

Gender to Go



Wie berate ich ‚richtig‘?

Was ist ein guter Rahmen für eine Beratung?

Worauf sollte ich achten?

Beratung

Ein wichtiger Teil der Arbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, sowie von Mitarbeiter*innen in Organisationen und Vereinen ist die Beratung von Kolleg*innen oder Klient*innen zu Fragen und Problemen ihres beruflichen Alltags. Beratung soll Menschen dabei unterstützen neue Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten zu finden.

In dieser Ausgabe von „Gender to Go“ vermitteln wir Ihnen grundlegendes Wissen für die professionelle und lösungsorientierte Gestaltung von Beratungsgesprächen im beruflichen Kontext.



Wie kann ich auch als nicht ausgebildete Berater*in beraten?

Gender to Go

Was ist eigentlich Beratung?

Es gibt verschiedene Arten von Beratung. In einer Expert*innen-Beratung beraten Fachleute zu konkreten Themen, bspw. Steuerberater*innen. Darüber hinaus können Menschen auch bei Konflikt- oder Problemsituationen beraten und darin unterstützt werden Handlungsoptionen und Lösungsmöglichkeiten zu

finden. Sie ist freiwillig, meist kurzfristig und hat keine therapeutischen Inhalte.

Beratung findet in verschiedensten Kontexten statt und unterscheidet sich nach Tätigkeitsfeldern, Beratungsansätzen und Konstellationen [1].



Was sind Inhalte und Ziel einer Beratung?

INHALTE

Beratung umfasst die Unterstützung und Begleitung von ratsuchenden Personen bei ganz verschiedenen Anliegen. Fragen zur Persönlichkeitsentwicklung können ebenso Platz finden wie die Bearbeitung konkreter Belastungssituationen. Im beruflichen Kontext können das bspw. Konflikte mit Kolleg*innen, die berufliche Weiterentwicklung, Vereinbarkeitsfragen von Familie und Beruf, aber auch Fragen zu Diskriminierung am Arbeitsplatz sein.

ZIELE

Eine Beratung soll darin unterstützen den Blick vom Problem hin zur Lösung zu richten und eigene Verhaltensmöglichkeiten zu erweitern. Dazu ist es sinnvoll

- Emotionen und Sorgen zu besprechen
- Handlungsoptionen auszuloten, die den Bedürfnissen, Interessen und Fähigkeiten der ratsuchenden Person entsprechen
- Reflektierte Entscheidungen zu treffen
- soziale Ressourcen zu nutzen (Familie, Nachbarschaft, Team, etc.)
- wo möglich problemverursachende strukturelle Verhältnisse zu verändern

Das Ziel der Beratung ist erreicht, wenn die Ratsuchenden Entscheidungen, Lösungen oder Problembewältigungswege gefunden haben, die sie für sich gut umsetzen können.

Wichtige Grundhaltungen für Sie als Berater*in

Führen Sie ein Gespräch auf Augenhöhe!

Das Beratungsgespräch sollte auf Augenhöhe stattfinden, also nicht hierarchisch geprägt sein, damit die Beratungsbeziehung durch Vertrauen geprägt ist und die ratsuchende Person unvoreingenommen und ohne zusätzlichen Druck nach passenden Lösungen suchen kann.

Respektieren Sie die Autonomie der ratsuchenden Person!

Jemand kommt mit einer spezifischen Frage in Ihre Beratung, die damit das Anliegen, d.h. die zu bearbeitende Fragestellung, ist. Sie als Berater*in sind nicht dafür verantwortlich das Problem für die ratsuchende Person zu lösen, sondern einen Rahmen zu schaffen, in dem die Person mit Ihrer Unterstützung ihr Problem besprechen und Lösungen finden kann.

Akzeptieren Sie Ihr Gegenüber!

Ausgangspunkt der Beratung sind immer die Grenzen und Möglichkeiten der ratsuchenden Person. Sie als Berater*in können in Ihrer Haltung ein entgegenkommendes, wertschätzendes und unterstützendes Gefühl ohne Vorbehalte und Wertungen vermitteln.

Seien Sie authentisch!

Da die Persönlichkeit der Berater*in und ihre Glaubwürdigkeit wesentlich zum Gelingen einer Beratung beitragen, lebt das Beratungsgespräch auch davon, dass Sie ehrlich und „echt“ in das Gespräch gehen. Sie

können eigene innere Vorbehalte oder Ihr „Bauchgefühl“ ernst nehmen und äußern, ohne zu erwarten, dass sich die ratsuchende Person danach richten muss.

Hören Sie aktiv zu!

Über Aktives Zuhören spiegeln Sie wider, was Sie – sachlich und emotional! – gehört haben und klären, ob Sie richtig verstanden haben, was Ihr Gegenüber sagen wollte. Aktives Zuhören zeichnet sich aus durch verständnisvolles Zuhören, das Stellen vertiefer Fragen oder die Klärung von Unklarheiten durch Konkretisieren und verzichtet auf Argumentieren und Diskutieren.

Behandeln Sie das Besprochene vertraulich!

Als Berater*in werden Sie auch als Vertrauensperson angesprochen. Es ist daher wichtig, dass Sie das Besprochene vertraulich behandeln und mit Informationen oder weiteren Gesprächsaufträgen nur in Absprache und mit Zustimmung der ratsuchenden Person an andere herantreten, sollte dies nötig werden.



Wie kann ein Beratungsgespräch ablaufen?

Beratungsgespräche sollten nach einem strukturierten Ablauf erfolgen. Folgender Rahmen kann dabei hilfreich sein:

- Einen konstruktiven Rahmen stellen:** Vereinbaren Sie einen festen Termin und führen Sie kein Gespräch zwischen „Tür und Angel“. So können Sie sich als Berater*in auf das Gespräch vorbereiten, einen ungestörten Rahmen organisieren und sich auf das Gespräch konzentrieren.
- Begrüßung und „Türöffner“:** Heißen Sie die ratsuchende Person willkommen, führen Sie etwas Smalltalk und werden Sie miteinander „warm“.
- Erwartungen klären:** Die ratsuchende Person hat ein Anliegen, mit dem sie in Ihre Beratung kommt, z.B. sich aussprechen oder Informationen einholen. Dieses Anliegen sollte klar formuliert werden. Es stellt dann den Rahmen für die weitere Beratung.
- Problemanalyse und Klärung:** Im weiteren Verlauf des Gesprächs können Sie gemeinsam wichtige Aspekte und Informationen zum Anliegen besprechen. Wie ist das Problem entstanden? Wer ist Teil des Problemumfeldes? Was wurde schon versucht, um das Problem zu überwinden? Etc.
- Gefühlen Raum geben:** Es ist wichtig nicht über Gefühle hinwegzugehen, wenn diese aufkommen, sondern diese anzusprechen. Ansonsten blockieren sie die Entwicklung von Lösungen oder das Einnehmen neuer Perspektiven.
- Veränderungen anstoßen:** Gemeinsam können Sie besprechen, welche Ideen, Alternativen, Lösungen und Möglichkeiten sich in der jeweiligen Situation aus Sicht der ratsuchenden Person auftun.
- Direkte Beratung bei Sachfragen:** Als Expert*in zu Fachfragen können Sie direkt beraten bzw. an Fachberatungsstellen weiterverweisen (vor allem dann, wenn Sie sich durch ein Anliegen „überwältigt“ fühlen, dem Sie sich als Berater*in nicht gewachsen fühlen).
- Abschluss:** Treffen Sie gemeinsam Vereinbarungen für das weitere Vorgehen. Als Berater*in können Sie die Veränderungen im Rahmen regelmäßiger Gespräche begleiten und die Wirksamkeit getroffener Entscheidungen gemeinsam auswerten.

Gender to Go


Beratung als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Frauenbeauftragte bringen Belange von Frauen* und Menschen in ihrer Organisation oder Verwaltung ein, die von Diskriminierung auf Grund von Geschlecht betroffen sind, denen berufliche Nachteile auf Grund fehlender Vereinbarkeit von Familie und Beruf drohen und nehmen Beschwerden über sexuelle Belästigung entgegen. Die Beratung zu diesen Themen zählt zu den Aufgaben einer Frauenbeauftragten.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen übernehmen diese Aufgaben in Sachsen für Studierende und Mitarbeitende.

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte bieten in ihrer beratenden Funktion Sprechstunden an, in denen sie Bürger*innen zum Beispiel bei Sorgerechtsstreitigkeiten, in Fällen häuslicher Gewalt oder bei Diskriminierung unterstützen und entsprechende Maßnahmen ergreifen. Dazu zählen auch die Weiterleitung an entsprechende Fachämter in der Verwaltung oder an Hilfsangebote für Betroffene.

Die in dieser Broschüre vermittelten Inhalte können Sie für Beratungsgespräche übernehmen und diese danach strukturieren und gestalten.



Frauenbeauftragte beraten Führungskräfte, Beschäftigte oder die Personalverwaltung ihrer Einrichtung zur beruflichen Förderung von Frauen*, zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie hinsichtlich aktueller gleichstellungsrelevanter Anliegen und Programme (z.B. zu flexibler Arbeitszeitgestaltung, Altersvorsorge, Pflege-Leistungen oder Karrieremöglichkeiten). Sie treten hier als Expertin in Genderfragen auf und vermitteln fachliches Wissen sowie wissenschaftlich fundierte Erklärungen zu den entsprechenden Fachfragen. Es handelt sich um eine klassische Expertinnen-Beratung, die Sie als Frauenbeauftragte auf Grundlage des SächsFFG umsetzen.

Beratung in einer Behörde stellt immer auch eine Begegnung mit der Institution ‚Verwaltung‘ dar. Hier ist es wichtig durch die oft starke Institutionalisierung nicht die individuelle Lebenslage der ratsuchenden Personen aus dem Blick zu verlieren. Ein Beratungsgespräch sollte immer eher der ratsuchenden Person helfen, als den Interessen der Institution zu dienen. Eine erhöhte Sensibilität sollten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte dahingehend haben, dass in der Beratung auf Grund des Behördencharakters Angst vor amtlicher Dokumentation und negativer Etikettierung sowie ein Gefühl der Unterlegenheit und des Ausgeliefertseins entstehen können [1].

Antidiskriminierungsberatung als Spezialfall

Einen Spezialfall der Beratung stellt die Antidiskriminierungsberatung dar. Diskriminierung geschieht laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auf Grund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale, die gesellschaftlich als schützenswert gelten, wie ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Behinderung/Beeinträchtigung, Lebensalter und/oder Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung. Diese Merkmale sind ein wesentlicher Bestandteil der Persönlichkeit, schwer bis nicht veränderbar und Teil gesellschaftlicher Machtstrukturen.

Für eine **Antidiskriminierungsberatung** ist es im ersten Schritt erforderlich Diskriminierung als Thema zu erkennen und zu benennen. Wenn Sie über eine spezialisierte Beratungskompetenz zum Thema Diskriminierung im Sinne des AGG verfügen, können Sie eine Antidiskriminierungsberatung durchführen.

Ansonsten sollten Sie eine so genannte **Verweisberatung** durchführen, d.h. Sie unterstützen die Betroffenen darin eine geeignete Ansprechstelle für die Weitervermittlung zu finden. Auch in diesem Fall sollten Sie ein erstes Gespräch mit der betroffenen Person führen, in dessen Rahmen Sie

- erste Informationen zum Fall sammeln und strukturieren
- ein deutliches Anliegen formulieren
- emotional unterstützen
- an Ansprechstellen weitervermitteln, d.h. über externe Angebote informieren und ggf. beim erstem Gespräch dorthin begleiten [5].

Bestärken Sie die Ratsuchenden darin darauf zu achten, dass Sie bei allen Schritten ein gutes Gefühl haben, Vertrauen entwickeln, kritische Fragen stellen und immer auch „Nein“ sagen können.

Im AGG-Diskriminierungsfall können Frauenbeauftragte Abmahnungen, Versetzungen, Kündigungen oder Unterbindungen einleiten, durch Ansprache der verantwortlichen Führungskraft oder der Beschwerdestelle. Wichtig: Beachten Sie die 2-Monats-Frist für rechtliche Schritte nach dem AGG ab Kenntnis der Diskriminierung!

Sollten Sie für die Beratung eine*n Dolmetscher*in benötigen, stellen Sie sicher, dass sowohl Sie als auch die ratsuchende Person der*dem Dolmetscher*in vertrauen und berücksichtigen Sie die spezifische Dynamik, die eine dritte Person mitbringt.



Gender to Go

Informieren Sie sich weiter! Es gibt viel Literatur zum Thema Beratung. Sollte Sie das Thema weitergehend interessieren, empfiehlt sich auch eine Weiterbildung oder längere Ausbildung als Berater*in.

Erste Informationen finden Sie in folgenden Publikationen, die auch als Grundlage für diese Veröffentlichung gedient haben:

[1] Lexikon der Psychologie: Beratung,
www.spektrum.de/lexikon/psychologie/beratung/2133 [16.04.2020].

[2] Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V. (DGfB): Beratungsverständnis,
www.dachverband-beratung.de/dokumente/Beratung.pdf [16.04.2020].

[3] dasGleichstellungswissen, Was ist „Beratung“?,
www.dasgleichstellungswissen.de/was-ist-%22beratung%22%3F.html?src=4 [16.04.2020].

[4] dasGleichstellungswissen, Struktur und Verlauf des Beratungsgesprächs,
www.dasgleichstellungswissen.de/struktur-und-verlauf-des-beratungsgespr%C3%A4ches.html?src=7 [16.04.2020].

[5] Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Februar 2015: Leitfaden. Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung, 2. Auflage,

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Leitfaden_Verweisberatung_20121109.pdf?__blob=publication-File&v=2 [16.04.2020].

Zum Weiterlesen:

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Sächsisches Frauenfördergesetz

Ihr Auftrag: Gleichstellung

Gleichstellung konkret

www.gleichstellungsportal.de



Gender to Go

Genderkompetenzzentrum Sachsen

Bilden • Beraten • Bewegen

Das Genderkompetenzzentrum Sachsen stärkt und vernetzt über Bildungsangebote, Kooperationsprojekte und individuelle Beratungen die Gleichstellungsarbeit in Sachsen und darüber hinaus, insbesondere

- Frauen*- und Gleichstellungsprojekte
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Betriebs- und Personalrät*innen
- Zivilgesellschaft und wissenschaftliche Einrichtungen

Weiterlesen:

www.genderkompetenz-sachsen.de

www.gleichstellungsportal.de

www.genderkalender.de



**GENDERKOMPETENZ
ZENTRUM SACHSEN**

STAATSMINISTERIUM DER JUSTIZ
UND FÜR DEMOKRATIE
EUROPA UND GLEICHSTELLUNG



Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

Impressum:
Genderkompetenzzentrum Sachsen

Träger:
FrauenBildungshaus Dresden e.V.
Oskarstraße 1, 01219 Dresden

Inhaltlich verantwortlich:
Maria Kropp
Grafik-Design: Julia Demel