauen- und Männerpaar sind gemeinsame soziale Eltern
- > Rechtliche Eltern sind im Beispiel die Mütter, einmal durch Geburt, einmal durch Stiefkindadoption

ZUM VERGLEICH



- > Heterosexuelles cis*Paar als Eltern des gemeinsamen Kindes

ANMERKUNGEN:

- > Der Begriff Mutter wird rechtlich immer der gebärenden Person zugeordnet, ungeachtet ihres Personenstandes.
- > Rechtliche Elternschaft ist in Deutschland auf höchstens zwei Personen limitiert.
- > Soziale Elternschaft können mehr als zwei Menschen innehaben.
- > Die dargestellten Konstellationen sind wie erwähnt nur Beispiele und es gibt viele andere Konstellationen von Regenbogenfamilien!

-  Soziale Elternschaft
-  Rechtliche Elternschaft
-  Biologische Elternschaft
-  Genetische Elternschaft





ELTERN WERDEN IST NICHT SCHWER?

Die Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare im Jahr 2017 war ein wichtiger Schritt für die Gleichstellung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen. Was sich dadurch vor allem veränderte, ist, dass gleichgeschlechtliche Paare seitdem gemeinsam Kinder adoptieren können.

Davor bestand für sie im Gegensatz zu heterosexuellen Paaren nur die Option der Sukzessivadoption (erst adoptiert ein_e Partner_in ein Kind alleine, danach wird das Kind durch den_die zweite_n Partner_in adoptiert) oder der Stiefkindadoption (ein_e Partner_in adoptiert das biologische Kind der_des anderen).

Die im Herbst 2021 gewählte Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag vielfältige Ansätze dargelegt, die die Situation für Regenbogenfamilien, u.a. in Hinblick auf Adoption, verbessern sollen. Wann und wie genau sie konkrete Änderungen umsetzt, ist jedoch noch unklar.

Lesbische Frauen oder Paare, bei denen zumindest eine Person gebärfähig ist, können sich neben einer gemeinsamen Adoption auch mit Hilfe einer privaten oder einer anonymen Samenspende einen Kinderwunsch erfüllen, wobei das Kind aktuell noch per Stiefkindadoption vom nicht gebärenden Elternteil adoptiert werden muss.

Für ein Paar, von dem beide Beziehungspersonen keine Kinder gebären können, gestaltet sich die Familiengründung meist noch etwas schwieriger, z.B. für schwule Männerpaare. Ein Problem für diese ist unter anderem, dass Leihmutterschaft bzw. Leihelternschaft in Deutschland nicht legal ist. So bleibt oft nur die gemeinsame Adoption oder eine Leihmutterschaft im Ausland.

Co-Parenting, also geteilte Elternschaft mit einem anderen Paar, wovon eine Person gebärfähig ist, oder mit einer anderen alleinstehenden gebärfähigen Person ist eine weitere Variante für Menschen ohne Gebärfähigkeit, eine soziale oder auch rechtliche Elternschaft zu übernehmen.

Auch die Übernahme einer Pflegeelternschaft steht LGBT*IQ prinzipiell offen – jedenfalls müssen sie dafür keine anderen Voraussetzungen erfüllen als andere Menschen. Diese Form der Elternschaft ist jedoch teilweise zeitlich begrenzt, besonders bei Akut- oder Bereitschaftspflegeverhältnissen.

In Deutschland gibt es weitaus weniger Kinder, die auf eine Adoption warten, als Paare, die gerne ein Kind adoptieren möchten. Besonders bei Säuglingen, die oft „gefragter“ sind als ältere Kinder, herrscht hier ein großes Ungleichverhältnis, unabhängig von der sexuellen Orientierung der potenziellen Adoptiveltern.

Regenbogenfamilien entstehen auch ohne gemeinsamen Kinderwunsch im klassischen Sinne. Ein spätes Coming Out eines Elternteils als lesbisch, schwul oder bisexuell wirkt sich beispielsweise auch auf die bisherige Familienform aus – besonders dann, wenn ein Elternteil nach dem Ende der heterosexuellen Beziehung eine neue, dann gleichgeschlechtliche Beziehung eingeht und die Kinder darin aufwachsen.

Dies ist jedoch, wie auch die Stiefkindadoption, kein reines Regenbogenfamilienphänomen, sondern schlichtweg eine weitere Variante der Patchworkfamilie, die in Deutschland und weltweit absolut keine Seltenheit mehr ist. Auch ein Coming Out als trans* oder inter* nach der Familiengründung wirkt sich natürlich auf die Familie und die Familienform aus.



Diskriminierung von LGBT*IQ und Regenbogen familien

*Das Allgemeine
Gleichbehandlungsgesetz
(AGG) soll
„Benachteiligungen aus
Gründen der Rasse ^[sic] oder
wegen der ethnischen
Herkunft, des Geschlechts,
der Religion oder Weltan-
schauung, einer Behinde-
rung, des Alters oder der
sexuellen Identität verhin-
dern oder beseitigen.“*

[sic] Die PROUT AT WORK-Foundation fordert eine Streichung des Rassebegriffs aus dem Grundgesetz.

— Offiziell steht LGBT*IQ in Deutschland Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz zu. Trotz der gesellschaftlichen und gesetzlichen Veränderungen in Bezug auf die Situation von LGBT*IQ gibt es noch viele Vorbehalte, gerade in Bezug auf rechtliche Gleichstellung und Repräsentation. Entgegen der landläufigen Annahme, LGBT*IQ-Menschen wären längst in der Mitte unserer Gesellschaft angekommen, ist ihre Diskriminierung – auch am Arbeitsplatz – immer noch Alltagsrealität und hat viele negative Auswirkungen auf die Betroffenen. Aus Angst davor verheimlichen viele ihre sexuelle Orientierung oder ihre geschlechtliche Identität. Solch ein Versteckspiel, das sich zum Beispiel durch Ausweichen bei vermeintlich alltäglichen Fragen rund ums Privatleben äußert, kostet Energie und beeinträchtigt die Arbeit der Betroffenen.

— Geoutete LGBT*IQ erfahren teilweise schwerwiegende Diskriminierung und Benachteiligung und leiden an den Folgen von Mobbing oder Ausgrenzung, manchmal bis hin zur Depression. Hinzu können weitere Diskriminierungserfahrungen aufgrund der eigenen familiären Situation kommen, sei es durch Kolleg_innen, Vorgesetzte oder allgemeine Firmenpolitik.

— Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bezieht sich speziell auf Diskriminierung am Arbeitsplatz. Der Versuch vieler Aktivist_innen, auch im Artikel 3 des Grundgesetzes ein Diskriminierungsverbot aufgrund der sexuellen Orientierung zu verankern, scheiterte zuletzt im Mai 2021, wird jedoch weiterhin von Interessenvertretungen gefordert.

— Diskriminierung und Mobbing können direkt und indirekt geschehen, offen und versteckt, böswillig oder einfach nur unbedacht. Die Erlebnisse reichen also vom internen Gratulationsschreiben zur Eheschließung, das sich standardmäßig nur an Mann und Frau richtet, während sich jedoch z.B. eine Mitarbeiterin mit ihrer Partnerin vermählt hat, bis zu Nicht-Einstellung, Versetzung oder Kündigung.



Zwischen Vorurteilen und Nachteilen

Familie, Kinder und Arbeitsleben unter einen Hut zu kriegen, ist schwierig genug – für Regenbogenfamilien gibt es noch ein paar Extrahürden - im persönlichen Alltag, am Arbeitsplatz und in Bezug auf (geplante) Elternschaft.

VORURTEILE

Schon mit dem bloßen Kinderwunsch müssen sich zukünftige Regenbogenfamilien rechtfertigen. Ihnen werden oft Unverständnis, Abneigung oder intime Fragen zur Familiengründung entgegengebracht:

„Seid ihr euch sicher?“ — „Aber euer Kind muss doch seinen richtigen Vater kennen!“
— „Wie soll euer Kind denn im Kindergarten erklären, dass es zwei Väter hat?“ —
Bestimmt wird es gemobbt – habt ihr da keine Angst vor?!“

... Auch unausgesprochene Vorbehalte sind Regenbogenfamilien bewusst. Die Unterstellung, dass Kinder nur mit Mutter und Vater vermeintlich „normal“ aufwachsen, oder dass Kinder aus Regenbogenfamilien später selbst homosexuell werden, ist jedoch unbegründet. Dazu stellt sich auch die Frage: was wäre überhaupt schlimm daran, wenn Kinder sich im Laufe ihres Lebens nicht heterosexuell entwickeln?

Mehrere Studien haben die Situation von Kindern in Regenbogenfamilien untersucht und festgestellt, dass diese nicht in ihrer Entwicklung gestört sind. Nachteile erfahren sie höchstens durch äußere Umstände auf Basis der Kritik an ihrer Familienform. Es ist sogar eher der Fall, dass Kinder aus Regenbogenfamilien ein stärkeres Selbstbewusstsein haben und weniger in Geschlechterkategorien denken als andere Kinder.

Tatsächlich müssen sich Regenbogenfamilien damit auseinandersetzen, dass ihr/e Kind/er womöglich Diskriminierung aufgrund ihrer Familienform erfahren könnten und wie sie es/sie am besten darauf vorbereiten und damit umgehen können.





MEHR ALS EIN COMING OUT

Sich immer wieder im Alltag outen zu müssen, ist für LGBT*IQ generell an der Tagesordnung, sei es wegen einer medizinischen Behandlung, einem Formular oder einfach beim Kennenlernen neuer Menschen. Diese Coming Outs geschehen mit Kindern noch häufiger, z.B. durch Krabbelgruppen, Kindergarten, Elternabende und vergleichbare Situationen. Die Kinder selbst – besonders diejenigen, die in eine Regenbogenfamilie hineingeboren wurden – gehen meist mit ziemlicher Selbstverständlichkeit mit ihrer Familienform um. Dies hängt auch damit zusammen, ob oder wie selbstbewusst die Eltern ihr Dasein als LGBT*IQ und Regenbogenfamilie handhaben und welches Selbstwertgefühl sie ihren Kindern dabei vorleben.

STIEFKINDADOPTION

Die Öffnung der Ehe hat in Bezug auf Familiengründung Benachteiligungen homosexueller und queerer Paare bestehen lassen. Ein diesbezüglicher Kritikpunkt ist die unterschiedliche Behandlung von Ehepartner_innen mit weiblichem oder diversem Geschlechtseintrag in Bezug auf rechtliche Elternschaft. Konkret: Der Ehemann einer Frau oder gebärenden Person, die ein Kind bekommen hat, wird automatisch zum rechtlichen Vater dieses Kindes, ungeachtet dessen, ob er der biologische Vater ist. Nicht so die Ehefrau einer Frau oder gebärenden Person – sie hat nur die Möglichkeit der Stiefkindadoption, um rechtliche Elternschaft und Absicherung zu erlangen. Eine solche beinhaltet eine Prüfung der Fähigkeit zur Elternschaft, die sich über Monate oder Jahre hinziehen kann und großen bürokratischen Aufwand bedeutet – Hausbesuche durch das Jugendamt, Einblicke in Finanzen und Privatleben, Vorlegen eines Führungszeugnisses inklusive.

Stiefkindadoptionen laufen zwar für alle Paare gleich ab – und diskriminieren gleichgeschlechtliche und queere Paare trotzdem. Warum? Die Stiefkindadoption mag ein angebrachtes Verfahren sein – für die Adoption von Stiefkindern. Im Fall von Regenbogenfamilien gibt es jedoch keine Stiefkinder, sondern gemeinsame Kinder – und somit ist das Verfahren schlichtweg unpassend. Hinzu kommt, dass durch die Dauer des Adoptionsverfahrens rechtliche Unsicherheit für die Kinder und den zweiten Elternteil entsteht. Während das Wohl des Kindes immer an erster Stelle stehen sollte, ist dies in diesem Zusammenhang nicht der Fall, da das Kind keinerlei rechtliche Bindung zu einem seiner Elternteile hat – was besonders gravierend wäre, falls dem biologischen Elternteil etwas zustößt.

KOSTEN

Auch finanziell kann der Versuch Kinder zu kriegen eine große Belastung darstellen, beispielsweise durch Behandlungen in einer Kinderwunschklinik oder durch die Kosten von Adoptionsagenturen im Ausland. Dabei ist zu beachten, dass Regenbogenfamilien im Gegensatz zu heterosexuellen Eltern nur in den seltensten Fällen finanzielle Unterstützung durch Krankenkassen erhalten und sie die Kosten auch meist nicht als außergewöhnliche Belastung von der Steuer absetzen können.

Rheinland-Pfalz und Berlin gehen als einzige Bundesländer weiter, als die Bundesförderrichtlinie vorschreibt, und gewähren auch homosexuellen weiblichen Paaren in manchen Fällen finanzielle Unterstützung oder Beihilfe. Die Beantragung einer finanziellen Unterstützung ist obendrein meist nur möglich, wenn bei den zukünftigen Eltern, beziehungsweise vor allem bei der Person, die schwanger werden möchte, eine Form der Unfruchtbarkeit nachgewiesen ist.

Ebenso sind Verwaltungskosten, unter anderem bei der Stiefkindadoption, in der Gesamtsumme nicht zu unterschätzen. Sind die Kinder dann einmal da, erhalten Regenbogenfamilien teilweise auch keine Familienrabatte bei Freizeitaktivitäten, was sich natürlich ebenso auf den Geldbeutel auswirkt.

REPRÄSENTATION

Es fehlt noch dazu an öffentlichen Vorbildern für Regenbogenfamilien.

Kinderbücher, Schulbücher, Broschüren oder Filme porträtieren in den seltensten Fällen diverse Familienformen.

Somit sind diese noch nicht im allgemeinen Bewusstsein angekommen. Es herrscht Unwissenheit zum Thema, was oft zu Vorurteilen führt oder diese verstärkt.



Das T*IQ in LGBT*IQ

Nachdem der öffentliche Fokus bezüglich Regenbogenfamilien meist auf dem LGB liegt, also auf den sexuellen Orientierungen cisgeschlechtlicher Elternteile, werfen wir jetzt einen Blick auf die anderen Buchstaben und die geschlechtliche Vielfalt.

TRANS*

Präfix zur Bezeichnung von Menschen, die sich einem anderen Geschlecht zugehörig fühlen, als ihnen bei Geburt zugeschrieben wurde.

INTER*

Bezeichnung für Menschen mit biologischen Merkmalen, die Varianten der rein weiblichen und/oder rein männlichen biologischen Merkmale aufweisen, jedoch weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht eindeutig zugeordnet werden können. In einigen Fällen können inter* Eigenschaften bei der Geburt sichtbar sein, während sie in anderen Fällen bis zur Pubertät nicht sichtbar sind oder nie entdeckt werden. Intersexualität/Intergeschlechtlichkeit bezieht sich auf das biologische Geschlecht und muss von der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität unterschieden werden. Eine inter* Person kann heterosexuell, schwul, lesbisch, bisexuell oder asexuell sein. Sie kann sich als weiblich, männlich, als beides oder weder noch identifizieren (z.B. genderqueer, non-binary, genderfluid etc.).

QUEER

Sammelbegriff für Menschen, die ihre Geschlechtsidentität nicht als eindeutig „weiblich“ oder „männlich“ empfinden, und/oder sich außerhalb der heterosexuellen Norm empfinden. „Queer“ ist bisher nur eine Selbstbezeichnung. In Bezug auf das Geschlecht kann ein Mensch derzeit nur die Bezeichnungen „männlich“, „weiblich“, „divers“ oder „kein Geschlechtseintrag“ als Geschlechtseintrag haben (bspw. im Personalausweis).





DAS T*IQ IN LGBT*IQ

Die Geschlechtsvariationen von inter* Menschen sind unendlich vielfältig. Teilweise wird die inter* Geschlechtlichkeit sogar erst durch Untersuchungen in Bezug auf unterfüllten Kinderwunsch festgestellt. Allerdings sind inter* Menschen nicht zwingend unfruchtbar und können entweder auf „natürlichem“ Weg oder mit medizinischer Unterstützung Kinder bekommen. Pflege und Adoption von Kindern stehen ihnen zwar theoretisch offen – oftmals erfahren sie dabei jedoch Diskriminierung.

Gerade für trans* und inter* Menschen besteht häufig das Problem, dass ihr Geschlecht rechtlich anders behandelt wird, als sie es definieren oder dass es erst gar nicht mitgedacht wird. Der Geschlechtseintrag in der Geburtsurkunde etwa hat jedoch einen hohen rechtlichen Stellenwert, der sich z.B. auch auf die rechtliche Elternschaft auswirkt.

So ist auch in Bezug auf trans* Menschen und Familie das Wording besonders wichtig. Zum Beispiel sind Begriffe wie Eltern teil inklusiver als Mutter und Vater. Möglicherweise hat ein trans* Mann vor seiner Transition ein Kind geboren, definierte sich zum Zeitpunkt der Geburt evtl. selbst als Mutter, nun nach der Transition jedoch als Vater.

Solche Veränderungen wären rechtlich unproblematisch, wenn die trans* Person schlichtweg Eltern teil wäre und dies sowohl vor als auch nach der Transition ist, ungeachtet der geschlechtlichen Identität. Gebärt ein trans* Mann mithilfe vorhandener weiblicher Reproduktionsorgane ein Kind, ist er qua rechtlicher Definition die Mutter des Kindes. Ein trans* Mann ist jedoch keine Mutter, sondern Vater.

Gerade in Dokumenten andere Begriffe als Mutter und Vater zu verwenden, ist kein Aufwand für Außenstehende und inklusiv ist.

Bezüglich des Verhältnisses von trans* Eltern teil zu Kind wird immer der Geschlechtseintrag zum Zeitpunkt der Geburt des Eltern teils betrachtet. Somit kann ein trans* Mann beispielsweise, wenn sein_e Partner_in ein Kind bekommt, nicht mit der Geburt des Kindes Eltern teil, geschweige denn Vater, sein, sondern muss auf Basis des ursprünglich weiblichen Geschlechtseintrags die rechtliche Elternschaft gegebenenfalls durch eine Stiefkindadoption erlangen. Dadurch werden trans* Menschen in Bezug auf Elternschaft in zahllosen Situationen zu einem Coming Out gezwungen und stehen vor vielen zusätzlichen bürokratischen Hürden. Der Zwang zu einem Coming Out ist außerdem, besonders am Arbeitsplatz, in den meisten Situationen verboten.

Die PROUT AT WORK-Foundation erarbeitet derzeit einen HOW TO zum Thema „trans* am Arbeitsplatz“, der mehr Informationen enthalten wird.

Menschen, die sich als nonbinär, genderqueer, genderfluid oder auf andere Art und Weise abweichend von männlich oder weiblich definieren, erfahren oft Ablehnung aufgrund ihres sozialen Geschlechts, das rein rechtlich nicht mitgedacht wird.

Sie sind gesetzlich und rechtlich leider an ihren Geschlechtseintrag auf der Geburtsurkunde beziehungsweise im Ausweis gebunden, da ein diverser Geschlechtseintrag nur auf dem biologischen, nicht auf dem sozialen Geschlecht beruht.

Der neu eingeführte diverse Geschlechtseintrag ist eine biologistische Konzeption und löst die Diskriminierung der Betroffenen nicht annähernd auf. Die dritte Option bietet eine Möglichkeit für inter* Personen, ihr biologisches Geschlecht mit ärztlichen Gutachten rechtlich festzuhalten – führt aber nicht automatisch zur rechtlichen Gleichstellung aller Geschlechter.

Für mehr Informationen bezüglich des diversen Geschlechtseintrags empfehlen wir einen Blick in unseren HOW TO Guide Nr. 7 „Die dritte Option und ihre Umsetzung in Unternehmen“.

 **Kostenlos hier zu finden.**

Regenbogen familien in der Arbeitswelt

Jeder Arbeitsplatz sollte familienfreundlich und inklusiv gestaltet sein – für alle Familienformen! Damit meinen wir familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Flexibilität (beispielsweise bei Urlaubstagen für erkrankte Kinder oder der Rückkehr aus der Elternzeit), Verständnis und Wertschätzung für jede_n einzelne_n Mitarbeiter_in. Von einer offenen Arbeitskultur profitieren alle Beteiligten!

Chancen für Unternehmen

Wenn Sie das Arbeitsklima für LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen und ihre Familien verbessern, zeigen Sie einen guten Geschäftssinn, da Sie ...

- 1 — gute Mitarbeiter_innen rekrutieren und auch halten.** Eine offenere Unternehmenskultur spricht nicht nur LGBT*IQ-Talente an, sondern alle Menschen, denen Vielfalt wichtig ist. Der Talentpool, aus dem Sie wählen können, wird automatisch größer – genauso wie die Bindung der zukünftigen Mitarbeiter_innen.
- 2 — die Produktivität steigern.** Wenn Mitarbeiter_innen sie selbst sein können, erhöht sich ihre Kreativität und Arbeitsleistung.
- 3 — Risiken vermeiden.** Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) untersagt klar die Diskriminierung von Menschen aufgrund von sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität. Arbeitgeber_innen müssen dafür sorgen, dass Diskriminierungen unterbleiben und sind verpflichtet, dagegen vorzugehen.
- 4 — Ihr Image verbessern.** Eine vielfältige Unternehmenskultur und die aktive Unterstützung von LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen verbessern das Unternehmensimage fast wie von selbst. Gesteigerte Attraktivität – neue Kund_innen und Mitarbeiter_innen.
- 5 — Ihr Business stärken.** Ob Großkonzern, Mittelstand oder kleines Unternehmen – eine inklusive Arbeitswelt wird immer wichtiger. Mit zunehmender Globalisierung und einhergehenden gesellschaftlichen Veränderungen entstehen z.B. immer neue Kund_innenbedürfnisse. Heterogene Teams, die Vielfalt leben, sind breiter aufgestellt und haben eine höhere Chance, die Herausforderungen zu erkennen und souverän zu meistern.



Elternzeit

Elterngeldzahlungen betreffen Arbeitgeber_innen nicht unmittelbar, da die Auszahlung durch den Staat erfolgt. Die Elternzeit ist jedoch von Bedeutung, da Arbeitgeber_innen mit der Abwesenheit der des Angestellten planen und eine Rückkehr zum Arbeitsplatz innerhalb der Rahmenbedingungen gewährleisten müssen.

Elternzeit soll Eltern von Säuglingen oder Kleinkindern eine Auszeit vom Berufsleben ermöglichen. Bis zu drei Jahre pro Kind können sich Arbeitnehmer_innen bei ihrer Arbeitsstelle freistellen lassen, am Stück oder in Teilabschnitten – bis zum achten Geburtstag des Kindes.

Bezüglich des Anspruchs auf Elternzeit bei Regenbogenfamilien macht es einen Unterschied, ob ein Paar verheiratet ist oder nicht.

> **Verheiratet/Verpartnert:** Der biologische Elternteil hat immer Anspruch auf Elternzeit, zusätzlich zu gegebenenfalls erteiltem Mutterschutz. Laut dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gilt aber auch:

„Elternzeit können Sie bekommen [...] für das leibliche Kind Ihrer Ehefrau oder Ihres Ehemannes, Ihrer Lebenspartnerin oder Ihres Lebenspartners“.

Somit hat auch der nicht biologische Elternteil Anspruch auf Elternzeit, sofern sie_er mit dem biologischen Elternteil verheiratet oder verpartnert ist und in einem gemeinsamen Haushalt lebt.

> Im Falle ledig zusammenlebender Paare besteht gegebenenfalls ebenfalls Anspruch auf Elternzeit für den nicht biologischen Elternteil, denn: „Elternzeit können Sie bekommen [...] für ihr Adoptivkind, auch wenn das Adoptionsverfahren noch läuft.“ Da eine Stiefkindadoption seit 2020 gleichermaßen für ledige Paare möglich ist, gilt diese Option auch für Regenbogenfamilien.

und Elterngeld

Elterngeld: Während der Elternzeit erhalten Arbeitnehmer_innen kein Gehalt. Daher ist es anzuraten, im Zuge dessen auch Elterngeld zu beantragen. Dieses wird vom Staat ausgezahlt.

Bezüglich des Anspruchs auf Elterngeld gelten dieselben Voraussetzungen wie bei der Elternzeit – es ist also unter gewissen Voraussetzungen auch für LGBT*IQ-Elternpaare möglich, Elterngeld zu beantragen.

> Im Falle, dass biologischer und nicht-biologischer Elternteil verheiratet oder verpartnert sind, besteht für den nicht-biologischen Elternteil Anspruch auf Elterngeld.

> Auch ein laufendes Adoptionsverfahren berechtigt den zweiten Elternteil, Elterngeld zu beantragen, sofern das Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Jedoch kann dieses Adoptionsverfahren frühestens acht Wochen nach Geburt des Kindes beantragt werden (siehe Elternzeit).

Die „Broschüre „Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit“ des Ministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist eine wichtige Informationsquelle bei Fragen rund um Elternzeit und Elterngeld.

 Zu finden ist die Broschüre hier.



So schaffen Sie ein inklusives Arbeitsumfeld für LGBT*IQ und ihre Familien

Jeder Arbeitsplatz ist individuell – auch wenn nicht alle Empfehlungen umsetzbar sind, so sollte im Rahmen der Möglichkeiten dennoch das Bestmögliche getan werden, um für alle Mitarbeitenden einen inklusiven, eltern- und familienfreundlichen Arbeitsplatz zu bieten, ungeachtet ihrer sexuellen Orientierung und ihres Geschlechts.

Ein für Familien und Eltern inklusives Arbeitsumfeld sollte allen Familien und Eltern angeboten werden, ungeachtet ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung. Besonders Regenbogenfamilien sollten dies explizit angeboten bekommen und in der Unternehmenskommunikation sollte stets deutlich gemacht werden, dass im Unternehmen ein vielfältiges Verständnis von Familie herrscht.

Ein familienfreundliches, inklusives Arbeitsumfeld bedeutet unter anderem: flexible Arbeitszeitmodelle, Betreuungsangebote, Möglichkeit zu Homeoffice sowie folgende konkrete Maßnahmen:

- > Unangebrachtes oder gar feindliches Verhalten gegenüber LGBT*IQ-Menschen (sei es bewusst oder unbewusst) darf nicht toleriert werden – vielmehr muss auf solches Verhalten aufmerksam gemacht werden und es müssen angemessene Konsequenzen folgen. Unterverbinden Sie jede Form von Diskriminierung – egal, ob sie von Kolleg_innen, Vorgesetzten, Kund_innen oder Partnerunternehmen kommt. Beraten Sie Ihre Führungskräfte, wie sie unangemessenes Verhalten identifizieren und dagegen vorgehen können. Bieten Sie verschiedene, auch anonymisierte, Möglichkeiten zur Meldung von Fehlverhalten, sodass auch ungeoutete LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen zu Wort kommen können.

- > Falls es bestehende Sonder(urlaub)sregelungen für Väter gibt, beispielsweise zur Geburt ihres Kindes, für zusätzliches Homeoffice, Krankheitstage des Kindes oder Ähnliches, sollten diese auch für Elternteile gelten, die nicht die biologischen oder gebärenden Eltern ihres Kindes sind (ggf. auf Anfrage auch für Personen, die als Samenspender_in oder Co-Elternteil am Leben ihres biologischen Kindes und dessen Geburt teilhaben wollen). Sollte es Unternehmenspraxis sein, dass Väter frei bekommen, um schwangere Partner_innen zu Ultraschalluntersuchungen oder anderen Untersuchungsterminen zu begleiten, ist dies selbstverständlich auf alle Elternteile und Familienformen anzuwenden.
- > Kommen Sie Ihren Angestellten entgegen: Wenn etwa ein_e Angestellte_r bald Elternteil wird, da die_der Partner_in ein Kind zur Welt bringt, so sollte er_sie von vornherein als Elternteil behandelt werden, auch wenn dies rechtlich noch nicht bestätigt ist.
- > Sofern Grußkarten oder Ähnliches verschickt werden, wenn Mitarbeitende Eltern werden, sollte diese Praxis auf alle Familien- und Elternschaftsformen angewandt werden.
 - / Vermeiden Sie dabei Stereotype, also keine Zeichnungen/Fotos etc., auf denen nur Mutter-Vater-Kind-Familien zu sehen sind.
 - / Als Formulierung eignen sich inklusive Sätze wie: „Glückwunsch zum Elternsein/zur Elternschaft!“, oder etwas unspezifischer: „Wir freuen uns mit Euch“ oder „Wir wünschen Euch/Eurer Familie alles Gute!“

... in der Unternehmenskommunikation sollte stets deutlich gemacht werden, dass

im Unternehmen ein vielfältiges Verständnis von Familie herrscht.

- > Generell wäre die inklusivste Praxis, wenn in der allgemeinen Kommunikation mit Mitarbeiter_innen, auf Formularen etc. auf die Begriffe „Vater“ und „Mutter“ verzichtet würde und stattdessen nur „Eltern“ oder „Elternteil“ verwendet wird.
 - / Ein gesetzlich definierter Begriff wie „Mutterschutz“ muss zwar so benannt werden, dabei kann aber auch intern Kritik daran geübt und eine alternative Formulierung wie „Gebärendenschutz“, „Schutzzeit für Gebärende“, „Schwangerschaftsschutz“ o.Ä. in die Kommunikation mit eingebracht werden.
 - / Auch wenn der Gedanke für Sie ungewohnt sein mag: Mutterschaft betrifft nicht nur Frauen! Es sind nicht nur Frauen, die Kinder bekommen: Auch trans* oder inter* Menschen oder queere Personen können Kinder gebären und möchten dabei möglicherweise nicht als Frau oder Mutter bezeichnet werden.





> „Mutterschutz“ muss allen Menschen gewährt werden, die gebären oder stillen, egal welches Geschlecht in ihren Unterlagen vermerkt ist, oder wie ihre körperlichen Beschaffenheiten ausgeprägt sind.

> Falls es im Unternehmen Zuschläge zum Gehalt, Vergünstigungen bei Versicherungen, Zuschläge zur Rente oder andere Boni für Elternschaft gibt, heißt LGBT*IQ-inklusiv zu sein, diese Praktiken auf jegliche Familienform anzuwenden.

> Fragen des Respekts: Auch Regenbogenfamilien oder -eltern sollten keine unangebrachten Fragen gestellt werden, die zu persönlich oder diskriminierend sind (z.B.: „Wer ist dann die richtige Mutter“?).

/ Es kann in manchen Fällen gut und wichtig sein, sensible Nachfragen zu stellen, gerade in Bezug auf die gewünschte Ansprache oder die Pronomen der Elternteile, um diskriminierende Sprache zu vermeiden.

/ Zu fragen: „Wie können wir helfen und unterstützen?“ ist inklusiv und interessiert. Fragen wie „Hattet ihr Sex mit dem Samenspender?“ o.Ä. sind absolut unpassend.

/ Um herauszufinden, ob eine Frage angebracht ist, fragen Sie sich einerseits, ob Sie die Frage auch einem heterosexuellen cis* Menschen stellen würden. Weiterhin können Sie sich überlegen, ob Sie die Frage stellen wollen, um Ihre Neugierde zu stillen und ob Sie für persönliche Fragen eng genug

mit der befragten Person befreundet sind. Ist eine Nachfrage wichtig für betriebliche Abläufe? Gehen Sie diese Schritte einmal im Kopf durch, bevor Sie Fragen stellen. So bleiben Sie respektvoll und inklusiv.

> In Ihrem Unternehmen gibt es ein LGBT*IQ-Netzwerk? Umso besser: Nehmen Sie Kontakt auf, arbeiten Sie zusammen, trauen Sie sich fragen – genau dafür ist das Netzwerk da!

Verwenden Sie gendergerechte, inklusive Sprache und Schreibweisen. Dazu empfehlen wir unseren Leitfaden „Sprechen Sie LGBT*IQ?“, unseren Guide Nr. 3, den Sie hier online und kostenlos anschauen können.

 Zu finden ist die Broschüre hier.



Unsere Empfehlungen für Arbeitnehmer_innen

Sie stehen kurz davor, Elternteil zu werden? Herzlichen Glückwunsch! Damit beginnt eine aufregende Zeit. Gerade als Teil einer Regenbogenfamilie stehen Ihnen neben der Vorfreude obendrein viele organisatorische Aufgaben bevor, nicht nur in Bezug auf Ihren Arbeitsplatz. Die nächsten Punkte sollen Ihnen zumindest in Bezug auf den Arbeitsplatz eine Hilfestellung bieten und dabei helfen, dass Sie sich vor allem auf die schönen Teile des Elternwerdens freuen und vorbereiten können.

Es ist hilfreich und fair, eine Schwangerschaft bzw. eine Elternschaft und/oder das Beantragen von Elternzeit etc. rechtzeitig anzukündigen.

Um Komplikationen zu vermeiden, sollten generell alle Fristen eingehalten werden, z.B. bei der offiziellen Beantragung von Elternzeit, Elterngeld etc.

Im Falle von Schwierigkeiten, wie zum Beispiel Ablehnung durch Führungskräfte, informieren Sie sich über Ihre Möglichkeiten und suchen Sie sich ggf. Hilfe.

> Wenden Sie sich eventuell auch an offizielle Stellen, extern oder intern, oder an Vertrauenspersonen oder das LGBT*IQ-Netzwerk in Ihrem Unternehmen.

Sie können sich immer an das LGBT*IQ-Netzwerk Ihres Unternehmens wenden, falls es eines gibt. Sowohl wenn Sie selbst LGBT*IQ oder Teil einer Regenbogenfamilie sind, als auch als Kolleg_in etc.

> das Netzwerk informiert, vernetzt, bietet Möglichkeit zum Austausch und unterstützt alle Seiten.

Falls Sie selbst nicht LGBT*IQ sind, seien Sie ein Ally und zeigen Sie dies gern offen. So schaffen Sie eine inklusive Kultur, die es Menschen leichter macht, sie selbst zu sein.

Hand aufs Herz: Der LGBT*IQ-Dschungel ist komplex. Neugier zulassen, offen sein für Fragen, Fehler erlauben, seinem Umfeld Mut machen.

> Fühlen Sie sich dennoch nicht verpflichtet, Aufklärungsarbeit zu leisten, wenn Sie dies nicht möchten! Weisen Sie Menschen gerne darauf hin, dass es nicht Ihre Aufgabe als LGBT*IQ oder Teil einer Regenbogenfamilie ist, als eine Art Lexikon zu allen LGBT*IQ-Themen zu fungieren, sondern Interessierte sich auch extern informieren sollten, wenn Sie echtes Interesse haben.

> Fragen zu sich oder Ihrer Familie, die Sie als zu persönlich empfinden, müssen Sie selbstverständlich nicht beantworten.

> Es kann hilfreich sein, offen zu sich und seiner Familie zu stehen, da so kein „Versteckspiel“ betrieben werden muss. Selbstverständlich ist dies jedoch eine persönliche Entscheidung.

Verwenden Sie die richtigen Pronomen für Ihre Kolleg_innen. Fragen Sie ggf. respektvoll nach, welche Pronomen ein Mensch für sich verwendet.

Jede_r kann immer und überall LGBT*IQ-Verbündete_r sein. Wie? Informationen dazu finden Sie in unserem Guide Nr. 6, dem Ally-Guide [hier](#).

 Zu finden ist der Ally-Guide [hier](#).

Wenn Sie sich Gedanken um Ihr Coming Out als LGBT*IQ machen, kann Ihnen unser Guide Nr. 5 zu Coming Out am Arbeitsplatz sicher weiterhelfen, der hier zu finden ist.

 Zu finden ist der Coming Out-Guide [hier](#).





Ganz persönlich

...



BETTINA WAGNER
Der Paritätische

„Als eine von zwei Müttern einer Regenbogenfamilie erfahre ich beim Paritätischen volle Akzeptanz meiner Kolleg_innen und Vorgesetzten. Zu wissen, dass sich mein Arbeitgeber aktiv gegen jegliche Art von Diskriminierung einsetzt, gibt mir ein gutes Gefühl. Vielfalt, Offenheit und Toleranz werden hier nicht nur gelebt, sondern aktiv vorangebracht.“

„Das Kuriose ist ja, dass man mit der Eltern-Identität ein Stück hetero Normativität mitgeliefert erhält. In der Welt des Regenbogen-Elternteils tut sich plötzlich ein Stück ‚Normalität‘ auf, denn es gibt auf einmal ganz viele gemeinsame Themen, die alle Eltern betreffen. Insbesondere für Alleinerziehende oder berufstätige Eltern ist Organisation die halbe Miete. So langsam verändert sich zum Glück auch rechtlich etwas, aber dennoch gibt es noch viele Unsicherheiten auf allen Seiten.

Der offene Umgang mit der Sexualität oder der Geschlechtlichkeit (oder eben deren Irrelevanz) ermöglicht erst den offenen, unkomplizierten Umgang mit der Nachwuchsfrage. Als ich meinem damaligen Vorgesetzten sagte, dass ich meinen Jahresurlaub am Stück bräuchte, um den Kinderwunsch zu verwirklichen, fand er dies großartig und unterstützte die Idee sofort. Kommunikation ist das A und O. Heute ist es ganz klar, dass ich zum Elternabend muss oder ein Meeting verlassen muss, wenn es ein Problem an der Schule gibt.“



MATTHIAS STUPP
Noerr Partnerschaftsgesellschaft mbB





„Meine Frau und ich waren nahezu zeitgleich schwanger, denn unsere Kinder sind nur neun Wochen auseinander. Ihr wurde von ihrem Dienststellenleiter in einer großen Krankenkasse, bereits nach der Geburt unseres ersten Kindes, welches ich geboren hatte, gratuliert.

Bei meiner vorherigen Arbeitsstelle wurde durch Kolleg*innen schon mal gemutmaßt, wie die Schwangerschaft denn wohl zustande gekommen sei.

Direkt nach der Geburt unseres zweiten Kindes, wurde dann meine jetzige Stelle ausgeschrieben. Da ich passgenau für die Arbeit geeignet war, wurde mir durch die Stadt Dortmund viel Freiraum durch Teilzeit und Telearbeit ermöglicht, damit wir uns als Familie mit zwei Säuglingen gut organisieren konnten.“



SUSANNE HILDEBRANDT
Stadt Dortmund

„... ein Kollege, das müsste nun etwa 5 Jahre her sein, hatte breit im Großraumbüro erklärt, dass es unverantwortlich sei, wenn zwei Frauen ein Kind großziehen, ein Kind bräuchte einen Vater! Schließlich müsste ein Mann seinem Sohn beibringen, wie man Fußball spielt und nicht verweicht. Als meine Frau und ich dann vor 4 Jahren mit unserem ersten Sohn schwanger waren, habe ich dieses schöne Ereignis erst mal nur sehr ausgewählten Kolleg_innen erzählt. Ein mittlerweile normales Outing ist das eine, das Diskutieren darüber, dass man den nächsten Schritt geht und Familie gründet, das andere.“

TINA LORTZ
damals Deutsche Börse AG



„Meine Erfahrung ist: Je authentischer ich von meiner Familie erzähle, desto weniger Angriffsfläche biete ich. Mein berufliches Umfeld hat auf die Schwangerschaft meiner Frau eigentlich genauso reagiert wie bei meinen schwangeren Hetero-Kolleginnen oder werdenden Vätern. Außer, dass sie neugierig waren, wie wir das denn gemacht haben und ob das Kind Kontakt zum Vater haben dürfe. Als ich daraufhin von der Bechermethode bei uns zuhause im Detail erzählt habe, wollten es viele dann doch nicht mehr so genau wissen.“

JUDITH JACOBI-HARNISCH
Commerzbank



Rainbow family einfach nachschnagen

Das kleine LGBT*IQ-ABC

binär	Eine kulturell geprägte Idee, bei der ausschließlich eine zweigeschlechtliche Zuordnung in männlich und weiblich gedacht wird.
Bi/Bisexualität	Bezeichnung für Menschen, die sich innerhalb des binären Geschlechtsmodells zum eigenen und zum „Gegengeschlecht“ romantisch und/oder sexuell hingezogen fühlen.
Biologisches oder medizinisches Geschlecht	Definiert medizinische Kategorien und setzt sich zusammen aus primären, sekundären und tertiären Geschlechtsmerkmalen, sowie dem chromosomalen Geschlecht, dem gonadalen, gonoduktalen, dem genitalen und dem morphologischen Geschlecht. Es lässt sich also nicht ausschließlich an äußerlich sichtbaren Merkmalen feststellen.
cis*	Eine Person, deren geschlechtliche Identität dem Geschlecht entspricht, das ihr bei der Geburt zugeschrieben wurde, ist cisgeschlechtlich oder cisgender. Der Ursprung liegt im lateinischen „cis-“ (auf dieser Seite, diesseits, binnen, innerhalb), das Gegenteil von trans- (auf der anderen Seite, über-, hinüber-).
Coming Out	Die Erkenntnis über die eigene Geschlechtszugehörigkeit und/oder sexuelle Orientierung wird als „inneres Coming Out“ bezeichnet. Die selbstbestimmte Mitteilung die eigene Geschlechtszugehörigkeit und/oder sexuelle Orientierung sozialverträglich im sozialen Umfeld zu kommunizieren wird als „äußeres Coming Out“ bezeichnet.
„Dritte Option“	Gilt seit Januar 2019 für das Personenstandsgesetz und bietet Menschen, die medizinisch nicht eindeutig als „männlich“ oder „weiblich“ zugeordnet werden können, die Möglichkeit, mit medizinischer Bestätigung ihren Geschlechtseintrag als „divers“ oder „ohne Geschlechtseintrag“, oder „männlich/weiblich“ eintragen zu lassen.





Gender	Der englische Begriff drückt das soziale Geschlecht aus und umfasst die Geschlechtsrolle (einschließlich der Erwartungen) als auch die Geschlechtsidentität. Dieser grenzt sich ab von dem biologischen Geschlecht, das alle körperlichen geschlechtsspezifischen Merkmale meint.
Gender_Gap/ Gender*Sternchen	Der in Worten verwendete Gender_Gap bzw. Unterstrich (z.B. Mitarbeiter_innen) schafft einen Zwischenraum in der Sprache, um alle geschlechtlichen Identitäten jenseits von Frau und Mann sichtbar zu machen. Das Gender*Sternchen ist den Programmiersprachen entnommen und steht dort für eine Vielfalt möglicher Endungen, die auf einen Wortstamm folgen können. Der Genderstern kann adjektivisch verwendet werden (z.B. trans* Person, trans* Frau, trans* Mann, ...) oder als Nominativ (z.B. Trans*community).
geschlechtlicher Ausdruck	Die Art und Weise, wie eine Person ihr Geschlecht/ihre geschlechtliche Identität nach außen hin verkörpert. Der geschlechtliche Ausdruck geht weit über den Kleidungsstil hinaus. Er findet sich in all den kleinen Merkmalen und Eigenschaften, an denen wir Geschlechter-Rollen festmachen: Gangart, Vokabular, Körperhaltung, Stimmlage, Körperpflege, soziales Verhalten etc.
geschlechtliche Identität	Ist das Wissen über die eigene geschlechtliche Zugehörigkeit. Diese kann mit dem bei Geburt zugeschriebenen Geschlecht übereinstimmen (cis), muss es aber nicht (trans*, inter* nicht-binär).
Heteronormativität	Kulturelle Sichtweise, die Heterosexualität, Zwei- und Cis-Geschlechtlichkeit als soziale Norm festlegt und Ursache für Benachteiligung sowie Diskriminierung sein kann.
Heterosexualität	Sexuelle Orientierung, bei der sich das sexuelle und/oder romantische Begehren von Personen innerhalb des binären Geschlechtsmodells auf das jeweils andere Geschlecht richtet.
Homo-Feindlichkeit	Aktive Diskriminierungen und Hass, die sich gezielt gegen homosexuelle Personen richten.

Homosexualität	Sexuelle Orientierung, bei der sich das sexuelle und/oder romantische Begehren von Personen innerhalb des binären Geschlechtsmodells auf das gleiche Geschlecht richtet.
inter*/ intergeschlechtlich	Dient als ein emanzipatorischer und identitätsbasierter Begriff für die Vielfalt intergeschlechtlicher Realitäten. Bezeichnung für Menschen mit biologischen Merkmalen (chromosomal, gonadal, hormonell, anatomisch), die Varianten der rein weiblichen oder rein männlichen medizinischen Merkmale aufweisen. In einigen Fällen können inter* Merkmale bei der Geburt sichtbar sein, während sie in anderen Fällen bis zur Pubertät nicht sichtbar sind, oder auch danach nie festgestellt werden. Einige hormonelle/ chromosomale Variationen müssen überhaupt nicht physisch sichtbar sein.
inter*-Feindlichkeit	Aktive Diskriminierungen und Hass, die sich gezielt gegen inter* Personen richten.
Nonbinary/ Nichtbinär	Nichtbinär steht als eine Art Überbegriff für Geschlecht(er), neben dem binären Spektrum von männlich und weiblich. Menschen, die sich als non-binary definieren, definieren damit ihre Geschlechtsidentität, unabhängig von ihrem biologischen Geschlecht. Oft verwenden sie im englischen they/them als Pronomen, im deutschsprachigen Raum ist die Verwendung der Pronomen schwieriger.
Pronomen	Personalpronomen haben im Alltag eine wichtige Bedeutung, da man an ihnen und wie ein Mensch angesprochen wird, das Geschlecht ablesen kann. Jeder Mensch darf selbst bestimmen, welche Pronomen für ihn_sie verwendet werden sollen und diese Entscheidung muss von anderen akzeptiert werden.
queer	Wird oft als eine Art Sammelbegriff für Menschen genutzt, die ihre geschlechtliche Identität nicht als eindeutig „weiblich“ oder „männlich“ empfinden und/oder sich als nicht heterosexuell definieren, also in irgendeiner Art und Weise nicht der heteronormativen Norm entsprechen. Der Begriff wird oft auch als Überbegriff für die gesamte queere Community, anstelle der Bezeichnung LGBT*IQ Community verwendet.



Eine ausführliche Beschreibung bietet unser HOW TO Nr. 3: *Sprechen Sie LGBT*IQ?* Leitfaden für eine genderinklusive und -gerechte Sprache, verfügbar unter proutatwork.de





sexuelle Orientierung	Die Fähigkeit eines Menschen für tiefgehende emotionale und sexuelle Anziehung sowie intime und sexuelle Beziehung zu Individuen unterschiedlichen oder gleichen Geschlechts.
sex/gender Unterscheidung	Im englischen Sprachraum ist „sex“ der Begriff für das körperliche oder biologische Geschlecht eines Menschen, während „gender“ die soziale Geschlechtsrolle oder die Geschlechtsidentität eines Menschen beschreibt. (Zum Teil steht diese Unterscheidung auch in der Kritik, da manche auch das körperliche Geschlecht als gesellschaftlich konstruiert ansehen, nicht nur das soziale Geschlecht, welches besonders mit Geschlechter-Klischees belegt ist.)
trans*	Präfix zur Bezeichnung von Menschen, die sich einem anderen Geschlecht zugehörig fühlen, als ihnen bei Geburt zugeschrieben wurde. Das Präfix wird adjektivisch verwendet und daher kleingeschrieben.
Transition	Bezeichnung für den Prozess, den manche trans* Menschen nach ihrem Coming Out durchlaufen. Falls jemand ggf. durch Hormone Veränderungen an ihrem/seinem Körper vornehmen möchte, so ist dies Teil der Transition. Transition kann rein wörtlich als eine Art Veränderungsprozess verstanden werden. Veraltete Begriffe wie Geschlechtsumwandlung sind diskriminierend. Treffender sind Bezeichnungen wie „Geschlechtsangleichung“ oder „Transition“.
trans* Frau	Eine trans* Person, der bei der Geburt das männliche Geschlecht zugeschrieben wurde, deren geschlechtliche Identität jedoch weiblich ist.
trans* Mann	Eine trans* Person, der bei der Geburt das weibliche Geschlecht zugeschrieben wurde, deren geschlechtliche Identität jedoch männlich ist.
trans*-Feindlichkeit	Die Diskriminierung gegen und der Hass auf trans* Menschen.

LGBT*IQ-ABC Special: Regenbogenfamilien

Co-Parenting	Geteilte Elternschaft mit einem anderen Paar, wovon eine Person gebärfähig ist, oder mit einer alleinstehenden gebärfähigen Person, als Variante für Menschen ohne Gebärfähigkeit, eine soziale oder auch rechtliche Elternschaft zu übernehmen. Das Konzept des „gemeinsamen Elternseins“ ist natürlich nicht auf LGBT*IQ-Personen begrenzt. Es weicht bewusst ab von der vermeintlich „normalen“ Familienform, in der zwei Personen in einer romantischen Beziehung gemeinsam Kinder haben. Menschen, die gemeinsam Co-Parenting betreiben, sind meist	nicht in einer romantischen Beziehung, wohnen oft nicht zusammen, erfüllen sich aber gemeinsam einen Kinderwunsch – auf freundschaftlicher statt auf romantischer Basis. Diese Variante wird oft von Single-Frauen mit Kinderwunsch in Betracht gezogen. Auch für Frauenpaare ist Co-Parenting häufig eine Option. Viele Menschen sehen im Co-Parenting, besonders bei mehr als zwei sozialen Elternteilen, den Vorteil, dass elterliche Pflichten auf mehrere Schultern verteilt und somit die Einzelpersonen entlastet werden, sowohl emotional als auch finanziell.
Eizellenspende	Eine Eizellenspende ähnelt einer Samenspende, ist jedoch technisch schwerer umzusetzen. Damit Eizellen gespendet werden können, müssen im Voraus Hormonbehandlungen	vorgenommen werden und eine Entnahme der Zellen muss von Fachkräften durchgeführt werden und ist somit nicht privat möglich.
Leihmutterschaft	Bei einer Leihmutterschaft, bzw. Leihelternschaft durch eine gebärfähige Person, trägt eine gebärfähige Person ein Kind für andere aus, ohne die Absicht, es als eigenes, soziales Kind großzuziehen. Dabei wird die Eizelle der Leihmutter selbst verwendet oder die einer anderen Person, z.B. des zukünftigen sozialen Elternteils, falls er_sie Eizellen hat, aber nicht selbst gebären oder ein Kind austragen kann. Damit wäre diese Person auch biologischer Elternteil des Kindes. Diese Variante der Eizellenspende kann auch	mit der Spende einer fremden Person geschehen. Leihmutterschaft kann kommerziell, also gegen Entlohnung, durchgeführt werden, oder aus altruistischen Beweggründen, quasi als eine Art Freundschaftsdienst. Die Länder, in denen Leihmutterschaft verboten ist (u.a. Deutschland), argumentieren meist damit, dass durch das Verbot eine kommerzielle Ausnutzung von Frauen und anderen Gebärfähigen als eine Art Brutkasten ausgeschlossen werden soll.





Pflegeelternschaft	Diese Form der Elternschaft ist teilweise zeitlich begrenzt, besonders bei Akut- oder Bereitschaftspflegeverhältnissen. Volle rechtliche Elternschaft	haben Pflegeeltern nicht – diese erhalten sie nur im Falle einer Adoption, die dann die Pflegeelternschaft beenden würde.
Samenspende	Lesbische Frauen oder Paare, bei denen zumindest eine Person gebärfähig ist, können sich neben einer gemeinsamen Adoption auch mit Hilfe einer Samenspende einen Kinderwunsch erfüllen. Dabei gibt es rechtliche und praktische Unterschiede, je nachdem, ob es sich um eine private oder um eine anonyme Samenspende handelt, also ob die Befruchtung privat oder in einer Klinik erfolgt. Die private Samenspende kann mit Hilfe einer Person aus dem Freund_innenkreis erfolgen, manche Paare suchen auch in Foren oder auf Webseiten nach einer passenden Person. Im Falle von privaten Samenspenden ist eine individuelle Absprache sehr wichtig, sowohl in Bezug auf Zeugung, aber auch in Bezug auf das, was danach kommt. Meistens erfolgt die Spende nicht durch Geschlechtsverkehr, sondern mit der sogenannten Bechermethode, bei der die gebärfähige Person den gespendeten Samen aus einem Becher z.B. per Spritze selbst einführt. Im Falle einer privaten Samenspende kommen viele Fragen auf: Darf oder soll das gezeugte Kind die samenspendende Person kennenlernen oder nicht? Soll der Mensch, der Samen spendet, eine aktive oder passive Elternrolle einnehmen oder ist er_sie womöglich in einer Beziehung und auch sein_e Partner_in übernimmt	eine Elternrolle? Solche Fragen sollten in jedem Fall vor Zeugung und Geburt des Kindes geklärt werden. Leider bieten selbst notariisch festgehaltene Vereinbarungen dabei keine rechtliche Absicherung. Für gebärfähige Personen ist eine weitere Option, sich in einer Kinderwunschambulanz behandeln zu lassen, um schwanger zu werden. In diesem Fall wird meist eine anonyme Samenspende verwendet, die dabei in der Regel über die Klinik bezogen und zur Verfügung gestellt wird. Dabei sind die Spenden gänzlich oder teilweise anonym, bei Interesse können sie zum Teil individuell ausgewählt werden, basierend auf Informationen zu Persönlichkeit oder Aussehen der spendenden Person. Ein Merkmal der Spenden ist dabei oft auch, ob die spendende Person gänzlich anonym bleiben will oder nur teilweise. Bei einer teilweise anonymen Spende kann das Kind ab einem bestimmten Alter den Namen der spendenden Person erfahren und gegebenenfalls Kontakt aufnehmen, vermittelt durch die Klinik, die diese Daten in diesem Falle herausgeben darf. Wir vermeiden die eindeutig männliche Bezeichnung der Samen spendenden Person, da auch nichtbinäre Menschen oder Personen anderen Geschlechts Sperma spenden können.

Stiefkindadoption	Ein_e Partner_in adoptiert das biologische Kind der_des anderen. Diese Praxis wird oftmals von homosexuellen Frauenpaaren genutzt, um rechtliche Elternschaft für die zweite Frau zu erreichen. Bei der Stiefkindadoption ist, falls es bereits zwei rechtliche Elternteile gibt, die Zustimmung Beider nötig. In diesem Fall gibt der bis dato zweite	Elternteil jegliche Rechte und Pflichten auf. Für homosexuelle Paare steht diese Adoptionsform erst seit 2005 offen. Seit 2020 ist die Stiefkindadoption auch für unverheiratete Paare, unabhängig ihres Geschlechts, möglich. Davor war die Ehe des leiblichen und des Stiefelternteils Voraussetzung.
--------------------------	--	---



QUELLEN UND WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

QUELLENVERZEICHNIS

Bergold, Pia; Buschner, Andrea Dr. (2018): Regenbogenfamilien in Deutschland. Erschienen bei Bundeszentrale für politische Bildung.

➤ www.bpb.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021): Leitfaden zum Mutterschutz.

➤ www.bmfsfj.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021a):

Familie heute. Daten. Fakten.

Trends Familienreport 2020.

➤ www.bmfsfj.de

Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (Hrsg.) (2020):

The L-Word in Business. Eine Studie zur Situation lesbischer Frauen in der Arbeitswelt – mit Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber_innen.

➤ www.proutatwork.de

Lesben- und Schwulenverband Deutschland e.V. (LSVD) (2021): Ratgeber: Künstliche Befruchtung bei gleichgeschlechtlichen Paaren.

➤ www.lsvd.de

PROUT AT WORK-Foundation (2020): HOW TO. ALLIES AT WORK. LEITFADEN FÜR LGBT*IQ-ALLIES IM ARBEITSALLTAG.

➤ www.proutatwork.de

Rupp, Dr. Marina; Bundesministerium der Justiz (2009):

Die Situation von Kindern in gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaften.

➤ www.bmjv.de

Streib-Brzić, Uli; Quadflieg, Christiane (2011): School is out?! Vergleichende Studie »Erfahrungen von Kindern aus Regenbogenfamilien in der Schule«.

➤ www.gender.hu-berlin.de

INFORMATIONEN UND LINKS

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

➤ www.gesetze-im-internet.de

Mutterschutzgesetz:

➤ www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/MuSchG.pdf

Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

➤ www.antidiskriminierungsstelle.de

Elterngeldrechner:

➤ www.familienportal.de/familienportal/rechner-antraege/elterngeldrechner

Familienplanung.de, Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung:

➤ www.familienplanung.de

Familienportal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

➤ www.familienportal.de

Regenbogenportal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

➤ www.regenbogenportal.de

➤ www.regenbogenportal.de/informationen/aktuelle-herausforderungen-fuer-regenbogenfamilien

Das Gender Unicorn:

➤ Transstudent.org/gender

Die Genderbread-Person:

➤ www.genderbread.org

Infoportal Regenbogenfamilien NRW:

➤ www.regenbogenfamilien-nrw.de

Initiative GRUNDGESETZ FÜR ALLE:

➤ grundgesetz-fuer-alle.de

Lesben- und Schwulenverband Deutschland:

➤ www.lsvd.de/de

Nodoption, Initiative zur Abschaffung der Notwendigkeit der Stiefkindadoption bei Regenbogenfamilien etc.:

➤ www.nodoption.de

Regenbogenfamilienzentren, Bsp. München:

➤ www.regenbogenfamilien-muenchen.de

Regenbogenkompetenz:

➤ www.regenbogenkompetenz.de

FILME/CLIPS/PODCASTS ETC.

Auf Klo: „Ich adoptiere meine Tochter“.

➤ www.youtube.com

Auf Klo: Väter von Zwillingen:

„Mit Adoption zur Familie“.

➤ www.youtube.com

„Familienrecht. Mutter, Mutter, Kind.“

➤ www.zdf.de

Podcast: Gay Mom Talking, der Podcast über Regenbogenfamilien.

➤ gay-mom-talking.podigee.io

Podcast: Justitias Töchter.

Folge 3 und 12 zu lesbischen Regenbogenmüttern.

➤ www.djb.de/projekte/podcast-justitias-toechter



IMPRESSUM

Herausgeberin

PROUT AT WORK-Foundation, Mainzer Straße 11, 80804 München,
www.proutatwork.de

V.i.S.d.P.: Albert Kehrer, Vorstandsvorsitzender (Adresse siehe oben)
PROUT AT WORK ist eine eingetragene Wort-/Bildmarke (Deutsches
Patent- und Markenamt Register-Nr. 30 2014 055 885)

Konzept und Redaktion:

PROUT AT WORK-Foundation

Autorin: Frauke Becker

Redaktion und Text: Sandra Hachmann, München

Gestaltung: Liane Zimmermann // Komplizenwerk, München

Korrektur, Satz, Reinzeichnung: Markus Keller, Schongau

Bildnachweise: Titel, Seite 2/3: unsplash/anna-kolosyuk;

Seite 39: unsplash/kelli-mcclintock; Gradients: unsplash/mymind, gradienta;

Seite 42-45: privat/Tina Lortz, Susanne Hildebrandt, Judith Jacobi-Harnisch;

Bettina Wagner/Florian Freund; Matthias Stupp/Noerr Partnerschaftsgesell-

schaft mbB

Urheberrecht: Der Leitfaden einschließlich seiner Bestandteile wie Texte und
Bilder ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen
Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung unzulässig. Eine
entgeltliche Weitergabe der Inhalte an Dritte ist nicht gestattet.

Stand: 04/2022

PROUT AT WORK-Foundation

+49 89 1434 780 0

info@proutatwork.de

proutatwork.de

facebook.com/proutatwork

linkedin.com/company/proutatwork