NÉ FINK | DIVERSITY
TRAININGS & BERATUNG

„Queere Studierende im Beratungsalltag kompetent beraten“

Input & Praxisimpuls:
Queere Vielfalt in der Auslandsmobilität

Ablauf Teil I

1) Einführung & Rahmung
2) Häufige Begriffe & Definitionen
3) Status Quo – aktuelle Erfahrungen, Herausforderungen und Entwicklungen
4) Mögliche Auswirkungen für die Auslandsmobilität
5) Die Rolle von Diskriminierungserfahrungen
6) Wie können wir queere Studierende konkret unterstützen?
7) Beispiele, Maßnahmen und Tools
8) Fragen & Austausch
9) Pause

Teil II Praxisimpuls

Moderiert von Aaron Kang

Woher kommt mein Wissen

- Queeres – community basiertes Wissen
- Coaching & Begleitung von Forscher*innen und anderen Angestellten im deutschsprachigen Hochschulkontext
- Begleitung & Beratung von Studierenden (u.a. Incoming students)
- eigene Erfahrungen als queere Person in unterschiedlichen Ländern und Regionen (Österreich, Iran, Niederlande)

Arbeitsweise & Rahmen

- Alle Fragen (auch persönliche) sind erlaubt und erwünscht
- Verständnisfragen jederzeit (Chat)
- Fehlerfreundlich & fehlerfroh
- Vertraulichkeit = geschützter Lernraum

- Experimentierraum
- Elemente von
  - > Erfahrungsaustausch
  - > Selbsterfahrung

Kennenlernen

Schreiben Sie für ein kurzes Kennenlernen:

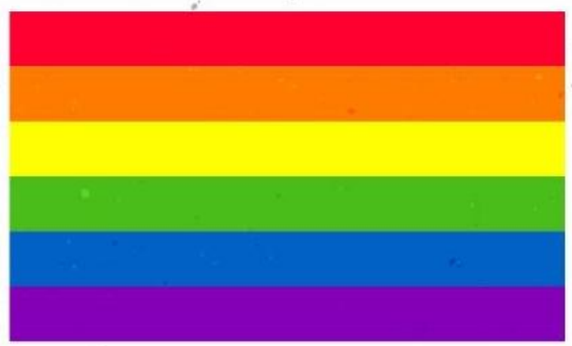
- Namen
- Personalpronomen
- Hochschule & Arbeitskontext

Für alle sichtbar in den Chat.

Einstieg ins Thema & Kennenlernen

- Welche Assoziationen, Fragen oder Begriffe fallen Ihnen ein, wenn Sie den Begriff: „queer“ hören?
- Es gibt kein richtig oder falsch
- Brainstorming & Sammlung im Edu-Pad

Akronym steht für:

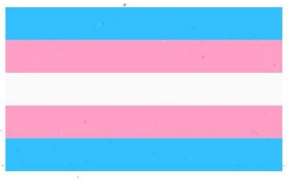


LGBT

L  Lesben

S Schwule 

B  Bisexuelle

T Trans* Personen 

I  Inter* Personen

Q Queere Menschen

Jokerfrage, wofür steht das ‚A‘:

L

S

B

T

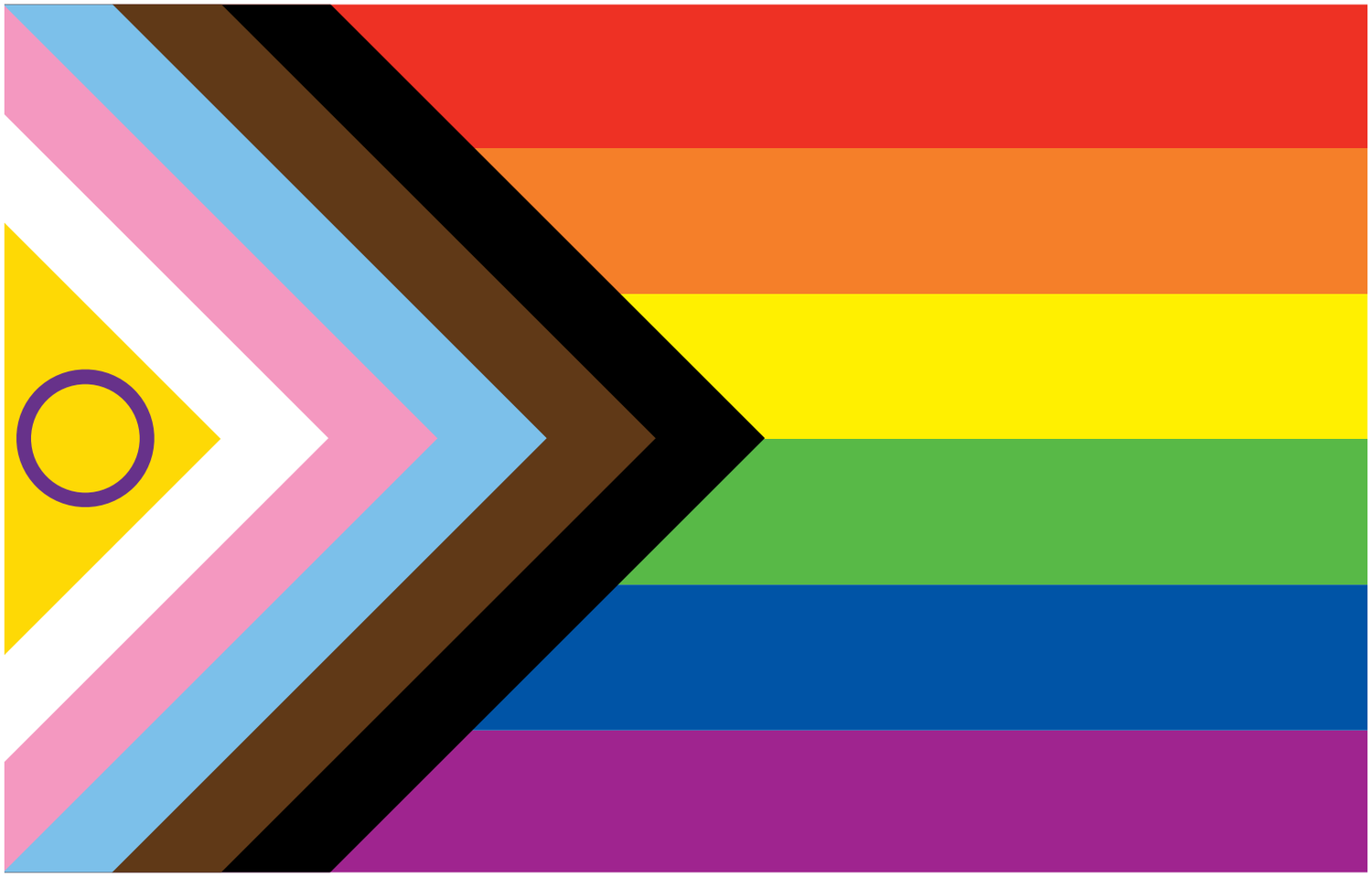
I

Q

A

„Die progress flag“





Quelle: https://queer-lexikon.net/pride-flags/
Erklärung zu den Farben: https://utopia.de/ratgeber/progress-pride-flagge-geschichte-design-und-wo-sie-bisher-haengt/

Status Quo: aktuelle Erfahrungen, Herausforderungen & Entwicklungen

An der Hochschule in Deutschland

- Marginalisierte Gruppen (Repräsentation, Inklusion)
- Diskriminierung (u.a. Stigmatisierung, Entnormalisierung der Existenz)
- Erwartungen zu Coming-Out und Sichtbarkeit
- Strukturelle Hürden (Zwangsoutings)
- Erhöhte Sichtbarkeit & Sensibilität
- Neue Entwicklungen (-medizinisch, rechtlich+)
- Zuständigkeiten u.a. bei Gleichstellungs-, Diversitäts- und Antidiskriminierungsakteur*innen
- Diversität als teilweise umkämpftes Querschnitts-Thema

Mögliche Auswirkungen für die Auslandsmobilität

- Bilder über Länder und Regionen werden in Bezug zum Erleben des aktuellen Standorts gesetzt
- Diskriminierungserfahrung können zu besonderer Vorsicht, aber auch zu Selbstbehauptung und Sichtbarkeit animieren
- Erwartungen zu Coming-Out und Sichtbarkeitsmöglichkeiten im Wahl Land
- Strukturelle Hürden sind evtl. nicht bekannt, werden unter oder überschätzt
- Sichtbarkeit & Sensibilität ist oft nicht leicht recherchierbar
- Medizinische und rechtliche Bedingungen können eine Rolle für die Entscheidung spielen

Lebensrealitäten von LSBTIQA+ verstehen

Diskriminierung & Micro Aggressionen

In welcher Situation hat der letzte Diskriminierungsvorfall stattgefunden?

Bei der Bewerbung: 4%
Am Arbeitsplatz: 24%
Bei der Wohnungssuche: 7%
Bei der Inanspruchnahme sozialer Dienste/ Gesundheitsdienste: 17%
An der Schule/ Universität: 15%
Im Café, Bar, Restaurant, Club: 23%
In einem Geschäft: 7%
Beim Vorzeigen von einem offiziellen Dokument, das Geschlecht ausweist: 3%

92% haben den letzten Diskriminierungsvorfall nicht gemeldet!

Quelle: EU-Grundrechteagentur (FRA), LGBTI-Survey "A long way to go for LGBTI equality„ 2020

Micro-Aggressionen

a) einzeln scheinbar „harmlose“ Geschehnisse

b) Gewalt entsteht durch die Häufung – meist in strukturellen Bedingungen verankert

Bsp.: Bestimmte Fragen mit Grundannahmen: „Hast du eine Freundin/ einen Freund?“ (Frage nach heterosexueller & monogamer Beziehungsform)

c) Merkmale: unbewusst, normalisiert „Das werde ich doch wohl fragen dürfen.“ / „Das ist echtes Interesse.“ / „Ich bin halt neugierig.“

d) Folgen für Betroffene: Infrage stellen des eigenen Erlebens. „Übertreibe ich?“ „Ich muss damit klarkommen.“ „Das war ja nicht so gemeint.“

e) Emotionen: Ohnmacht, Ärger, Wut, Ängste

Wie funktioniert Diskriminierung?

Diskriminierung & Micro Aggressionen



Wie funktioniert Diskriminierung?

Absolute Unsichtbarkeit

Balance



Hypersichtbarkeit

Sind trans*, inter* und/oder abinäre Menschen überhaupt anwesend?

Risiko: **unbemerkte Ausschlüsse**

„Bei uns sind alle willkommen.“

Das Thema ist auf verschiedenen Ebenen sichtbar (Toiletten, Teams) und wird strukturell und von Vielen bearbeitet. Expertise wird extern gesucht. Betroffene werden eingeladen Bedarfe zu äußern (Freiwilligkeit!).

„Bei uns in der Organisation haben wir XY Maßnahme umgesetzt.“

Thema wird mit Einzelpersonen verknüpft. Diese Person(en) sollen dann für alle sprechen.

Risiko: **Exotisierung, eine Person soll für eine ganze Gruppe sprechen.**

„Bei uns im Team ist auch ein trans* Mann Er heißt…. Und hatte kürzlich eine Operation. So spannend.“

Chancen

Gleichstellung aller Geschlechter & Sexualitäten in Struktur und Beratung

HANDLUNGSFELDER

1. Sprachliche Inklusion
   (Bsp. Inklusion auf Interaktionsebene, Formulare)
2. Strukturelle Inklusion
   (Bsp. Änderung von Prozessen, Transparenz der Prozesse)
3. Kulturwandel
   (Bsp. Diskriminierung entgegenwirken, Leitlinien oder Empfehlungen erstellen)

Standard

- Alle vier rechtlichen Personenstände in allen Formularen abbilden
- weiblich, männlich, divers, offen gelassen

Standard+

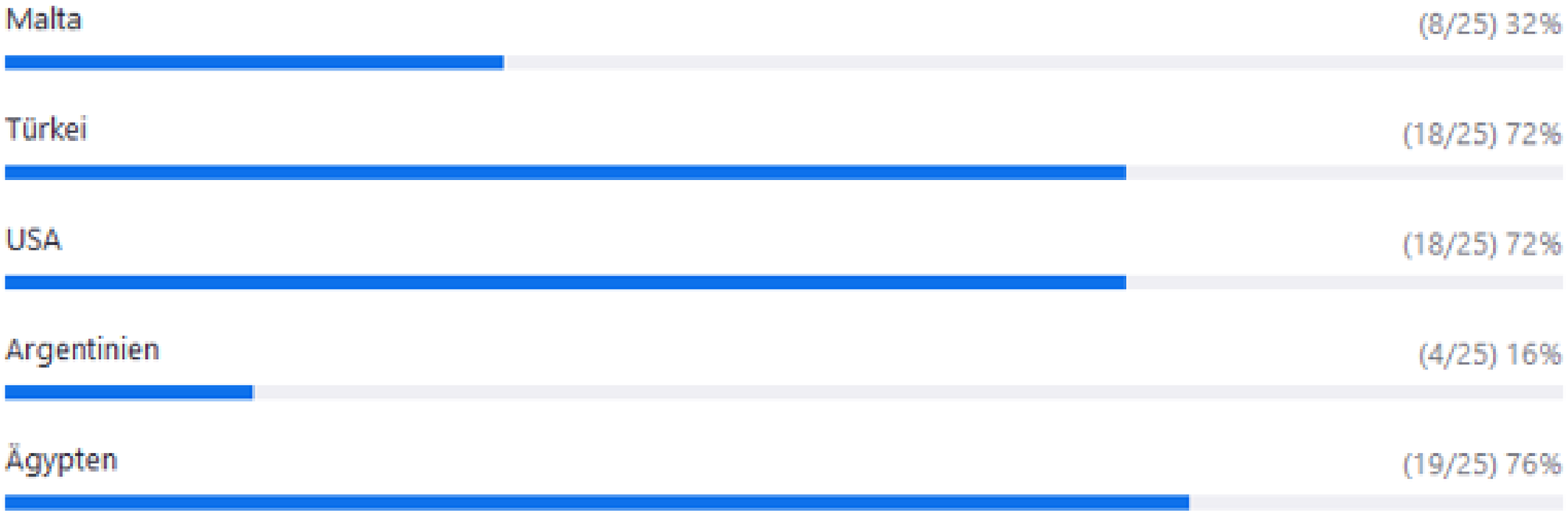
- Konkret nach **Anreden** und Pronomen fragen oder Raum öffnen, um diese freiwillig zu benennen.



Foto: Andra Minoa

3. In welche Länder kann ich mit dem Geschlechtseintrag 'divers' oder' offen gelassen' aktuell nicht bedenkenlos reisen? (Mehrfachauswahl)

25/25 (100%) haben geantwortet



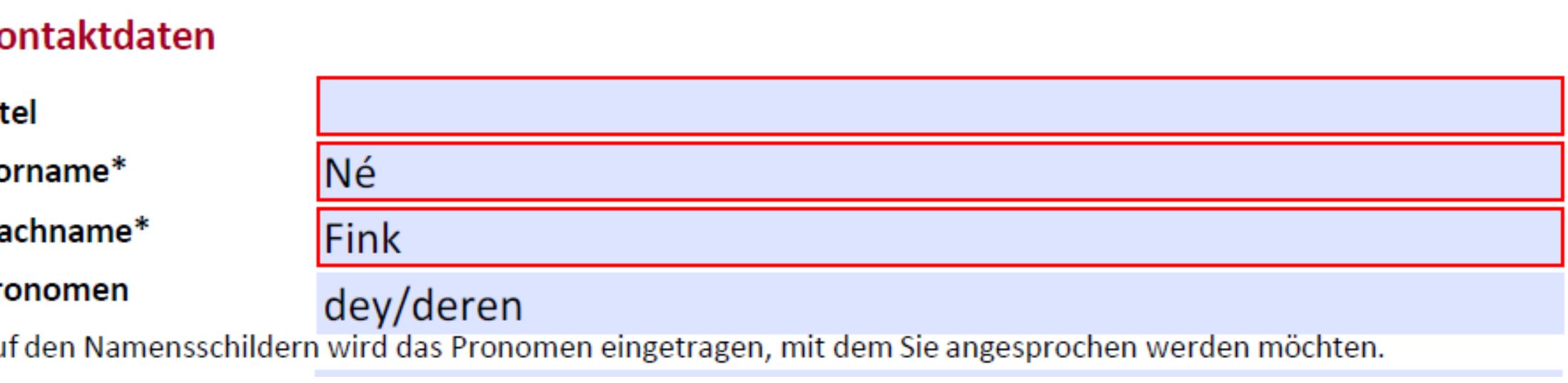
Beispiele: Anreden

Im Schriftverkehr

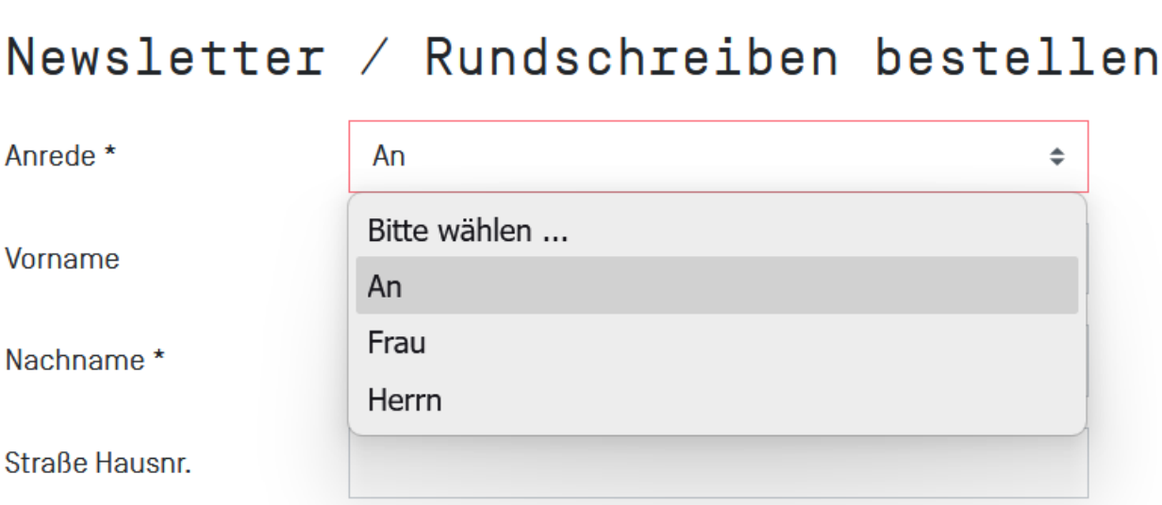
- Sehr geehrte_r / geehrte*r / geehrte:r [Vorname, Nachname]
- Liebe_r [Vorname, Nachname]; Hallo [Vorname, Nachname]
- Sehr geehrte Interessierte; Sehr geehrte Studierende
- Sehr geehrte Empfänger_innen des Newsletters
- Sehr geehrte Alle, Liebe Alle
- Liebe Lesende; Liebe Interessierte; Liebe Studierende
- Sehr geehrte Person [Vorname, Nachname]
- Sehr geehrtes Enby/Anby [Nachname]

Beispiele: Formulare

Interne und externe u.a. von Kooperationspartner*innen



- Welche weiteren Zeichen könnten wir noch setzen?
- Sammlung im Chat:
  Denke Sie an: Formulare, den Beratungsraum, E-Mails, Webseiten, Flyer



Unterstützung bei der Planung des Auslandsaufenthalts

1. Was können wir konkret tun?
   a) Um queere Themen besprechbar zu machen?
   b) Bei eigenen Sorgen und Ängsten?
   c) Bei Wissenslücken?
   d) Bei fehlenden Bezügen zur jeweiligen Community?

Haltung in der Beratung –

Was hilft beim Ally werden, sein & bleiben?

- Bei sich selbst anfangen
- Gesellschaftliche & normative Erwartungen hinterfragen
- Fokus auf Normativität – strukturelle Ebene im Blick behalten
- Wissen über die Situation von queeren Personen & der Marginalisierung/ Diskriminierung (ohne Mitleid, aber mit Verantwortung)
- Betroffenen zuhören und glauben / offen für Kritik
  - „speaking nearby“ Trinh T. Minh-ha

Tipps & Tricks

für den persönlichen Kontakt

- Akzeptierende, respektvolle Grundhaltung
- Zuhören und Stereotype über Queerness verlernen
- Gefühltes Wissen zum Thema Sicherheit in bestimmten Kontexten kritisch Hinterfragen
- Privilegienbewusstes Wissen zu unterschiedlichen Kontexten
- ergebnissoffene Beratung
- Sorgen zu Diskriminierungserlebnissen ernst nehmen
- Bei Unsicherheit oder generell – respektvoll nachfragen

Was hilft im Beratungskontext

- Haltung des „Nichtwissens“
- Liebevolle Beobachtung der eigenen Emotionen (z.B. Ängste)
- Selbstreflexion
- Selbständigkeit
- Verantwortungsübernahme
- Privilegienbewusst
- Fehlerfreundlichkeit mit sich selbst
- Umgang mit Schuld und Scham
- Achtung vor dem eigenen Prozess
- Vernetzung mit anderen

Fragen & Austausch

Quellen

Prof. Dr. Dominic Frohn und M. Sc. Nain Heiligers (2024)
https://www.proutatwork.de/produkt/studie-out-im-office/

https://www.proutatwork.de/produkt/the-l-word-in-business/
https://www.proutatwork.de/produkt/studie-inter-im-office/

Göth, Margret, „Studienübersicht: Definition und Auswirkungen von Misgendern“ (2021) https://www.vlsp.de/sites/default/files/pdf/Studien%C3%BCbersicht-Misgendern-G%C3%B6th%202021-03-21.pdf

Wie wirkt sich homo- und transfeindliche Diskriminierung
auf die psychische Gesundheit von LSBTIQ aus? https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/63b035170f99bea52a9d2d152aa1b5d3.pdf/Hannah_Engelmann_Interview_Final_071221.pdf

René_ Hornstein: Trans*verbündetenschaft, Was wünschen sich Trans*personen von Menschen in ihrer Umgebung an unterstützendem Verhalten? 2017
http://rhornstein.de/wp-content/uploads/2017/05/Diplomarbeit-Transunterst%C3%BCtzung-R.-Hornstein-Version-Homepage-19.05.17.pdf