



## Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Beratungsarbeit

### Situation von LSBTIQ\*

Die gesetzlichen Grundlagen für Menschen unterschiedlicher sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität haben sich in den letzten Jahren insbesondere durch die Öffnung der Ehe und das Allgemeine Gleichstellungsgesetz verbessert. Auch die gesellschaftliche Akzeptanz von vielfältigen Lebensweisen hat deutlich zugenommen. Dennoch erfahren lesbisch\*, schwul\*, trans\*, intergeschlechtlich\*, bisexuell\* und queer\* (LSBTIQ\*) lebende Menschen Diskriminierung und Stigmatisierung in vielen Lebensbereichen.

### LSBTIQ\* in Ausbildung, Arbeit und Beruf

- Nach einer DIW Studie sind fast 30% von LSBTIQ\* Menschen am Arbeitsplatz nicht geoutet.
- Diskriminierung oder auch die Vermeidung von erwarteten Diskriminierungserfahrungen kann die Berufswahl und den Berufsweg beeinflussen.
- Bei LSBTIQ\* Jugendlichen kommt es in höherem Maß zu Ausbildungsabbrüchen.

### LSBTIQ\* in der Beratung

LSBTIQ\* ist keine homogene Gruppe – die Bedarfe und Bedürfnisse können auch aufgrund von mehrdimensional erlebter Diskriminierung individuell unterschiedlich sein.

Oft können schon kleine Maßnahmen eine Offenheit und Sensibilität für diverse Lebensweisen zeigen und eine Vertrauensbasis für die Beratung herstellen.



# LSBTIQ\*

Empfehlungen für  
Bildungs- und Beratungsstellen

## Unterstützende Maßnahmen für Angebote

### Willkommenskultur

Schaffen Sie in Ihrer Einrichtung eine "Willkommenskultur", indem zum Beispiel Plakate, Flyer und Räumlichkeiten Vielfalt widerspiegeln.

Aufkleber oder kleine Hinweise können Türöffner sein und strahlen beim Gegenüber eine gewisse Sicherheit aus, Themen nicht ausklammern zu müssen.

### Räumlichkeiten

Idealerweise gibt es in Ihren Räumlichkeiten die Möglichkeit, genderneutrale Toiletten aufzusuchen.

Vermeiden Sie Sitzordnungen oder Gruppeneinteilungen nach binärem Geschlecht.

### Sensibilisierte Fachkräfte

Besonders im sozialen Bereich sollten Fachkräfte sensibilisiert und weitergebildet werden, um Kompetenzen für einen diskriminierungskritischen Umgang zu entwickeln und um entsprechende Angebote umsetzen zu können. Eine Leitlinie zum Umgang mit diskriminierenden Vorfällen ist hilfreich, um diesen entschieden entgegenzutreten.

### Sprache und Öffentlichkeitsarbeit

Verwenden sie möglichst eine genderneutrale Sprache. Fragen Sie beim Kennenlernen, mit welchem Pronomen Ihr Gegenüber angesprochen werden möchte.

Vermeiden Sie in Formularen etc. Fragen nach dem Geschlecht.

Verwenden Sie in der Außendarstellung eine diversitysensible Bildsprache bei der Darstellung von Personen.



## Unterstützende Maßnahmen für die Organisation

- Die Sichtbarkeit von Role Models kann für LSBTIQ\* Jugendliche und junge Erwachsene eine wertvolle Ergänzung ihrer Identitätsbildung sein. Außerdem erhöht die Darstellung von diversen Lebensweisen die Akzeptanz in der Mehrheitsgesellschaft. Ein einfaches Mittel sind z.B. Porträts oder Darstellungen in Social Media Kanälen.
- Hinterfragen Sie bestehende Klischees/Stereotype in Ihrer Organisation.
- Schaffen Sie Ansprechstellen für Personen, die Diskriminierung erfahren und bilden sie die Mitarbeitenden fachgerecht weiter.
- Ermöglichen Sie Gruppenangebote oder Veranstaltungen, schaffen Sie Räume und Netzwerkmöglichkeiten für LSBTIQ\* Personen.
- Treten Sie Diskriminierungen entschieden entgegen und treffen Sie Maßnahmen zur Reduzierung von diskriminierenden Vorfällen und Praxen in ihrer Organisation.
- Die Vernetzung mit anderen Organisationen ist hilfreich für den fachlichen Austausch.
- In Ihrem Leitbild, einem Diversity-Konzept und in Ihrer Öffentlichkeitsarbeit können Sie Ihre Position sichtbar machen.

"LeBe! Lesbisch im Beruf" ist ein Projekt von LIFE Bildung Umwelt Chancengleichheit e.V.



Das Projekt wird gefördert durch die die Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung.

