

# ROLLE VORWÄRTS

Praxistipps für eine kultur- und  
gendersensible Beratung

**Einführung:**  
**Wozu diese  
Handreichung?**

Unsere Gesellschaft gewinnt zunehmend an Vielfalt von Lebensstilen und -welten. Gleichzeitig stellen die Veränderungen der modernen Welt Menschen vor zunehmend höhere Herausforderungen. Sie müssen ihr Arbeitsleben, ihr Auskommen, ihren Alltag und damit zusammenhängende Probleme meistern. Durch die Anforderungen der heutigen Zeit sind Menschen dazu angehalten ihre beruflichen und persönlichen Kompetenzen über die Lebensspanne hinweg weiterzuentwickeln. Gleichzeitig wird, in einer sich zum Teil rasch wandelnden Gesellschaft, nach Orientierung gesucht. Noch immer haben Menschen dabei nicht die gleichen Bedingungen, z.B. aufgrund von Herkunft und Geschlecht. Beratungsstellen leisten einen wichtigen, sozialen und politischen Beitrag, um eine gleichberechtigte, solidarische Pluralität in der Gesellschaft zu stärken. Dies gelingt durch die kritische Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen einerseits, der Beratungsarbeit und der eigenen Person als Berater\*in andererseits.

Diese Handreichung lädt Berater\*innen und andere Interessierte dazu ein, die eigene Beratungsarbeit in Hinblick auf Geschlechterbilder und Interkulturalität zu reflektieren.

Ziel dabei ist, es einen „machtkritischen“ Blick auf das Spannungsfeld (un)bewusster Zuschreibungen, Privilegien und (struktureller) Benachteiligungen zu entwickeln, um die Qualität und Sicherheit ihrer Beratung zu verbessern.

<b>0</b>	Einführung .....	1
	Über diese Handreichung .....	5
	Ein Wort vorab / an die Leser*innen .....	6
	Gut zu wissen: Die Vorsilbe ‚Cis-‘ .....	7
<b>1</b>	Beratung als wechselseitiger Wahrnehmungs- und Interaktionsprozess .....	9
<b>2</b>	Gut zu wissen: Das menschliche Gehirn .....	11
<b>3</b>	Beratung in Aktion: Interkulturell geprägte Geschlechterbilder in der Beratung .....	14
<b>4</b>	Hintergrundwissen: Wird es ein Mädchen oder Junge? .....	15
<b>5</b>	Berücksichtigung von Intersektionalität .....	17
<b>6</b>	Geschlechterrollenerwartungen an Frauen* .....	18
<b>7</b>	Geschlechterrollenerwartungen an Männer* .....	21
<b>8</b>	Geschlechterrollenerwartungen an Berater*innen .....	22
<b>9</b>	Empfehlungen und Übungen zu Geschlechterrollenbilder in der Beratung .....	23
<b>9.1</b>	Neu- und Umdeutungen von Geschlechterrollen .....	23
<b>9.2</b>	Bieten Sie geschützte Räume an .....	23
<b>9.3</b>	Ermöglichen Sie muttersprachliche Beratungen .....	25
<b>9.4</b>	Machen Sie Gender zum Querschnitt-Thema im Beratungsprozess .....	25
<b>9.5</b>	Beachten Sie die geschlechtliche Vielfalt in der Lebenswelt Ihrer Ratsuchenden ...	28
<b>9.6</b>	Angabe von Geschlecht .....	29
<b>9.7</b>	Anrede von Ratsuchenden .....	30
<b>9.8</b>	Verweise an andere Stellen im Themenbereich von LGBTIQ* .....	33
<b>9.9</b>	Nach der Herkunft fragen – ja oder nein? .....	34
<b>9.10</b>	Bearbeiten Sie das Thema in Ihrer Einrichtung .....	35

## Über diese Handreichung:

Diese Handreichung basiert auf der sozialwissenschaftlichen Annahme der sozialen Konstruktion von Geschlecht. Die Begriffe ‚Männer\*‘ und ‚Frauen\*‘ beschreiben dabei nicht, wie ‚Männer\*‘ und ‚Frauen\*‘ sind, sondern bilden den sprachlichen Bezugsrahmen für gesellschaftlich verankerte Geschlechterbilder, um diese sichtbar zu machen und für den Beratungskontext zu operationalisieren. Dies geschieht aus der Überzeugung, dass soziale Ungleichheit sichtbar gemacht werden muss, solange sie besteht.

Diese Handreichung wirft außerdem einen Blick auf die Verschränkungen der Diskriminierungsformen von Herkunft und Geschlecht. Um der vielschichtigen Wechselwirkung von unterschiedlichen Lebensbedingungen Rechnung zu tragen, soll an dieser Stelle daraufhin gewiesen werden, dass auch andere Merkmale wie z.B. der sozio-ökonomische Status oder Be\*hinderung bereits bestehende Benachteiligungen verstärken können.

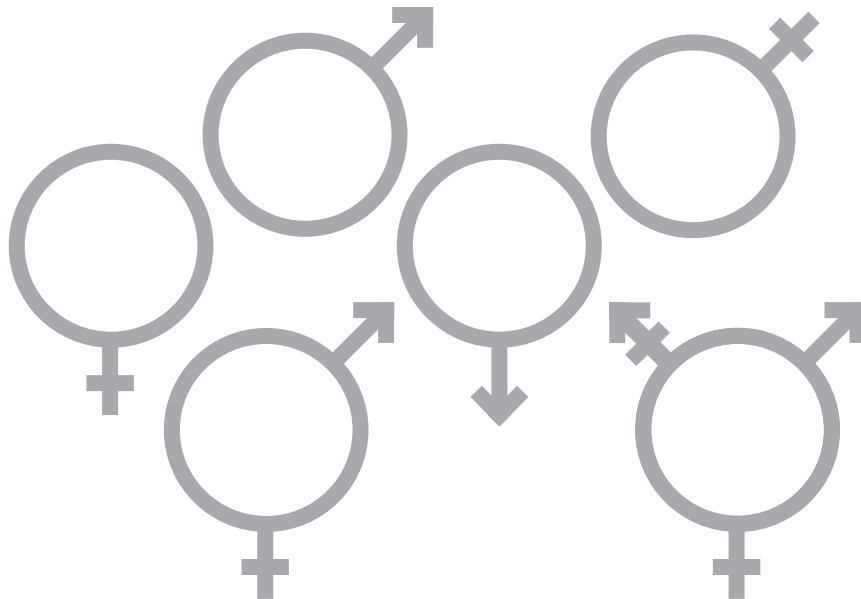
## Ein Wort vorab / an die Leser\*innen:

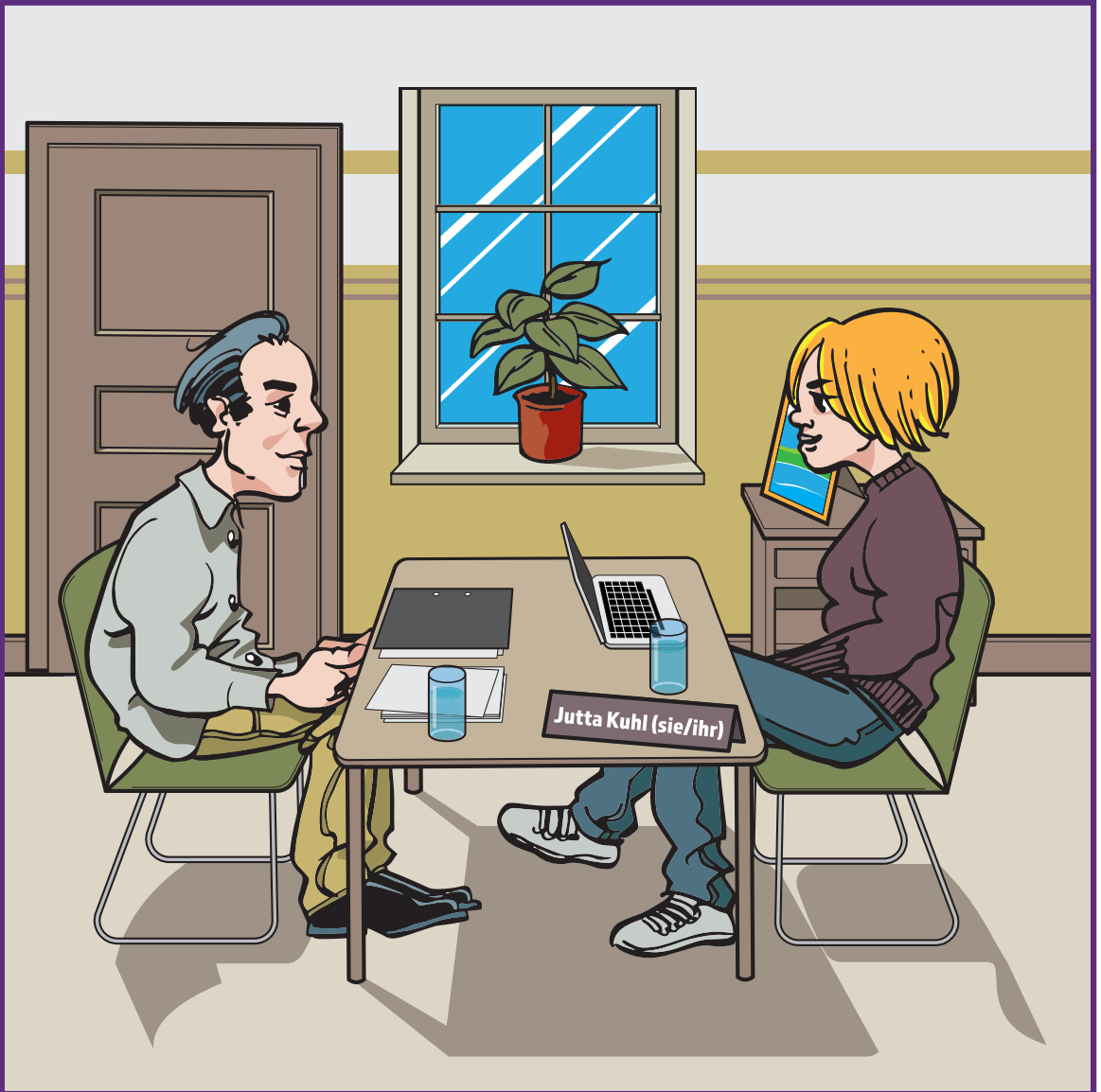
Immer da, wo stereotype Geschlechterbilder thematisiert werden, laufen Sprecher\*innen und Autor\*innen Gefahr, sie durch die bloße Benennung zu reproduzieren. In dieser Handreichung wird daher großen Wert daraufgelegt, Geschlechterbilder da zu beschreiben, wo sie entstehen und sich ständig erneuern, nämlich auf der Basis genderbezogener Zuschreibungen und Erwartungen. Um Männlichkeit\* und Weiblichkeit\* jenseits von dichotomer, biologischer Zweigeschlechtlichkeit zu verorten, wird das sogenannte Gendersternchen verwendet. Dies verweist darauf, dass die Kategorie ‚Mann\*‘ diverse Entwürfe von Männlichkeiten umfasst, z.B. neben cis-männlichen Personen auch männliche Transpersonen sowie andere Selbstverordnungen. Gleiches gilt für den Begriff ‚Frauen\*‘. Scheint es sinnvoll, zwischen den Lebensbedingungen von Cis- und Trans\*-Personen zu differenzieren, wird dieses entsprechend markiert.

Diese Handreichung hat zum Ziel interkulturell tradierte Geschlechterrollenbilder diesseits und jenseits der Geschlechtergrenzen in Hinblick auf ausnahmslos alle Varianten geschlechtlicher (Selbst-)Verordnung zu thematisieren und zu problematisieren.

## Gut zu wissen: Die Vorsilbe ‚Cis-‘

- ▶ wurde in den 1990er Jahren vom Sexualwissenschaftler Volker Sigusch eingeführt und bedeutet „diesseits“ der Geschlechtergrenzen. ‚Cis‘ drückt aus, dass eine Person sich mit dem zugeschriebenen, biologischen Geschlecht und der damit verbundenen sozialen Konstruktion identifiziert. Durch diese sprachliche Markierung ist es möglich, die als „normal“ unterstellte Identifikation mit der biologisch und sozial zugewiesenen Geschlechterrolle sprachlich ebenso sichtbar zu machen, wie die Nicht-Identifikation durch die Verwendung des Begriffs ‚Trans\*‘. Dieses hat die Gleichstellung von geschlechtlicher Vielfalt zum Ziel und soll dazu beitragen, Diskriminierungen abzubauen.







# Beratung als wechselseitiger Wahrnehmungs- und Interaktionsprozess

# 1

Der Beratungstermin steht an. Es klingelt, die Tür geht auf, es wird Platz genommen. Berater\*in und Ratsuchende\*r sitzen sich gegenüber und nehmen einander wahr.

## **Ratsuchende fragen sich:**

**“Kann diese Person mir bei meiner Frage weiterhelfen?”**

## **Berater\*innen fragen sich:**

**“Wobei und wie kann ich diesen Menschen unterstützen?”**

Um das Anliegen der Ratsuchenden zu verstehen und zu bearbeiten, ist es notwendig, sich der eigenen Wahrnehmung und den diesbezüglichen Interpretationen bewusst zu machen.

Welches Anliegen habe ich verstanden? Welche Hypothesen habe ich im Kopf?

Was nehme ich beim Gegenüber wahr und wie reagiere ich selbst darauf?

Im wechselseitigen Wahrnehmungsprozess zwischen Ratsuchenden und Berater\*innen spielen sogenannte „Diversitätsmerkmale“ eine Rolle, wie z.B. Herkunft, Geschlecht, Alter, Be\*hinderung oder sozio-kulturelle Zuordnung („Klasse“).

Diese Merkmale bilden Kategorien und sind als solche wirkmächtig, d.h. sie beeinflussen (meist unbewusst), wie Menschen einander wahrnehmen, und reproduzieren verinnerlichte Zuschreibungen. Berater\*innen können von ihren Ratsuchenden infolgedessen z.B. Kompetenzen ab- oder zugesprochen werden.

# 1

Bei Ratsuchenden bedenken Berater\*innen z.B. womöglich nicht alle Entwicklungs- und Lösungsrichtungen und übersehen diese, die im Widerspruch zur Geschlechterrollenerwartung stehen. Ratsuchende sind jedoch darauf angewiesen, dass Berater\*innen ihre Beratungsarbeit diversitätssensibel und diskriminierungssensibel gestalten. Nur so können sie angemessene Unterstützung für ihr Anliegen bekommen; nur so kann strukturelle Benachteiligung im Rahmen von institutionalisierten Hilfeleistungen abgebaut werden.

**Ein erster und entscheidender Schritt in diese Richtung ist die Reflexion von Wahrnehmungs- und Denkprozessen.**



## Gut zu wissen: Das menschliche Gehirn

# 2

- ▶ Beratungen basieren, wie alle anderen sozialen Interaktionen, auf wechselseitigen Wahrnehmungsprozessen. Die menschliche Wahrnehmung sieht die Welt und damit auch andere Menschen immer durch einen Filter von Vorannahmen und Konzepten. Diese Filter sind Vereinfachungsstrategien des Gehirns und basieren auf Kategorien, die mental repräsentiert und aus evolutionsbiologischer Sicht lebensnotwendig sind, damit die menschlichen Sinnesorgane nicht von Außenreizen überflutet werden. Mit Hilfe dieser Strategien ist das Gehirn innerhalb von Millisekunden dazu in der Lage komplexe Situationen und Objekte einzuschätzen: groß-klein, hell-dunkel, gut- schlecht, gefährlich- sicher.

Dadurch ist jedoch die menschliche Kognition (Wahrnehmen, Denken, Urteilen, Erinnern) naturgemäß fehleranfällig. Es entstehen unbewusst sogenannte kognitive Fehler oder Verzerrungen („Bias“). Da dies menschlich ist, gibt es keinen Grund, sich dafür schuldig zu fühlen oder zu schämen. Wichtig ist jedoch, sich der eigenen „Fehlbarkeit“ bewusst zu machen. Diese blitzschnellen Wahrnehmungsprozesse beinhalten, dass Menschen nach bestimmten Merkmalen in Gruppen eingeteilt und ihnen bestimmte Eigenschaften zugeschrieben werden (alt – weise, jung – unerfahren, Frau – freundlich, Mann – stark, Kopftuch – Ausländerin).

Dies gilt auch für den Kontext der Beratung, indem sich Berater\*innen und Ratsuchende wechselseitig wahrnehmen und Zuschreibungen vornehmen. Diese Zuschreibungen beinhalten Stereotype und Vorurteile und sind



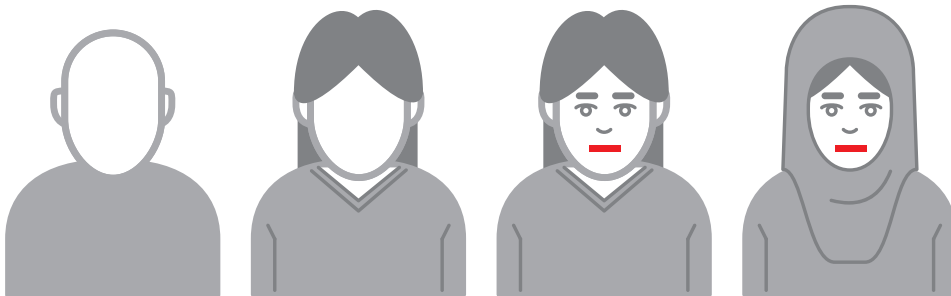
**RASSISMUS**

**SCHADET  
DER SEELE.**

**Anke Dutt (sie/ihr)**

zugleich deren Nährboden, da diese einen enormen Einfluss auf das menschliche Erleben und Verhalten haben. Auch strukturelle Benachteiligungen und gesellschaftliche Machtverhältnisse werden auf diese Weise reproduziert und aufrechterhalten. Wichtig ist daher, unbewusste Zuschreibungen und damit verbundene Stereotype bewusst zu machen und zu reflektieren, in welcher Weise Merkmale wie Herkunft und Geschlecht die eigene Beratungsarbeit beeinflussen.

**WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN:**  
**„ANTI-BIAS\_TRAINING“**



# 3

## Beratung in Aktion: Interkulturell geprägte Geschlechterbilder in der Beratung



**Stereotype Geschlechterbilder existieren weltweit.**

### **Als Grundsatz für die Beratung gilt:**

Je stärker die gesellschaftlich verankerten und tradierten Vorstellungen, desto mehr sollten diese in der Beratungsarbeit berücksichtigt werden. Hierbei spielt der interkulturelle Hintergrund der Ratsuchenden (ebenso wie der der Berater\*innen) und diesbezügliche politische, soziokulturelle und religiöse Einflüsse eine wichtige Rolle. Keine Rolle spielt hingegen der Kontext der Beratung. Ob Erziehung, Scheidung, Beruf, Sucht oder Krise – der Einfluss von Geschlechterrollenbildern macht vor keinem Thema halt. Auch Berater\*innen, die in erster Linie zu Fachthemen wie z.B. Arbeitslosengeld oder Mietrecht beraten, können demnach ihre Beratungen verbessern, indem sie ihre eigenen Geschlechterrollenbilder und die der Ratsuchenden reflektieren.

Wichtig ist also, dass Berater\*innen diese Aspekte als „Querschnittsthema“ mitdenken und dort, wo es nötig ist, konkret thematisieren können.

## Hintergrundwissen: Wird es ein Mädchen oder Junge?

Mit der Antwort auf die Frage „wird es ein Mädchen oder Junge?“ beginnen bereits vor Geburt die cis-geschlechtlichen Zuschreibungen an das (un)geborene Kind. Je nach dem welches Geschlecht qua Körper zugeschrieben wird, werden männlich oder weiblich tradierte Geschlechterrollenerwartungen an das heranwachsende Kind gestellt und es als Mädchen oder Junge sozialisiert.

Hierbei gilt es zu berücksichtigen, dass Kinder in unterschiedliche politische, religiöse und soziokulturelle Systeme hineingeboren werden.

Geschlechtsspezifischen Praktiken, wie die Auswahl von Kleidung, Spielzeug oder Aktivitäten, werden Jungen und Mädchen unterschiedlich zugänglich gemacht bzw. erlaubt. Darüber hinaus gibt es vielschichtige, subtile und unsichtbare Einflüsse wie z.B. Aufmerksamkeit oder Anerkennung, die Geschlecht sozial konstruieren, d. h. Mädchen und Frauen, Jungen und Männer zu solchen machen.

Hier entsteht ein Kreislauf, der auch als „performativer Akt“ beschrieben wird. Männer und Frauen performen ihr zugeschriebenes Geschlechterrollenbild („doing gender“) und reproduzieren es auf diese Weise.

Das Erfüllen von Geschlechterrollenerwartungen geschieht aus dem Grund, dass alle Menschen „richtig“ sein möchten, keine Ablehnung erfahren und als Teil der Gesellschaft anerkannt werden wollen. Auch in der Beratung kann es zu sogenanntem „sozial erwünschten“ Verhalten kommen, indem z.B. Männer (insbesondere) vor männlichen Beratern keine „Schwäche“ zeigen wollen, oder Frauen sich genötigt fühlen, besonders nett zu sein und ihre Wut nicht zu zeigen.



Hallo.

Guten Tag,  
Willkommen.  
Bitte nehmen Sie  
doch Platz.

Dalia Radje



## Berücksichtigung von Intersektionalität

Beginnt man sich mit tradierten Geschlechterbildern auseinanderzusetzen, ist es am besten auch gleich deren sogenannte intersektionale Verschränkungen mit anderen Merkmalen zu berücksichtigen. Soziale Unfreiheit und Ungleichheit können hier verstärkend wirken. Intersektionalität bedeutet, dass mehrere Diskriminierungsfaktoren auf eine Person zutreffen.

**Intersektionalität bedeutet, dass verschiedenen Diskriminierungsformen nicht einzeln für sich wirken. Sie beeinflussen sich gegenseitig und können so neue Formen von Diskriminierung erzeugen.**

Für Betroffene bedeutet dies, dass Machtunterschiede und Diskriminierungen auch immer Zeit- und Ortsabhängig sind.

Weiße Frauen\* haben zum Beispiel häufig schlechtere berufliche Chancen in technischen Berufen als Männer\*, jedoch meist bessere Chancen als Women of Colour\*. Eine Cis-Woman of Colour hätte wiederum vermutlich bessere berufliche Perspektiven als eine Trans\*-Woman of Colour in einem als weiblich vergeschlechtlichen Beruf wie Erzieherin.

# 6

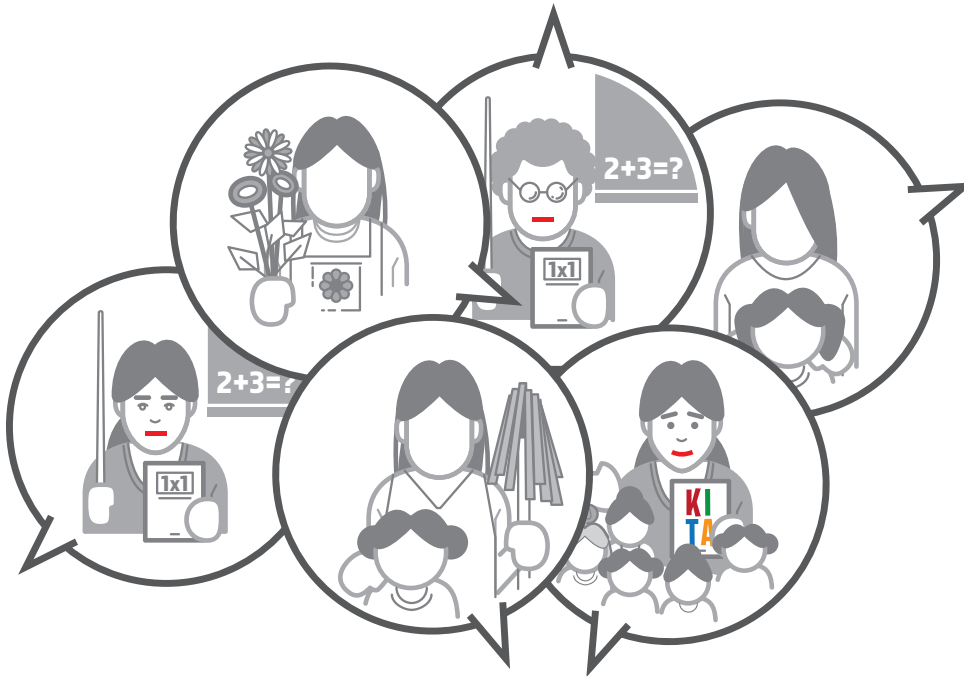
## Geschlechterrollenerwartungen an Frauen\*

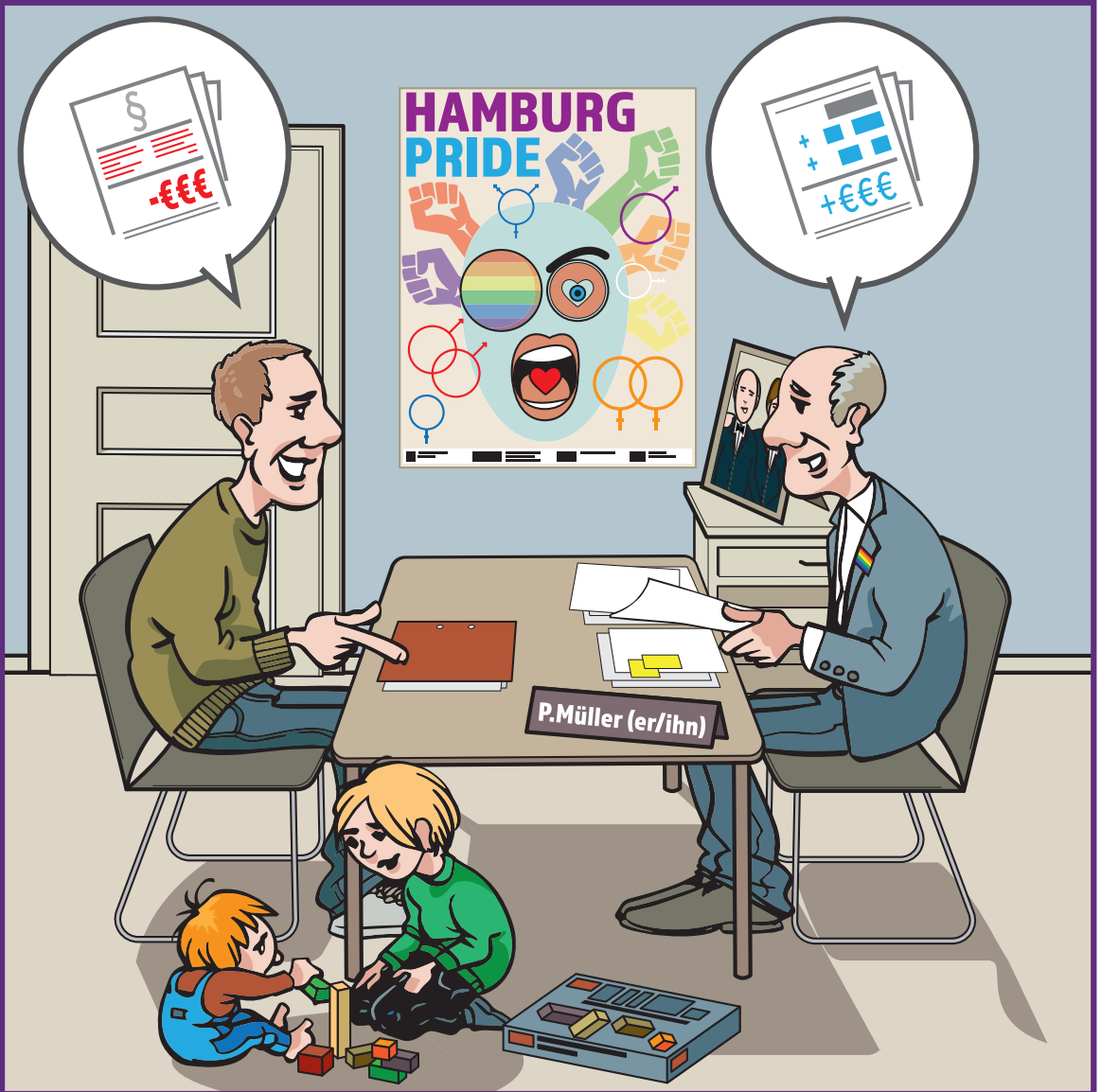
Frauen\* wird qua Geschlecht zugeschrieben, dass sie gebären können (und wollen). Daraus ergeben sich eine ganze Fülle von weiteren Zuschreibungen: Frauen\* seien fürsorglich, geduldiger, freundlicher, naturbegabt in sozialen, dafür weniger begabt in technischen Berufen.

Soziale Arbeit wird noch immer als Frauenberuf „vergeschlechtlicht“. Arbeitssuchende Frauen\*, u.a. mit (ausländischen) Hochschul- oder Berufsabschlüssen aus anderen Fachdisziplinen, werden durch behördliche Vermittlungs- und Beratungspraxen in sogenannte Frauenberufe gedrängt. Zwar haben Frauen\* aufgrund der stereotypen Annahme, sie seien besser in sozialer Arbeit als Männer\*, dort zum Teil tatsächlich bessere Berufschancen, eine solche tendenziöse Ermutigung im Rahmen der Beratung trägt jedoch zur Fortschreibung struktureller Benachteiligung bei, verfestigt den gender pay gap und bedarf der kritischen Auseinandersetzung und Exploration von Alternativen.

Das stereotype, weibliche Geschlechterbild sieht außerdem vor, dass das Leben ohne Kinder und Familie unvollständig ist. Gleichzeitig wird von der modernen Frau\* erwartet, auch berufstätig zu sein, und vermittelt ein (unerreichbares) Idealbild von Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Karriere mit der Folge von massiver Erschöpfung. Eine Beratung kann und sollte Raum für Lebensentwürfe jenseits von Geschlechtergrenzen geben. Klassisches „Empowerment“ (Selbstermutigung, Selbstbefähigung, Stärkung von Autonomie) als bewährte Grundhaltung in feministischer Beratung, ist hierbei hilfreich. Auch Mehrfachdiskriminierungen sollten berücksichtigt werden. Frauen\*, die muslimisch gelesen werden, werden andere Rollen zugeschrieben

als Frauen\* ohne (ersichtliche) Religionszugehörigkeit. Von migrantisch gelesenen Frauen\* (und auch Männern\*) wird außerdem zum Teil im höheren Maße als von weißen Menschen erwartet, als billige Arbeitskräfte im Niedriglohnsektor zur Verfügung zu stehen. Dadurch erhalten sie unter Umständen weniger Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen





# Geschlechterrollenerwartungen an Männer\*

# 7

Männer\* bekommen qua Geschlecht die Versorgerrolle innerhalb der Familie, körperliche Kraft, Zähigkeit und Ausdauer zugeschrieben. Sichtbar wird dies an dem Begriff „Familienvater“ für den es kein weibliches oder geschlechterneutrales Äquivalent gibt.

Stereotype Männlichkeitsentwürfe beinhalten in der Regel die Zuschreibung hauptsächlicher oder alleiniger Verantwortung für den sozio-ökonomischen Status der Familie. Somit ist der männliche Selbstwert fragil und gefährdet, sobald es zu einem Statusverlust durch Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Alter kommt. Auch bei migrationsbedingter, beruflicher Neuorientierung kann es zu einem solchen Statusverlust kommen. In der Beratung ist es hilfreich zu bedenken, dass sinnstiftende Lebensbereiche nicht zur Verfügung stehen und ggf. erst erschlossen werden müssen. Die Zuschreibung von körperlicher Stärke verleiht Männern\* Macht und soziale Anerkennung. Gleichzeitig werden ihnen dadurch körperliche Arbeitstätigkeiten z.B. im Bauwesen, in Lager und Logistik oder im Militär zugesprochen, die mit massiven körperlichen und seelischen Beanspruchungsfolgen verbunden sind und häufig zu arbeitsbedingten Erkrankungen oder verfrühten Renteneintritt führen. In der Beratung sollten alternative Arbeitstätigkeiten und Qualifizierungsmaßnahmen jenseits stereotyper „Männerberufe“ angesprochen und thematisiert werden. Häufig ist es notwendig, (v.a. seelische) Erkrankungen und Verluste sprechfähig zu machen und zu enttabuisieren. Weiterhin gilt es zu berücksichtigen, dass migrantisch gelesenen Männern\* tendenziöse Zuschreibungen gemacht werden wie „traditionell“ oder „frauenfeindlich“. Ihnen werden häufig tradierte Geschlechterrollenbilder unterstellt, die die Geschlechtergleichstellung und gesellschaftliche Sicherheit gefährden würden.

# 8

## Geschlechterrollenerwartungen an Berater\*innen

Auch an Berater\*innen werden unbewusste Erwartungen gestellt, die mit geschlechtlichen Zuschreibungen zusammenhängen.

Die weibliche Geschlechterrolle sieht für Beraterinnen in einem höherem Maße Fürsorge, Geduld, Offenheit und Hilfsbereitschaft vor. Daraus ergeben sich für Beraterinnen zum Teil andere Anforderungen, z.B. das professionelle Beratungssetting und die Grenzen des Beratungsangebots deutlicher aufzeigen zu müssen.

Beratern wird eher zugeschrieben, dass sie ein höheres Maß an Fachexpertise haben, weshalb ihre Kompetenzen in Fachberatungen weniger in Frage gestellt werden. Nicht selten wird ihnen auch von Kolleg\*innen zugeschrieben, dass sie mit herausfordernden oder aggressiven Ratsuchenden besser umgehen können.



# Empfehlungen und Übungen zu Geschlechterrollenbilder in der Beratung

## 9.1 Neu- und Umdeutungen von Geschlechterrollen

Die Selbstverordnung innerhalb der Kategorien „wir Frauen“ und „wir Männer“ dienen der identitären Selbstversicherung von Einzelnen oder Gruppen. Die Abgrenzung gegenüber der „Anderen“, der/die nicht so sind wie ich/wir, ist hierbei von Bedeutung.

Gleiches gilt für andere Identitätskategorien, z.B. in Hinblick auf Nationalität („Wir Dänen“) oder Religion („Wir Muslime“).

Interindividuelle Unterschiede innerhalb der Kategorie „Frau“ und „Mann“ werden schnell übersehen oder ausgeblendet. Das Benennen von Widersprüchen und Differenzen innerhalb der Kategorien „Mann“-„Frau“ kann beängstigend sein und mit Tabus oder Sprechverböten verbunden sein. In der Beratungsarbeit kann die bewusste Reflektion zugunsten einer Neu- und Umdeutung von männlicher und weiblicher Identität nützlich und sogar notwendig sein. Berater\*innen können ihren Ratsuchenden die Kategorien „Mann“ und „Frau“ als einen offenen Ort der Auseinandersetzung und Problematisierung anbieten, um Geschlechterrollenbilder zugunsten neuer Perspektiven und Lösungsmöglichkeiten zu öffnen.

## Diversität lebt von Unterschieden!

## 9.2 Bieten Sie geschützte Räume an

Im geschützten Raum kann es einfacher sein, sich auf die Beratungsbeziehung einzulassen und über Scham oder Schuld besetzte Themen zu sprechen. Dieser Schutz entsteht z.B. durch gleichgeschlechtliche Beratungsangebote. Männer\* und Frauen\*

# 9

machen unterschiedliche Erfahrungen im Laufe ihres Lebens, die sie mit den Menschen innerhalb der zugewiesenen Geschlechterrolle teilen. Interkulturell (vermeintlich) geteilte Hintergründe können dieses noch verstärken. Häufig erleben Frauen\* und Männer\* ebenso ähnliche Erfahrungen mit dem anderen Geschlecht, so wie viele Frauen\* Gewalt durch überwiegend Cis-Männer erfahren.

Je persönlicher die Themen, desto wichtiger kann dieser Aspekt sein. Je stärker der Einfluss einer tradierten Geschlechterrollen-Kultur, desto stärker unterscheiden Ratsuchende möglicherweise zwischen Beratern und Beraterinnen bzw. desto größer ist möglicherweise die Unsicherheit oder Ablehnung gegenüber einer gegengeschlechtlichen Beratung. Hilfreich ist es hier, eine Vereinbarung auf kollegialer und organisationaler Ebene zu treffen, inwieweit es möglich ist, bei Bedarf explizit gleichgeschlechtliche Beratungsformate anzubieten.

Auch gegengeschlechtliche Beratung kann ein großer Vorteil sein. So haben Studien gezeigt, dass Cis-Frauen das Problem „regretting motherhood“ teilweise eher gegenüber männlichen Beratern zur Sprache bringen, da das Thema unter Frauen\* noch stärker tabuisiert ist.

## **EMPFEHLUNG FÜR DIE PRAXIS:**

**Überlegen Sie, inwieweit Sie Ratsuchende beraten oder diese Anliegen thematisieren, in denen ein Schutzraum innerhalb der Beratung wichtig ist. Für Ratsuchende kann es hilfreich sein, zwischen gleich- und gegengeschlechtlichen Beratungsformaten wählen zu können. Ein vielfältig männlich\* und weiblich\* besetztes Team bieten hier Spielraum.**



### **9.3 Ermöglichen Sie muttersprachliche Beratungen**

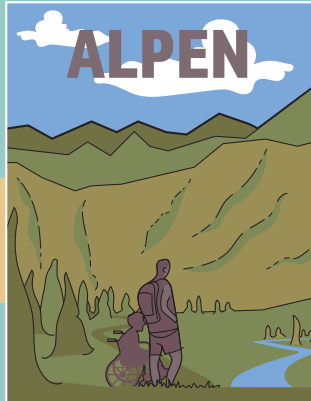
Aufgrund einer gemeinsamen Sprache wird Berater\*innen häufig zugeschrieben, ggf. auch interkulturelle Perspektiven oder Erfahrungen zu teilen. Ratsuchende, die in ihrer Muttersprache beraten werden, können sich z.T. schneller auf die Beratung einlassen und sich öffnen. Ein mehrsprachiges Team ist daher sehr hilfreich. Bewährt ist auch der Einsatz von professionellen Dolmetscher\*innen, die eine diversitätsbewusste und diskriminierungssensible Grundhaltung mitbringen. Auch kann an andere Fachstellen vermittelt werden, wenn die sprachliche Verständigung nicht ausreichend für die Beratungsarbeit ist.

### **9.4 Machen Sie Gender zum Querschnitt-Thema im Beratungsprozess**

Folgende Fragen können dazu beitragen, Ihre Beratungsarbeit für interkulturell geprägte Geschlechterrollen zu sensibilisieren. Sie können diese Fragen als Impulse vor, während und nach einem Beratungsgespräch sowie im Rahmen von Supervisionen nutzen. Sie dienen als konkrete Fragebeispiele sowie als Anregung im Sinne einer „Denkfolie“, um das Beratungsanliegen und den Problemhintergrund Ihrer Ratsuchenden besser verstehen zu können und das Spektrum an Handlungsmöglichkeiten zu erweitern. Auch in Beratungskontexten, in denen vermeintlich Geschlecht und Herkunft keine Rolle spielt, gewinnt Beratungsarbeit an Sicherheit, wenn diese Themen im Querschnitt zumindest mitgedacht werden.

Ob bei der Unterstützung bei einem SGB II Antrag oder bei der Suche nach einem Psychotherapieplatz – Denken Sie daran, dass es auch heute noch überall in unserer Gesellschaft Benachteiligungen in Hinblick auf Herkunft und Geschlecht gibt.

**Merhaba.**  
Gut, Danke der  
Nachfrage.



**Hallo.**  
Nasiliniz?



**Robin Schmidt (er/ihn)**



- ▶ Im Beratungsgespräch können Sie darauf achten, inwieweit das Erleben und Verhalten Ihrer Ratsuchenden den Erwartungen an die jeweilige Geschlechterrolle entspricht. Welche möglichen Nachteile ergeben sich dadurch für Ihre Ratsuchenden? Wo entstehen Privilegien?
- ▶ Um den Einfluss von Geschlechterrollen auf Ihre Ratsuchenden einzuschätzen, können Sie erkundende Fragen stellen:  
Was erwartet Ihre Familie von Ihnen als Sohn/ Vater/ Ehemann bzw. Tochter/ Mutter/ Ehefrau und was erwarten Sie selber von sich?  
Was bedeutet männlich/ weiblich zu sein in Ihrer Kultur Familie/ für Sie persönlich?
- ▶ Angenommen, Sie wären eine Frau\* /ein Mann\*, was wäre dann anders an Ihrer Situation?
- ▶ Ermutigen Sie Ratsuchende, ihre Handlungsmöglichkeiten über die Ihnen zugeschriebene Geschlechterrolle hinweg zu erweitern. Machen Sie auch sichtbar, wenn aus der Geschlechterrolle und deren „Befolgung“ Leidensdruck entsteht. Es kann dabei hilfreich sein, deutlich zu machen, dass es nicht nur um individuelle Freiheit des Einzelnen, sondern auch um soziale Gleichheit geht.

In der Beratung kann es wichtig sein, diskriminierende Erfahrungen als solche zu markieren, wenn diese von Ratsuchenden geschildert werden. Sie können in diesem Sinne darauf achten, welche (unsichtbaren) Benachteiligungen Ihre Ratsuchenden aufgrund ihrer Geschlechterrolle erleben und diese thematisieren.

# 9

## 9.5 Beachten Sie die geschlechtliche Vielfalt in der Lebenswelt Ihrer Ratsuchenden

In tradierten Cis-Geschlechterrollenbildern begehren und lieben Männer Frauen und Frauen Männer.

Das Fachwort, die diese Annahme kritisiert, heißt „heterosexistisch“ bzw. „heteronormativ“ und weist darauf hin, dass es gleichgeschlechtliche Lebensentwürfe gibt. Mittlerweile können in vielen Ländern Frauen\* - und Männer\*paare heiraten und eine Familie gründen. Andere gleichgeschlechtliche Paare entscheiden sich für alternative Lebensformen jenseits der Kleinfamilie, so wie es auch heterosexuelle Paare gibt, die die Ehe für sich ablehnen, ein Leben ohne Kinder bevorzugen oder in alternativen Konstellationen zusammenleben. Hilfreich in der Beratungsarbeit ist, wenn sich diese Vielfalt im Mindset der Berater\*innen wiederfinden.

Besonders in Beratungskontexten, in denen der persönliche Hintergrund der Ratsuchenden eine Rolle spielt, ist es wichtig zu bedenken, dass die meisten Menschen in gleichgeschlechtlichen oder anderen alternativen Lebensformen Diskriminierungserfahrungen, z.B. homophobe Anfeindungen, erlebt haben.

Sich in einem Beratungsgespräch in einer öffentlichen Institution zu „outen“, ist auch heutzutage kein Selbstverständnis. Dies sollten Sie besonders dann berücksichtigen, wenn der interkulturelle oder religiöse Hintergrund der Ratsuchenden besonders tradierte Geschlechterrollen beinhaltet, die andere Lebensformen abwertet oder sogar sanktioniert. Sollten dolmetschende Personen oder Angehörige involviert sein, kann dieses ein offenes Gespräch verhindern und eine Gefahr für die Ratsuchenden darstellen.

**TIPP:**

In der Beratung kann es wichtig sein zu verstehen, in welchem sozialen Kontext die Ratsuchenden leben, ob sie Unterstützung haben, in Gemeinschaft leben oder alleine. Möchten Sie wissen, ob jemand in einer Partnerschaft lebt, können Sie dieses neutral erfragen. Oder Sie bieten männlichen und weiblichen Ratsuchenden beide Optionen an: Haben Sie eine Partnerin oder einen Partner? Kommt Ihnen das komisch vor? Dann sind Sie auf einen interessanten Aspekt gestoßen, der zur Selbstreflektion einlädt.

Beratungsarbeit ist politisch! Wenn Sie Ihre Ratsuchenden fragen, ob diese eine Partnerin oder einen Partner haben, setzen ein Zeichen für Vielfalt und signalisieren Toleranz.

**ÜBUNG ZUR SELBSTREFLEKTION:**

Überlegen Sie, inwieweit Sie Hemmnisse verspüren, Menschen nach gleichgeschlechtlichen Partner\*innen zu fragen und untersuchen diese. Was fällt Ihnen daran schwer? Gibt es Befürchtungen?

**9.6 Angabe von Geschlecht**

Bei Formularen oder Anmeldebögen, die die Ratsuchenden ausfüllen, können Sie darauf achten, dass das Geschlecht nicht abgefragt wird. So müssen sich Menschen nicht entscheiden, ob sie „Männer“ oder „Frauen“ sind. Möglich ist auch, wenn auf eine Angabe des Geschlechts aus behördlichen Auflagen oder anderen Gründen

# 9

nicht verzichtet werden kann, weitere Antwortmöglichkeiten hinzuzufügen wie z.B. keine Angabe oder divers. Damit signalisieren Sie, dass verschiedene Entwürfe geschlechtlicher Vielfalt willkommen sind.

Gleichzeitig können Sie damit dazu beitragen, die gesellschaftlich konstruierte „Zweigeschlechtlichkeit“, zu überwinden – oder zumindest in Frage zu stellen.

## **EMPFEHLUNG FÜR DIE PRAXIS:**

**Es kann aufschlussreich sein alle Formulare, Dokumentationsbögen und andere Dokumente im Rahmen Ihrer Beratungsarbeit hinsichtlich der Frage zu sichten, wo eine Angabe des Geschlechts von Ratsuchenden notwendig oder sinnvoll ist und wo nicht. Inwieweit Sie diese entsprechend anpassen möchten, könnten Sie dann im Kollegium diskutieren und gemeinsam abstimmen.**

## **9.7 Anrede von Ratsuchenden**

Wenn Sie nicht wissen, mit welchem Geschlecht jemand angesprochen werden möchte oder überhaupt geschlechtlich angesprochen möchte, ist es in der schriftlichen Form sehr praktisch gegenderte Sprache zu verwenden, z.B. Liebe\*r. Die Anrede „Frau“ und „Herr“ können Sie gekonnt umgehen, indem Sie anstelle dessen einfach Vor- und Nachname verwenden. Z.B. Liebe\*r Kim Meier. Dies ist auch praktisch, weil Namensgebungen so vielfältig sind, dass sich daraus nicht immer das Geschlecht erahnen lässt.

Wenn Sie keine gegenderte Ansprache verwenden möchten, können Sie Begrüßungen wählen, die dies umgehen wie „Guten Tag“.

Menschen, die keine Angabe zu ihrem Geschlecht machen möchten oder z.B. auf einem Formular „divers“ ankreuzen, ist es gut zu fragen, wie diese angesprochen werden wollen. Dieses geht ganz einfach, indem Sie fragen: Wie darf ich Sie ansprechen, in der weiblichen Form (sie/ihr) oder männlichen Form (er /ihn) - oder ohne Pronomen? Manche Menschen möchten ohne männliches oder weibliches Pronomen angesprochen werden. Auch wenn es auf den ersten Blick kompliziert erscheint, lässt sich das einfach dadurch lösen, dass sie anstelle eines Pronomens einfach den Namen des jeweiligen Menschen sagen oder schreiben.

### **ÜBUNG:**

**Definieren Sie Kontexte, in denen die Sichtbarmachung des Geschlechts sinnvoll erscheint und Situationen, in denen es hilfreich ist, das Geschlecht nicht zu benennen, um geschlechtliche Zuschreibungen zu verhindern.**

### **EMPFEHLUNG FÜR DIE PRAXIS:**

**Wenn Sie in Ihrer Beratung auch per Email kommunizieren, können Sie Empfänger\*innen indirekt einladen, Ihnen ihr präferiertes Pronomen mitzuteilen und diesbezügliche Offenheit signalisieren, indem Sie mit gutem Beispiel voran gehen und hinter Ihrem eigenen Namen oder in der Signatur einen entsprechenden Hinweis verwenden. Dies bietet sich ebenfalls an, wenn Sie per Video beraten und Ihr Namen (mit Pronomen) auf dem Display Ihrer Ratsuchenden erscheint.**



Frau Konser



### 9.8 Verweise an andere Stellen im Themenbereich von LGBTIQA\*

Wird in der Beratung deutlich, dass Ihre Ratsuchenden Unterstützung in Hinblick auf Fragestellungen zu Themen wie Gender oder sexuelle Orientierung benötigen, können Sie an Fachberatungsstellen und Netzwerke aus dem LGBTIQA\*- Bereich verweisen. Diese Buchstabenreihe beinhaltet die Abkürzungen Lesbian (lesbisch), gay (schwul), bisexual, trans\*, inter\*, queer und asexuell sowie alle anderen Personen, die sich außerhalb eines sogenannten cis-heteronormativen Spektrums verorten.

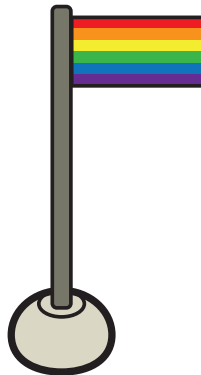
#### Verweisberatung an:

mhc Hamburg <https://mhc-hh.jimdofree.com/>

Lesbenverein Hamburg <http://intervention-hamburg.de/>

HAKI e.V. Kiel <http://haki-sh.de>

Queeren Geflüchtete hilft „Queer Refugees Welcome“ beim Ankommen in Deutschland. <https://www.queerrefugeeswelcome.de/de>



# 9

## 9.9 Nach der Herkunft fragen – ja oder nein?

Viele migrantisch gelesene Menschen leiden unter der Frage nach ihrer Herkunft und möchten auch im Beratungskontext nicht gefragt werden, woher sie kommen.

Berater\*innen, die etwas darüber erfahren möchten, unter welchen Einflüssen ihre Ratsuchenden groß geworden sind und welche Erfahrungen sie gemacht haben, kann diese Frage jedoch „auf der Zunge brennen“.

Was also tun?

Um zu erfahren, welchen interkulturellen Hintergrund Ihre Ratsuchenden haben, brauchen Sie die Frage nach der Herkunft nicht zu stellen. Es sei denn, Sie fragen sich tatsächlich, woher Ihr Termin just in diesem Moment kommt – von zuhause, vom Markt oder von der Arbeit?

Um interkulturell geprägte Geschlechterrollen zu verstehen, braucht es kein Herkunftsland. Sie können jedoch fragen, mit welchen Bildern von Weiblichkeit\* und Männlichkeit\* Ihr Gegenüber aufgewachsen ist und auf diese Weise die lebensgeschichtlichen Erfahrungen Ihrer Ratsuchenden kennenlernen. Hier empfiehlt es sich, nicht nach Unterschieden zwischen Männern\* und Frauen\* zu fragen, sondern nach Geschlecht getrennt. Was ist für Sie Weiblichkeit\*? Was haben Sie als Kind darüber gelernt, was eine Frau\* zu einer Frau\* macht? Was erwartet Ihr Umfeld / die Gesellschaft von Ihnen als Frau\*? Was finden Sie positiv daran, eine Frau\* zu sein? Was wäre anders, wenn Sie ein Mann\* wären? Gleiche Fragen im Anschluss zum Thema „Männlichkeit“.

Dabei können Sie Ihr Gegenüber selbst entscheiden lassen, ein (oder mehrere) Herkunftsländer zu benennen. Mit den Antworten haben Sie mit Sicherheit eine gute Grundlage, um Ihre Ratsuchende besser zu verstehen und ihnen behilflich zu sein.

## 9.10 Bearbeiten Sie das Thema in Ihrer Einrichtung

Interkulturell geprägte Geschlechterrollenbilder existieren über alle Kulturkreise hinweg und betreffen ausnahmslos jeden Menschen, wenn auch in unterschiedlicher Weise. Daher ist es wichtig, eine gendersensible Perspektive in die Beratungsarbeit zu integrieren. Dieses kann durch eine aktive und kritische Selbstreflexion gelingen, sowie (je nach Beratungskontext und -situation) auch durch eine konkrete, thematische Einbindung in die Beratungsarbeit. Zu empfehlen ist, dass eine diversitätswusste und diskriminierungssensible Beratungshaltung nicht nur von einzelnen Berater\*innen vertreten wird, sondern diese auch durch wirksame Maßnahmen in der Organisation zu verankern, z.B. im Rahmen von Personalauswahl und -entwicklung, dem Erstellen eines betrieblichen Leitbildes oder der Einrichtung einer Anti-Diskriminierungsstelle im Betrieb.

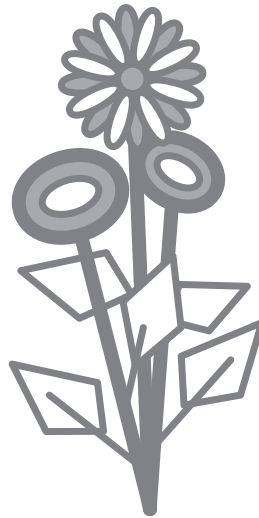
Beratungsstellen und behördliche Stellen können außerdem Maßnahmen beschließen, die auf organisationaler Ebene die Sichtbarmachung und die Öffnung von Geschlechterrollenbildern fördern.

Hierzu gehört die diesbezügliche Thematisierung in Besprechungsformaten wie Teamsitzungen, Fallbesprechungen und Supervisionen, in denen genderbezogene Fragestellungen bewegt werden sollten. Auch die Bedeutung einer gendersensiblen Sprache ist in diesem Kontext hervorzuheben, um einerseits diskriminierende Geschlechterverhältnisse sichtbar zu machen und andererseits deren kategoriale Zuordnung durch genderneutrale Bezeichnungen aufzulösen.

# 9

Um diskriminierungskritische und diversitätssensibles „Umdenken“ im Betrieb zu verankern, sollten betriebliche Instrumente wie u.a. das Betriebliche Eingliederungsmanagement, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sowie Handlungsfelder im Personalwesens miteinbezogen werden.

Zu empfehlen ist auch, Ratsuchenden, Besucher\*innen oder Kolleg\*innen Möglichkeiten zur Rückmeldung zu interkulturellen Genderaspekten Ihrer Arbeit zu geben, z.B. zur Konzeption und Umsetzung des Beratungsangebots, zur Öffentlichkeitsarbeit, zu den Räumlichkeiten oder Veranstaltungen. Hier sind niedrigschwellige und anonyme Möglichkeiten hilfreich, z.B. im Rahmen von Evaluationsbögen mit „Freitext“- Funktion. Interessant ist hier auch, welche Personen Ihre Beratung nicht aufsuchen und zu überlegen, welche Maßnahmen dieses verändern könnten



# Impressum

## Herausgebende:

Diakonisches Werk Hamburg  
Migration, Flucht und interkulturelle Arbeit  
Königstraße 54, 22767 Hamburg  
[www.diakonie-hamburg.de](http://www.diakonie-hamburg.de)

Diakonisches Werk Schlesig-Holstein  
Beratung, Zuwanderung und bürgerliches Engagement  
Kanalufer 48, 24768 Rendsburg  
[www.diakonie-sh.de](http://www.diakonie-sh.de)

## Autorin:

Donata Wilutzki

## Mitwirkende:

Anna Felizitas Brinkmann, Diakonisches Werk Schleswig-Holstein  
Manuel Rakers, Diakonisches Werk Hamburg

## Illustration und Gestaltung:

Bernd Oldörp

September 2022

Download:

[www.diakonieh.h.de/rollevor](http://www.diakonieh.h.de/rollevor)

Dieses Projekt wird gefördert durch  
den Asyl-, Migrations- und  
Integrationsfonds (AMIF) der EU



Europäische Union

