



SCHWULEN
BERATUNG
BERLIN

VIELFALT LEBEN



ECKPUNKTERPAPIER

FÜR EIN FLÄCHENDECKENDES ANGEBOT
QUEERER ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG

INHALT

Einleitung: Was ist queere Antidiskriminierungsberatung?

1. Warum ein eigenes Angebot für LSBTIQ*?

2. Grundlagen der Beratung

2.1 Aufgaben der Antidiskriminierungsberatung

2.2 Diskriminierungsverständnis

2.3 Das AGG als Bezugspunkt queerer Antidiskriminierungsberatung

2.4 Horizontaler, zielgruppenspezifischer und lebensbereichbezogener Ansatz

2.5 Betroffenenzentrierung / Parteilichkeit

2.6 Empowerment

2.7 Beratung als Prozess und Intervention

2.8 Anforderungsprofil an LSBTIQ*-Berater_innen

2.9 Dokumentation von Diskriminierungsfällen

3. Die Bedeutung von Netzwerken

4. Niedrigschwellige Zugänge schaffen

4.1 Erreichbarkeit und Kommunikation

4.2 Barrierearme und inklusive Beratung

5. Rahmenbedingungen

5.1 Unabhängigkeit

5.2 Geschützter Raum und Vertraulichkeit

5.3 Verständlichkeit und Transparenz

5.4 Datenschutzrechtliche Fragen

EINLEITUNG

WAS IST QUEERE ANTI-DISKRIMINIERUNGSBERATUNG?

Queere Antidiskriminierungsberatung knüpft an unterschiedliche Entwicklungen an: Die heute bestehende, heterogene LSBTIQ*-Beratungslandschaft ist größtenteils aus den Selbsthilfestrukturen der Communities hervorgegangen. Unterstützung bei Diskriminierung gehörte seit jeher zum Kerngeschäft queerer Beratungsarbeit. Für LSBTIQ* als gesellschaftliche Minderheiten ist Diskriminierung Alltag. Vielfach entwickelten sich queere Community-Selbsthilfestrukturen in einer Zeit, in der für LSBTIQ* kaum andere Hilfen zur Verfügung standen. Selbsthilfe und Peer-Beratung waren unverzichtbar.

LSBTIQ* mit Mehrfachzugehörigkeiten forderten die Auseinandersetzung mit Intersektionalität und mehrdimensionalen Diskriminierungen – auch innerhalb queerer Szenen – ein. Damit einher ging die Weiterentwicklung von Ansätzen wie Community Care oder aus der Transformative Justice-Bewegung, die Einzug in die Beratungspraxis hielten.

Mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in Deutschland im Jahr 2006 hat sich darüber hinaus Antidiskriminierungsberatung (im Folgenden auch als AD-Beratung abgekürzt) als eigenständige und zum Teil institutionalisierte Beratungsform (weiter-)entwickelt. Das AGG bietet darin einen wichtigen Anknüpfungspunkt, das Diskriminierungsverständnis geht jedoch bewusst darüber hinaus: AD-Beratung lokalisiert individuelle Diskriminierungserfahrungen. Sie setzt an den Erfahrungen vielgestaltiger, von Diskriminierung betroffener Communities an. AD-Beratung erkennt an, dass die bestehende Gesetzgebung einen wichtigen, aber nicht ausreichenden Schutz vor Diskriminierung bietet. In einem fortlaufenden Dialog werden Theorie und Praxis der AD-Beratung aus den Perspektiven, Erfahrungen und jahrzehntelangen (Beratungs-)Praxen der Selbsthilfeorganisationen u. a. von (post-)migrantischen, antirassistischen, queeren Communities (of Color), von Behinderten-, Gewerkschafts- und Geflüchtetenbewegungen weiterentwickelt. Trotz häufig prekärer Rahmenbedingungen hat sich das Feld zunehmend professionalisiert. Ein Teil der Gruppen

hat sich unter dem Dach des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd) zusammengeschlossen, der erstmals im Jahr 2009 Standards für eine qualifizierte AD-Beratung veröffentlichte.

Queere Antidiskriminierungsberatung ist innerhalb dieser unterschiedlichen Wissens- und Handlungskontexte verortet und entwickelt sich in Wechselwirkung mit ihren je eigenen Logiken und Diskursen weiter. Sie verzahnt die Werkzeuge der AD-Beratung allgemein mit dem Wissen um die spezifischen Diskriminierungsrisiken von LSBTIQ* und den aus der beraterischen Praxis entwickelten Erfahrungen.

Anders als AD-Beratung allgemein, richtet sie sich explizit an LSBTIQ*. Dabei erkennt sie zugleich die Heterogenität und komplexe Ausdifferenzierung queerer Lebensrealitäten an.

Das vorliegende Eckpunktepapier, das sich an LSBTIQ*-Beratungsstellen und -teams, aber auch Einzelberater_innen und Selbsthilfegruppen von und für LSBTIQ* richtet, will zunächst die Notwendigkeit eines eigenen Angebots an queerer AD-Beratung begründen. In einem zweiten Schritt werden Leitlinien für eine qualifizierte AD-Beratung formuliert. Diese können als Orientierung und Zielmarken für die Weiterentwicklung bestehender und den Aufbau neuer Beratungsangebote auf dem Weg zu einem flächendeckenden Angebot wirken. Diskutiert werden inhaltliche Grundlagen der Beratungsform, die damit verbundenen Anforderungen an Berater_innen wie auch die Bedeutung von (queeren) Antidiskriminierungsnetzwerken. Die Leitlinien umfassen außerdem (Ziel-)Standards für einen niedrigschwelligen Zugang sowie rahmende Bedingungen für queere AD-Beratung.

1 WARUM EIN EIGENES ANGEBOT FÜR LSBTIQ*?

Auch wenn die Gesellschaft offener geworden ist: LSBTIQ* erleben im Alltag weiter regelmäßig Diskriminierung. Mit dem Aufschwung rechtspopulistischer und antifeministischer Kräfte und teils feindseligen Debatten um Geschlecht und Geschlechtsidentitäten nimmt auch Gewalt ihnen gegenüber wieder zu. Dies gilt umso mehr für LSBTIQ* mit Mehrfachzugehörigkeiten oder in besonders prekären Lebenslagen – z. B. Queer & Trans Black, Indigenous People of Color QTBIPOCs, LSBTIQ* mit Fluchterfahrung, Sexarbeiter_innen oder wohnungslose LSBTIQ*.

Die Praxis zeigt: LSBTIQ* wenden sich lieber an Peer-Beratungsangebote. Dies hat zum einen historische Gründe: Durch Peer-Beratung schufen sich LSBTIQ* Räume, die ermöglichten, über ihre Probleme zu sprechen. Zum anderen haben viele LSBTIQ* auch heute zu Beratungsangeboten der Regelversorgung aufgrund ihrer sexuellen und/oder geschlechtlichen Identität nicht genügend Vertrauen: z. B. weil sie sich nicht sicher sein können, dass Berater_innen dort über die nötige Diskriminierungssensibilität oder das Fachwissen verfügen, um ihre Anliegen zu verstehen und ihnen die gewünschte Beratung zu geben.

Im Herbst 2023 führten wir als Antidiskriminierungsstelle StandUp der Schwulenberatung Berlin eine Umfrage unter LSBTIQ*-Berater_innen bundesweit durch. Knapp die Hälfte von ihnen gab an, dass LSBTIQ* „sehr häufig“ oder „häufig“ die Beratung aufsuchen, um Unterstützung gezielt bei Diskriminierung zu erhalten. 71 Prozent gaben zudem an, dass Diskriminierungserfahrungen „sehr häufig“ oder „häufig“ beiläufig in der Beratung zu eigentlich anderen Themen angesprochen werden. Zugleich belegen Studien, dass viele LSBTIQ*, die Diskriminierung erleben, keine Beratungsangebote aufsuchen.¹

Dem hohen Bedarf an qualifizierter queerer AD-Beratung

steht oft nur ein sehr geringes Angebot gegenüber. Gerade in ländlichen Regionen und Flächenländern fehlt der Zugang dazu fast völlig. Dort arbeiten LSBTIQ*-Berater_innen zudem oft ehrenamtlich und/oder mit Schwerpunkt auf anderen Themen. Obwohl das Thema Diskriminierung in der Beratung allgegenwärtig ist, fehlen vielfach die notwendigen Strukturen, zeitlichen Ressourcen und/oder das Wissen, um die Anliegen Ratsuchender im Sinne von AD-Beratung angemessen zu behandeln. Auch die Weitervermittlung vor Ort, z. B. an andere Beratungsstellen mit entsprechenden Fachkenntnissen oder geeignete Fachanwält_innen, ist oft schwierig bis unmöglich.

LSBTIQ* müssen darin gestärkt werden, ihre Rechte auszuüben. Dazu gehört vielfach auch die Information und Aufklärung zu diesen Rechten. Die Hürden im Zugang zu queerer AD-Beratung gilt es durch die Schaffung niedrigschwelliger, community-, zeit- und ortsnaher Beratungsangebote abzubauen.

Dazu braucht es Berater_innen, die zugleich Kenntnisse in dieser Beratungsform haben, wie auch spezifische Kenntnisse in Bezug auf die Lebenssituationen, Diskriminierungsrisiken und Bedürfnisse von LSBTIQ*. Gerade weil Letztere sich lieber an Peer-Beratungsstellen wenden, ist es sinnvoll, diese zu Anlauf- und (Erst-)Beratungsstellen zu machen. In unterversorgten Regionen kann so ein größerer (erster) Zugang für LSBTIQ* zu AD-Beratung entstehen. Durch eine (häufig erst noch zu realisierende) Netzwerkstruktur wird ihnen eine professionelle, differenzierte und an ihren heterogenen Lebensrealitäten orientierte Beratung ermöglicht – und dadurch, sich effektiv gegen erlebte Diskriminierung zu wehren.

¹ Vgl. dazu etwa Lüter, Albrecht et al. 2022: Berliner Monitoring Trans- und homophobe Gewalt. Zweite Ausgabe 2022. Schwerpunktthema transfeindliche Gewalt. Berlin: Camino, S. 8, 28-29; European Union Agency for Fundamental Rights 2020: EU LGBTI Survey II. A long way to go for LGBTI equality, Luxembourg: Publications Office of the European Union, S. 31, 36f.; Beigang, Steffen, Fetz, Karolina, Kalkum, Dorina, Otto, Magdalena: Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos, S. 269, 273.

2 GRUNDLAGEN DER BERATUNG

2.1 Aufgaben der Antidiskriminierungsberatung

Antidiskriminierungsberatung unterstützt Menschen, die Diskriminierung erlebt haben. Eine zentrale Rolle nimmt dabei die Einzelberatung ein. Berater_innen leisten Unterstützung, die auf die Be- und Verarbeitung von Diskriminierungserfahrungen zielt. Sie umfasst das Empowerment und die parteiliche Unterstützung Betroffener, insbesondere bei der Entwicklung von Strategien, sich gegen Diskriminierung zu wehren; die Information über rechtliche Ansprüche, Möglichkeiten (und Grenzen), ggf. auch juristische Unterstützung. Über den Einzelfall hinaus zielt AD-Beratung auf die Veränderung diskriminierender Strukturen, etwa, indem sie diese offenlegt, dafür sensibilisiert und/oder im Rahmen strategischer Prozessführung auf die Veränderung diskriminierender Gesetze und Rechtsprechung hinarbeitet.

2.2 Diskriminierungsverständnis

Als Diskriminierung versteht die AD-Beratung Formen der nicht gerechtfertigten Schlechterbehandlung oder Benachteiligung von Menschen. Sie beziehen sich häufig auf bestimmte Merkmale Betroffener oder solche, die ihnen zugeschrieben werden – etwa ihre (vermeintliche) Herkunft, sexuelle und/oder Geschlechtsidentität. Die Merkmale, aufgrund derer Betroffene Diskriminierung erfahren, können von diesen oft selbst nicht verändert werden. Diskriminierung trifft Menschen auf individueller, institutioneller und struktureller Ebene. Sie äußert sich in vielfältiger Weise, etwa als Herabwürdigung, Belästigung, Beleidigung, (auch strukturelle oder Polizei-) Gewalt, Ausgrenzung, Beschränkung oder Verwehrung des Zugangs zu gleichberechtigter Teilhabe, Leistungen und Ressourcen, in diskriminierenden Gesetzgebungen oder in Form eines ungerechten Bildungssystems.

Den Kontext für Diskriminierung bilden historisch entstandene, ineinandergreifende und weiter wirksame

Machtverhältnisse (z. B. Hetero- und Cisnormativität, Rassismus, Sexismus, Klassengesellschaft oder Ableismus), die systematisch Ungleichheit, Auf- und Abwertung und Gewalt verursachen.²

Aus der Perspektive der AD-Beratung kann Ungleichbehandlung u. a. dann gerechtfertigt sein, wenn sie auf einen (gesetzlich legitimierten) Nachteilsausgleich für strukturell von Diskriminierung betroffene Gruppen zielt.³

2.3 Das AGG als Bezugspunkt queerer Antidiskriminierungsberatung

Einen wichtigen Anknüpfungspunkt und rechtlichen Bezugsrahmen queerer AD-Beratung bildet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das AGG schützt vor Diskriminierung in Bezug auf sechs Merkmale: Geschlecht, sexuelle Identität, Rassismus und ethnische Zuschreibung, Alter, Behinderung und chronische Erkrankung sowie Religion und Weltanschauung. Anwendung findet das AGG bei Diskriminierungen im Arbeitsleben, bei Alltagsgeschäften und teilweise auf dem Wohnungsmarkt.

Keinen Schutz bietet das Gesetz dagegen in Bezug auf weitere diskriminierungsrelevante Merkmale wie den sozialen Status oder die Staatsangehörigkeit, etwa für queere Geflüchtete oder von materieller Armut betroffene LSBTIQ*. Aus unserer Umfrage zu queerer AD-Beratung im Herbst 2023 geht zudem hervor, dass sich LSBTIQ*-bezogene Diskriminierung sehr häufig in der Familie und dem persönlichen Umfeld ereignet, dicht gefolgt vom öffentlichen Raum und dem Gesundheitswesen. Das AGG schützt jedoch weder vor Diskriminierung durch staatliche Behörden und Institutionen⁴ noch im privaten Bereich von Familie und Nahbeziehungen.

Queere AD-Beratung – genauso wie AD-Beratung allgemein – geht daher notwendigerweise in vielen Fällen über

² Vgl. Bartel, Daniel 2015: Das beraterische Verständnis von Diskriminierung. In: Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hg.): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert. Berlin: advd, S. 8f.

³ Vgl. ebd., S. 8f.

⁴ Derzeit (Stand 02/2024) gibt es einzig in Berlin ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), das (i. U. zum AGG) auch gegenüber staatlichem Handeln (durch Mitarbeiter_innen staatlicher Behörden und Institutionen wie etwa Verwaltung, Polizei, Schulen etc.) vor Diskriminierung auf Grundlage der im AGG definierten und weiterer Merkmale schützt. Weitere Bundesländer haben bzw. planen eigene Entwürfe.

das AGG hinaus. Dies gilt auch für die Interventionen, die Berater_innen und Ratsuchende gemeinsam entwickeln.

2.4 Horizontaler, zielgruppenspezifischer und lebensbereichbezogener Ansatz

In der AD-Beratung allgemein wird zwischen zielgruppenspezifischem und -übergreifendem sowie zwischen horizontalem und merkmalsbezogenem Ansatz unterschieden. Queere AD-Beratung hat in dieser Logik immer schon einen zielgruppenspezifischen Zuschnitt, da sie sich an LSBTIQ* wendet. Innerhalb dieses Spektrums kann sie aber auch einzelne Zielgruppen ansprechen (z. B. trans* oder inter* Personen) oder übergreifend angelegt sein.

Die Beratung mit merkmalsbezogenem Ansatz fokussiert sich auf ein oder wenige Merkmal(e), die nach dem AGG dem Schutz vor Diskriminierung unterliegen, z. B. sexuelle Identität. Beim horizontalen Ansatz wird dagegen (zunächst) zu allen Merkmalen und Formen von Diskriminierung, auch zu mehrdimensionaler Diskriminierung beraten.⁵ LSBTIQ*-Communities sind in sich so heterogen, dass die Beschränkung auf nur ein Merkmal in der Beratung wenig sinnvoll erscheint. Zudem sind Menschen nie eindimensional, haben eine sexuelle und geschlechtliche Identität, einen sozialen und Aufenthaltsstatus, ein Alter etc.

Diskriminierung kann Menschen aufgrund nur eines Merkmals treffen; oft aber ziehen verschiedene Diskriminierungen einander an, und es wirken mehrere Merkmale in spezifischer Weise zusammen⁶, etwa bei dem schwulen Mann, der bei der Jobsuche (auch) aufgrund seines Alters Diskriminierung erlebt; oder bei der trans*femininen Person mit Fluchtgeschichte, die im Gesundheitssystem wegen ihrer Geschlechtsidentität und ihres Aufenthaltsstatus diskriminiert wird und Rassismus erfährt.

Außerdem haben sich einzelne Beratungsstellen nicht auf (einzelne oder mehrere) Diskriminierungsmerkmale, sondern auf von Diskriminierung betroffene Lebensbereiche (z. B. Arbeit oder Wohnen) spezialisiert.

2.5 Betroffenenzentrierung / Parteilichkeit

AD-Beratung rückt die Perspektive der Betroffenen in

den Fokus und erkennt ihre Diskriminierungserfahrungen an. Mit dieser parteilichen Haltung positioniert sie sich im gesellschaftlichen Machtfeld: denn Diskriminierung trifft häufig Menschen, auch viele LSBTIQ*, die aufgrund struktureller Ungleichheiten bereits benachteiligt sind. Teil ihres Alltags sind die Normalisierung, teils Verharmlosung von und fehlende Sensibilisierung für Diskriminierung. Betroffene treffen selten auf Verständnis, wenn sie Diskriminierung problematisieren. Verantwortliche reagieren eher mit Abwehr; Betroffenen wird häufig gespiegelt, sie selbst seien das Problem.⁷ Ein parteilicher Ansatz lässt bei Ratsuchenden Vertrauen entstehen, dass sie mit ihren Erfahrungen und Anliegen ernstgenommen werden. Dies ist Voraussetzung für eine gelingende Beratung.

Parteilichkeit bedeutet nicht, dass sich Berater_innen die Sicht Betroffener unhinterfragt zu eigen machen. Erstere haben schon aus fachlicher Sicht einen anderen Blick auf Diskriminierung. Vielmehr geht es darum, die Sichtweise Ratsuchender empathisch nachvollziehen zu können und sich davon ausgehend darüber zu verständigen, wie gegen Diskriminierung vorgegangen werden kann.

Manchmal kann es jedoch vorkommen, dass Berater_innen Ratsuchende nicht (mehr) unterstützen können, etwa, weil Handlungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind. In seltenen Fällen üben Ratsuchende auch selbst Diskriminierung aus oder stellen sich in nicht nachvollziehbarer Weise als Betroffene von Diskriminierung dar. In solchen Fällen sollte klar kommuniziert und müssen Grenzen der Unterstützung deutlich gemacht werden. Ggf. kann der Beratungsprozess auch abgebrochen werden.

2.6 Empowerment

Das Erleben von Diskriminierung erzeugt oft sehr starke negative Gefühle bei Betroffenen (etwa Verletzung, Wut, Beschämung, Traurigkeit, Entwürdigung oder Ohnmacht), die zum Verlust der eigenen Handlungsfähigkeit führen können. Zum Teil haben Betroffene auch Gewalt erlebt. Zugleich erfahren viele LSBTIQ* Diskriminierung als etwas, das ihren Alltag durchzieht – manchmal unterschwellig, manchmal explizit(er) –, als Teil einer sozusagen „normalisierten Diskriminierungskultur“.

Eine zentrale Aufgabe von Berater_innen ist daher, Betroffene zu unterstützen, Handlungsfähigkeit und eigene Stärke zurückzuerlangen, sich selbst (wieder) als handelnd wahrzunehmen. Dafür setzt (auch queere) AD-Beratung an den individuellen Ressourcen und Bedürfnissen Ratsuchender an.⁸ Das erste Gespräch dient neben der Entlastung auch der Orientierung: Erlebte Diskriminierung kann erzählt, Gedanken und Gefühle geordnet werden. Betroffene entwickeln eine Sprache für das Erlebte und können für sich klären, ob sie und ggf. welche nächsten Schritte sie unternehmen wollen.

Beratende unterstützen sie darin, eigene Ressourcen zu erkennen, die für sie jeweils besten Handlungsmöglichkeiten zu finden und Entscheidungen zu treffen, wie sie mit der erlebten Diskriminierung weiter umgehen wollen. Sukzessive können Betroffene die Diskriminierungserfahrungen bewältigen und gewinnen Kontrolle zurück.

2.7 Beratung als Prozess und Intervention

Ein zentrales Merkmal, das (queere) AD-Beratung von anderen Beratungsformen unterscheidet, ist ihr interventionistischer Charakter. Berater_innen unterstützen LSBTIQ* aktiv, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Schritte, die sie selbst dabei unternehmen, werden vorher mit der ratsuchenden Person abgesprochen. Jeder Beratungsprozess ist individuell. Die konkrete Ausgestaltung unterscheidet sich je nach Fall, den Bedürfnissen Ratsuchender, den Möglichkeiten und Erfolgsaussichten von (außer-, vor- oder gerichtlichen) Interventionen sowie den vereinbarten Strategien. Beispielsweise kann es Ratsuchenden primär um Entlastung und das Sprechen über Diskriminierung gehen, oder sie wünschen konkrete Informationen. Andere Fälle können komplex gelagert sein, etwa, weil die Sachlage kompliziert ist und/oder es viele Beteiligte gibt. Kommt es zur Klage, können sich Beratungsprozesse auch über Monate oder Jahre (z. B. durch mehrere Instanzen) ziehen. Faktisch sind Klagen jedoch vergleichsweise selten. Viel häufiger kommen außergerichtliche Interventionen zum Einsatz, wie etwa Beschwerdebriefe, das Einfordern von Stellungnahmen bei Diskriminierungsverantwortlichen oder das Führen von und die Begleitung bei Vermittlungsgesprächen.

Stehen primär Kapazitäten für eine Erstberatung zur Verfügung, dient diese einer ersten Orientierung für Ratsuchende über ihre Möglichkeiten und der Verweisberatung an andere geeignete (Fach-)Stellen. Haben Berater_innen mehr Ressourcen, verläuft der Beratungsprozess idealtypisch in mehreren Stufen: Im Erstgespräch entwickeln Ratsuchende und Beratende gemeinsam eine Perspektive. Erwartungen und Ziele der Ratsuchenden werden ausgelotet, Beratende erhalten ein Bild und detaillierte Informationen zur Sachlage. Je nachdem, wie der Fall gelagert ist (AGG-relevant oder nicht; noch innerhalb der Frist etc.) informieren sie Ratsuchende über Unterstützungsmöglichkeiten. Im Folgenden wird es dann um die Umsetzung der vereinbarten Interventionen gehen. Je nach Prozessentwicklung können Aufträge flexibel angepasst oder neue Interventionen vereinbart und umgesetzt werden. Die einzelnen Schritte erfordern ggf. jeweils mehr oder weniger umfangreiche eigene Recherchen, Sachverhaltsklärungen und Vorbereitungen. Auch eine Kooperation mit weiteren Stellen kann nötig sein.

Zum Prozess gehört auch, dass Berater_innen die jeweils einzeln vereinbarten Schritte und ihre Ergebnisse dokumentieren (s. u. „Dokumentation von Diskriminierungsfällen“).

2.8 Anforderungsprofil an LSBTIQ*-Berater_innen

Um qualifizierte queere AD-Beratung anbieten zu können, benötigen und Beratungsteams vielfältige Kompetenzen, die in Praxis und Theorie erlernt und verfestigt werden können. Zentral sind neben psychosozialen und interkulturellen Kompetenzen Kenntnisse der verschiedenen Lebensrealitäten und spezifischen Diskriminierungsrisiken von LSBTIQ* bzw. der Communities, an die sich die Beratung wendet. Dazu kommen inhaltlich-fachliche Kenntnisse der AD-Beratung, z. B. zu rechtlichen Grundlagen des AGG und den Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen (ggf. auch juristische Kompetenzen) sowie über die in der AD-Beratung angewandten Interventionen (Beschwerdebrief, Vermittlungsgespräch etc.).⁹ Berater_innen sollten zudem aktuelle Entwicklungen rund um LSBTIQ*-Rechte mitverfolgen und relevante Urteile kennen.

⁵ Vgl. Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hg.) 2015: Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd). Dritte Auflage. Berlin: advd, S. 7-8.

⁶ Vgl. ebd.: S. 7.

⁷ Vgl. Bartel, Daniel 2015: Das beraterische Verständnis von Diskriminierung. In: Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hg.): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert. Berlin: advd, S. 11.

⁸ Vgl. Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hg.) 2015: Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd). Dritte Auflage. Berlin: advd, S. 7.

⁹ Einen guten Einstieg dafür bieten z. B. die Fachpublikationen des advd und seiner Mitgliedsorganisationen sowie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die Antidiskriminierungsstelle StandUp der Schwulenberatung Berlin bietet zudem eine kostenlose Wissensdatenbank mit hilfreichen Materialien rund um queere Antidiskriminierungsberatung für Berater_innen an: <https://schwulenberatungberlin.de/wir-helfen/antidiskriminierung/>

Queere AD-Beratung setzt außerdem ein hohes Maß an Wissen über und Sensibilität für Diskriminierung voraus. Berater_innen müssen Motivation und ein eigenes Interesse mitbringen, ihre Kenntnisse über Diskriminierungsformen und -merkmale fortlaufend zu erweitern. Dazu gehört u. a. die Auseinandersetzung mit (dem Zusammenwirken von) hetero- und cisnormativen, rassistischen, ableistischen oder sexistischen Strukturen, Repräsentationen und Zuschreibungen, mit Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung.

Die Auseinandersetzung damit umfasst auch eine kritische Reflexion der eigenen Positioniertheit von Berater_innen (bzw. auch Beratungsstellen insgesamt) innerhalb der gesellschaftlichen Machtverhältnisse sowie der damit verbundenen Handlungsmöglichkeiten und -grenzen im beraterischen Prozess. Nur so ist die Einnahme einer reflektierten Haltung im Umgang mit ratsuchenden Personen (aber auch mit den Verantwortlichen von Diskriminierung) möglich.¹⁰

Für AD-Beratung sind bestimmte weitere Kompetenzen hilfreich, wie Konfliktbereitschaft, Durchsetzungsfähigkeit oder ein „langer Atem“; aber auch Empathie, Einfühlungsvermögen und die Fähigkeit, Ratsuchende zu stärken und mit ihnen gemeinsam individuelle, an ihren Bedürfnissen orientierte Lösungen zu entwickeln.

Für die Qualität der Beratung ist es wichtig, dass sich Berater_innen regelmäßig inhaltlich zu fachlich relevanten Themen fortbilden können. Für Entscheidungsträger_innen in LSBTIQ*-Beratungskontexten bedeutet dies, Lernprozesse und Fortbildungen zu Diskriminierung für Mitarbeiter_innen in der AD-Beratung aktiv zu fördern.

Idealerweise ergänzen sich die Kompetenzen mehrerer Berater_innen in einem divers aufgestellten Team. In den finanziell und ressourcenmäßig oft spärlich aufgestellten Beratungsstellen bleibt das fachliche Wissen jedoch häufig an einzelne Personen geknüpft. Fallen diese aus oder wechseln den Job, entsteht eine große Lücke. Um queere AD-Beratung kontinuierlich, regional vor Ort auf einem hohen Niveau sichern zu können, muss es daher für LSBTIQ*-Berater_innen flächendeckende, kostenlose und regelmäßig stattfindende Fortbildungsangebote zu dieser Beratungsform geben. Auch regelmäßige kollegiale (Fall-)Beratung und Supervision ist dabei hilfreich, sofern Möglichkeiten dazu bestehen. Darüber hinaus

ist der regelmäßige Austausch mit anderen regionalen Akteur_innen in der AD-Arbeit (und ggf. -Beratung) wichtig, etwa zu neueren Entwicklungen im Bereich der Rechtsprechung, Gesetzgebung, Beratungsansätze etc. Idealerweise beteiligen sich LSBTIQ*-Berater_innen zudem an aktuellen Diskursen in ihrem Feld, z. B. zur Diskriminierung von LSBTIQ* im Gesundheitswesen.

2.9 Dokumentation von Diskriminierungsfällen

Eine systematische Dokumentation ist elementarer Bestandteil jedes Beratungsfalls. Sie kann mit Hilfe von Tabellen- oder Textdokumenten oder auch spezifischer Dokumentationssysteme angefertigt werden. Sie strukturiert den Beratungsprozess und ermöglicht seine Evaluation.

Datenschutzkonform (z. B. in anonymisierter Form) werden im Erstgespräch relevante Informationen zum Fall, zu Anliegen Ratsuchender und vereinbarten Schritten erhoben. Im Verlauf des Beratungsprozesses wird die Fallakte fortlaufend aktualisiert und z. B. um Zwischenergebnisse, Kommunikationsprozesse, weitere Schritte, Ziele und Anliegen ergänzt. Dieses Vorgehen ermöglicht Berater_innen einen schnellen Zugriff bzw. auch Übersicht auf die relevanten Falldaten und damit eine bessere Vorbereitung, Planung und Koordination der Arbeit.

Die generierten Daten zeigen, mit welchen (häufigen) Unterstützungsbedarfen und Fragen LSBTIQ* in die Beratung kommen und auf welche weitergehenden Probleme diese hindeuten. Unterschiedliche Fälle können so miteinander verglichen werden. Dies ist für den Austausch innerhalb der AD-Netzwerkarbeit bedeutsam: Anhand konkreter Beratungsszenarien lässt sich aufzeigen, wie wirksam gegen Diskriminierung vorgegangen und ggf. Rechte durchgesetzt werden können.

Eine systematische Dokumentation spielt zudem für die politische (und) Öffentlichkeitsarbeit von LSBTIQ*-Berater_innen eine Rolle: Fakten und Zahlen belegen, wo Diskriminierung in welchen Formen und wie häufig auftritt und stützen die Argumentation für politischen, rechtlichen etc. Handlungsbedarf.

Die anonymisierten Daten können auch zu Erhebungszwecken im Rahmen von Diskriminierungsmonitorings sowie

zur wissenschaftlichen Aufbereitung der Informationen weitergeben werden. Möglich wird so die (Weiter-)Entwicklung eines systematisierten Wissens über Diskriminierung.

Nicht zuletzt schafft Dokumentation Transparenz gegenüber Geldgeber_innen und macht die Bedeutung der geleisteten Arbeit wahrnehmbar.

3 DIE BEDEUTUNG VON NETZWERKEN

Gerade in Regionen, in denen bislang kaum Zugang zu (queerer) AD-Beratung besteht, ist die Vernetzung mit anderen Strukturen wichtig. Sie zielt zentral auf den Aufbau von Netzwerken, die durch eine Bündelung von Ressourcen und Aufgabenteilung gemeinsam eine gute Versorgung mit AD-Beratung für LSBTIQ* gewährleisten können.

Es empfiehlt sich, dazu an den Expertisen der jeweiligen Stellen anzusetzen. Konkret könnte sich etwa eine Trans*-Beratungsstelle auf AD-Beratung für trans* Menschen konzentrieren und so das Beratungsangebot für die eigene Zielgruppe ausbauen. Ähnlich würde sich eine Aids-Hilfe z. B. auf Diskriminierung im Kontext von HIV und Aids spezialisieren. Gemeinsam können die Partner_innen so ein Netz und eine Verweispartnerschaft knüpfen und pflegen. Trotz individuell begrenzter Ressourcen entstünde so ein Angebot, das heterogenen Zielgruppen innerhalb des

LSBTIQ*-Spektrums Zugang zu differenzierter und qualifizierter Beratung ermöglicht.

Die Vernetzung sollte weitere regionale Akteur_innen im Arbeitsfeld einbeziehen, z. B. Rechtsanwält_innen mit relevanten Themenschwerpunkten Gewerkschaften, Migrant_innenorganisationen, Flüchtlingsräte, schulische Akteur_innen, Fachdienste, zielgruppenübergreifende AD-Beratungsstellen mit juristischer Expertise etc.). Der Aufbau partnerschaftlicher Beratungsnetzwerke ermöglicht einerseits, Ratsuchende je nach Fallkonstellation an geeignete Stellen weiterzuvermitteln, andererseits auch selbst Informationen bei diesen einzuholen. Von der spezifischen Expertise, die LSBTIQ*-Berater_innen in solche Netzwerke einbringen, profitieren im Gegenzug auch die kooperierenden Stellen. Eine zielgruppenübergreifende Zusammenarbeit bei der Bearbeitung von Fällen wird möglich.

4 NIEDRIGSCHWELIGE ZUGÄNGE SCHAFFEN

Um LSBTIQ* einen breiteren Zugang zu AD-Beratung zu ermöglichen, ist es wichtig, das Angebot niedrigschwellig zugänglich zu machen. Niedrigschwellig bedeutet dabei, dass Ratsuchenden kostenlose, wohnort- und community-nahe, für sie leicht auffind- und erreichbare Beratungsangebote zur Verfügung stehen.

Aufgrund häufig begrenzter Ressourcen hat nicht jeder Beratungskontext die Möglichkeit, einen umfassend niedrigschwelligen Zugang umzusetzen. Dennoch wollen wir an dieser Stelle einige Anregungen für (Ziel-)Standards geben, die aus unserer Sicht dazu gehören.

4.1 Erreichbarkeit und Kommunikation

Für Ratsuchende ist es hilfreich, wenn sie mit Beratenden über verschiedene Kommunikationswege (z. B. Telefon, Email oder Chat) in Kontakt treten können. Idealerweise werden Kontaktdaten, Sprech- und Bürozeiten übersichtlich auf einer eigenen (Unter-)Webseite und/oder Social Media-Präsenz dargestellt. Es sollte klar erkennbar sein, wo, in welcher Form, zu welchen Zeiten und ggf. auch in welchen Sprachen die Beratung zur Verfügung steht - am besten schon in allen Sprachen, in denen beraten werden kann.

¹⁰ Vgl. Bartel, Daniel 2015: Positioniertheit von Berater_innen und Beratungsangeboten. In: Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hg.): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert. Berlin: advd, S. 13-19.

Auch das Beratungsangebot selbst sollte dort genauer beschrieben werden. Gerade weil viele LSBTIQ* mit AD-Beratung bislang noch wenig vertraut sind, bietet es sich an, grundlegende Informationen zur Verfügung zu stellen, etwa in Form von Beispielen zu Beratungsanlässen und -möglichkeiten, die eine konkrete Vorstellung davon vermitteln.

Eine gemeinsame Sprache zwischen Ratsuchenden und Berater_innen entsteht auch dadurch, dass Letztere für Sprach- und Bezeichnungspraxen sensibilisiert sind, die sich mit den unterschiedlichen Lebensrealitäten Ratsuchender verknüpfen. Dies bedeutet etwa, dass Berater_innen Selbstdefinitionen und Eigenbezeichnungen sowie aktuelle Diskurse innerhalb verschiedener LSBTIQ*-Communities kennen bzw. mitverfolgen.

4.2 Barrierearme und inklusive Beratung

Um nicht selbst zu diskriminieren, muss queere AD-Beratung so inklusiv und barrierearm wie möglich sein. Sie soll unabhängig von unterschiedlichen körperlichen, sprachlichen, kognitiven o. ä. Möglichkeiten zugänglich sein. Dies betrifft etwa die Beschaffenheit und Einrichtung der Räume und Toiletten, institutionelle Abläufe sowie kommunikative Prozesse. Räume, die Ratsuchenden offenstehen, sind im

besten Fall rollstuhlgerecht bzw. auch für Ratsuchende mit eingeschränkter Mobilität erreichbar; Toiletten sind TIN*-sensibel.

Bei der Gestaltung institutioneller Abläufe und Beratungszeiten wird u. a. die Situation Alleinerziehender und von Berufstätigen mitbedacht. Idealerweise ist auch eine mobile bzw. aufsuchende Beratung für LSBTIQ* möglich.

Bei Bedarf kann die Beratung in verschiedenen Sprachen angeboten werden – auch in Gebärdensprache. Idealerweise existiert dafür ein mehrsprachiges Team von Berater_innen. Können Sprachen, in denen Ratsuchende kommunizieren, nicht abgedeckt werden, ist Sprachmittlung eine sinnvolle Alternative.

Barrieren, die aus schwierig bis nicht zu verändernden strukturellen Rahmenbedingungen entstehen, müssen für Ratsuchende transparent sein. Darauf wird am besten bereits am Telefon sowie in der Online-Präsenz und ggf. Flyern, die auf das Beratungsangebot hinweisen, deutlich hingewiesen. Je nach Möglichkeitsrahmen wird versucht, mit Ratsuchenden individuelle Lösungen zu finden.

5 RAHMENBEDINGUNGEN

Zum Abschluss werden hier noch einige Rahmenbedingungen angeführt, die für queere AD-Beratung erfüllt sein müssen. Vielfach überschneiden sie sich mit den Bedingungen queerer Beratungsarbeit und von AD-Beratung allgemein.

5.1 Unabhängigkeit

Queere AD-Beratung muss unabhängig sein, also etwa nicht staatlichen/behördlichen Strukturen unterliegen. Unabhängigkeit gibt Ratsuchenden das Vertrauen, über ihre Erfahrungen ohne Einschränkung sprechen zu können. Für Beratende schafft sie die Voraussetzung für eine unabhängige, parteiiche Beratung.

5.2 Geschützter Raum und Vertraulichkeit

Unabdingbar für die qualifizierte AD-Beratung ist, dass Ratsuchende in einem geschützten Raum über ihre Diskriminierungserfahrungen sprechen können. Entsprechend müssen geeignete Beratungsräume zur Verfügung stehen. Die Beratung findet vertraulich statt. Dies sollte

nicht nur verbal vermittelt sein, sondern Ratsuchenden auch das Gefühl gegeben werden, dass sämtliche Informationen, die sie teilen, den geschützten Raum der Beratung nicht verlassen – bzw. nur dann, wenn sie dies wünschen. Auf Wunsch können Ratsuchende während des Beratungsprozesses anonym bleiben.

5.3 Verständlichkeit und Transparenz der Beratung

Aufgabe von Berater_innen ist es, Ratsuchenden ihre Situation und Handlungsmöglichkeiten so aufzuzeigen, dass sie aus ihrer Perspektive nachvollziehbar wird. Klar und verständlich werden Möglichkeiten, aber auch Grenzen der Unterstützung kommuniziert. Dies bedeutet z. B., über verfügbare Ressourcen, Interventionen und die Wahrscheinlichkeit, damit bestimmte Ziele zu erreichen, ggf. auch über die Kosten und rechtlichen Erfolgsaussichten im Falle einer Klage etc. zu informieren. Dabei sollten Risiken und Hindernisse angesprochen werden. Auch für eine ers-

te Einschätzung, ob ein Diskriminierungsfall ggf. unter den Geltungsbereich des AGG fällt, müssen entsprechende Informationen verständlich übermittelt werden.

Ziel ist, Ratsuchende zu befähigen, etwaige nächste Schritte informiert und eigenverantwortlich zu wählen. Transparenz in der Darlegung von Optionen, ihren Vor- und Nachteilen schafft Vertrauen und ermöglicht realistische Erwartungen.

5.4 Datenschutzrechtliche Fragen

AD-Beratung erfordert den Umgang mit sensiblen perso-

nenbezogenen Informationen. Der Datenschutz hat daher in diesem Zusammenhang hohe Priorität. Die Weitergabe der personenbezogenen Daten Ratsuchender ist nur mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung gestattet. Dies gilt auch im Rahmen des Gesuchs um Stellungnahmen von der Diskriminierung ausübenden Seite oder bei der Verweisberatung an andere Beratungsstellen, die bei spezifischen Fragen ggf. besser unterstützen können. Berater_innen wird dringend empfohlen, sich die schriftliche Einwilligung Ratsuchender für solche Zwecke einzuholen und ein entsprechendes Formular zu erstellen, auf das ggf. zurückgegriffen werden kann.

Fragen und Anmerkungen zu den Inhalten dieses Eckpunktepapiers "Queere Antidiskriminierungsberatung" können gesendet werden an: standup@schwulenberatungberlin.de.

Auf der Grundlage dieses Papiers und unserer ab Mai 2024 stattfindenden Trainings für LSBTIQ*-Beratungsstellen bundesweit wird in 2025 eine noch umfangreichere Handreichung erscheinen.

IMPRESSUM

Herausgeberin
Schwulenberatung Berlin gGmbH
Gotenstraße 51
10829 Berlin



**SCHWULEN
BERATUNG
BERLIN**
VIelfalt Leben

V. i. S. d. P. Marcel de Groot

1. Auflage 2024

KONZEPT UND REDAKTION

Atlanta Ina Beyer, Pia Mann, Leo Yannick Wild
Antidiskriminierungsstelle StandUp der Schwulenberatung Berlin

LAYOUT

HELDISCH GmbH

Gefördert durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Rahmen von respekt*land

respekt*land
Antidiskriminierungsberatung
für ganz Deutschland



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Diese Broschüre wurde auf Recyclingpapier aus 100% Altpapier gedruckt.



