

HOCHSCHULE DÜSSELDORF  
FACHBEREICH SOZIAL- UND KULTURWISSENSCHAFTEN

**Bachelor-Thesis zum Thema**  
**„Perspektiven von Beratenden auf intersektionale Diskriminierung**  
**von LSBTIQ+ Geflüchteten“**

**Erstprüferin:**

**Prof. Dr. Susanne Spindler**

**Zweitprüferin:**

**Prof. Dr. Christiane Leidinger**

Vorgelegt von:

Anna-Lena Pohlmann

Matrikelnummer: XXXXXXXXXX

Sozialarbeit/Sozialpädagogik

Wintersemester 2021/22

Düsseldorf, 08.12.2021

# Inhalt

Abkürzungsverzeichnis.....	I
Tabellenverzeichnis.....	II
Anmerkungen.....	III
1. Einleitung.....	- 1 -
2. Begriffsbestimmungen.....	- 4 -
2.1 LSBTIQ+.....	- 4 -
2.2 Geflüchtete.....	- 6 -
2.3 Beratung.....	- 7 -
3. Theoretische Grundlagen.....	- 7 -
3.1 Diskriminierung.....	- 8 -
3.1.1 Rassismus.....	- 9 -
3.1.2 Heterosexismus.....	- 9 -
3.2 Intersektionalität.....	- 10 -
3.3 Intersektionale Diskriminierungserfahrungen von LSBTIQ+ Geflüchteten.....	- 11 -
3.4 Geschlechterverhältnisse und Geschlechterrollen.....	- 15 -
4. Forschungsdesign.....	- 16 -
4.1 Grundaspekte qualitativer Forschung.....	- 16 -
4.2 Ethische Aspekte.....	- 17 -
4.3 Erhebungsmethode.....	- 18 -
4.4 Interviewleitfaden.....	- 19 -
4.5 Sampling.....	- 19 -
4.6 Durchführung und Transkription.....	- 21 -
4.7 Auswertungsmethode.....	- 21 -
4.8 Kategorienbildung.....	- 23 -
5. Forschungsergebnisse.....	- 24 -
5.1 Arbeitsfeld.....	- 24 -
5.2 Angebot.....	- 25 -
5.3 Beratung.....	- 25 -
5.4 Diskriminierung.....	- 28 -
5.5 Intersektionalität.....	- 30 -
5.6 Beratende.....	- 31 -
5.7 Klient*innen.....	- 32 -
5.8 Situation in Deutschland.....	- 33 -
6. Diskussion und Interpretation.....	- 35 -

6.1 Wahrnehmungen der Beratenden .....	- 36 -
6.2 Schlussfolgerungen für die Beratungspraxis .....	- 40 -
7. Relevanz für die Soziale Arbeit .....	- 43 -
8. Grenzen der Arbeit .....	- 44 -
9. Fazit und Ausblick .....	- 45 -
Literaturverzeichnis .....	- 49 -
Eidesstaatliche Erklärung .....	LVII

THESIS AM  
FACHBEREICH SOZIAL- UND  
KULTURWISSENSCHAFTEN  
DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF

## Abkürzungsverzeichnis

aktual.	aktualisiert
AsylG	Asylgesetz
Aufl.	Auflage
B.	Beratende*r
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
dt.	deutsch
ebd.	ebenda
erw.	erweitert
et al.	und andere
etc.	et cetera
EuGH	Europäischer Gerichtshof
e. V.	eingetragener Verein
f.	folgende
ff.	fortfolgende
HIV	Humanes Immundefizienz-Virus
Hrsg.	Herausgeber*in
NRW	Nordrhein-Westfalen
o. J.	ohne Jahr
S.	Seite
s.	siehe
STI	sexually transmitted infections (dt.: sexuell übertragbare Infektionen)
u. a.	unter anderem
überarb.	überarbeitet
vgl.	vergleiche
vollst.	vollständig
Z.	Zeile
&	und

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Dauer der Interviewgespräche

-21-

THESIS AM  
FACHBEREICH SOZIAL- UND  
KULTURWISSENSCHAFTEN  
DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF

## Anmerkungen

In dieser Arbeit wird das Gendersternchen (\*) verwendet, um auf die existierende Vielfalt an Geschlechtern und Sexualitäten aufmerksam zu machen.

Weiterhin wird der Begriff „Schwarz“ verwendet. Dieser wird großgeschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich hierbei nicht um die Farbe der Haut handelt, sondern um eine Konstruktion, anhand derer Menschen in eine Gruppe eingeordnet werden (Lichtenstein et al., 2019, S. 13f.). Es handelt sich hierbei um eine Selbstbezeichnung von Menschen, die aufgrund der Kategorisierung Erfahrungen mit Rassismus machen (ebd.).

Der Begriff „weiß“ wird hingegen klein und kursiv geschrieben. Hiermit ist ebenfalls nicht die Farbe der Haut gemeint (ebd., S. 47). Stattdessen soll mit dem Begriff und der Schreibweise auf die Dominanz und Privilegierung von Personen hingewiesen werden, die keine Rassismuserfahrungen machen und sich somit nicht zwangsweise mit Rassismus auseinandersetzen müssen (ebd.). Es handelt sich hierbei nicht um eine selbstgewählte Bezeichnung, sondern um eine Verdeutlichung der auf Unterscheidungsprozessen basierenden ungleichen Macht- und Ressourcenverteilung innerhalb der Gesellschaft.

THESIS AM  
FACHBEREICH SOZIAL- UND  
KULTURWISSENSCHAFTEN  
DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF

## 1. Einleitung

„Der Streit um die Flüchtlinge entzweit wieder Deutschland“ (Bubrowski & Wehner, 2021), „Traumatisierte Flüchtlingskinder aus Moria: Der Horror im Kopf“ (Stöhr & Feck, 2020), „Flüchtlinge verzweifeln in Seenot“ (Jakob, 2020), „Tausende Migranten kommen auf eigene Faust“ (von Hardenberg, 2021).

Nachrichten wie diese, über Menschen, die aus ihren Heimatländern fliehen oder geflohen sind, sind aus den Medien nicht mehr weg zu denken. Kaum thematisiert werden bei diesen Berichterstattungen jedoch LSBTIQ+ Geflüchtete (Küppers & Hens, 2019, S. 8). Dies liegt laut Küppers & Hens (ebd.) vor allem daran, dass geflüchtete Menschen in der medialen Darstellung gemeinhin als heterosexuell konstruiert werden (ebd.). Fischer und Ober (2019, S. 164) ergänzen hierzu, dass diese Imagination auch in der Unterstützungsarbeit vorherrschend ist, was die Ausblendung von LSBTIQ+ Geflüchteten und deren Diskriminierung zur Folge hat.

Dennoch wird geschätzt, dass mindestens fünf Prozent der geflüchteten Menschen in Deutschland entgegen dieser Vorstellung eine andere, nicht- heterosexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität haben (Kreul & Bartholomé, 2017, S. 3). Diese Menschen fliehen aus ihren Geburtsländern vor Diskriminierung, Ausgrenzung, Gewalt und teilweise auch der Angst vor dem Tod (Golembe, Leyendecker, Maalej, Gundlach & Busch, 2020). Ein Grund dafür ist, dass die Rechte von LSBTIQ+ Personen nach wie vor nicht überall auf der Welt anerkannt werden (vgl. Mendos et al., 2020, S. 113ff., 331). Laut einer Analyse von ILGA World findet weltweit in 70 Ländern eine Kriminalisierung von gleichgeschlechtlichen Beziehungen statt (vgl. ebd.). Das bedeutet, dass LSBTIQ+ Personen beziehungsweise deren sexuelle Handlungen mit einer Geld-, Gefängnis- oder sogar der Todesstrafe bestraft werden können (vgl. ebd.).

In Deutschland ist geschlechtsspezifische Verfolgung seit 2005 ein anerkannter Asylgrund, wozu die auf Geschlecht basierende Bedrohung oder Verfolgung zählt (Rabe, 2018). In den folgenden Jahren hat sich die Rechtssituation für LSBTIQ+ Geflüchtete in Deutschland immer weiter verbessert, sodass diese mittlerweile als Zugehörige zu einer bestimmten sozialen Gruppe ein Recht auf Asyl haben, welches in den §§3, 3 a-c AsylG festgehalten ist (vgl. ebd.). Damit den LSBTIQ+ Geflüchteten dieses Recht zuerkannt wird, müssen sie im Rahmen der Anhörung ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität glaubhaft darlegen (vgl. Vahle, 2019, S. 118ff.). Das bedeutet, sie müssen beweisen, dass sie LSBTIQ+ sind und aufgrund dessen in ihrem Herkunftsland verfolgt wurden (ebd.). Diese Glaubhaftmachung ist problematisch, da die eigene Sexualität oder Identität nicht eindeutig beweisbar ist und sie somit der subjektiven Wahrnehmung der anhörenden Personen unterliegt (ebd., S. 121). Demnach können bestimmte Vorstellungen oder Vorurteile, die die Anhörenden haben, in die

Beurteilung, ob der Vortrag der Geflüchteten als glaubhaft eingeschätzt wird oder nicht, einfließen (ebd.).

Dieser Problematik soll durch ein Urteil des Europäischen Gerichtshof, welches eine Prüfung der Schutzwürdigkeit nur anhand stereotyper Homosexualitätsvorstellungen verbietet, zumindest teilweise entgegengewirkt werden (EuGH vom 2.12.2014 - C-148/13, C-149/13, C 150/13). Außerdem ist in Artikel 3 des deutschen Grundgesetzes sowie im allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz auch ein generelles Diskriminierungsverbot festgelegt. Rechtlich gesehen ist somit ein genereller Schutz vor Verfolgung für LSBTIQ+ Geflüchtete in Deutschland gegeben (Küppers & Hens, 2019, S.8).

Es könnte also davon ausgegangen werden, dass Geflüchtete, die vor Diskriminierung aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität fliehen, in Deutschland vor rechtlicher Diskriminierung geschützt sind. Doch laut Mueller (2014, S. 31) wird das rechtliche Verbot der Ungleichbehandlung nicht immer angemessen berücksichtigt, sodass es auch in Deutschland teilweise noch zu Diskriminierungen auf rechtlicher Ebene kommt.

Abgesehen davon machen LSBTIQ+ Geflüchtete auch anderweitig diskriminierende Erfahrungen in Deutschland. So erfahren sie zum einen Diskriminierung aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität, zum anderen werden sie aufgrund der Kategorisierung als „Flüchtlinge“ diskriminiert (Teigler, 2019, S. 47). Die Diskriminierung geht beispielsweise in den Unterbringungseinrichtungen von Security Personal oder anderen Geflüchteten, aber auch von der Mehrheitsgesellschaft, von Behörden oder von Akteur\*innen im Hilfesystem aus (Küppers & Hens, 2019, S. 9). Hiermit sind sie teilweise auch bei ihrer Anhörung konfrontiert, zum Beispiel, wenn die dolmetschende Person selbst LSBTIQ+ feindlich ist (ebd.). Das ist problematisch, da geflüchtete LSBTIQ+ Personen ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität preisgeben müssen, sich also outen müssen, um als schutzbedürftig anerkannt zu werden (vgl. Vahle, 2019, S. 121ff.). Geflüchtete, die sich als LSBTIQ+ identifizieren, sind folglich auf mehreren Ebenen und hinsichtlich der gesellschaftlichen Zuordnung zu unterschiedlichen Kategorien von Diskriminierung betroffen (vgl. Teigler, 2019, S. 47). Sie machen somit Diskriminierungserfahrungen, die als intersektional zu analysieren sind (ebd.).

Trotz dieser Umstände und der besonderen Vulnerabilität dieser Menschen ist ihre Präsenz in der öffentlichen Wahrnehmung sowie im wissenschaftlichen Diskurs laut Knopf und Steinhauer (2018, S. 225) und nach eigener Recherche sehr gering. Bisher mangelt es an Forschungserkenntnissen zu dieser Zielgruppe sowie zu deren Betroffenheit von intersektionalen Diskriminierungserfahrungen (Falch, 2020, S. 19, Golembe, Leyendecker & Busch, 2019, S. ,124). Der momentane Wissensstand zu LSBTIQ+ Geflüchteten ist daher auf Erfahrungswissen aus der praktischen Arbeit gestützt (Golembe et al., 2019, S. 124). Es existieren auf diesem Wissen basierende Informationsmaterialien und Hand-



lungsgleitlinien für und über die Arbeit mit geflüchteten LSBTIQ+ Personen sowie Fachtagungen und Fortbildungsangebote<sup>1</sup>.

Auf Basis der Erfahrungen aus der praktischen Arbeit mit LSBTIQ+ Geflüchteten lässt sich jedoch schließen, dass LSBTIQ+ Geflüchtete von Mehrfachdiskriminierungen betroffen sind (Beketova, 2020, S. 3). Hierauf weisen auch die bisher bestehenden wissenschaftlichen Erkenntnisse zu LSBTIQ+ und Geflüchteten sowie die wenigen Arbeiten, die sich mit geflüchteten LSBTIQ+ auseinandersetzen, hin (Golembe et al., 2019, S. 124).

Das praktische Wissen, auf dem der momentane Wissensstand basiert, wird unter anderem auch durch die Erfahrungen in der Arbeit mit LSBTIQ+ Geflüchteten in spezifisch für diese angebotenen Beratungsangeboten gewonnen. Doch auch für die Mitarbeitenden dort ist es notwendig, ein Wissen zur Zielgruppe zu haben, um eine angemessene Hilfe anbieten zu können (vgl. Teigler, 2019, S. 43). Diese Notwendigkeit ergibt sich daraus, dass ein spezielles Beratungsangebot für Geflüchtete LSBTIQ+ Personen für diese nur dann von Nutzen ist, wenn die Beratenden dort auch Kenntnisse über ihre Lebensrealitäten und Bedarfe haben (ebd.). Laut Teigler (2019, S. 43f.) und nach eigener Recherche existieren hierzu sowie zur Effektivität dieser spezifischen Beratungsangebote jedoch bisher ebenfalls keine ausreichenden wissenschaftlichen Erkenntnisse. Aufgrund der zuvor erwähnten existierenden Handreichungen, Schulungen, etc., in denen die Bedarfe und Lebenssituationen von Geflüchteten thematisiert werden, lässt sich zwar annehmen, dass die spezifischen Angebote über dieses Wissen verfügen (vgl. Träbert, 2020, S. 10f.). Es ist jedoch wissenschaftlich bisher nicht untersucht worden.

Wie zuvor dargestellt, ist sowohl bezüglich der Effektivität von spezifischen Beratungsangeboten für LSBTIQ+ Geflüchtete sowie des Wissensstands der dort tätigen Beratenden ein Defizit an wissenschaftlicher Forschung zu verzeichnen. Dieses Defizit ist auch hinsichtlich der Lebensrealitäten der geflüchteten LSBTIQ+ Personen und der Präsenz von intersektionaler Diskriminierung innerhalb dieser wahrnehmbar. Wie jedoch dargestellt wurde, wird aus bisherigen Erkenntnissen deutlich, dass die Lebenssituationen der LSBTIQ+ Geflüchteten von Diskriminierung geprägt sind und ein Wissen hierüber für eine effektive Beratung notwendig ist. Aus diesem Grund soll in der vorliegenden Arbeit die Forschungsfrage *„Wie nehmen Beratende als intersektional zu analysierende Diskriminierung von LSBTIQ+ Geflüchteten in der Beratung wahr und wie gehen sie damit um?“* bearbeitet werden.

---

<sup>1</sup> Solche Materialien und Angebote werden zumeist von Organisationen und Verbänden auf der Basis von Praxiserfahrungen erstellt. Sie sind beispielsweise auf den Seiten der queer refugees deutschland (<https://www.queer-refugees.de/material/>), des rubicon (<https://rubicon-koeln.de/publikationen/>) oder der Fachstelle Mehr als Queer (<https://www.mehrsqueer.de/material/>) zu finden.

Dazu werden im Folgenden zuerst einmal die in der Forschungsfrage verwendeten Begriffe LSBTIQ+, Geflüchtete und Beratung erläutert, um zu erklären, warum diese verwendet werden und was sie bedeuten beziehungsweise was in dieser Arbeit darunter verstanden wird. Daran anschließend werden einige theoretische Grundlagen erläutert, auf die die durchgeführte Forschung gestützt ist. Dies umfasst eine Definition von Diskriminierung. Weiterhin werden auch die Diskriminierungsformen Rassismus und Heterosexismus definiert, da LSBTIQ+ Geflüchtete als Angehörige zu den Minderheiten LSBTIQ+ und Geflüchtete potenziell von diesen betroffen sein können. Außerdem wird das Konzept Intersektionalität definiert. Aufbauend auf diese Definitionen sollen bisherige Erkenntnisse aus der Wissenschaft und Praxis zu Diskriminierungserfahrungen von LSBTIQ+ Geflüchteten und deren Intersektionalität vorgestellt werden. Dies dient dazu, den momentanen Forschungs- und Wissensstand darzustellen, auf den die in der vorliegenden Arbeit durchgeführte Forschung aufbaut. Anschließend wird auf Zuschreibungen der Mehrheitsgesellschaft bezüglich Geschlechterverhältnissen und -rollen innerhalb als anders konstruierter Kulturen eingegangen. Hieran soll die bereits erwähnte Konstruktion von Geflüchteten als heterosexuell sowie die damit einhergehende fehlende Sichtbarkeit von geflüchteten LSBTIQ+ Personen deutlich gemacht werden. Darauf folgend wird das dieser Arbeit zugrunde liegende Forschungsdesign dargestellt, um transparent zu machen, wie die daran anschließende Ergebnisdarstellung zustande gekommen ist. Es folgt die Diskussion und Interpretation der zuvor dargestellten Ergebnisse, welche in diesem Teil mit theoretischem Wissen verknüpft sowie im Hinblick auf die Forschungsfrage betrachtet werden sollen. Im Anschluss wird der Bezug zur Sozialen Arbeit hergestellt und erläutert, inwiefern die Erkenntnisse dieser Arbeit für das Arbeitsfeld von Relevanz sind. Abschließend werden die Grenzen dieser Arbeit dargestellt, worauf ein Fazit sowie der Ausblick für die weitere Forschung folgen.

Ziel dieser Arbeit ist es, Erkenntnisse darüber zu erlangen, ob und wie Beratende die Erfahrungen von LSBTIQ+ Geflüchtete mit Diskriminierung und die Intersektionalität dieser Diskriminierung wahrnehmen. Auch soll herausgearbeitet werden, wie sie mit diesen Wahrnehmungen in der Beratung umgehen und welche Schlussfolgerungen sie daraus für die Beratungspraxis ziehen.

## **2. Begriffsbestimmungen**

Folgend sollen zum besseren Verständnis einige grundlegende, in dieser Arbeit verwendete Begriffe erläutert und die Wahl dieser begründet werden.

### **2.1 LSBTIQ+**

Seit Anfang dieses Jahrhunderts hat sich das Akronym LSBTIQ+ als Sammelbezeichnung für Menschen, die sich außerhalb der zweigeschlechtlichen und heterosexuellen Norm einordnen, durchgesetzt (Mueller, 2014, S. 27). Neben LSBTIQ+ existieren noch zahlreiche andere Abkürzungen, bei de-

nen Buchstaben weggelassen oder weitere hinzugefügt werden, wie beispielsweise das Akronym LSBTI. Außerdem wird anstelle des + häufig auch der Asterisk (Gendersternchen \*) verwendet, beispielsweise bei LSBTTIQ\* (vgl. Sauer, 2018).

Es handelt sich hierbei um westlich geprägte Begriffskonstruktionen und damit verbundene Identitätsvorstellungen (Mueller, 2014, S. 27). Dementsprechend wird von einer westlichen Sicht- und Denkweise ausgegangen, bei der Definitionen aus anderen Kulturen oder Sprachkreisen nicht berücksichtigt werden (Sauer, 2018). Folglich sind die Bezeichnungen und die damit verbundenen Definitionen nicht allgemeingültig, sondern haben sich entwickelt und entwickeln sich immer noch (Mueller, S. 27). Sie werden zudem nicht von allen Personen gleichermaßen verwendet oder als Selbstbezeichnung gewählt (ebd.).

Mueller (2014, S. 27f.) kritisiert daher, dass mit dieser Abkürzung eine zusammengehörige Gruppe konstruiert wird, die zum einen nicht der Realität entspricht und zum anderen geschichtliche Entwicklungen und Ereignisse ausblendet. Die Verwendung eines solchen Sammelbegriffs kann somit laut ihm dazu führen, dass sie als sprachliche Lösung gegen Ausschlüsse angesehen wird. Auch Saadat-Lendle und Çetin (2014, S. 234) stehen dem Akronym kritisch gegenüber, da sie in der Zusammenfassung der Menschen mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten zu einer Gruppe eine Reduzierung der Diskriminierungserfahrungen dieser Menschen aufgrund deren Sexualität oder Geschlecht sehen. Andere Diskriminierungsformen sowie die Menschen, die davon betroffen sind, werden somit nicht betrachtet. LGBTQ+ oder ähnliche Akronyme sind daher als Fachbegriffe anzusehen, als welche sie genutzt werden, um verschiedene sexuelle Orientierungen und geschlechtliche Identitäten allgemein zu thematisieren (Mueller, 2014, S. 28, Sauer, 2018). Sie entsprechen jedoch, so Mueller (2014, S. 28), nicht alltäglichen Realitäten. Die Abkürzung LSBTIQ+ konstruiert eine homogene Gruppe, welche die Vielfalt sexueller Orientierungen und geschlechtlicher Identitäten, die geschichtlich und kulturell bestehen und sich entwickelt haben, nicht abbildet. Dies liegt allein schon daran, dass durch Aufzählungen immer Personen ausgeschlossen werden, die sich nicht repräsentiert fühlen (Sauer, 2018).

Trotz der dargestellten Problematik, die mit dem Akronym verbunden ist, sieht Mueller (2014, S. 28) hierin auch die politische Forderung nach einer Anerkennung von unterschiedlichen Lebensformen, die offen und selbstbestimmt ausgelebt werden können. Der Zusammenschluss von LSBTIQ+ Personen wird in dieser gemeinsamen Forderung erkennbar und ist gleichzeitig Ausdruck der bestehenden Vielfalt.

Wie anfangs erwähnt, werden aktuell unterschiedliche Abkürzungsformen verwendet, um diesen Zusammenschluss zu verdeutlichen. In dieser Arbeit wurde aufgrund des Austausches mit Kol-

leg\*innen im Anerkennungspraktikum das Akronym LSBTIQ+ gewählt. LSBTIQ+ steht für lesbisch, schwul, bisexuell, trans\*, inter\* und queer. Das + drückt aus, dass neben Personen, die sich über die genannten Begriffe identifizieren, auch alle weiteren Personen einbegriffen sind, die sich über andere Begriffe definieren. Das Akronym steht somit generell für Menschen, die bezüglich ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität zu einer Minderheit gehören beziehungsweise von der Gesellschaft zu einer solchen gemacht werden (Castro Varela, Bayramoğlu, Bauer & Orsi, 2021, S. 2, Sauer, 2018).

Anhand der dargestellten Kritik wird deutlich, dass das Akronym LSBTIQ+ immer reflektiert verwendet werden sollte. Es sollte bedacht werden, dass es sich hierbei um eine Konstruktion handelt, wodurch schon die Abkürzung an sich einen Zuschreibungsprozess darstellt. Die Heterogenität, die in dieser konstruierten Gruppe sowie den hiermit zusammengefassten Untergruppen besteht, darf somit nicht ausgeblendet werden.

## 2.2 Geflüchtete

In Anlehnung an von Unger (2018) sind in dieser Arbeit mit dem Begriff „Geflüchtete“ alle Personen gemeint, die unabhängig von der Ursache oder dem Grund aus dem Land geflohen sind, in dem sie ihren Lebensmittelpunkt hatten. Für die Bezeichnung als „Geflüchtete“ in dieser Arbeit ist ebenfalls irrelevant, welchen rechtlichen Aufenthaltsstatus die Menschen haben.

Für diesen Begriff sowie dessen Definition wurde sich in Abgrenzung zum Rechtsbegriff „Flüchtling“ entschieden, bei welchem die Definition auf den Grund beziehungsweise die Ursache der Flucht beschränkt ist. Dies wird an der Definition nach Artikel 1A der Genfer Flüchtlingskonvention deutlich, nach der als „Flüchtling“ nur eine Person gilt, die sich *„aus der begründeten Furcht vor Verfolgung wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung (...) außerhalb des Landes befindet, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt, und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen kann oder wegen dieser Befürchtungen nicht in Anspruch nehmen will“*. Dieser Definition folgend werden in Deutschland nur Menschen als „Flüchtlinge“ bezeichnet, denen im Rahmen des Asylverfahrens der Flüchtlingsschutz zuerkannt wurde, das heißt, deren begründete Furcht vor Verfolgung anerkannt wurde (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, o. J.). Die Bezeichnung des „Flüchtlings“ ist somit an die Unterscheidung zwischen schutzbedürftig und nicht schutzbedürftig gebunden und daher auch mit einem Abschluss verbunden (Kersting, 2020, S. 19).

Wie schon zuvor bezüglich des Akronyms LSBTIQ+ dargestellt, handelt es sich auch beim Begriff Geflüchtete um eine konstruierte Gruppe. Dabei besteht die Gefahr, dass die mit diesen Begriffen bezeichneten Menschen nicht mehr als Individuen, sondern als Vertreter\*innen der konstruierten

Gruppen betrachtet werden (vgl. Scherr, 2016, S. 17ff.). Real existierende Unterschiede zwischen den dieser Gruppe zugeordneten Menschen werden dadurch leicht ausgeblendet (ebd.). Ihnen wird somit die Macht genommen, selbst zu definieren, wer sie sind und sein wollen (ebd.).

Trotz allem dienen Gruppenkonstruktionen, wie in dieser Arbeit Geflüchtete oder LSBTIQ+, zur Vereinfachung im Sprechen über Menschen, zwischen denen Gemeinsamkeiten wahrgenommen werden (vgl. Klauer, 2020 S. 23ff.). In dieser Arbeit wird daher das Konstrukt LSBTIQ+ Geflüchtete verwendet. Damit soll das Sprechen über die festgestellten oder vermuteten Gemeinsamkeiten, die zwischen den dieser Gruppe zugeordneten Menschen bestehen, ermöglicht werden. Aufgrund des Forschungsinteresses sollen hier vor allem die gemeinsamen Diskriminierungserfahrungen betrachtet werden. Dabei soll jedoch nicht ausgeblendet werden, dass die hierunter gefassten Menschen Individuen sind, die sich in vielerlei Hinsicht auch unterscheiden und nicht auf die Erfahrung von Diskriminierung reduziert werden können.

### 2.3 Beratung

Orientiert an Gröning (2020) wird Beratung im Kontext von sozialer Arbeit in dieser Arbeit als Unterstützung der Klient\*innen bei der Ordnung von Problemen sowie der Entscheidungsfindung verstanden. Diese baut auf der Kommunikation zwischen der\*dem Ratsuchenden und der\*dem Berater\*in auf. Beratung stellt somit nach Gröning eine Methode dar, mithilfe derer die Selbstbestimmung und Eigenverantwortung der Klient\*innen gefördert werden soll. Dementsprechend ist die Funktion der Beratenden eine unterstützende, ohne dabei Entscheidungen für die Ratsuchenden zu treffen. Es ist daher, so Gröning, ebenfalls relevant, dass der Rahmen und Umfang der Beratung zuvor zwischen den Beteiligten, also der\*dem Berater\*in und der\*dem Klient\*in, festgehalten wird und beide als gleichwertige Partner\*innen betrachtet werden. Damit die Beratung tatsächlich eine Hilfestellung darstellen kann, muss sie an der Lebenswelt der ratsuchenden Person orientiert sein.

### 3. Theoretische Grundlagen

Die folgenden Kapitel bilden die theoretische Grundlage für die im Rahmen dieser Arbeit durchgeführte Forschung. Für diese Grundlage werden zunächst die Begriffe Diskriminierung, Rassismus, Heterosexismus und Intersektionalität definiert. Daran anschließend wird der Forschungs- und Wissensstand zu Diskriminierung und intersektionaler Diskriminierung von LSBTIQ+ Geflüchteten dargestellt. Abschließend wird auf zugeschriebene Geschlechterstereotype innerhalb als anders konstruierter Kulturen eingegangen.

### 3.1 Diskriminierung

„Als Diskriminierungen gelten gewöhnlich Äußerungen und Handlungen, die sich in herabsetzender oder benachteiligender Absicht gegen Angehörige bestimmter sozialer Gruppen richten“ (Hormel & Scherr, 2010, S. 7). Dabei wird zwischen struktureller, institutioneller und individueller Diskriminierung unterschieden. Diese Unterscheidung umfasst Diskriminierung auf der Ebene von gesamtgesellschaftlichen Strukturen, auf der Ebene von Organisationen und auf der Ebene von Individuen (vgl. u. a. ebd. S. 9).

Scherr (2017, S. 39) beschreibt Diskriminierung aus einer soziologischen Perspektive als sozial konstruiert und strukturell in der Gesellschaft verankert. Diskriminierung ist somit nicht nur auf individuelle Handlungen zurückzuführen. Diese bilden laut Scherr nur einen Teil der Diskriminierung, da sie aus den an sich schon diskriminierenden gesellschaftlichen Strukturen und Mechanismen resultieren (ebd., S. 40f.). Bauer, Kechaja, Engelmann und Haug (2021, S. 8) erläutern, dass Diskriminierung daher in allen gesellschaftlichen Bereichen auftritt und von jeder Person ausgeht. Sie kann sowohl bewusst als auch unbewusst stattfinden. Daher ist nicht nur zu betrachten, mit welcher Absicht oder ob absichtlich diskriminiert wird, sondern vor allem, welche Auswirkungen Diskriminierung hat (ebd.).

Mithilfe von Diskriminierung werden nach Scherr (2017, S.49f.) Privilegien aufrechterhalten sowie soziale Positionen gefestigt. Scherr (2021, S. 46ff.) beschreibt, dass dies geschieht, indem Personengruppen konstruiert werden, denen bestimmte Merkmale zugeschrieben werden. Infolge dieser Zuschreibungen werden sowohl gesellschaftliche Ungleichheiten als auch unterschiedliche Machtpositionen in der Gesellschaft gerechtfertigt. Diskriminierung wird somit als Rechtfertigungsgrundlage für ungleiche Bedingungen und Chancen im Leben von Menschen genutzt (ebd. S. 51f.). Aufgrund der zu Beginn beschriebenen strukturellen Verankerung von Diskriminierung in der Gesellschaft stellt diese laut Bauer et al. (2021, S. 10) eine oftmals unhinterfragte Normalität dar. Sie konstatieren, dass diese diskriminierende Normalität vor allem von den Menschen nicht hinterfragt oder ignoriert wird, die eine privilegierte Position innerhalb der Gesellschaft einnehmen (ebd.). Begründet ist deren fehlende Reflexion oder Ignoranz damit, dass die Menschen ihre eigene Privilegierung nicht gefährden wollen (ebd.).

Diskriminierung kann somit als in der Gesellschaft zur Norm gewordenes und akzeptiertes Instrument zur Ungleichbehandlung von nicht real existierenden Menschengruppen bezeichnet werden, auf dessen Basis Menschen im gesellschaftlichen Machtgefüge einsortiert werden (Scherr, 2021, S. 46f., 51f.). Dementsprechend wird mit ihr die Ausgrenzung und Benachteiligung von bestimmten Personen gerechtfertigt (Scherr & Breit, 2020, S. 29f.).

### 3.1.1 Rassismus

In Orientierung an Scharathow (2018, S. 267ff.) kann Rassismus als eine Form von Diskriminierung definiert werden, die auf tatsächlichen oder zugeschriebenen nationalen, ethnischen und kulturellen Zugehörigkeiten, wie beispielsweise Hautfarbe, religiöse Zugehörigkeit oder Staatsangehörigkeit basiert. Dementsprechend werden aufbauend auf diesen Zuschreibungen homogene Gruppen konstruiert, anhand derer Ungleichbehandlungen legitimiert werden.

In Deutschland ist ein Verständnis von Rassismus weit verbreitet, dass diesen als ein Randphänomen und individuelle, gezielte Praktiken versteht (ebd., S. 273). Wie im vorherigen Kapitel in Bezug auf Diskriminierung bereits erläutert wurde, ist jedoch auch Rassismus strukturell in der Gesellschaft verankert (ebd., S. 273f.). Dementsprechend sind alle Lebensbereiche von Rassismus geprägt und er kann sowohl bewusst als auch unbewusst auftreten (ebd.).

### 3.1.2 Heterosexismus

Heterosexismus bezeichnet ein erweitertes und intersektional analysiertes Verständnis der Diskriminierungsform Sexismus (vgl. Kerner, 2014, S. 45f.). Zum Verständnis soll daher nachfolgend zuerst eine kurze Definition von Sexismus dargestellt werden und darauf aufbauend Heterosexismus definiert werden.

Es existieren verschiedene Ausdifferenzierungen zur Definition von Sexismus, auf die in dieser Arbeit nicht weiter eingegangen werden kann. Hier soll Sexismus in Anlehnung an Leidinger und Thomas (2020, S. 286) als Formen der Diskriminierung und damit teilweise einhergehender Gewalt gegen Frauen und Mädchen verstanden werden. Weiterhin zählen hierzu auch jegliche Handlungen, Einstellungen, Regelungen, etc., durch welche ein Machtungleichgewicht zwischen den Geschlechtern aufrechterhalten wird, welches Männer gegenüber Frauen privilegiert (Diehl, Rees & Bohner, 2014, S. 22f.).

Dieses Verständnis erweiternd wird Heterosexismus als geschlechtsbezogene Diskriminierung definiert, bei der Heterosexualität und ein System der Zweigeschlechtlichkeit als Norm vorausgesetzt werden (Kerner, 2014, S. 45f.). Von dieser Norm abweichende Sexualitäts-, Lebens- und Identitätsformen werden abgewertet sowie gelehnt und somit heterosexuellen Formen untergeordnet (Herek, 2004, S. 16). Dieses System der Unterdrückung ist derzeit in der gesellschaftlichen Struktur verankert und bildet die Grundlage für eine Aufrechterhaltung der Privilegierung von Heterosexualität sowie der Abwertung oder Ausblendung von abweichenden Sexualitäts- und Identitätsformen (ebd.). Diskriminiert werden somit Menschen, die von einer zweigeschlechtlichen und heterosexuellen Norm abweichen, also LSBTIQ+ (Petersen, Eifler, Höhne, 2019, S. 105).

Weiterhin werden Formen des Sexismus, die mit einer Abwertung von Trans\*-Personen und der Annahme, cisgeschlechtliche Personen seien diesen übergeordnet, einhergehen, als „Cissexismus“ bezeichnet (vgl. Russo, o. J.).

### 3.2 Intersektionalität

Der Begriff „Intersektionalität“ (engl. „intersectionality“) wurde Ende der 1980er-Jahre erstmals von der US-amerikanischen Juristin Kimberlé Crenshaw im Zusammenhang mit der Unsichtbarkeit von Schwarzen Frauen in den Antidiskriminierungsgesetzen verwendet und definiert (Crenshaw, 2019, S. 18). Sie beschreibt damit die Überlappung von mehreren Diskriminierungsmerkmalen und benennt Intersektionalität als Analyseinstrument zum Verständnis der Zusammenhänge zwischen Identität und Macht (ebd., S. 18f.). Crenshaw (ebd., S.19) ergänzt, dass es bei Intersektionalität auch darum geht, diese Zusammenhänge zu erkennen, um zu verstehen, wie Identitätszuschreibungen genutzt werden, um Privilegien und Ausschlüsse zu legitimieren.

Leiprecht (2018, S. 212ff.) erläutert, dass Lebenssituationen sowie Denk- und Handlungsmuster immer von mehreren Kategorien, beispielsweise Geflüchtete\*r und LSBTIQ+, anhand derer unterschieden wird, geprägt sind. Das Konzept Intersektionalität betrachtet somit laut Riegel (2018, S. 222) wie verschiedene Diskriminierungsformen und Unterscheidungspraxen miteinander verbunden sind und zueinander in Beziehung stehen. Diese Betrachtung beschränkt sich hierbei nicht nur auf deren gleichzeitiges Auftreten, sondern nimmt in den Blick, wie Diskriminierungskategorien und -praxen sich gegenseitig bedingen und welche realen Auswirkungen diese für die davon betroffenen Menschen haben (ebd., S. 227f.). Hierfür ist es laut Leiprecht (2017, S. 52f.) wichtig, dass diese Unterscheidungsmechanismen immer im Gesamtzusammenhang der gesellschaftlichen und sozialen Situation wahrgenommen werden. Somit können anhand einer intersektionalen Betrachtung auch die verschiedenen sozialen und gesellschaftlichen Ebenen und die hier bestehenden Machtverhältnisse analysiert werden (Riegel, 2018, S. 228). Folglich kann eine Analyse von gesellschaftlichen Machtpositionen und den damit verbundenen Ausgrenzungsmechanismen und diskriminierenden Kategorien vorgenommen werden (ebd.). Laut Leiprecht (2017, S. 53) bedeutet eine solche intersektionale Analyse auch, dass diese meist statisch dargestellten Kategorien und Unterscheidungsstrukturen als veränderbar und flexibel erkannt und betrachtet werden.

Wie bereits zuvor beschrieben, sind alle sozialen und gesellschaftlichen Bereiche durch mehrdimensionale Unterscheidungsmechanismen und daraus entstehende Machtverhältnisse gekennzeichnet, weshalb auch die Soziale Arbeit hiervon nicht ausgenommen ist (Riegel, 2018, S. 223). Riegel (ebd., S. 224, 226f.) erläutert, dass die Soziale Arbeit in die bestehende gesellschaftliche und soziale Ordnung eingebettet ist. Somit ist auch die sozialarbeiterische Praxis von Machtverhältnissen geprägt,



wodurch auch hier Menschen ausgeschlossen oder privilegiert werden. Aus diesem Grund ist es laut Riegel als Sozialarbeiter\*in wichtig, auch die eigene Praxis intersektional zu analysieren. Nur dann kann die eigene Eingebundenheit in ein System, das von Unterscheidungspraxen und Machtpositionen geprägt ist, erkannt und diesen Verhältnissen entgegengewirkt werden.

### 3.3 Intersektionale Diskriminierungserfahrungen von LSBTIQ+ Geflüchteten

In diesem Kapitel soll der aktuelle Wissenstand über Diskriminierungserfahrungen von LSBTIQ+ Geflüchteten sowie zur Intersektionalität dieser Erfahrungen dargestellt werden. Dabei soll zum einen der wissenschaftliche Erkenntnisstand dargelegt und zum anderen auf Erkenntnisse aus der Praxis eingegangen werden. Aufgrund des begrenzten Rahmens der Arbeit liegt der Fokus hierbei auf Forschungsarbeiten sowie Praxiserfahrungen, die Aussagen zur Situation in Deutschland liefern. Aus diesem Grund soll auch die Forschungsfrage nur in Hinblick auf die Situation in Deutschland betrachtet werden. Dementsprechend werden Erkenntnisse zur Situation von LSBTIQ+ Geflüchteten in anderen Ländern hier nicht berücksichtigt, obwohl Arbeiten hierzu existieren.

Einleitend soll auf die Kritik von Saadat-Lendle und Çetin (2014) zu Forschung, die sich mit queeren Menschen mit Migrationsgeschichte beschäftigt, eingegangen werden. Diese kritisieren, dass Forschung in diesem Feld häufig aus einer *weißen*, eurozentristischen Betrachtungsweise heraus stattfindet. Mit dieser Sichtweise ist laut den Autor\*innen eine bestimmte Vorstellung von Menschen aus anderen Kulturen sowie deren Standpunkt zu Homosexualität und anderen Sexualitäten oder Geschlechtsidentitäten verbunden. Sie beanstanden, dass „[d]ie eurozentristische Wissenschaft (...) sich kaum dafür [interessiert], wie Mehrfachausschlussmechanismen Mehrfachdiskriminierungen (re-)produzieren und wie (...) [queere Menschen mit Migrationsgeschichte] täglich von ihnen betroffen sind“ (ebd., S. 235).

Diese Kritik soll in der vorliegenden Arbeit zum Anlass genommen werden, existierende wissenschaftliche und fachpraktische Erkenntnisse zu LSBTIQ+ Geflüchteten hinsichtlich ihrer Sichtweise kritisch zu betrachten. Auch soll die im Rahmen dieser Arbeit durchgeführten Forschung hinsichtlich des eigenen *weißen* Standpunkts reflektiert werden.

Im Folgenden soll nun ein Überblick über wissenschaftliche Arbeiten, die auf intersektionale Zusammenhänge eingehen, gegeben werden.

Aus einer Analyse der Anhörungs- und Entscheidungspraxis vor dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und dem Gericht von Katharina Hübner (2016, S. 250ff.) geht hervor, dass diese Praxis an westlichen Vorstellungen und Konzepten orientiert ist. Das heißt, die Bewertung der Glaubwürdigkeit der LSBTIQ+ Geflüchteten sowie die darauf basierende Entscheidung über die Aner-

kennung oder Ablehnung eines Schutzstatus hängt davon ab, ob ihre persönliche Geschichte der westlich heteronormativen Konstruktion von nicht-heteronormativen Leben entspricht. Somit wird „Heteronormativität als gesamtgesellschaftliches Machtverhältnis verkannt“ (ebd., S. 258). Die Folge ist laut Hübner (ebd., S. 258, 252ff.) eine fehlende Berücksichtigung von hiervon abweichenden, individuellen Lebens- und Identitätsentwürfen sowie den jeweiligen Lebenssituationen der Menschen. Auch wird nicht betrachtet, inwiefern die jeweiligen Lebenssituationen der Menschen und deren Konzepte von Leben und Identität sich gegenseitig beeinflussen. Hiermit verbunden ist, ihren Erkenntnissen zufolge, auch eine Diskriminierung von bisexuell orientierten Menschen, da deren sexuelle Orientierung nicht anerkannt wird, weil sie außerhalb des westlichen Sexualitätskonzeptes liegt. Auch Transmenschen werden durch die Einordnung in eine Konstruktion aus Zweigeschlechtlichkeit diskriminiert. Nach Hübners Erkenntnissen (ebd., S. 245, 257f.) basiert die Glaubwürdigkeit von LSBTIQ+ Geflüchteten darauf, ob sie in eine konstruierte homogene Gruppe eingeordnet werden können oder nicht. Sie stellt auch fest, dass die Diskriminierung von LSBTIQ+ Geflüchteten in ihren Herkunftsländern verharmlost wird, da sie nur dann als asylrelevant betrachtet wird, wenn eine Verfolgung tatsächlich stattgefunden hat (ebd., S. 256, 258). Die Entscheidungspraxis ist somit als diskriminierend anzusehen, da hierbei von einer westlichen, *weißen* Norm ausgegangen wird (ebd., S. 258). Auch fehlt eine intersektionale Betrachtung der Lebensrealitäten der LSBTIQ+ Geflüchteten bei der Anhörung und der darauf basierenden Entscheidung (ebd., S. 252, 258).

Mit dem Ziel, herauszustellen, wie das Anhörungs- sowie das Asylverfahren insgesamt für LSBTIQ+ Personen gerechter gestaltet werden könnte, wurde von 2016 bis 2020 das vierjährige Forschungsprojekt „SOGICA“<sup>2</sup> durchgeführt (Danisi, Dustin, Nuno & Held, 2021, S. 5, 23). Im Rahmen dieses Projekts wurde erforscht, welche rechtlichen und sozialen Erfahrungen LSBTIQ+ Geflüchtete in Europa machen, wobei der Fokus auf Deutschland, Italien und dem Vereinigten Königreich lag (ebd., S. 23f.). Dabei wurde mit einem intersektionalen Ansatz gearbeitet (ebd., S. 51ff.). Wie auch Hübner kamen Danisi et al. (ebd., S. 422f., 426) zu den Erkenntnissen, dass die Entscheidungen im Rahmen des Asylverfahrens an stereotypen und normierten Vorstellungen orientiert sind, die auf einer westlichen und heteronormativen Sichtweise beruhen. Die Glaubwürdigkeit der LSBTIQ+ Geflüchteten ist somit an Annahmen bezüglich des Geschlechts, Alters, der Sexualität, der Kultur/des Herkunftslands oder auch der Religion gebunden, wodurch die Individualität der Personen und ihrer jeweiligen Bedürfnisse und Erfahrung verkannt werden (ebd., S. 424f.). Durch die Orientierung an westlichen Konstrukten von Geschlecht und Sexualität werden außerdem laut Danisi et al. (ebd., S. 426ff.) Vorstellungen und

---

<sup>2</sup> „SOGICA“ steht für „Sexual Orientation and Gender Identity Claims of Asylum: A European Rights Challenge“ (dt.: „Fluchtgrund Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität: Eine Herausforderung für die Menschenrechte in Europa“). Informationen zu dem Projekt sind auf der folgenden Webseite zu finden: <https://www.sogica.org/de/>

Konzepte, die in anderen Kulturen und Herkunftsländern gelten, ausgeblendet. In der Folge ist es für die geflüchteten LSBTIQ+ Personen schwierig, ihre Identität oder Orientierung für die Anhörenden glaubhaft darzustellen. Im Rahmen der Forschung wurde ebenfalls herausgestellt, dass innerhalb des Asylverfahrens häufig eine Homogenisierung stattfindet, indem stereotypisierte Erfahrungen von schwulen Männern als Maßstab genommen werden (ebd., S. 422f.). Die Folge ist, dass die speziellen Bedürfnisse und Erfahrungen von Personen mit anderen sexuellen Orientierungen oder Geschlechtsidentitäten übersehen werden (ebd.). Danisi et al. (ebd., S. 440) stellen auch dar, dass ein Machtgefälle zwischen den Geflüchteten und den Entscheider\*innen besteht. Dieses besteht zum einen, da die Entscheidenden die Macht haben, über das Schicksal der geflüchteten Menschen zu entscheiden. Zum anderen besteht es auch, weil die Entscheider\*innen entweder keine Fristen haben oder diese ungestraft brechen können, während die Geflüchteten sich an mehrere Fristen und Termine halten müssen, wie beispielsweise Anhörungstermine oder Klagefristen. Eine weitere Erkenntnis der Forschenden war, dass LSBTIQ+ Geflüchtete häufig von Rassismus sowie Homo- und Transfeindlichkeit betroffen sind (ebd., S. 429ff.). Die Diskriminierung geht sowohl von Mitgliedern der Mehrheitsgesellschaft als auch von anderen Asylbewerber\*innen aus und findet sowohl in der Öffentlichkeit als auch im privaten Raum, wie beispielsweise in den Unterkünften statt (ebd.). Zudem erfahren die geflüchteten LSBTIQ+ Personen Ausschlüsse aus der LSBTIQ+ Community, weil sie dort als „Geflüchtete“ stigmatisiert werden (ebd., S. 431f.). Dementsprechend sind LSBTIQ+ Geflüchtete auf mehreren Ebenen von Diskriminierung betroffen und das zum einen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität und zum anderen, weil sie geflüchtet sind (ebd., S. 432f.). Danisi et al. (ebd., S. 432f., 443) stellen heraus, dass diese intersektionalen Zusammenhänge berücksichtigt werden müssen, um die Erfahrungen der Menschen als Ganzes wahrnehmen zu können.

Tschalaer (2020, S. 1268, vgl. 1270ff.) kommt im Rahmen des Forschungsprojekts „Queer Muslim Asylum in Germany“ ebenfalls zur Erkenntnis, dass die Anerkennungspraxis auf westlich geprägten, homo- sowie heteronormativen Vorstellungen von Sexualität, Geschlecht und Geschlechtsidentität basiert. Eine weitere Erkenntnis der Studie ist, dass die Sprachmittler\*innen in der Anhörung der LSBTIQ+ Geflüchteten häufig homofeindlich sind (ebd., S. 1272). Weiterhin sind die anhörenden Personen oft nicht ausreichend für LSBTIQ+ relevante Themen sensibilisiert (ebd.). Dadurch werden indiskrete Fragen gestellt, die in die Privatsphäre der Geflüchteten eingreifen (ebd., S. 1272f.).

Çetin (2014, S. 10) untersuchte in seiner Arbeit anhand von Interviews die Diskriminierungserfahrungen von binationalen schwulen Paaren und wie die Personen diese Erfahrungen wahrnehmen, verarbeiten und damit umgehen. Seine Erkenntnisse hinsichtlich der Partner mit tatsächlicher oder zugeschriebener nicht-deutscher Herkunft waren, dass diese auf mehreren Ebenen von Diskriminierung betroffen sind (vgl. ebd., S. 395ff.). Außerdem findet die Diskriminierung aufgrund von verschiedenen

Unterscheidungsmerkmalen, wie Herkunft, Religionszugehörigkeit, Staatsangehörigkeit, Aussehen und sexueller Orientierung statt (ebd., S. 395f.). Die Unterscheidung basiert auf den Konstruktionen von einem „Wir“ und den davon abgegrenzten „Anderen“ und hat eine ungleiche Ressourcenverteilung sowie den Ausschluss bestimmter Menschen von dieser Verteilung zur Folge (ebd., S. 397f.). Auch stellte Çetin (ebd., S. 398) heraus, dass die einzelnen Personen unterschiedlich von Diskriminierung betroffen sind und sie auch unterschiedlich mit diskriminierenden Erfahrungen umgehen. Bedingt wird sowohl die Betroffenheit als auch der Umgang mit Diskriminierungserfahrungen durch verfügbare Ressourcen und darauf basierende Handlungsmöglichkeiten. Die Verfügbarkeit von Ressourcen ist eine Folge von intersektionaler Diskriminierung, da durch die hiermit verbundenen Unterscheidungen Menschen von der Verteilung von Ressourcen ausgeschlossen werden und die Verteilung generell ungleich ist (ebd., S. 397).

Auch in einer qualitativen Studie von Golembe et al. (2020), in der erforscht werden sollte, wie LSBTIQ+ Geflüchtete Minoritätenstress<sup>3</sup> während der Postmigrationsphase erleben, wurde herausgestellt, dass die Geflüchteten von Mehrfachdiskriminierungen betroffen sind. Nach Angaben der Autor\*innen wurden jedoch hauptsächlich schwule männliche Personen sowie einige Trans\*frauen interviewt, sodass die Erkenntnisse weitestgehend auf Erfahrungen von männlichen Personen beruhen. Innerhalb der Studie wurde herausgestellt, dass die Erfahrungen mit Diskriminierung sowohl im privaten wie auch im öffentlichen Bereich gemacht werden. Auch geht die Diskriminierung von unterschiedlichen Personen aus, beispielsweise von *weißen* Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft, von anderen Geflüchteten oder auch von Personen innerhalb der LSBTIQ+ Community. Die Diskriminierung basiert außerdem auf unterschiedlichen, zugeschriebenen Merkmalen. Diese sind laut den Autor\*innen (ebd.) vor allem die Geschlechtsidentität oder die sexuelle Orientierung, der ethnische Hintergrund oder deren Status als Geflüchtete. Zudem haben manche der Befragten angegeben, dass sich ihre Erfahrungen mit Diskriminierung in Deutschland im Vergleich zu vor der Flucht verschlimmert hätten.

Aus Handreichungen und anderen Veröffentlichungen, die auf Erkenntnissen aus der praktischen Arbeit mit LSBTIQ+ Geflüchteten basieren, wird ebenfalls deutlich, dass die Geflüchteten in unterschiedlichen Kontexten sowie hinsichtlich mehrerer Unterscheidungsmerkmale von Diskriminierung betroffen sind. So wird beispielsweise in einer Handreichung des Arbeiter-Samariter-Bundes (2017, S. 5) auf die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität in den Un-

---

<sup>3</sup> Nach dem Minoritätenstressmodell von Ilan H. Meyer (vgl. 2003, S. 676ff.) sind Personen, die einer stigmatisierten, sozial konstruierten Gruppe angehören, beispielsweise LSBTIQ+ Personen, durch ihre Zugehörigkeit zu einer Minderheit vermehrt von Stress betroffen. Dieser Stress ist eine Folge der erfahrenen Abwertung oder Diskriminierung und Gewalt innerhalb der Gesellschaft. Weiterhin folgt erhöhter Stress aus der Angst vor einer solchen Erfahrung oder durch verinnerlichte negative Einstellungen gegenüber der eigenen sozialen Gruppe.

terkünften hingewiesen, die sowohl von anderen Bewohner\*innen als auch von den Mitarbeitenden ausgehen kann. Die Diskriminierung kann ebenfalls von Dolmetschenden ausgehen (ebd.). In einer weiteren Handreichung erklären auch Beketova et al. (2020, S. 3), dass geflüchtete LSBTIQ+ Personen von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind. Die Autor\*innen erläutern, dass die Geflüchteten sowohl von Rassismus aufgrund der Kategorisierung als „Geflüchtete“ als auch von Diskriminierung aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität betroffen sind (ebd., S. 3). Zudem komme es auch vor, dass sie aufgrund ihres Aussehens, ihres gesundheitlichen Zustands oder einer physischen oder psychischen Behinderung diskriminiert werden (ebd.).

Zusammenfassend lässt sich aus den bisher existierenden wissenschaftlichen und fachpraktischen Erkenntnissen schließen, dass LSBTIQ+ Geflüchtete in unterschiedlichen Kontexten und hinsichtlich mehrerer ihnen zugewiesenen Unterscheidungsmerkmale von Diskriminierung betroffen sind. Die Diskriminierung kann dabei von verschiedenen Personen ausgehen. Es wird also deutlich, dass LSBTIQ+ Geflüchtete als intersektional zu analysierender Diskriminierungserfahrungen machen.

### 3.4 Geschlechterverhältnisse und Geschlechterrollen

Laut Kosnick (2013, S. 161, 164) werden geflüchtete und migrierte Personen, vor allem jene die geographisch gesehen dem Orient zugeordnet werden, zumeist als heterosexuell und homofeindlich imaginiert. LSBTIQ+ Geflüchtete werden in der öffentlichen Wahrnehmung folglich meist ausgeblendet, da sie nicht in das konstruierte Bild passen (ebd., S. 166f.). Wenn sie wahrgenommen werden, so werden sie als „Opfer“ ihres rückständigen Herkunftslandes dargestellt, welche nun in der fortschrittlichen westlichen Welt nach Schutz suchen (ebd.).

Es wird dementsprechend laut Messerschmidt (2018, S. 380) eine fremde und patriarchale Männlichkeit konstruiert und eine damit einhergehende unterdrückte Weiblichkeit. Demgegenüber wird die westliche Welt als fortschrittlich und emanzipiert dargestellt (ebd., S. 380f.). Messerschmidt (ebd.) erläutert, dass diese Konstruktion der Legitimation von Abwehrhaltungen gegenüber geflüchteten oder migrierten Menschen dient. Auch legitimiert sie, so Castro Varela und Mecheril (2016, S. 8), die Ungleichbehandlung dieser und hält Privilegien innerhalb der Mehrheitsgesellschaft aufrecht. Fehlende Gleichberechtigung und Emanzipation sowie auch eine unzureichende Akzeptanz von LSBTIQ+ und alternativen Lebensentwürfen innerhalb der westlichen Welt werden damit ausgeblendet (Messerschmidt, 2018, S. 381). Die rassistische und sexistische Darstellung der als „anders“ konstruierten dient somit der Aufwertung der eigenen Gesellschaft (Lutz, 2020, S. 214).

In der Gesellschaft vorherrschende Zuschreibungen und Vorurteile wie die gerade dargestellten sollten nicht unreflektiert übernommen werden. Gerade in Kontexten der Sozialen Arbeit ist es wichtig,

den Menschen offen zu begegnen, um eine tatsächliche Unterstützung darzustellen (vgl. Huxel, 2019, S. 208).

#### 4. Forschungsdesign

In diesem Kapitel wird das Forschungsdesign beschrieben, anhand welchem die Forschungsfrage „Wie nehmen Beratende als intersektional zu analysierende Diskriminierung von LSBITQ+ Geflüchteten in der Beratung wahr und wie gehen sie damit um?“ untersucht werden soll. Es handelt sich hierbei um eine offene Fragestellung, dementsprechend ist die Ausrichtung der empirischen Untersuchung qualitativ (vgl. Lamnek & Krell, 2016, S. 33f.). Es findet somit keine Überprüfung von zuvor aufgestellten Hypothesen statt, sondern das Ziel ist die Entwicklung von Hypothesen infolge der Forschung (ebd.).

Im Folgenden werden zuerst einmal die Grundaspekte qualitativer Sozialforschung benannt. Daran anschließend werden ethische Aspekte dargelegt, die zur Ausrichtung der Forschung sowie zur Auswahl der interviewten Personen geführt haben. Die Erhebung der Daten wurde anhand von Expert\*innen-Interviews durchgeführt, welche als Methode im Folgenden vorgestellt wird. Daran anschließend wird die Konstruktion des Leitfadens, anhand dessen die Interviews durchgeführt wurden, erläutert. Es folgt die Beschreibung des Samplings sowie eine Darstellung der Durchführung und der Transkription der Interviews. Abschließend wird die qualitative Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode dargestellt und die im Rahmen der Auswertung erfolgte Kategorienbildung beschrieben.

##### 4.1 Grundaspekte qualitativer Forschung

In der Literatur werden verschiedene Verfahren als qualitative Forschungsansätze beschrieben, somit gibt es keine allgemeingültige Definition des qualitativen Vorgehens, sodass diesem eine Vielfalt von Methoden zugeordnet werden kann (Lamnek & Krell, 2016, S. 39). Mayring (2016, S. 19) hat dennoch versucht, die Überschneidungen dieser vielfältigen Ansätze herauszuarbeiten und daraus fünf Grundsätze aufgestellt, die kennzeichnend für ein qualitatives Vorgehen sind.

Der erste dieser Grundsätze ist die *Subjektbezogenheit* (ebd., S. 20f.). Mayring meint hiermit, dass die Forschung an den Menschen orientiert sein sollte, die in Verbindung zum Forschungsinteresse stehen. Das heißt, Erkenntnisse über Subjekte sollten ausgehend von diesen erlangt werden. In dieser Arbeit stehen daher die subjektiven Erfahrungen und Sichtweisen der Berater\*innen im Mittelpunkt, um die relevanten Thematiken in der Beratung von LSBITQ+ Geflüchteten herauszuarbeiten.

Damit die Bedeutung von intersektionaler Diskriminierung in der Beratung von LSBITQ+ Geflüchteten analysiert werden kann, muss zuvor die theoretische Grundlage erfasst und beschrieben werden. Dies stellt ein weiteres Grundprinzip der qualitativen Forschung, die sogenannte *Deskription*, dar

(ebd., S. 21f.). Die theoretischen Vorüberlegungen sollten dabei jedoch vor allem als Orientierung dienen. Veränderungen, Weiterentwicklungen und die Reflexion dieses Vorwissens im Laufe des Forschungsprozesses müssen für die Erkenntnisgewinnung somit möglich sein. (ebd., S. 27f.).

Ein weiteres Prinzip ist die *Interpretation* (ebd., S. 22, 29f.). Hiermit ist gemeint, dass objektive Gegebenheiten von Personen immer subjektiv gedeutet werden. Für die Auswertung bedarf es somit einer Interpretation des Materials. Die Interpretation ist jedoch vom Vorwissen des\*der Forschenden beeinflusst, weshalb dieses Wissen dargestellt und während des Forschungsprozesses weiterentwickelt werden muss. Hierzu wurden im dritten Kapitel dieser Arbeit die theoretischen Erkenntnisse, auf denen die Interpretation der Interviews aufbaut, erläutert.

Weiterhin sollten Forschungen laut dem vierten Grundsatz von Mayring (ebd., S. 22f.) immer in einem *alltäglichen Umfeld* durchgeführt werden, damit sich die Befragten wohlfühlen und natürlich verhalten können. Auch wenn Forschungen die Realität niemals verzerrungsfrei abbilden, soll hierdurch Verzerrungen durch eine künstlich erzeugte Situation entgegengewirkt werden. Um dieses Grundprinzip zu berücksichtigen, wurde in der vorliegenden Arbeit die Wahl des Umfeldes, in dem die Interviews durchgeführt wurden, den interviewten Personen überlassen. Drei von vier entschieden sich für ein face-to-face Interview in den Räumlichkeiten der jeweiligen Einrichtung, während eine Person das Interview per Videoanruf führen wollte und sich hierbei im eigenen Wohnraum befand.

Zuletzt nennt Mayring (ebd., S. 23f.) den *Verallgemeinerungsprozess* als Grundaspekt qualitativer Forschung. Hiermit beschreibt er, dass die Ergebnisse qualitativer Forschungen keine allgemeingültigen und unveränderbaren Gesetzmäßigkeiten darstellen. Dies liegt zum einen daran, dass qualitative Forschungsvorgehen von Subjektivität geprägt sind und sie zum anderen niemals mit repräsentativen Stichproben durchgeführt werden können, da es solche nicht gibt. Die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf andere Situationen muss somit immer argumentiert und begründet werden. Diese Argumentation und Begründung erfolgt in dieser Arbeit im Rahmen der Diskussion und Interpretation in Kapitel sechs.

## 4.2 Ethische Aspekte

In diesem Kapitel soll erläutert werden, welche ethischen Aspekte hinsichtlich des Forschungsvorgehens in dieser Arbeit betrachtet wurden. Es soll dargestellt werden, weshalb sich gegen Interviews mit LSBTIQ+ Geflüchteten entschieden wurde.

Das Forschungsinteresse, welches mit der bereits benannten Forschungsfrage deutlich wird, liegt auf den intersektionalen Diskriminierungserfahrungen von LSBTIQ+ Geflüchteten. Aus diesem Grund war

es der Autorin ein Anliegen, auch genau diese Menschen diesbezüglich zu interviewen. Ihr war es wichtig, die betroffenen Menschen selbst zu Wort kommen zu lassen und ihnen damit eine Stimme zu geben. Dies geschieht oft nicht, da häufig über marginalisierte Personen gesprochen wird, statt mit diesen zu sprechen. Dem wollte sie entgegenwirken.

Nach Rücksprache mit der Erstleserin wurde diese Entscheidung aufgrund des Risikos der Retraumatisierung jedoch revidiert. Zum einen erfordert es Vertrauen, um über sensible Themen und traumatische Erlebnisse sprechen zu können. Zum anderen müssen auf Seiten der interviewenden Personen vor allem hinsichtlich des Umgangs mit Traumata ausreichend Kenntnisse sowie ein hoher Grad an Sensibilisierung vorhanden sein, um angemessene Fragen stellen zu können.

Daher wurde entschieden, stattdessen Beratende zu interviewen, die in Beratungsstellen für LSBTIQ+ Geflüchtete arbeiten. Es wurde angenommen, dass diese über den Kontakt mit den Geflüchteten und deren Erzählungen ein umfassendes Wissen über die Lebensrealitäten der LSBTIQ+ Geflüchteten haben. Damit die Beratenden nicht über die geflüchteten LSBTIQ+ Personen befragt werden, wurde die Forschungsfrage so umformuliert, dass der Fokus auf die Erfahrungen und Wahrnehmungen der Beratenden gelegt wurde.

### 4.3 Erhebungsmethode

Wie im vorherigen Kapitel erläutert, wurden für die Forschung Berater\*innen für LSBTIQ+ Geflüchtete interviewt werden. Das Interesse war auf deren spezifisches Wissen aus der Praxis und ihre Erfahrungen mit LSBTIQ+ Geflüchteten gerichtet. Aufgrund dieses Wissens und des Einflusses, den dieses auf die Unterstützung der geflüchteten LSBTIQ+ Personen hat, wurden die Beratenden nach der Definition von Bogner Littig & Menz (vgl. 2014, S. 11, 13f.) als Expert\*innen angesehen. Folglich wurden zur Datenerhebung Expert\*innen-Interviews als Methode gewählt. Laut Bogner et al. (ebd., S. 1) ist die Anwendung dieser Interviewform in der Forschungspraxis anerkannt und sehr bedeutsam.

Bei der Interviewform handelt es sich um leitfadenbasierte Interviews, wobei der Leitfaden zum einen zur Strukturierung vor sowie zum anderen zur Orientierung während des Interviews dient (ebd., S. 27f.). Laut Helfferich (2011, S. 179) sind leitfadengestützte Interviews geeignet, um das subjektive und alltägliche Wissen der Befragten möglichst offen und umfassend zu erfassen und dabei gleichzeitig eine thematische Lenkung im Sinne des Forschungsinteresses zu ermöglichen. Damit in dieser Arbeit ein möglichst vielfältiges Wissen der Beratenden erhoben und dabei trotzdem der inhaltliche Fokus auf die Forschungsfrage gelegt werden konnten, wurden somit leitfadenbasierte Expert\*innen-Interviews geführt. Der Leitfaden sowie dessen Erstellung wird im folgenden Kapitel erläutert.



#### 4.4 Interviewleitfaden

Die Konzeption des Leitfadens erfolgte orientiert an dem von Helfferich (2019, S. 670) formulierten Prinzip „so offen wie möglich, so strukturiert wie nötig“. Der Leitfaden sollte somit vor allem eine vorbereitende Funktion erfüllen, um die Interviews auf der Basis von Vorwissen inhaltlich vorzustrukturieren (Bogner et al., 2014, S. 27f.). Daher wurde der Leitfaden basierend auf der in Kapitel drei dargestellten theoretischen Grundlage erstellt.

Bei der Erstellung des Leitfadens wurde nach dem von Helfferich (vgl. 2011, S. 182ff.) dargestellten „SPSS-Prinzip“ vorgegangen. Das heißt, es wurden Fragen *gesammelt*, die dann *geprüft* und *sortiert* sowie schlussendlich unter Erzählaufforderungen *subsumiert* wurden. Aus diesem Prozess wurde der in Anhang 1.2 zu findende Leitfaden erstellt. Dieser ist in sechs thematische Abschnitte eingeteilt (Teil 1-6), denen jeweils eine Leitfrage zugeordnet ist. Mit den Leitfragen sollten die Interviewten zum Erzählen angeregt werden. In der zweiten Spalte des Leitfadens sind Stichpunkte notiert, anhand derer überprüft werden konnte, ob die für das Forschungsinteresse relevanten Aspekte von den interviewten Personen benannt wurden. War dies nicht der Fall, konnten die in der dritten Spalte formulierten Nachfragen gestellt werden. Die in der vierten Spalte notierten Fragen dienen der Aufrechterhaltung des Erzählflusses.

In der Interviewsituation wurde der Leitfaden zur Orientierung genutzt, um den Fokus auf die forschungsrelevanten Themen nicht zu verlieren. Von den konkreten Formulierungen der Fragen sowie der Reihenfolge, in der diese gestellt wurden, konnte abgewichen werden (ebd., S. 28f.). Auch konnten zusätzliche Fragen gestellt werden, die nicht im Leitfaden notiert waren (ebd.). Durch dieses Vorgehen sollte die notwendige Offenheit im Forschungsprozess gewahrt werden. Zudem sollten hierdurch auch über den Leitfaden hinausgehende Informationen aufgenommen werden (Helfferich, 2011, S. 180).

#### 4.5 Sampling

Laut Bogner et al. (2014, S. 34ff.) wird die zielgerichtete Auswahl der Personen, die interviewt werden sollen, als Sampling bezeichnet. Diese Auswahl bezieht sich bei Expert\*innen-Interviews gezielt auf Personen, die relevante Aussagen zur Forschungsfrage oder den Forschungsfragen liefern können. Für die Auswahl der Expert\*innen wird zuerst einmal mittels Literaturanalyse, beispielsweise durch Austausch mit Personen aus dem Praxisfeld, ermittelt, wer als Expert\*innen bezogen auf das jeweilige Forschungsinteresse in Frage kommt. Die Auswahl erfordert dementsprechend eine sorgfältige Auseinandersetzung mit dem Forschungsfeld.

Expert\*innen sollen hier nach Przyborski und Wohlrab-Sahr (2021, S. 155) als Personen verstanden werden, die aus der Praxis oder der Erfahrung über Spezialwissen verfügen, das für das Forschungsinter-

teresse relevant ist. Dieses Wissen geht immer auch mit einer gewissen Subjektivität und einer damit verbundenen Deutungsmacht einher. Bogner et al. (2014, S. 35) sind der Ansicht, dass es sich bei dem Status als Expert\*in um eine Zuschreibung der Forschenden handelt. Diese Zuschreibung beruht somit auf dem jeweiligen Interesse der Forschung sowie der Auswahl des Forschungsfeldes.

In der vorliegenden Arbeit liegt der Fokus auf der Sicht von Beratenden für LSBTIQ+ Geflüchtete. Als Expert\*innen werden somit Personen betrachtet, die in Beratungsstellen arbeiten, welche explizit LSBTIQ+ Geflüchtete als Zielgruppe ansprechen. In Abgrenzung dazu wird Beratenden, die in allgemeinen Migrationsberatungsstellen, Beratungsstellen für LSBTIQ+ Personen oder ähnlichen Beratungsstellen tätig sind, hinsichtlich des Forschungsinteresses in dieser Arbeit kein Expert\*innen-Status zugesprochen.

Der Zugang zum Feld war der Autorin durch das Anerkennungspraktikum im Rahmen des Bachelorstudiums möglich. Dieses machte sie in einer Beratungsstelle für schwule und bisexuelle Menschen mit Flucht- oder Migrationsgeschichte. Über die Teilnahme an Vernetzungstreffen während des Praktikums sowie über Vorschläge des Anleiters konnte der Kontakt zu den Berater\*innen hergestellt werden. Es wurden vier Beratende aus vier unterschiedlichen Arbeitsstellen gewählt, um möglichst vielfältige Sichtweisen zu berücksichtigen. Alle Stellen befanden sich jedoch im Bundesland Nordrhein-Westfalen (folgend NRW). Davon ist Beratung bei drei der vier Interviewten der Arbeitsschwerpunkt und das Angebot ist eher auf eine langfristige Beratung ausgelegt (vgl. B1, Z. 280ff., B3, Z. 11, B4, Z. 106ff.). Bei einer der interviewten Personen finden hingegen nur Kurzberatungen statt und die LSBTIQ+ Geflüchteten werden dann an andere Stellen weiterverwiesen (vgl. B2, Z. 208ff.). Bei dieser Person liegt der Arbeitsfokus auf Lobby- und Vernetzungsarbeit (B2, Z. 27f.). Diese umfasst die Vernetzung zwischen LSBTIQ+ Geflüchteten und den jeweiligen Angeboten. Weiterhin gehören zur Arbeit der Person Schulungen, Weiterbildungen und die Sensibilisierung von Fachkräften und Stellen, die mit den LBSTIQ+ Geflüchteten arbeiten oder in Kontakt kommen (B2, Z. 66ff.).

Die vier befragten Personen waren zwischen 30 und 55 Jahren alt und arbeiteten seit vier Monaten bis sieben Jahren in ihrer jetzigen Arbeitsstelle. Alle hatten jedoch auch zuvor schon in irgendeiner Form Berührungspunkte mit den Themenfeldern „Flucht und Migration“ und „LSBTIQ+“. Diese hatten sie durch vorherige berufliche Erfahrungen, durch aktivistisches Engagement oder auch durch eigene Betroffenheit. Alle Interviewpartner\*innen gaben an, selbst LSBTIQ+ zu sein (B1, Z. 372ff., B2, Z. 329f., B3, Z. 409f., B4, Z. 27). Drei von ihnen bezeichneten sich selbst als *weiß*, während nur eine Person angab, selbst migriert zu sein (B1, Z. 196f., B2, Z. 268f., B3, Z. 414, B4, Z. 27). Somit muss beachtet werden, dass die in dieser Arbeit dargestellten Ergebnisse auf einer mehrheitlich *weißen* Sichtweise basieren.

## 4.6 Durchführung und Transkription

Die Durchführung der Datenerhebung fand, wie zuvor beschrieben, in Form von Interviews statt. Drei dieser Interviews wurden face-to-face durchgeführt. Eins fand als Videoanruf statt, da dies für die interviewte Person aus zeitlichen und organisatorischen Gründen passender war. Die face-to-face Interviews fanden jeweils in den Arbeitsstellen der Beratenden statt. Die Durchführung konnte in allen Fällen in einer ruhigen und ungestörten Atmosphäre stattfinden. Die einzige auffällige Störung war der kurzzeitige Abbruch der Videoübertragung der Interviewerin während des online durchgeführten Interviews (vgl. B4, Z. 285f., 311ff.). Der Redefluss der interviewten Person wurde hierdurch jedoch nicht gravierend beeinträchtigt.

Die Durchführung der Interviews fand im Zeitraum vom 01.10.2021 bis zum 11.10.2021 statt. Die durchschnittliche Interviewdauer betrug eine Stunde, elf Minuten und 15 Sekunden.

**Tabelle 1: Dauer der Interviewgespräche**

Interviewpartner*in	Gesprächsdauer
B1	1:08:50
B2	1:13:00
B3	1:02:50
B4	1:21:02

Quelle: Eigene Darstellung.

Alle vier Interviews wurden mit Einverständnis der Interviewten als Audioaufnahmen aufgezeichnet, um die anschließende Auswertung zu erleichtern und hierbei alle relevanten Informationen berücksichtigen zu können (vgl. Kuckartz, 2018, S. 163).

Für die Auswertung der Interviews wurden diese anhand der zuvor festgelegten Transkriptionsregeln transkribiert. Diese sind in Anhang 2 aufgeführt. Sie wurden in Anlehnung an Kuckartz (2018, S. 167f.) und Fuß & Karbach (2019, S. 64ff.) erstellt. Da bei der Interviewauswertung die inhaltliche Ebene des Gesagten den Interessensschwerpunkt darstellt, wurden zustimmende Lautäußerungen der Interviewerin, wie „mhh“, sowie Auffälligkeiten im Sprechen der Personen, wie beispielsweise sehr lautes Sprechen oder besonders betonte Worte, nicht gekennzeichnet (vgl. Fuß & Karbach, 2019, S. 61). Zur Verbesserung der Lesbarkeit wurde zudem eine leichte sprachliche Glättung vorgenommen (ebd., S. 65).

## 4.7 Auswertungsmethode

Die Auswertung der Interviews erfolgte anhand der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (vgl. 2018, S. 97ff.). Bei dieser Methode wird das gesamte Datenmaterial sys-

tematisch in seinem Inhalt reduziert und strukturiert (ebd., S. 26, 52). Dies erfolgt anhand von Kategorien, welche zentral für die Auswertung sind (ebd., S. 26, 52, 101). Kategorien sind Begriffe, denen nach einer festgelegten Definition Textstellen zugeordnet werden (ebd., S. 37).

Kuckartz (vgl. ebd., S. 100ff.) erläutert den Ablauf der Inhaltsanalyse in sieben Phasen, die nachfolgend dargestellt und erläutert werden sollen.

Den ersten Schritt stellt bei der Inhaltsanalyse die Arbeit am Text dar (ebd., S. 101). Im Rahmen dieser wurden in der vorliegenden Arbeit die Interviewtranskripte aufmerksam gelesen und wichtige Aussagen markiert sowie mit Anmerkungen versehen. Außerdem wurden Memos erstellt, in denen erste Ideen für die Auswertung sowie Auffälligkeiten notiert wurden.

In der zweiten Phase werden erste Kategorien entwickelt (ebd., S. 101f.). Diese Kategorienentwicklung kann sowohl deduktiv, das heißt aus dem theoretischen Vorwissen und der Forschungsfrage oder induktiv, also aus den Interviewtexten erfolgen (ebd., S. 102, vgl. 64ff., 70ff.). Ausführlicher wird auf die Bildung der Kategorien im folgenden Kapitel eingegangen. Anhand dieser Kategorien sollte ein Teil des Materials probeweise codiert werden, bevor in der dritten Phase der erste eigentliche Codierprozess durchgeführt wird (ebd., S. 102).

Beim ersten Codierprozess werden alle Interviewtranskripte von Anfang bis Ende durchgearbeitet und die Aussagen den Kategorien zugeordnet (ebd., S. 102ff.). Die Länge des codierten Textabschnitts ist so zu wählen, dass dieser auch unabhängig vom gesamten Interviewtext verständlich ist (ebd., S. 104). Die Länge dieser so genannten Codiereinheiten kann somit variieren (ebd.). Außerdem kann eine Textstelle bei Bedarf auch mehr als einer Kategorie zugeordnet werden (ebd., S. 103). Textabschnitte, die keine Relevanz für das Forschungsinteresse haben, werden nicht codiert (ebd., S. 102). In der vorliegenden Arbeit wurde der Codierprozess mithilfe der Auswertungssoftware MAXQDA durchgeführt.

In der vierten Phase werden die Aussagen aus den Interviews, die mit derselben Kategorie codiert wurden, zusammengestellt (ebd., S. 106).

Daran anschließend werden in Phase fünf induktive Subkategorien zu den bereits bestehenden Kategorien gebildet (ebd., S. 106). Die Kategorien werden dementsprechend weiter ausdifferenziert (ebd.). Dabei sollte die Anzahl der Subkategorien so gering wie möglich gehalten werden, um Fehler beim Codieren aufgrund unpräziser Definitionen zu vermeiden (ebd., S. 108). Weiterhin können in dieser Phase auch neue Hauptkategorien induktiv gebildet werden (vgl., ebd., S. 90ff., 181).

Im sechsten Schritt wird ein zweiter Codierprozess durchgeführt (ebd., S. 110). Hierbei wird erneut systematisch das gesamte Material durchgearbeitet (ebd.). Dabei werden die Textpassagen, die zu-

vor in den Hauptkategorien einsortiert wurden, nun den in Schritt fünf gebildeten Subkategorien zugeordnet (ebd.).

Abschließend wird in der siebten Phase das in den vorangegangenen Phasen reduzierte und anhand der Kategorien inhaltlich strukturierte Material analysiert (ebd., S. 117f.). Auch findet in dieser Phase die Vorbereitung der Präsentation der Ergebnisse statt (ebd.).

#### 4.8 Kategorienbildung

Wie im vorherigen Kapitel beschrieben, basiert die Auswertung anhand der qualitativen Inhaltsanalyse auf Kategorien (ebd., S. 51). In diesem Kapitel soll nun dargestellt werden, wie und welche Kategorien in dieser Arbeit gebildet wurden. Ebenfalls soll die Erstellung des Kategoriensystems erläutert werden.

In der vorliegenden Arbeit wurde eine deduktiv-induktive Kategorienbildung vorgenommen (ebd., S. 95f.). Dementsprechend wurden zuerst Kategorien aus dem theoretischen Wissen (deduktiv) und anschließend aus dem Material, also aus den Interviewtexten, (induktiv) gebildet (ebd.). Hierbei wird zwischen weiter und enger gefassten Kategorien, den Haupt- oder Ober- und Sub- oder Unterkategorien unterschieden (ebd., S. 38). Einer übergeordneten Hauptkategorie können mehrere spezifische Subkategorien untergeordnet sein (ebd.).

Damit eine exakte Zuordnung von Textstellen zu Kategorien möglich ist, müssen die Kategorien definiert werden (ebd., S. 66f). Hierfür wird schriftlich beschrieben, nach welchen Inhalten und Kriterien die Kategorie codiert werden soll (ebd.). Die Definitionen sollten möglichst präzise formuliert sein, damit die Kategorien beim Codieren klar voneinander unterschieden werden können (ebd., S. 67). Zur Veranschaulichung wird jeder Definition ein Ankerbeispiel hinzugefügt (ebd., S. 86). Dabei handelt es sich um ein Zitat aus den Interviewtexten, welches die Merkmale der Kategorie beispielhaft darstellt (ebd.).

Anhand aller entwickelten Kategorien und deren zugehörigen Definitionen wurde ein Kategoriensystem erstellt (ebd., S. 38). In dieser Arbeit wurde mit einem hierarchischen Kategoriensystem gearbeitet (ebd.), welches in Anhang 4 zu finden ist. Die Kategorien wurden somit nach Ober- und Unterkategorien geordnet (ebd.).

Es wurden in dieser Arbeit acht Hauptkategorien gebildet, denen, bis auf der Kategorie fünf (Intersektionalität), jeweils Unterkategorien zugeordnet wurden (s. Anhang 4). Die Bildung der Hauptkategorien drei (Beratung), vier (Diskriminierung), fünf (Intersektionalität), sechs (Beratende) und sieben (Klient\*innen) erfolgte deduktiv und war orientiert an den Themen des Leitfadens sowie der theoretischen Grundlage dieser Arbeit. Die Kategorien eins (Arbeitsfeld), zwei (Angebot) und acht (Situation

in Deutschland) wurden hingegen als von den Interviewten benannte Themen wahrgenommen und daher im Laufe der Auswertung induktiv gebildet. Die Entwicklung der Subkategorien erfolgte hauptsächlich induktiv. Nur die Unterkategorien Rassismus (UK 4.1) und Heterosexismus (UK 4.2) sowie Themen/Bedarfe (UK 3.1) wurden deduktiv gebildet.

## 5. Forschungsergebnisse

Im Folgenden werden die aus den Interviews gewonnenen Ergebnisse dargestellt. Die Darstellung erfolgt anhand der gebildeten Kategorien (siehe Anhang 4), wobei die den Unterkategorien zugeordneten Aussagen in den zugehörigen Hauptkategorien zusammengefasst werden. Die Ergebnisse umfassen zunächst generelle Erkenntnisse zum Arbeitsfeld LSBTIQ+ Geflüchtete. Danach wird dargestellt, in welchen Angeboten die interviewten Personen arbeiten. Nachfolgend wird auf die Erkenntnisse zur Beratung innerhalb dieses Angebots eingegangen. Aufbauend auf die Aussagen der Befragten zu den Themen, die diese in der Beratung wahrnehmen, werden die Ergebnisse zu Diskriminierung und Intersektionalität in Bezug auf geflüchtete LSBTIQ+ Personen dargestellt. Daran anschließend werden die Kenntnisse der Interviewten und ihr Umgang mit den Anliegen der Geflüchteten abgebildet. Es folgen die Ergebnisse dazu, wer die Klient\*innen sind, die das Angebot tatsächlich aufsuchen. Abschließend wird darauf eingegangen, wie die Beratenden die Situation der LSBTIQ+ Geflüchteten in Deutschland wahrnehmen.

### 5.1 Arbeitsfeld

In den Interviews wurde deutlich, dass sich das Arbeitsfeld, welches sich mit LSBTIQ+ Geflüchteten beschäftigt, vor allem in den letzten Jahren weiterentwickelt hat. Dies liegt laut den Interviewten unter anderem daran, dass Wanderungs- und Fluchtbewegungen von Menschen nach Europa seit 2014 zugenommen haben, sodass vor allem 2015 viele Menschen nach Deutschland gekommen sind. (B1, Z. 56ff., B2, Z. 33). Beratende 2 stellte dar, dass angenommen werde, *„dass zwischen acht und 15 Prozent aller Geflüchteten LSBTI sind“* (B2, Z. 499f.). Deutschlandweit würden für LSBTIQ+ Geflüchtete *„an die 100 Anlaufstellen [existieren], die die unterschiedlichsten Sachen machen. (...) [Unter anderem] Lobbyarbeit, Gesundheitsberatung, (...) [a]ber auch psychosoziale Beratung (...)“* (B2, Z. 211ff.). In allen Interviews wurde deutlich, dass die Stellen gut vernetzt sind, da alle Beratenden davon sprachen, die Klient\*innen bei Bedarf an andere Stellen zu verweisen (B1, Z. 230ff., B2, Z. 518f., B3, Z. 128ff., B4, Z. 96f.). Eine der interviewten Personen stellte jedoch fest, dass es an Stellen für die psychologische oder psychiatrische Betreuung mangle (B2, Z. 191ff.). Sie betonte, *„wir haben schon gar keine Psychologen oder Psychiater, die nochmal in ihrer Landessprache sprechen“* (ebd., S. 191f.).

## 5.2 Angebot

Bei allen interviewten Personen umfasst das Angebot neben der Beratung für LSBTIQ+ Geflüchtete auch Schulungen oder Weiterbildung für andere Personen, die mit den Geflüchteten arbeiten (B1, Z. 135ff, B2, Z. 66ff., B3, Z. 11ff., B4, Z. 17ff.). Während drei der vier Arbeitsstellen der Befragten jedoch hauptsächlich auf Beratung ausgerichtet sind, stellen Schulungen bei der befragten Person 2 einen großen Teil der Arbeit dar (B2, Z. 66f.). Die Arbeit von Beraterin 2 besteht, im Vergleich zu der der anderen Beratenden, hauptsächlich in „Lobby- und Vernetzungsarbeit“ (B2, Z. 27f.).

In allen Interviews wurde der Bedarf für spezifische Angebote für LSBTIQ+ Geflüchtete deutlich, da alle Beratenden von einem besonderen Schutzbedarf dieser Geflüchteten sprachen (B1, Z. 222ff., B2, Z. 501f., B3, Z. 61ff., B4, Z. 48ff.). Die Beratende 1 merkte hierzu auch an, dass dieser Schutz in den allgemeinen Angeboten nicht gewährleistet sei (B1, Z. 222f.). Für die Arbeit mit LSBTIQ+ Geflüchteten ist daher spezifisches Wissen über und eine Sensibilisierung für deren Bedarfe notwendig (B2, Z. 69ff.). Besonders die Beratenden 3 und 4 betonten, dass eine spezifische und bedarfsorientierte Beratung vor allem dann möglich ist, „wenn wir Expert\*innen werden in den Anliegen“ (B4, Z. 114).

Neben Beratung wird in der Arbeitsstelle einer interviewten Person auch ein wöchentliches Gruppentreffen angeboten (B1, Z. 99f.). Die Beratende 1 stellte dar, dass durch dieses Treffen der Zugang zur Beratung für die Geflüchteten erleichtert werde (ebd., Z. 169ff.). Das Gruppentreffen stelle einen Schutzraum dar, in welchem die geflüchteten LSBTIQ+ Personen ihre Identität oder Orientierung nicht verstecken müssten und ein Gefühl von Gemeinschaft erfahren (ebd., Z. 242ff.). Zur Veranschaulichung erklärte die Beratende 1; „Und manche Menschen sagen, ich habe nur einmal in der Woche wirklich das Gefühl frei zu sein, und zwar dann, wenn ich hier bin“ (ebd., S. 258f.).

## 5.3 Beratung

Wie schon im Kapitel 4.5 erwähnt, stellt Beratung bei drei der vier Interviewten den Arbeitsschwerpunkt dar. Die Beratenden bieten psychosoziale Beratung an (B1, Z. 382ff., B3, Z. 110f., B4, Z. 14). Die Beratenden 1 und 3 erklärten jedoch, dass die psychosoziale Beratung teilweise nicht den Bedarfen der Klient\*innen entspreche (B1, Z. 350ff., B3, Z. 117f.). Das liege zum einen daran, „dass denen [den LSBTIQ+ Geflüchteten] das Konzept in der Form nicht vertraut ist“ (B1, Z. 352f.) und zum anderen auch daran, dass aufgrund der Lebensumstände praktische Unterstützung ein höheres Bedürfnis darstelle (B3, Z. 122ff.). Daher findet klassische psychosoziale Beratung bei der Befragten 1 weniger statt (B1, Z. 355f.). Stattdessen ist die Beratung an die Bedarfe der Klient\*innen angepasst und umfasst beispielweise auch Mediation in Konflikten, die zum Beispiel während des Gruppenangebots auftreten (B1, 398ff.). Bei Beraterin 2 beschränkt sich das Angebot hingegen auf Kurzberatungen und

fungiert als Vermittlungsstelle (B2, Z. 208ff.). Laut ihr stellt das Projekt daher eine „*Erstanlaufstelle für viele Geflüchtete*“ dar (B2, Z. 267).

Unabhängig von der Form der Beratung wurde in allen Interviews die Wichtigkeit der sprachlichen Anpassung innerhalb dieser deutlich. Alle Befragten berichteten, bei Bedarf Sprachmittler\*innen einzusetzen sowie teilweise Kolleg\*innen mit unterschiedlichen Sprachkompetenzen zu haben (B1, 140ff., B2, Z. 28f., B3, Z. 76f., B4, Z. 91ff.). Auch Informationsmaterial in unterschiedlichen Sprachen ist relevant, um den Zugang zu Unterstützungsmöglichkeiten und Wissen zu gewährleisten (B2, Z. 199ff., B3, Z. 223ff.). Weiterhin ist es hilfreich, das Material auch in Audio- oder Videodateien zur Verfügung zu stellen, um es beispielweise auch für Personen zugänglich zu machen, die nicht lesen können (B2, Z. 338ff.).

Die hohe Relevanz von Sprache im Rahmen der Beratung ist zum einen auf das Verständnis zurückzuführen, denn *„es gibt einfach (...) sehr viele schwierige Begrifflichkeiten, die jetzt mit einem A1- oder A2-Sprachniveau nicht unbedingt so übergebracht werden können, wie es (...) auf der Muttersprache oder auf der Erstsprache eben weitergegeben werden kann“* (B3, 101ff.). Zum anderen ist sprachliche Anpassung relevant, *„[d]amit (...) [die Klient\*innen] sich wohlfühlen und sich auch gut ausdrücken können. Damit sie sich gut (...) auf die Beratung einlassen können“* (B4, Z. 92f.).

Neben der Sprache und dem Informationsmaterial als erleichternde Zugänge zur Beratung nannte der Beratende 4 ebenfalls Peer-Beratung (B4, Z. 436ff.). Er äußerte; *„Also der Ansatz der Peer-Beratung ist aus meiner Sicht sinnvoll in der Schaffung von Vertrauen und überhaupt Zugang“* (ebd., Z. 443f.). Er ergänzte jedoch auch, dass dies nicht von allen Klient\*innen bevorzugt würde und von manchen auch nicht gewünscht sei (ebd., Z. 450ff.). Aufgrund der unterschiedlichen Präferenzen ist es daher gut, wenn für die Klient\*innen eine Auswahl möglich ist (ebd., Z. 459ff.).

Bezüglich der Themen und Bedarfe, die innerhalb der Beratungen behandelt werden, wurde von allen Befragten betont, dass das Asylverfahren und die damit verbundenen Thematiken besonders präsent seien (B2, Z. 376ff.). Dazu gehören laut den Beratenden Fragen, Ängste und Unsicherheiten bezüglich des Asylverfahrens und der Anhörung sowie der mit dem Verfahren verbundenen unsicheren Lebenssituation (B1, Z. 147ff., B4, Z. 97ff.). Weiterhin brauchen die Klient\*innen auch Unterstützung bei Anträgen oder Schreiben von Behörden, beispielsweise bezüglich Geldleistungen (B2, Z. 246ff.). Der Beratende 4 erklärte hinsichtlich der besonderen Präsenz dieser Thematiken; *„Das ist eine besondere Lebensphase mit viel Druck, mit viel Stress. Frustration. Leid. Unsicherheit“* (B4, Z. 98f.). Hiermit verbunden ist laut dem Beratenden 3 auch, dass andere Themen oder Bedarfe vermehrt erst dann angesprochen werden, wenn diese spezielle Phase im Leben sich verbessert hat oder vorbei ist (B3, Z. 122ff.). Dies veranschaulichte die Beratende 1 folgendermaßen; *„[W]enn ich angekommen bin*



*und das Gefühl habe, sicher zu sein, wenn mein Asylverfahren gut gelaufen ist, wenn ich vielleicht hier schon eine Niederlassungserlaubnis habe, dann richten sich die Aufmerksamkeit und die Bedarfe einfach in wirklich so ein gesetzteres Leben“ (B1, Z. 324ff.).* Die Beratenden 1 und 2 betonten auch, dass eine Vorbereitung auf die Anhörung wichtig ist, damit die Klient\*innen wissen, wie das Asylverfahren abläuft und was von ihnen erwartet wird (B1, Z. 158ff., B2, Z. 236ff.). Alle Interviewten betonten jedoch, dass die Beratung bezüglich des Asylverfahrens insoweit begrenzt ist, dass im Rahmen der Angebote keine Rechts- oder Asylverfahrensberatung möglich ist und hierfür weiterverwiesen wird (B1, Z. 179f., B4, Z. 96ff.).

Als weiterer Themenblock wurde von allen Beratenden das Leben in Deutschland genannt. Die Klient\*innen haben diesbezüglich viele Fragen dazu, wie sie als LSBTIQ+ Person in Deutschland leben können (B4, Z. 146ff.). Unter anderem sind dies Fragen zur rechtlichen Situation von LSBTIQ+ Personen in Deutschland, dazu wie Kontakte zu anderen LSBTIQ+ Personen geknüpft werden können oder welche Orte es für LSBTIQ+ gibt (B1, Z. 318ff., B4, Z. 146ff.). Auch spielt hierbei laut den Beratenden die sexuelle Gesundheit eine Rolle, beispielsweise der Schutz vor HIV oder anderen sexuell übertragbaren Krankheiten (B3, Z. 71ff.). Bei dem Beratenden 3 ist diese Thematik besonders relevant, da ein Schwerpunkt in dessen Arbeitsstelle HIV- und STI-Beratung ist (ebd., Z. 140f.).

Weiterhin wurde Einsamkeit als Thema benannt. Die Beratende 2 stellte dar, dass das Gefühl der Einsamkeit bei den LSBTIQ+ Geflüchteten durch die Corona-Pandemie verstärkt worden und auch mit der dezentralen Unterbringung dieser verbunden sei (B2, Z. 379ff.). Die Geflüchteten fühlen sich somit auch einsam, da sie meist in ländlichen Regionen untergebracht sind. Der Zugang zu Beratungs- oder Unterstützungsangeboten sowie auch Bars oder Clubs für LSBTIQ+ Personen, die zumeist in den Städten angesiedelt sind, ist hierdurch erschwert (ebd., Z. 349ff., B3, Z. 50ff.).

Zuletzt wurden auch die Themen Diskriminierung und Gewalt benannt. Der Beratende 4 stellte hierzu dar; *„Also es ist öfter so, dass die Klient\*innen selber von Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen erzählen. Bewusst oder unbewusst, um diese Geschichten zusammen zu verarbeiten“ (B4, Z. 166f.).* Die Beratende 1 beschrieb auch, dass Diskriminierungen nicht nur von den Klient\*innen, sondern auch von den Mitarbeitenden angesprochen würden, wenn beispielsweise im Gruppenangebot eine rassistische Äußerung auffalle (B1, Z. 413ff.). Sie begründete dies folgendermaßen; *„Weil wir versuchen wollen, auch ein diskriminierungsfrei-, -armer Raum, also frei ist halt schwierig, (...) aber diskriminierungsarmer Raum zu sein“ (ebd., Z. 405ff.).*

Die Beratenden schilderten jedoch auch Grenzen der Beratung. Eine solche zeigt sich beispielsweise dann, wenn die geflüchtete LSBTIQ+ Person sich aufgrund ihrer psychischen Lage nicht auf die Beratung einlassen kann oder will (ebd., Z. 487ff., B2, Z. 418ff.). Generell wurde auch deutlich, dass die

Unterstützung durch bürokratische Abläufe und andere un- oder schwerveränderbare äußere Umstände erschwert wird (B1, Z. 500ff., B2, Z. 248ff.). Der Beratende 4 sagte hierzu beispielsweise; *„Wenn Menschen sagen, ‚ich kann keine Wohnung finden‘. Ja klar. Ich weiß. Also außer, dass es (...) ein großes Problem mit dem Wohnungsmarkt in Deutschland gibt, ist es schwer eine Wohnung zu finden. Dann noch mit Mehrfachmarginalisierung an eine Wohnung zu kommen ist noch deutlich schwieriger. Und (...) ich habe da selber ein Gefühl von Ohnmacht. Ich kann da nicht, nichts tun. Außer die Person zu unterstützen in ihrer emotionale[n] Auseinandersetzung mit der Situation“* (B4, Z. 291ff.).

Es wurde jedoch in den Interviews auch deutlich, dass ein Empowerment der LSBTIQ+ Geflüchteten durch die Beratung und Unterstützung angestrebt wird. So ist das Ziel, *„die Selbstbestimmung und die Selbstverantwortung“* zu vermitteln (B4, Z. 241). Die Beratung sei somit ein Erfolg, *„wenn ich (...) [den Menschen] wirklich geholfen habe, weiter auf dem Weg zu gehen, den sie gehen wollten“* (B1, Z. 454f.). Die Beratende 2 berichtete außerdem von organisierten Veranstaltungen, bei denen die geflüchteten Menschen in den direkten Austausch mit Entscheider\*innen des BAMF und Richter\*innen oder mit Gewaltschutzbeauftragten in den Unterkünften gehen konnten (B2, Z. 274ff., 294ff.).

#### 5.4 Diskriminierung

In den Interviews wurde deutlich, dass die Beratenden Diskriminierung als ein Thema in der Beratung wahrnehmen. Dies wurde auch im Kapitel zuvor hinsichtlich der Beratungsthemen bereits erwähnt. Der Beratende 4 stellte hierzu dar, dass LSBTIQ+ Geflüchtete *„(...) unter eine[r] besondere[n] Form von Diskriminierung und Gewalt [leiden]“* (B4, Z. 51f.).

Die Interviewten wiesen auf die Erfahrungen im Herkunftsland hin, wo die Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität diskriminiert oder verfolgt wurden (B1, Z. 469f.). Es wurde von den Beratenden benannt, dass unter anderem als Folge dieser Erfahrungen eine Angst vor Diskriminierung oder Gewalt auf Seiten der Klient\*innen wahrgenommen oder auch von diesen angesprochen wird (B2, Z. 399ff, B3, Z. 173ff.). Aus dieser Angst sind Personen den Beratenden zufolge teilweise nicht geoutet und versuchen, ihre Identität oder Orientierung vor anderen geheim zu halten (B3, Z. 166ff., 173ff.). Der Beratende 4 sagte, dass dies bei Trans\*- oder Inter\*-Personen schwieriger sei als bei Personen mit nicht-heterosexuellen Orientierungen, da ihre Identität häufig äußerlich ersichtlich sei (B4, Z. 67ff.). Laut der Beratenden 2 trage auch Unwissenheit über die rechtliche Lage in Deutschland dazu bei, dass LSBTIQ+ Geflüchtete ihre Identität oder Orientierung auch hier weiterhin verstecken würden (B2, Z. 327ff.). Sie verdeutlichte dies mit der Aussage; *„Wissen übrigens ganz viele Geflüchtete nicht, dass wir [LSBTIQ+ Personen] eigentlich geschützt sind vom Gesetz her“* (ebd., Z. 329f.).

Bezüglich der Erfahrungen in Deutschland wurden von den Beratenden vor allem Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität sowie rassistische Diskriminierungen wahrgenommen. Diese finden auf institutioneller, struktureller und individueller Ebene statt.

Es wurde deutlich, dass die Klient\*innen in unterschiedlichen Kontexten Erfahrungen mit Rassismus machen. Zum einen nahmen die Beratenden rassistische Diskriminierungen von Seiten der Gesellschaft wahr, wie Beratende 2 beispielhaft darstellte; *„Ja, die lassen schon durchblicken, wenn man dann mit denen länger chattet, gerade bei WhatsApp, wie abweisend die Gesellschaft hier ist und was - ja, durch Alltagsrassismus - dass die einfach auch Probleme haben, wie andere Migranten hier auch“* (B2, Z. 595ff.). Zum anderen wurde die Präsenz von Rassismus in der LSBTIQ+ Community wahrgenommen; *„Also die LSBTIQ-Szene (...) oder die (...) LSBTIQ-Räume sind öfter sehr weiß, sehr deutsch. (...) Und anhand dessen gibt es auch dann Diskriminierung, Ablehnung, ‚sexual racism‘, nennt sich das jetzt“* (B4, Z. 517ff.). Weiterhin kommt es auch in Behörden oder anderen Einrichtungen vor, *„[d]ass Menschen so ausgegrenzt werden, dass sie nicht in der Disco reinkommen oder solche Sachen. (...) Oder halt beim Arzt oder, ja, ganz viele andere Sachen“* (B1, Z. 444f.).

Die interviewten Personen beschrieben, dass die LSBTIQ+ Geflüchteten zudem vor allem in den Unterbringungseinrichtungen häufig von Heterosexismus betroffen sind (B4, Z. 50ff., 66ff.). Die Diskriminierung geht dort sowohl von Seiten anderer Asylbewerber\*innen, als auch von dem Sicherheitspersonal oder anderen Mitarbeitenden aus (B2, Z. 119f., 453). Die Beratende 2 beschrieb in diesem Zusammenhang zwei Situationen, in denen es zu einer Täter-Opfer-Umkehr gekommen sei. Dementsprechend sei die diskriminierte Person anstelle, im ersten Fall, der Sozialarbeitenden oder, im zweiten Fall, des Sicherheitspersonals bestraft oder beschuldigt worden (ebd., Z. 426ff., 489ff.). Die Beratenden 2 und 4 verwiesen hier vor allem auf die Sanitarräume, in denen häufig Gewalt und Diskriminierung stattfindet, da es dort zumeist Gemeinschaftsduschen gebe (ebd., Z. 466f., B4, Z. 305ff.). Dies ist laut dem Beratenden 4 vor allem für inter\*- und trans\*geschlechtliche Personen problematisch, da diese dort ihre Identität nicht verstecken könnten (B4, Z. 70ff.). Er erklärte hierzu; *„[N]atürlich haben wir alle Körpervorstellungen, so cis-normative Vorstellungen von Körpern. Und, ah, die Person hat Bart, dann muss er auch einen Penis haben“* (ebd., Z. 306ff.). Wenn somit eine Person von diesen Normvorstellungen abweiche, sei die Folge meist Diskriminierung oder Gewalt (ebd., Z. 322f.).

Ebenfalls kommt es während der Anhörung zu heterosexistischen Aussagen oder Handlungen beispielsweise durch Übersetzungen oder Bemerkungen der Sprachmittler\*innen (B3, Z. 249ff.). *„Und teilweise ist es aber auch so, dass [im Rahmen des Asylprozesses] auch noch in einem sehr binären Modell gedacht wird. Also es gibt Heterosexualität und Homosexualität, aber Bisexualität gibt es beispielsweise dann nicht. Also ein Mann, der mit einer Frau Kinder gezeugt hat, aber eigentlich bisexuell*

*ist, dem wird unterstellt, dass seine Bisexualität nicht existieren würde (...). Also er hatte ja Sex mit Frauen“ (ebd., Z. 233ff.). Weiterhin erklärt die Beratende 1, dass LSBTIQ+ Feindlichkeit auch innerhalb der Gesellschaft immer noch sehr präsent sei (B1, Z. 203f., 621f.).*

Laut den Beratenden 2 und 4 werden durch Diskriminierungserfahrungen auch diskriminierende Handlungen gegenüber anderen erzeugt (B2, Z. 600f.). Hierzu erläuterte der Beratende 4; *„Das ist leider (...) diese[r] Teufelskreis. Wenn ich Diskriminierung und Gewalt erlebe, werde ich auch öfter zu eine[r] Person, die Gewalt und Diskriminierung übt“ (B4, Z. 527f.).*

In allen Interviews kamen neben der Thematisierung von Diskriminierung auch Maßnahmen, um dieser entgegenzuwirken zur Sprache. So wird von den Beratenden beispielsweise auf diskriminierende Handlungen oder Aussagen aufmerksam gemacht, wenn diese bemerkt werden, um der Diskriminierung klar entgegenzutreten (B1, Z. 413ff., B2, Z. 430f.). Die Beratenden benannten als Maßnahmen außerdem Schulungen oder Informationsmaterialien zur Aufklärung und Sensibilisierung von Menschen, die mit LSBTIQ+ Geflüchteten arbeiten (B1., 129f., B2, Z. 624ff.). Weiterhin waren die Interviewten der Meinung, dass zur Verringerung von Diskriminierung die Situation in den Unterkünften verbessert werden sollte. Die Beratende 2 nannte hierzu folgende Maßnahmen; *„(...) keine Überbelegungen mit Sechsbettzimmern oder so. Jeder sollte sein eigenes Zimmer haben. Eigene Duschen am besten. (...) Eine klare Haltung zu Gewaltschutz, ein vernünftiges [Gewaltschutz-]Konzept. Eine Hierarchie, wer benachrichtigt wen wann, wie geht man vor, wenn das und das passiert ist. Einfach auch diese Person zu schützen und auch ihr das Gefühl zu geben, du bist hier nicht allein“ (B2, Z. 465ff.).* Alle Befragten betonten zudem auch die Bedeutung der Reflexion und Selbstreflexion hinsichtlich Diskriminierungen sowie eigener Vorurteile und Privilegien (B3, Z. 407ff.). Die Beratende 1 schilderte auch die Nutzung eigener Privilegien zur Unterstützung der LSBTIQ+ Geflüchteten; *„Und da sehe ich mich als Ally und versuche meine White-Power sozusagen dafür zu nutzen, um das auch wirklich auf den Weg zu bringen, was teilweise über den strukturellen Rassismus nicht möglich ist“ (B1, Z. 196ff.).*

## 5.5 Intersektionalität

Anhand der im vorherigen Kapitel dargestellten Diskriminierung, von der LSBTIQ+ Geflüchtete den Erkenntnissen der Interviews zufolge betroffen sind, wird deutlich, dass diese auf mehreren Ebenen und aufgrund von mehreren Unterscheidungskategorien stattfindet. Sie sind sowohl innerhalb der Gesellschaft und ausgehend von Einzelpersonen sowie auch in Behörden und anderen Institutionen von Diskriminierung betroffen. In den Interviews wurde vor allem die Kategorisierung als „Geflüchtete“ und als „LSBTIQ+ Personen“ benannt. Zusammenfassend erklärte der Beratende 4; *„Das sind im Grunde genommen alle[s] Geschichten von Mehrfachmarginalisierung. In ihrer Intersektionalität. Zum*

*Beispiel wenn du „Ausländer“ (...) hier bist und dann noch trans oder schwul oder lesbisch“ (B4, Z. 167ff.).*

## 5.6 Beratende

Die Beratenden benannten zum Teil unterschiedliche Voraussetzungen, die sie erfüllen mussten, um in ihrer jetzigen Arbeitsstelle zu arbeiten. In den Interviews wurde deutlich, dass bei keiner Stelle explizit ein Abschluss in Sozialarbeit oder -pädagogik verlangt wurde (B2, Z. 52f.). Bei den Beratenden 1 und 3 war es dennoch insoweit begrenzt, dass ein Abschluss in Sozialer Arbeit oder eine vergleichbare Qualifikation erwartet wurde (B1, Z. 587ff., B3, Z. 348f.). Auch müssen die Beratenden laut ihren Angaben keine speziellen Schulungen oder Fortbildungen besuchen (B3, Z. 365ff., B4, Z. 385ff.). Die Beratenden 1 und 3 gaben jedoch an, dass dies trotzdem gewünscht sei und die Angebote auch wahrgenommen würden (B1, Z. 592ff., B3, Z. 365ff.). Die befragte Person 2, deren Arbeit zu einem Großteil aus Schulungen und Weiterbildung besteht, sagte hierzu auch, dass sie es als sinnvoll erachten würde, *„[d]ass diese Schulungen verpflichtend sind für alle, die mit LSBTI arbeiten“* (B2, Z. 569).

Generell ist es für die Beratungstätigkeit wichtig, Wissen über LSBTIQ+ Geflüchtete und deren Lebenssituationen sowie Bedarfe zu haben (B2, Z. 558ff., B4, Z. 383f.). Wie bereits dargestellt ist außerdem eine Reflexion eigener Vorurteile und Vorstellung sowie der eigenen sozialen Position und Privilegien sehr relevant (B3, Z. 407ff.).

Nach Meinung der Beratenden ist es für die Arbeit mit LSBTIQ+ Geflüchteten ebenfalls wichtig, die eigenen Kompetenzgrenzen zu kennen und diese auch den Ratsuchenden gegenüber offen kommunizieren zu können (B4, Z. 299f.). Alle Interviewpartner\*innen erklärten, dass sie die Klient\*innen dementsprechend an andere Fachstellen weiterleiten würden, wenn sie nicht weiterhelfen könnten (B3, Z. 334ff.). Die Beratende 1 stellt des Weiteren die Wichtigkeit von Selbstreflexion dar; *„Weil ich bin das Mittel innerhalb des Settings. Ich bin das Werkzeug. Und so ein Werkzeug muss gewartet werden. Und ein Computer gibt eine Fehlermeldung. Und ich kann die Fehlermeldung bei mir nur finden, wenn ich mich selbst reflektiere“* (B1, Z. 566ff.). Es ist laut den Interviewten zudem wichtig, sich von den Schicksalen und Situationen der Klient\*innen abgrenzen zu können und *„eine professionelle Distanz“* zu wahren (ebd., Z. 522ff.). Zur Verarbeitung und Reflexion der Beratungsgespräche verwiesen die Beratenden auf die Super- sowie Intervisionen, in denen Fälle aufgearbeitet und Rat von Kolleg\*innen erlangt werden kann (B4, Z. 281ff.).

Alle Befragten machten in den Interviews deutlich, dass sie durch ihre Arbeit auch neue Erkenntnisse gewinnen und von den Klient\*innen lernen (B4, Z. 481ff.). Dabei wurde besonders die Reflexion über Diskriminierung und die damit verbundenen Denkmuster deutlich (B3, Z. 452ff.). Hiermit geht auch das Hinterfragen von Vorurteilen oder Normvorstellungen einher, die die Beratenden bei sich selbst

feststellen (B2, Z. 454f., B3, Z. 461ff.). Weiterhin wurde hiermit verbunden auch die Reflexion eigener Privilegien und der eigenen sozialen Position von einer der interviewten Personen benannt (B1, 612f.). Die Beratenden 1 und 4 beschrieben zudem auch, dass die Klient\*innen über bewundernswerte Ressourcen und Resilienzen verfügen würden (B4, Z. 471ff.); *„[I]ch lerne, dass sehr viele Menschen, die zu uns kommen, unglaubliche Ressourcen und Resilienzen mit sich bringen. Weil mit den Geschichten zu überleben und hier ein Teil der Gesellschaft zu werden, ist unglaublich beeindruckend! Und die Stärke der Menschen zu sehen und den Wunsch zu leben und frei zu sein. [D]as habe ich hier gelernt und das erfüllt mich immer wieder mit Freude und auch Energie für die Arbeit“* (B1, Z. 613ff.).

## 5.7 Klient\*innen

Die Klient\*innen, die die Angebote aufsuchen, sind aus unterschiedlichen Ländern geflohen (B1, Z. 68ff.) und das *„nicht nur wegen Krieg und Hunger (...), [sondern] auch, weil sie LSBTI sind. Die haben also noch einmal erhöhte Fluchtgründe“* (B2, Z. 501f.). Die Beratende 1 schilderte; *„Also ich würde jetzt sagen, dass es 85-90 Prozent männlich gelesene Menschen sind, die zu uns ins Angebot kommen“* (B1, Z. 67f.). Sie nahm an, dass der Grund dafür sei, dass mehr männlich gelesene Personen fliehen würden und dass es für weiblich gelesene Personen erhöhte Zugangsschwierigkeiten gebe, die in diesem Kapitel noch genauer erläutert werden (ebd., Z. 78ff., 93ff.). Bei der interviewten Person 4 sehe es hingegen so aus, dass *„so 50 Prozent von den Anfragen bei mir in der Beratung (...) von trans-Menschen [kommen]“* (B4, Z. 409f.) und dass *„gerade jetzt in den letzten Jahren, die Anfragen von trans- und inter-Menschen (...) sehr stark [wachsen]“* (ebd., Z. 402f.). Auch die Beratende 2 bekräftigte; *„[E]s sind sehr viele Geflüchtete, die Trans sind. Auch immer mehr Transmänner zum Beispiel. Oder die sagen, ich bin non-binary. Was noch immer, also das nimmt stark zu“* (B2, Z. 201ff.).

Zudem wurde auch von allen Beratenden geschildert, dass Angst und Scham bei den LSBTIQ+ Geflüchteten präsenste Gefühle sind (B2, Z. 399ff., 474f.). Dies ist laut den Interviewten vor allem mit vorherigen Erfahrungen bezüglich ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität verbunden und hat häufig zur Folge, dass die Menschen in der Öffentlichkeit oder zumindest in den Unterbringungseinrichtungen aus Angst vor Diskriminierung oder Gewalt nicht geoutet sind (B4, Z. 455ff., B3, Z. 173ff.). Daher muss auch in der Beratung sensibel vorgegangen werden und Vertrauen aufgebaut werden, was an der folgenden Aussage deutlich wird; *„Wir schreiben die halt an, ‚ihr könnt uns vertrauen, wir geben die Daten nicht weiter‘. Das ist für die auch sehr wichtig, weil die einfach schlechte Erfahrungen gemacht haben in der Vergangenheit auch durch Zwangsoouting zum Beispiel“* (B2, Z. 219ff.).

Weiterhin nahmen alle Interviewten wahr, dass die Klient\*innen zumeist traumatisiert seien (B2, Z. 128f.). Der Beratende 4 sagte hierzu auch; *„Ich behaupte, dass die Flucht an sich ist eine traumatische*

*Erfahrung*“ (B4, Z. 55f.). Teilweise sei es den LSBTIQ+ Geflüchteten daher auch nur begrenzt möglich, sich auf die Beratung einzulassen (B1, 487ff.). Den Erkenntnissen einer interviewten Person zufolge seien die Menschen infolge des Lock-Downs in den Unterkünften während der Coronapandemie zudem auch verstärkt retraumatisiert worden (B2, Z. 111ff.). Beratende 2 erklärte, dass ihre Kolleg\*in und sie aus diesem Grund eine Ausbildung zu Trauma-Berater\*innen begonnen hätten und nun auch Sonderschulungen zum Thema Trauma anbieten würden (ebd., Z. 125ff.).

Deutlich wurde auch, dass die Klient\*innen je nach sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität mit unterschiedlichen Herausforderungen zu tun haben. Für Trans\*- und Inter\*-Personen sei es beispielsweise oft schwieriger, ihre Identität zu verbergen, wie schon in Kapitel 5.4 erwähnt (B4, Z. 67f., 324). Der Beratende 4 ergänzte hierzu; *„[E]s gibt auch weniger Toleranz, weniger Akzeptanz trans-Menschen und inter-Menschen gegenüber als Schwulen und Lesben gegenüber. Aus meiner Sicht. Zumindest (...) in Deutschland und in den Unterkünften für Geflüchtete ist das so der Fall“* (ebd., Z. 325ff.). Auch sei *„das Konzept von trans zu sein (...) noch stärker unverständlich als schwul oder lesbisch zu sein (...) für die meisten“* (ebd., Z. 347f.). Deshalb müssten diese ihre Identität im Alltag wie auch im Asylverfahren immer wieder erklären (B3, Z. 281ff.). Weiterhin gebe es auch für lesbische Geflüchtete spezielle Herausforderungen. Diese hätten laut einer Interviewpartnerin vor der Flucht häufig nicht die Chance gehabt, ihre Orientierung auszuleben, da sie *„sehr häufig - also das ist die Erfahrung, die mir wiedergegeben wurde – zwangsverheiratet [worden] und haben dann Familie und Kinder“* (B1, Z. 93ff.). Aus diesem Grund sei es für lesbische Frauen auch schwieriger, in Deutschland Angebote oder Beratung für LSBTIQ+ Geflüchtete wahrzunehmen (ebd., Z. 97ff.). Diese Schwierigkeit ergebe sich zum einen aus zeitlichen Gründen, zum anderen aber auch, weil sie sich dafür gegebenenfalls erst aus ihrer Zwangsehe sowie aus einer eventuell bestehenden Community in der Unterkunft lösen müssten (ebd., Z. 99ff., 104ff.). Die Beratende 1 erklärte, dass daher mehr männlich gelesene Personen bei ihr die Beratung aufsuchen würden und die Frauen, die in die Beratung kämen, zumeist alleinstehend seien (ebd., Z. 67f., 112). Ergänzend seien laut der interviewten Person 3 weiblich gelesene Personen auf der Flucht häufig von Gewalt und Missbrauch betroffen (B3, 391ff.).

## 5.8 Situation in Deutschland

Als Menschen, die nach Deutschland geflüchtet sind, haben LSBTIQ+ Geflüchtete den Wahrnehmungen der Beratenden zufolge viel Kontakt zu Behörden und sind mit dem bürokratischen System in diesem Land konfrontiert (B1, Z. 186f., B2, Z. 246ff.). Anträge oder Bescheide, beispielsweise für Arbeitslosengeld, seien dabei zumeist in *„[einem] ganz schlimme[n] Beamt\*innendeutsch“* verfasst, welches für die geflüchteten Personen, aber auch für viele Menschen der Mehrheitsgesellschaft, schwer verständlich sei (B1, Z. 174ff.). Die Beratenden nehmen war, dass dies für die geflüchteten

LSBTIQ+ Personen eine zusätzliche Belastung darstelle und dazu führe, dass sie „[w]irklich überfordert (...) [sind] mit dem System hier, mit dem Recht“ (B2, Z. 245ff., 404f.).

Die Beratende 1 beschreibt, dass die LSBTIQ+ Geflüchteten bei ihrer Ankunft in Deutschland zuerst in Erstaufnahmeeinrichtungen und dann in kommunalen Unterbringungseinrichtungen leben würden (B1, Z. 130ff.). In den Interviews wurde deutlich, dass diese Einrichtungen meist eher ländlich und dezentral gelegen sind, wodurch der Kontakt zu anderen LSBTIQ+ Personen und der Community sowie auch der Zugang zu Hilfsangeboten erschwert ist (B2, Z. 349ff., B3, Z. 34ff.). Auch kritisierten die Beratenden die Verhältnisse in den Unterkünften; *„Die Standards (...) in den Unterkünften sind so niedrig, dass natürlich der Staat nur das billigste vom billigem nimmt. (...) Und auch der Schlüssel. Es gibt Unterkünfte, die haben 150 Einwohner auf einen Sozialarbeiter. (...) Also wir reden hier von einem permanenten Dauerzustand des Rumknapsens, der Unterversorgung und eigentlich ist das System scheiße, die Leute müssen eigentlich in Einzelwohnungen. Alle!“* (B2, Z. 458ff.). Durch die Unterbringung gemeinsam mit anderen Geflüchteten in Mehrbettzimmern fehlt es an Schutzraum für die LSBTIQ+ Personen und es kommt teilweise zu ungewollten Outings sowie zu Gewalt und Diskriminierung (B2, Z. 280ff., 436ff.). Der Beratende 4 sagte hierzu; *„Da gibt es auch viel Gewalt in der architektonische Formen“* (B4, Z. 69). Diese Gewalt entstehe beispielsweise durch das räumliche Zusammenleben von Menschen aus verschiedenen Ländern und mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen oder durch gemeinsamen Duschen (ebd., Z. 52ff, 70ff.). Da Schutz bei der Unterbringung Geflüchteter rechtlich auf Länder- und nicht auf Bundesebene geregelt wird, gebe es auch nicht in jeder Unterkunft ein Schutzkonzept (B2, Z. 151ff.). Die Beratende 2 beschrieb zudem, dass die Menschen teils sehr lange in den Einrichtungen leben müssten, da *„[d]as Land Deutschland (...) leider vor einem Jahr das Gesetz geändert [hat], dass die Leute jetzt bis zu 18 Monaten in Ankerzentren oder EAs rumhängen. Die können keine Sprachkurse besuchen, die bekommen nichts, die sind zum Rumhängen verdammt“* (ebd., Z. 176ff.). *„Das nimmt denen einfach von ihren Lebensbiographien und nimmt auch Mut“* (ebd., Z. 580f.).

Abgesehen von der Unterbringung ist auch das Asylverfahren für die geflüchteten LSBTIQ+ Personen oft entmutigend sowie mit viel Stress und Unsicherheit verbunden (B4, Z. 98f.). Der Beratende 4 erläuterte hierzu; *„Du bist die ganze Zeit unter Druck. Du musst irgendwie nachweisen, was du bist, wer du bist, deine Identität wird infrage gestellt“* (ebd., Z. 65f.). Zudem sind die Anhörer\*innen den Beratenden zufolge oft nicht genug sensibilisiert, sodass teilweise unangebrachte Fragen gestellt werden (B3, Z. 283ff.). Fehlende Sensibilisierung sei ebenfalls bei den dolmetschenden Personen zu erkennen, die in den Übersetzungen falsche oder beleidigende Begriffe verwenden würden oder selbst LSBTIQ+ feindliche Einstellungen hätten (B1, Z. 209ff., B3, Z. 243ff.). Ein weiteres Problem sehen die Beratenden darin, dass die Personen ihre Fluchtgeschichte chronologisch und detailreich darstellen



müssten (B1, Z. 152ff., B2, Z. 346ff.). Dies sei aufgrund der Traumatisierung und der Vorerfahrungen der LSBTIQ+ Geflüchteten für diese oft schwierig (B1, Z. 148ff., 162f., B2, Z. 399ff.).

Zudem wird im Asylverfahren laut den Beratenden von einer westlichen und teils binären Sichtweise ausgegangen (B1, Z. 154ff., B3, 233ff.). Dabei würden westliche und *weiße* Konstruktionen und Begrifflichkeiten von sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität als Maßstab genommen und somit andere Konzepte oder Begriffe, die in anderen Kulturen gelten, ausgeblendet (B3, Z. 293ff.). Zur Verwendung des Akronymes LSBTIQ+ führte die Beratende 1 aus; *„[Trans\*, lesbisch, schwul, inter\*, bi und so weiter] sind Begriffe aus der westlichen Welt, die wir geprägt haben, die wir mit Inhalt gefüllt haben, die andere Menschen teilweise gar nicht haben“* (B1, Z. 91f.).

Die Beratenden nahmen wahr, dass LSBTIQ+ Geflüchtete zudem sowohl in der Allgemeinbevölkerung als auch im Hilfesystem noch zu wenig sichtbar sind und das Wissen über die Bedarfe dieser Menschen oft unzureichend ist (B3, 96ff.). Die Beratende 2 berichtete dazu aus ihrer praktischen Erfahrung; *„Und dann, wenn wir in den Schulungen fragen, mit wieviel Geflüchteten hattet denn ihr wohl schon Kontakt. Dann antworten wirklich 40 Prozent, ‚ne, wir hatten noch nie was mit LSBTI Geflüchteten zu tun gehabt‘. Wir gehen davon aus, dass zwischen acht und 15 Prozent aller Geflüchteten LSBTI sind!“* (B2, Z. 497ff.). Es sei deshalb notwendig, dass Menschen, die mit geflüchteten LSBTIQ+ Personen arbeiten, für deren Bedarfe sensibilisiert würden, um die LSBTIQ+ Geflüchteten auch besser identifizieren zu können (ebd., Z. 69ff., 625ff.). Um dies zu erreichen, war die Beratende 2 der Meinungen, dass die Teilnahme an Schulungen verpflichtend sein sollte (ebd., Z. 569).

Allgemein wurde in den Interviews deutlich, dass die LSBTIQ+ Geflüchteten auch in Deutschland noch von Diskriminierung betroffen sind (B2, Z. 595ff.). Die Beratende 1 äußerte diesbezüglich am Ende des Interviews, dass sie sich wünschen würde, *„dass wir in Deutschland weniger LSBTIQ-Feindlichkeit hätten (...). Sodass die Menschen, die fliehen, vor Ausgrenzung, Tod und Folter, dass die hier nicht wieder auf Ausgrenzung stoßen würden. (...) [D]ie Ausgrenzung der Mehrheitsgesellschaft, da würde ich mir wirklich wünschen, wenn wir dahin kommen würden, für alle Menschen, die nicht der Mehrheitsgesellschaft entsprechen, dass wir das nicht mehr hätten“* (B1, Z. 621ff.).

## 6. Diskussion und Interpretation

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse in Bezug auf die Forschungsfrage *„Wie nehmen Beratende als intersektional zu analysierende Diskriminierung von LSBTIQ+ Geflüchteten in der Beratung wahr und wie gehen sie damit um?“* diskutiert sowie unter Einbezug des theoretischen Teils dieser Arbeit interpretiert. Dabei soll die Frage in zwei Schritten betrachtet werden. Zuerst wird auf die Wahrnehmungen der Beratenden eingegangen. Anschließend wird dargestellt, wie die Beratenden mit diesen Wahrnehmungen umgehen und welche Konsequenzen sie daraus für die Beratung ziehen.

## 6.1 Wahrnehmungen der Beratenden

Wie in Kapitel 3.3 dargestellt, wird aus den bisherigen Forschungserkenntnissen deutlich, dass LSBTIQ+ Geflüchtete von als intersektional zu analysierender Diskriminierung betroffen sind (vgl. Kapitel 3.3). Dies deckt sich mit den praktischen Erfahrungen aus der Beratung, die die interviewten Personen schilderten.

Der Wahrnehmung der Beratenden zufolge waren LSBTIQ+ Geflüchtete aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität in ihren Herkunftsländern von Diskriminierung und Gewalt betroffen, weshalb sie aus diesen Ländern geflohen sind (B1, Z. 469f., B2, Z. 501f.). Die fehlende Anerkennung von Rechten für LSBTIQ+ Personen und die damit einhergehende Diskriminierung wird in der weltweiten Studie von ILGA World deutlich (Mendos et al., 2020, S. 113ff., 331). Die Beratenden nehmen wahr, dass die geflüchteten LSBTIQ+ Personen infolge dieser Erfahrungen auch nach ihrer Ankunft in Deutschland häufig Angst haben, diskriminiert zu werden oder Gewalt zu erfahren (B3, Z. 173ff.). Als Folge dieser Angst sind die Geflüchteten auch hier teilweise nicht geoutet und verstecken ihre Identität oder Orientierung weiterhin. Dies ist auch damit verbunden, dass ihnen oft nicht bewusst ist, dass LSBTIQ+ Personen in Deutschland rechtlich vor Diskriminierung und Verfolgung geschützt sind (B2, Z. 327ff.). Auch Wiegand (2019, S. 156) stellt basierend auf Erfahrungen aus der praktischen Arbeit dar, dass die geflüchteten LSBTIQ+ Personen aus Angst vor negativen Folgen ihre Identität oder Sexualität häufig auch in Deutschland nicht offen leben. Laut ihr\*ihm ist dies neben der fehlenden Rechtskenntnis vor allem in der Tatsache begründet, dass die Personen auch in Deutschland von Diskriminierung und Gewalt betroffen sind.

Die Beratenden nehmen ebenfalls wahr, dass die LSBTIQ+ Geflüchteten auch in Deutschland noch Erfahrungen mit Diskriminierung und Gewalt machen. Diskriminiert und benachteiligt werden diese laut Wiegand (ebd.) da sie LSBTIQ+ sind und aufgrund ihrer nicht-deutschen Herkunft. Sie sind daher von intersektionaler Diskriminierung betroffen (ebd.). Dies stimmt auch mit der Wahrnehmung der Interviewten überein. Diese schilderten, dass die geflüchteten LSBTIQ+ Personen in mehrfacher Weise marginalisiert werden und als intersektional zu analysierende Diskriminierungserfahrungen in Deutschland machen (B4, Z. 167ff.). Sie stellten dabei fest, dass die LSBTIQ+ Geflüchteten vor allem von den Diskriminierungsformen Heterosexismus, Cissexismus sowie Rassismus betroffen sind. Die Geflüchteten erfahren dementsprechend zum einen Diskriminierungen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität, da abwertende Einstellungen gegenüber LSBTIQ+ Personen auch innerhalb der deutschen Gesellschaft noch sehr präsent sind (B1, Z. 203f.). Zum anderen werden sie aufgrund der Kategorisierung als „Flüchtling“ oder „Ausländer“ diskriminiert (B2, Z. 595ff., B4, Z. 169f.).

Vor allem das Asylverfahren und die damit zusammenhängenden Thematiken, wie die Anhörung oder der unsichere Status in Deutschland, sind in der Beratung sehr präsent. Dies ist darin begründet, dass das Verfahren laut den Beratenden mit vielen Herausforderungen und Unsicherheit verbunden ist und die Lebenssituationen der LSBTIQ+ Geflüchteten prägt (B3, Z. 122ff., B4, Z. 97ff.). Die Erkenntnisse des Forschungsprojekts SOGICA bestätigen, dass die langen Wartezeiten bis zur Entscheidung über den Asylantrag mit Gefühlen der Ohnmacht und Handlungsunfähigkeit auf Seiten der geflüchteten LSBTIQ+ Personen verbunden sind (Danisi et al., 2021, S. 438). Die Beratenden beschrieben infolge ihrer Wahrnehmungen auch, dass das Asylverfahren und die damit verbundene Anhörungspraxis an einer westlichen und *weißen* Sichtweise orientiert ist (B1, Z. 154ff.). Das Akronym LSBTIQ+ sowie die damit umfassten sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten sind Konstruktionen und beschreiben westliche Annahmen über deren Bedeutung und wie sie gelebt werden (B3, Z. 293ff.). Dass in anderen Ländern und Kulturkreisen andere Bezeichnungen und Vorstellungen existieren, wird hierbei nicht betrachtet (ebd., Z. 301ff.). Mueller (2014, S. 27f.) und Sauer (2018) beschreiben, wie in Kapitel 2.1 dargestellt, ebenfalls, dass das Akronym westlich definiert ist und andere Selbstbezeichnungen sowie deren Vielfalt hiermit nicht umfasst werden. Die Glaubwürdigkeit der Darstellungen der geflüchteten Personen wird somit laut den Beratenden daran gemessen, inwieweit diese einer westlichen Normvorstellung von Orientierungen und Identitäten sowie Lebensformen entsprechen. Zudem wird häufig in einem binären System gedacht, sodass unter anderem bisexuellen Personen ihre Orientierung aberkannt wird (ebd., Z. 233ff.). Wie in Kapitel 3.3 dargestellt, geht dies auch aus einer Analyse der Anhörungs- und Entscheidungspraxis von Hübner (2016, S. 258, 252ff.) sowie aus dem Forschungsprojekt SOGICA (Danisi et al., 2021, S. 422ff., 426ff.) hervor. Diese stellen infolge ihrer wissenschaftlichen Erkenntnisse dar, dass die Glaubwürdigkeitsprüfung im Rahmen des Asylverfahrens auf einer westlichen und heteronormativen Sichtweise beruht (Hübner, 2016, S. 258, Danisi et al., 2021, S. 424f.). Die Anhörungs- und Entscheidungspraxis kann somit nach der in Kapitel 3.1 dargestellten Definition als diskriminierend bezeichnet werden, da sie an einer unhinterfragten westlichen und *weißen* Norm sowie einer heteronormativen Sichtweise orientiert ist. Abweichende Vorstellungen, die beispielsweise in den Herkunftsländern der LSBTIQ+ Geflüchteten gelten, werden dieser folglich untergeordnet beziehungsweise nicht bedacht.

Die Beratenden beschreiben weiterhin, dass Anhörende und Entscheidende oft nicht ausreichend für die Lebensrealitäten der LSBTIQ+ Geflüchteten sensibilisiert sind (B3, Z. 283ff.). In der Folge kommt es auch durch Fragen im Rahmen der Anhörung teils zu Abwertungen der Geflüchteten (ebd., Z. 283ff.). Die Wahrnehmung der Beratenden wird durch Erkenntnisse des SOGICA Forschungsprojekts gestützt, aus denen deutlich wird, dass Mitarbeitende des BAMF nicht speziell zu Asylgesuchen aufgrund der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität geschult werden (Danisi et al., 2021, S.

209). Auch werden die meisten Anhörenden und Entscheidenden generell nicht oder nur unzureichend geschult (ebd.). Laut den Autor\*innen gibt es zwar die sogenannten „Sonderbeauftragten“<sup>4</sup>, die speziell zu „vulnerablen“ Gruppen geschult werden, jedoch sind die meisten LSBTIQ+ Geflüchteten, die im Rahmen des Forschungsprojekts befragt wurden, nicht von diesen angehört worden (ebd.). Den Wahrnehmungen der Beratenden zufolge ist auch die Sensibilisierung der Sprachmittler\*innen oft unzureichend oder sie haben abwertende Einstellungen gegenüber LSBTIQ+ Personen (B3, Z. 243ff.). In den Übersetzungen kommt es somit manchmal zu heterosexistischen Aussagen bezüglich der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität der geflüchteten Personen (B1, Z. 209ff.). Dass die Sprachmittler\*innen teilweise aufgrund von eigenen Vorurteilen oder Unwissen beleidigende Begriffe verwenden, wird auch im Rahmen des Projekts SOGICA dargestellt (Danisi et al., 2021, S. 245).

Die geflüchteten LSBTIQ+ Personen erleben laut den Wahrnehmungen der Beratenden auch in den Unterbringungseinrichtungen für Geflüchtete Diskriminierung und Gewalt. Häufig sind dies Abwertungen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität, die teilweise auch mit körperlicher Gewalt verbunden sind (B4, Z. 50ff.). Die Interviewten stellen dar, dass die Diskriminierung und Gewalt sowohl von anderen Asylbewerber\*innen, dem Sicherheitspersonal oder auch anderen Mitarbeitenden in den Unterkünften ausgehen (B2, Z. 119f., 425ff., 435ff.). Dies wird auch von Held (2019, S. 72) in ihrer Darstellung zu ersten Erkenntnissen des SOGICA Forschungsprojekts hinsichtlich intersektionaler sozialer Herausforderungen für LSBTIQ+ Asylbewerber\*innen in Deutschland benannt. Sie weist hier auch auf den Mangel an Privatsphäre für die LSBTIQ+ Personen durch den geteilten Wohnraum mit anderen Geflüchteten hin (ebd.). Auch die Beratenden nehmen wahr, dass es durch die häufige Unterbringung in Mehrbettzimmern mit Gemeinschaftsduschen an Schutzraum für die LSBTIQ+ Geflüchteten fehlt (B2, Z. 465ff., B4, Z. 69ff.). Vor allem für Trans\*- und Inter\*-Personen sind Gemeinschaftsduschen damit verbunden, dass sie ihre geschlechtliche Identität nicht verstecken können (B4, Z. 324ff.). In der Folge erleben sie laut den Interviewten teilweise Diskriminierung und Gewalt, wenn ihre Körper nicht den cis-normativen Körpervorstellungen anderer Asylbewerber\*innen entsprechen (ebd., Z. 306ff., 322ff.). Diese besonderen Herausforderungen für Trans\*-Personen in Unterkünften beschreiben auf Basis der Erkenntnisse eines Projekts auch Studierende der Hochschule Esslingen (Hochschule Esslingen, 2018, S. 14f.). Sie stellten im Rahmen des Projekts auch heraus, dass teils noch keine amtliche Änderung des Geschlechts der

---

<sup>4</sup>„Sonderbeauftragte sind speziell geschulte Entscheiderinnen und Entscheider, die für Anhörungsverfahren bei besonders schutzbedürftigen Personengruppen eingesetzt werden. Dazu gehören Unbegleitete Minderjährige, Folteropfer, traumatisierte Personen und geschlechtsspezifisch Verfolgte sowie Opfer von Menschenhandel“ (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2019). Erfahrungen zufolge werden die meisten LSBTIQ+ Geflüchteten jedoch nicht von solchen Sonderbeauftragten angehört (vgl. u. a. Held, N., 2018, S. 7).

trans\*geschlechtlichen Geflüchteten erfolgt ist, sodass die Unterbringung nach dem im Ausweis vermerkten Geschlecht und nicht dem Geschlecht, dem sie sich selbst zuordnen, erfolgt (ebd.). Eine der beratenden Personen nahm zudem wahr, dass im Zusammenhang mit Diskriminierungsfällen in Unterbringungseinrichtungen teils eine Täter-Opfer-Umkehr stattfindet (vgl. B2, Z. 425ff., 489ff.). In der Folge bleiben die diskriminierenden Handlungen der Sozialarbeiter\*innen und des Sicherheitspersonal ungestraft. Stattdessen wurde die diskriminierte LSBTIQ+ Person bestraft, anstatt diese zu schützen. Schoellkopf (2012, S. 2) beschreibt, dass bei einer Täter-Opfer-Umkehr oder dem sogenannten „victim-blaming“ die von Diskriminierung oder Gewalt betroffene Person für diese verantwortlich gemacht wird. Die Person, von der die Diskriminierung oder Gewalt ausgeht, hat dabei im Vergleich zur davon betroffenen Person meistens einen besseren sozialen Status (ebd.). Dies trifft auch auf die zuvor genannten Beispiele der Beratenden zu und verdeutlicht das bestehende Machtgefälle zwischen den Mitarbeitenden innerhalb der Unterbringungseinrichtungen und den geflüchteten LSBTIQ+ Personen.

Die Beratenden nehmen weiterhin wahr, dass die LSBTIQ+ Geflüchteten in unterschiedlichen Kontexten Erfahrungen mit rassistischer Diskriminierung machen. Dies wurde auch in den in Kapitel 3.3 dargestellten Forschungserkenntnissen beispielsweise im Rahmen des SOGICA Projekts deutlich (vgl. Danisi et al., 2021, S. 429ff., 431f.). In den Interviews werden Erfahrungen mit Alltagsrassismus in Form von abweisenden Haltungen innerhalb der Gesellschaft benannt (B2, Z. 595ff.). Zudem findet laut den Beratenden auch innerhalb der LSBTIQ+ Community und Szene Rassismus statt, da diese häufig weiß und deutsch geprägt sind (B4, Z. 516ff.). Diese Diskriminierung wird von einer beratenden Person als „sexual racism“ benannt (ebd., Z. 519f.). Callander, Newman & Holt (2015, S. 1991) definieren „sexual racism“ als „Diskriminierung zwischen potenziellen sexuellen oder romantischen Partner\*innen basierend auf der angenommenen Herkunft“ (eigene Übersetzung).

Weiterhin wird von den Beratenden auch Rassismus in Behörden oder anderen Einrichtungen wahrgenommen, den eine Beratende als strukturellen Rassismus bezeichnet (B1, Z. 186ff.). In der Literatur wird beispielsweise von Gomolla (vgl. 2017) zwischen in der Gesellschaft und den innerhalb dieser existierenden Machtverhältnissen verankerter Diskriminierung auf struktureller und institutioneller Ebene unterschieden. Institutionelle Diskriminierung beschreibt nach Hasse und Schmidt (2012, S. 883, 885f.) Handlungen und Verfahrensweisen im Rahmen von Institutionen und Organisation, in deren Folge konstruierte Gruppen oder Angehörige dieser Gruppen benachteiligt oder ausgeschlossen werden. Dies geschieht unabhängig von individuellen Absichten, sondern ist auf unhinterfragte Normen, Gesetze, Regeln und Routinen zurückzuführen (ebd.). Als Beispiel hierfür können die im Asyl- und Aufenthaltsgesetz festgelegten Bestimmungen hinsichtlich des Wohnorts sowie des Zugangs zu Sprachkursen, Arbeit und Bildung benannt werden, auf die eine der interviewten Personen

hinwies. Sie kritisierte, dass Geflüchtete für lange Zeit in Unterbringungseinrichtungen wohnen müssen und aufgrund ihres Aufenthaltsstatus teilweise nicht arbeiten oder auch keine Sprachkurse besuchen können (B2, Z. 176ff., 575ff.). Die Geflüchteten werden folglich vom gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen und ihnen wird Lebenszeit genommen (ebd., Z. 580f., 585ff.). Strukturelle Diskriminierung umfasst dahingegen nach Gomolla (2017, S. 148f.) diskriminierende Ungleichbehandlungen und Ausschlüsse, die in gesellschaftlichen Strukturen verankert sind und nicht mehr eindeutig einer Institution oder Organisation zugewiesen werden können. Als Beispiel kann hier die von einem Beratenden wahrgenommene Diskriminierung von LSBTIQ+ Geflüchteten auf dem Wohnungsmarkt benannt werden (B4, Z. 291ff.).

Die Wahrnehmung der Beratenden bezüglich der Diskriminierung, von der LSBTIQ+ Geflüchtete betroffen sind, kann mit der Aussage einer der interviewten Personen zusammengefasst werden. Er sagte; *„[d]as sind im Grunde genommen alle Geschichten von Mehrfachmarginalisierung. In ihrer Intersektionalität“* (B4, Z. 167ff.).

## 6.2 Schlussfolgerungen für die Beratungspraxis

In den Interviews und anhand der im vorherigen Kapitel dargestellten Betroffenheit der LSBTIQ+ Geflüchteten von Diskriminierung wird deutlich, dass spezifische Angebote für diese notwendig sind, da diese einen besonderen Schutzbedarf haben und dieser Schutz bei den allgemeinen Angeboten nicht gegeben ist (B1, Z. 222f., B4, Z. 48ff.). Auch Teigler (2019, S. 43) beschreibt diese Notwendigkeit und erklärt, dass eine spezifische Kenntnis über und Ausrichtung auf die Bedarfe relevant ist, damit die Beratung tatsächlich zur Entlastung und nicht zur weiteren Belastung beiträgt. Für die Arbeit mit den geflüchteten LSBTIQ+ Personen ist es deshalb laut den Beratenden notwendig, Wissen über deren Bedarfe und Lebenssituationen zu haben und hierfür sensibilisiert zu sein (B2, Z. 624ff.). Als Berater\*in wird somit Expert\*innenwissen benötigt, um eine bedarfsorientierte Unterstützung bieten zu können (B4, Z. 113f.). Die Beratenden nehmen daher teils an Schulungen und Weiterbildungen teil, um dieses Wissen zu erlangen oder zu erweitern (B3, Z. 351ff.). Weiterhin bieten manche von ihnen auch selbst Schulungen für andere Personen an, die im Rahmen ihrer Arbeit mit LSBTIQ+ Geflüchteten in Kontakt kommen (B2, Z. 66ff.). Die Angebote richten sich beispielsweise an Mitarbeitende in Unterkünften, um diese für die Bedarfe der geflüchteten LSBTIQ+ Personen zu sensibilisieren (B1, Z. 129ff.). Die Sichtbarkeit der LSBTIQ+ Geflüchteten durch Schulungen und Lobbyarbeit zu erhöhen und so deren Situation zu verbessern, ist der Arbeitsschwerpunkt einer der interviewten Personen (B2, Z. 145ff., 621ff.). Sie ist der Meinung, dass diese Schulungen für alle Personen, die mit LSBTIQ+ Geflüchteten arbeiten, verpflichtend sein sollten (B2, Z. 569). Diese Forderung kann durch die Empfehlungen des SOGICA Forschungsprojekts gestützt werden, in denen ebenfalls der Bedarf an Schulungen für alle Menschen benannt wird, mit denen LSBTIQ+ Geflüchtete im Laufe des Asylverfahrens

in Kontakt kommen könnten (vgl. Danisi et al., 2021, S. 468ff.). Neben der Aufklärung und Sensibilisierung durch Schulungen versuchen die Beratenden teilweise auch Diskriminierungen entgegenzuwirken, indem sie Diskriminierungsfälle weiterverfolgen und aufdecken oder die Geflüchteten beispielsweise zur Polizei begleiten. Dies ist wichtig, damit diese Fälle sichtbar werden und nicht konsequenzlos für die Personen bleiben, von denen die Diskriminierung ausging (vgl. B1, Z. 438ff., B2, Z. 429ff.).

Aufgrund des wahrgenommenen fehlenden Schutzraums für die LSBTIQ+ Geflüchteten, sollen die Beratungsangebote sowie das im Rahmen eines Angebotes stattfindende Gruppentreffen einen solchen Schutzraum darstellen (B1, Z. 239ff.). An diesen Orten sollen sich die geflüchteten Personen nicht verstecken oder verstellen müssen (ebd.). Damit innerhalb der Beratung und des Gruppenangebots der Schutz vor Diskriminierung gewährleistet wird, wird bei diskriminierenden Äußerungen oder Situationen im Rahmen des Gruppenangebots von den Mitarbeitenden interveniert und aufgeklärt (ebd., Z. 425ff.). Der Bedarf für einen solchen Schutzraum zum Empowerment der LSBTIQ+ Geflüchteten deckt sich auch mit den praktischen Erfahrungen aus einem anderen Beratungs- und Unterstützungsprojekt, die Wiegand (vgl. 2019) darstellt.

Aufgrund der von den interviewten Personen wahrgenommenen Diskriminierungserfahrungen der LSBTIQ+ Geflüchteten soll die Beratung eine Unterstützung bei der Auseinandersetzung mit diesen Erfahrungen darstellen (B4, Z. 166f.). Die Beratenden helfen den geflüchteten LSBTIQ+ bei der Verarbeitung von gemachten Erfahrungen und wollen sie gleichzeitig empowern (B1, Z. 449ff., B2, Z. 269ff.). Herriger (2020, S.20f.) definiert „Empowerment“ als Prozesse, mit welchen eine Stärkung des eigenmächtigen und autonomen Handelns von Menschen, die von benachteiligenden oder ausgrenzenden Strukturen betroffen sind, einhergeht. Diese Prozesse finden in Zusammenhängen statt, in denen die von Benachteiligung oder Ausgrenzung betroffenen Menschen Selbstwirksamkeit und Anerkennung erfahren (ebd.). Laut Herriger geht mit solchen Erfahrungen einher, dass Menschen sich befähigt fühlen, ihr Leben selbstständig und selbstbewusst zu führen und zu verändern (ebd.). Damit eine Unterstützung und ein damit verbundenes Empowerment durch die Beratung gelingen kann, ist laut den Beratenden der Vertrauensaufbau sehr wichtig, da die Geflüchteten aufgrund von vorherigen Erfahrungen teils Angst vor erneuten negativen Erfahrungen haben (B2, Z. 219ff.). Eine sprachliche Anpassung ist daher relevant, damit den Menschen ein Zugang ermöglicht wird und sie sich wohlfühlen können (B1, Z. 542ff., B4, Z. 91ff.). Als Mittel zum Aufbau von Vertrauen wurde von einem Beratenden der Ansatz der Peer-Beratung vorgeschlagen (B4, Z. 443f.). Wöller (2016, S. 351) beschreibt „Peer-Unterstützung“ als gegenseitige Unterstützung zwischen Menschen, die gleiche Merkmale oder Lebenssituationen aufweisen oder zur gleichen konstruierten sozialen Gruppe gehören. Aufgrund eines Gefühls von Gemeinsamkeit und Vertrautheit wirkt diese Form der Unterstüt-

zung sich laut ihm positiv auf Prozesse der Entwicklung und Gesundheit aus. Sie basiert dabei bestenfalls auf einem gleichberechtigten Verhältnis und ist nicht von einer Hierarchie zwischen Helfendem\*r und Hilfesuchendem\*r geprägt. Wöller (ebd., S. 352, 355) schlägt vor, Peer-Beratung in die Unterstützung für geflüchtete Menschen mit Traumafolgestörungen einzubeziehen und schätzt diese infolge der bisher bestehenden positiven Erkenntnisse zu Peer-Unterstützung und -Beratung als gewinnbringend ein.

Die Beratenden betonen auch, dass es wichtig ist, dass innerhalb der Beratung keine Bewertungen von den Berater\*innen geäußert werden und keine Diskriminierung stattfindet (B4, Z. 445ff.). Sie erachten es daher als wichtig, die eigenen Vorurteile und Privilegien zu reflektieren sowie Wissen über Diskriminierung zu haben und auch die Beratungspraxis hieraufhin zu reflektieren (B3, Z. 379ff.). Nach Leiprecht (2017, S. 51f.) ist eine solche Reflexion und Selbstreflexion für eine diversitätsbewusste Soziale Arbeit notwendig. Sozialarbeitende sollten sich dafür allgemein kritisch mit Unterscheidungskategorien und Gruppenkonstruktionen auseinandersetzen sowie sich den in der Gesellschaft bestehenden Macht- und Ungleichheitsverhältnissen und der eigenen Eingebundenheit in diese bewusst werden (ebd.).

Zur Unterstützung der LSBTIQ+ Geflüchteten beim Asylverfahren findet im Rahmen der Beratung teilweise eine Vorbereitung auf die Anhörung statt. Diese Vorbereitung wird als wichtig erachtet, damit die geflüchteten Personen wissen, dass sie von ihren Erfahrungen erzählen müssen, auch wenn dies schmerzvoll ist (B2, Z. 236ff.). Um ihnen dies zu erleichtern, wird ihre eigene Geschichte in der vorbereitenden Beratung auf eine sensible Weise aufgearbeitet (B1, Z. 158ff.). Weiterhin werden die LSBTIQ+ Geflüchteten teilweise auch von den Beratenden unterstützt, indem diese sie zu Anhörungen begleiten oder sich als Zeug\*innen im Rahmen des Verfahrens zur Verfügung stellen (ebd., Z. 164ff.). Die Relevanz einer solchen Vorbereitung auf und Unterstützung während des Asylverfahrens wird an einem Projekt zu den Erfahrungen von LSBTIQ\* Geflüchteten mit der Anhörung deutlich (Held et al., 2018, S. 7, 16). Bei diesem wurde herausgestellt, dass eine Beratung und Unterstützung vor der Anhörung positive Auswirkungen auf die Chance der Anerkennung eines Schutzstatus hat (ebd.).

Weiterhin unterstützen die Beratenden die LSBTIQ+ Geflüchteten auch hinsichtlich anderer behördlicher Angelegenheiten (B1, Z. 187ff., B2, Z. 246ff.). Eine der beratenden Personen beschrieb, dass diese Unterstützung für sie auch bedeutet, ihre eigenen Privilegien zu nutzen, um durch strukturelle Diskriminierungen geschaffene Hürden zu überwinden (B1, Z. 196ff.). Hiermit ist beispielsweise gemeint, dass sie als *weiße* Person Gespräche mit Vermieter\*innen führt, um Wohnraum für die LSB-



TIQ+ Geflüchteten zu beschaffen, der ihnen als geflüchtete Person oft verwehrt bleibt (vgl. ebd., Z. 189, 196ff.).

Aufgrund der von den Beratenden wahrgenommenen Erfahrungen mit Diskriminierung und Gewalt, die die LSBTIQ+ Geflüchteten machen, wollen sie diese in der Auseinandersetzung mit ihren Erfahrungen unterstützen. Weiterhin versuchen die Beratenden auch, Diskriminierungen entgegenzuwirken und abzubauen. Für eine hilfreiche Unterstützung ist es laut ihnen notwendig, die eigene Kompetenzgrenze zu kennen und gegebenenfalls an andere Stellen zu verweisen, wenn das eigene Wissen nicht ausreicht (B3, Z. 329ff., B4, Z. 299ff.). Abgesehen davon müssen die Beratenden aber auch mit den geschilderten Erlebnissen und Situationen der Klient\*innen, die oft von Gewalt und Diskriminierungen geprägt sind, emotional umgehen können (B3, Z. 386ff.). Um mit diesen umgehen und sie verarbeiten zu können, ist es notwendig, sich als Beratende\*r von den Klient\*innen und deren persönlichen Geschichten und Erlebnissen abgrenzen zu können (ebd., Z. 386f.). Hierfür können Inter- und Supervisionen sowie der Austausch mit anderen Kolleg\*innen genutzt werden, in denen die Fälle aufgearbeitet und die Beratenden Ratschläge zum Umgang mit Situationen erhalten können (B1, Z. 529ff., B4, Z. 281ff.).

## 7. Relevanz für die Soziale Arbeit

Orientiert an der internationalen Definition von Sozialer Arbeit des internationalen Verbands der Sozialarbeiter (IFSW) haben der Fachbereichstag Soziale Arbeit (FBTS) und der deutsche Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH) folgende, an die Situation in Deutschland angepasste Definition erarbeitet.

*„Soziale Arbeit fördert als praxisorientierte Profession und wissenschaftliche Disziplin gesellschaftliche Veränderungen, soziale Entwicklungen und den sozialen Zusammenhalt sowie die Stärkung der Autonomie und Selbstbestimmung von Menschen. Die Prinzipien sozialer Gerechtigkeit, die Menschenrechte, die gemeinsame Verantwortung und die Achtung der Vielfalt bilden die Grundlage der Sozialen Arbeit. Dabei stützt sie sich auf Theorien der Sozialen Arbeit, der Human- und Sozialwissenschaften und auf indigenes Wissen. Soziale Arbeit befähigt und ermutigt Menschen so, dass sie die Herausforderungen des Lebens bewältigen und das Wohlergehen verbessern, dabei bindet sie Strukturen ein“ (DBSH, 2016).*

Die Arbeit mit Menschen mit Fluchterfahrung stellt in der Sozialen Arbeit ein Arbeitsfeld dar und ist somit ein Teil der Sozialen Arbeit. Daher ist es notwendig, dass die Arbeit mit geflüchteten Menschen orientiert an der obigen Definition ausgerichtet ist. Wie in dieser Arbeit deutlich wurde, sind LSBTIQ+ Geflüchtete in den bestehenden Hilfsstrukturen häufig unsichtbar. Hierdurch wird der besondere Schutz, den diese bedürfen, nicht gewährleistet. Dementsprechend wird die Vielfalt und Unterschied-

lichkeit der Menschen nicht ausreichend beachtet, wodurch auch die Rechte der LSBTIQ+ Personen verletzt werden. Um dies zu ändern ist es als Sozialarbeiter\*in wichtig, sich mit den Bedarfen von geflüchteten Menschen und den Unterschieden zwischen diesen auseinanderzusetzen. Nur wenn dies geschieht, kann auch bedarfsorientiert gearbeitet werden und die geflüchteten LSBTIQ+ Personen im Sinne der Definition gestärkt werden. Damit ein Empowerment der Geflüchteten zu gewährleisten, bedarf es außerdem eines Schutzraums für diese.

Weiterhin soll die Soziale Arbeit nach der Definition auch gesellschaftliche Veränderungen fördern. Daher ist es wichtig, dass Sozialarbeitende sich dafür einsetzen, die Sichtbarkeit der geflüchteten LSBTIQ+ sowohl im Hilfesystem als auch in der Gesamtgesellschaft zu erhöhen. Wie in dieser Arbeit deutlich wurde, sind LSBTIQ+ Geflüchtete mehrfach von Diskriminierung betroffen. Sozialarbeitende sollten sich daher auch für die Rechte der Geflüchteten und gegen Diskriminierung stark machen. Dabei sollten sie gemäß der Definition strukturelle Gegebenheiten einbinden und auch auf politischer Ebene mit den geflüchteten LSBTIQ+ Personen und für diese Veränderungen fordern. Beispielsweise könnten dies Forderungen nach Veränderung hinsichtlich der in dieser Arbeit deutlich gewordenen rechtlichen Regelungen bezüglich der Unterbringung der Geflüchteten oder deren Zugang zu Arbeit und Bildung sein. Auch hinsichtlich der Akzeptanz in der Gesellschaft sollten Sozialarbeitenden sich für die Geflüchteten stark machen. Ziel sollte es dabei sein, die gesellschaftliche Einbindung von LSBTIQ+ Geflüchteten, aber auch von geflüchteten Menschen allgemein, zu verbessern. Eine der interviewten Personen fasste die jetzige Situation folgendermaßen zusammen; *„[d]as sind tolle Menschen! Denen muss man nur eine Chance geben, aber das passiert halt leider nicht“* (B2, Z. 672f.). Dies zu ändern und den Menschen eine Chance zu geben, sollte somit von Sozialarbeitenden angestrebt werden.

## 8. Grenzen der Arbeit

Hinsichtlich der Erkenntnisse dieser Arbeit muss bedacht werden, dass diese in ihrer wissenschaftlichen Aussagekraft begrenzt sind. Dies ist zum einem dem Umfang der Arbeit geschuldet, mit dem auch eine zeitliche Begrenzung für die Bearbeitung sowie die durchgeführte Forschung einhergeht. Es wurden deshalb nur vier Interviews durchgeführt. Weiterhin handelt es sich um ein rein qualitatives Vorgehen, wodurch es eventuell zu subjektiven Verzerrungen gekommen sein kann. Dies ist darin begründet, dass bei einem solchen Vorgehen immer auch die subjektiven Eindrücke und Erfahrungen der Befragten einbezogen werden. Auch kann es vorkommen, dass die Befragten durch den Leitfaden beeinflusst und somit in ihrer Antwort in eine bestimmte Richtung gelenkt wurden. Vor allem durch das im Rahmen des Anerkennungspraktikums der Autorin gewonnene Praxiswissen wurden möglicherweise bestimmtes Wissen bei den Beratenden oder Umstände innerhalb der Beratungspraxis unterstellt, was ebenfalls zur Beeinflussung der Interviewten geführt haben kann. Zuletzt sollte auch

beachtet werden, dass für die vorliegende Forschung nur Beratende aus dem Bundesland NRW befragt wurden, wodurch die Übertragbarkeit auf die Situation in Deutschland insgesamt begrenzt ist.

Weiterhin muss beachtet werden, dass die Forschungserkenntnisse, wie bereits im Kapitel 4.5 erwähnt, auf einer mehrheitlich *weißen* Sichtweise beruhen. Auch wurden keine geflüchteten LSBTIQ+ Personen selbst befragt. Es ist somit nicht auszuschließen, dass die Geflüchteten ihre Erfahrungen mit Diskriminierung und der Intersektionalität dieser Erfahrungen anders schildern würden, als diese von den Beratenden wahrgenommen werden.

Zudem wurde in dieser Arbeit verallgemeinernd über die konstruierte Gruppe der LSBTIQ+ Geflüchteten gesprochen. Dies sollte, wie in Kapitel 2.2 dargestellt, dazu dienen vermutete Gemeinsamkeiten zwischen deren Erfahrungen mit Diskriminierung erfassen und darstellen zu können. Anhand der Ergebnisse wird jedoch deutlich, dass neben den Gemeinsamkeiten und Ähnlichkeiten der Erfahrungen schwule, lesbische, bisexuelle, Trans\*- und Inter\*- Geflüchtete dennoch teils unterschiedlichen Herausforderungen gegenüberstehen und sich ihre Erfahrungen mit Diskriminierung unterscheiden. Diese Unterschiede wurden im Rahmen dieser Arbeit jedoch nicht genauer betrachtet.

Zuletzt soll noch angemerkt werden, dass der Fokus auf den Unterscheidungskategorien sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität sowie Flucht/nicht-deutsche Herkunft lag. Dementsprechend wurden andere Unterscheidungskategorien, wie beispielsweise sozialer Status oder Alter, nicht betrachtet. Wie auch die zuvor genannte Verallgemeinerung LSBTIQ+ Geflüchtete hat dies eine Verkürzung der realen und individuellen Lebensumstände der Personen zur Folge.

## 9. Fazit und Ausblick

Das Ziel der vorliegenden Arbeit war es, herauszufinden, ob und wie Beratende die Erfahrungen von LSBTIQ+ Geflüchteten mit Diskriminierung und die Intersektionalität dieser Diskriminierung wahrnehmen. Weiterhin sollte betrachtet werden, wie die Beratenden mit diesen Wahrnehmungen in der Beratung umgehen. Es sollte dabei auch herausgestellt werden, welche Schlussfolgerungen sie aus ihren Wahrnehmungen für die Beratungspraxis ziehen. Dazu wurden zuerst die theoretischen Grundlagen herausgearbeitet, wozu auch eine Darstellung des bisherigen Erkenntnisstands gehörte. Anhand dessen wurde deutlich, dass LSBTIQ+ Geflüchtete von als intersektional zu analysierender Diskriminierung betroffen sind. Auf der Basis der Theorie wurde ein Leitfaden entwickelt, welcher bei der Durchführung von Expert\*innen-Interviews genutzt wurde. Befragt wurden vier Personen, die Beratung für LSBTIQ+ Geflüchtete anbieten und in unterschiedlichen Stellen in NRW arbeiten.

In den Interviews wurde deutlich, dass die Beratenden wahrnehmen, dass LSBTIQ+ Geflüchtete in unterschiedlichen Kontexten Diskriminierungserfahrungen machen. Die Erfahrungen wurden von den

Interviewten wahrgenommen, da die LSBTIQ+ Geflüchteten sie entweder explizit oder implizit ansprechen. Weiterhin bemerkten die Beratenden die Diskriminierung auch, da sie diese im Rahmen der Arbeit mit den Geflüchteten, beispielsweise im Zusammenhang mit Behörden, beobachten. Dabei wurden vor allem heterosexistische Diskriminierungen, also aufgrund der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität der Geflüchteten, angesprochen oder wahrgenommen. Weiterhin registrierten die Beratenden auch rassistische Diskriminierungen, das heißt, Diskriminierungen aufgrund der Fluchtgeschichte beziehungsweise der Kategorisierung als „Ausländer\*in“.

Die Beratenden nahmen wahr, dass bei der im Rahmen des Asylverfahrens stattfindenden Anhörung die Glaubwürdigkeit der LSBTIQ+ Geflüchteten orientiert an einer westlichen und heteronormativen Vorstellung geprüft wird. Dabei werden die westliche Konstruktion LSBTIQ+ und die damit umfassten Konstruktionen und Vorstellungen von sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten als Maßstab für die Erfahrungen und die Lebensweisen der LSBTIQ+ Geflüchteten genommen. In der Folge werden laut den Interviewten abweichende Darstellungen der Geflüchteten sowie damit verbundene abweichende Vorstellungen von Sexualität und Geschlecht nicht beachtet. Weiterhin wird häufig in einem binären System gedacht, womit eine Diskriminierung von unter anderem bisexuellen Personen einhergeht, da diesen ihre sexuelle Orientierung aberkannt wird.

Die Beratenden stellten auch im Zusammenhang mit der Unterbringung der Geflüchteten Diskriminierungen fest, die teilweise auch mit Gewalt verbunden sind. Zum einen wurde dargestellt, dass die LSBTIQ+ Geflüchteten durch Mitarbeitende oder Personen des Sicherheitspersonals diskriminierende Erfahrungen machen. Damit verbunden wurde auch das Machtgefälle zwischen diesen und den Geflüchteten deutlich, wodurch es den LSBTIQ+ Personen erschwert ist, sich gegen diese Diskriminierung zu wehren. Außerdem werden die LSBTIQ+ Geflüchteten den Wahrnehmungen der Beratenden zufolge auch von anderen Asylbewerber\*innen diskriminiert. Die interviewten Personen beschrieben, dass dies durch die Gegebenheiten in den Unterbringungseinrichtungen gefördert werde, da es zumeist Mehrbettzimmer sowie Gemeinschaftsduschen gebe und dementsprechend ein Schutzraum für die LSBTIQ+ Personen nicht vorhanden sei.

Von den Beratenden wurde auch struktureller sowie institutioneller Rassismus wahrgenommen. Hier wurde beispielsweise die Situation auf dem Wohnungsmarkt benannt. Weiterhin wurde auf die gesetzlichen Bestimmungen des Asyl- und Aufenthaltsgesetzes hingewiesen. Innerhalb dieser ist zum einen geregelt, wie lange die Geflüchteten in Unterbringungseinrichtungen wohnen müssen. Zum anderen ist auch ihr Zugang zu Sprachkursen sowie Bildung und Arbeit durch diese Gesetze festgelegt. Durch die Kopplung des Aufenthaltsstatus an bestimmte Rechte werden die LSBTIQ+ Geflüchteten je nach Status aus bestimmten Bereichen der Gesellschaft ausgeschlossen oder ihnen wird der

Zugang erschwert. Durch diese Gesetzgebung können Personen beispielsweise ungeachtet ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten nicht arbeiten oder studieren.

Aufgrund der von den Beratenden wahrgenommenen Betroffenheit von Diskriminierung der LSBTIQ+ Geflüchteten wollen diese den Geflüchteten in der Beratung und im Gruppenangebot einen Raum geben, um über diese Erfahrungen zu sprechen und sie gemeinsam aufzuarbeiten. Damit sie dies ermöglichen können, ist es ihnen wichtig, innerhalb des Angebots einen möglichst diskriminierungsfreien Raum zu schaffen. Hierfür ist den Beratenden vor allem Reflexion und Selbstreflexion wichtig, um nicht selbst diskriminierend gegenüber den Geflüchteten zu handeln. Damit verbunden ist das Bewusstmachen der eigenen Vorurteile sowie der eigenen sozialen Position. Weiterhin ist Wissen über die Zielgruppe notwendig. Es wurde auch deutlich, dass die Beratenden durch die Arbeit mit den geflüchteten LSBTIQ+ Personen selbst lernen. Hier nannten sie vor allem das Bewusstwerden über und Hinterfragen von eigenen Konzepten, Vorstellungen und Vorurteilen.

Weiterhin wollen die Beratenden aufbauend auf ihre Erfahrungen aus der Arbeit auch andere Personen, die mit LSBTIQ+ Geflüchteten arbeiten, für deren Bedarfe sensibilisieren, um Diskriminierungen aufgrund von Unwissen abzubauen. Hierfür bieten die Beratenden teilweise selbst Schulungen an. Zum Abbau oder dem Entgegenwirken von Diskriminierung versuchen sie auch, die LSBTIQ+ Geflüchteten dabei zu unterstützen, gegen erlebte Diskriminierung vorzugehen. Hierzu begleiten sie die Geflüchteten beispielsweise zur Polizei. Weiterhin bereiten die Beratenden die geflüchteten LSBTIQ+ Personen teilweise auf die Anhörung vor dem BAMF oder dem Gericht vor. Dies umfasst eine sensible Aufarbeitung der Geschichte der LSBTIQ+ Geflüchteten und die Vorbereitung darauf, die eigene sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität sowie die hiermit verbundenen Erfahrungen und Erlebnisse auch vor der anhörenden Person oder der\*dem Richter\*in zu erzählen.

Den Beratenden ist es auch wichtig, die LSBTIQ+ Geflüchteten zu empowern und sie in ihrer Selbstbestimmung und -verantwortung zu bestärken. Anhand der folgenden zwei Aussagen eines Interviewpartners wird deutlich, was für die praktische Arbeit, mit der ein Empowerment einhergehen soll, bedacht werden sollt; *„Wie kann ich die Leute nicht als Betroffenen betrachten oder als Opfer sogar, sondern (...) [mit der] Würde und Respekt, die sie bekommen sollen“* (B4, Z.424f.). Auch sollten die LSBTIQ+ Geflüchteten nicht reduziert auf einzelne Erfahrungen wie beispielsweise die Flucht oder Diskriminierungen betrachtet werden, denn *„[d]ie Menschen haben ja mehr anzubieten. Also die Menschen sind das insgesamt von ihrem Leben und nicht nur ein Schnitt. Oder eine Ebene der Identität“* (B4, Z. 550ff.).

Wie schon zuvor benannt, wurde im Rahmen der Interviews deutlich, dass die Geflüchteten je nach sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität unterschiedlichen Herausforderungen gegenüber-

stehen. So wurde beispielsweise deutlich, dass lesbische Frauen seltener den Weg in die Beratung beziehungsweise zu Gruppenangeboten finden. Begründet wurde dies zum einen damit, dass mehr männlich gelesene als weiblich gelesene Personen fliehen und dass die lesbischen Frauen in ihrem Heimatland häufig zwangsverheiratet würden. Es sei somit schwerer für sie, aus einem bestehenden familialen System auszubrechen und ihre sexuelle Orientierung zu leben. Weiterhin wurde dargestellt, dass es für Trans\*- und Inter\*-Personen aufgrund von sichtbaren Merkmalen schwieriger sei, ihre Geschlechtsidentität zu verbergen als dies bei sexuellen Orientierungen zumeist der Fall sei. Aufgrund des Umfangs dieser Arbeit konnten diese individuellen Unterschiede nicht genauer betrachtet werden. Es wäre daher im Rahmen weiterer Forschungsarbeiten interessant, die Erfahrungen und Bedarfe von LSBTIQ+ Geflüchteten differenzierter und individueller zu betrachten. Erkenntnisse einer solchen Forschung wären wichtig, um konkrete Bedarfe zu erkennen und Verallgemeinerungen zu verhindern.

THESIS AM  
FACHBEREICH SOZIAL- UND  
KULTURWISSENSCHAFTEN  
DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF

## Literaturverzeichnis

- Arbeiter-Samariter-Bund NRW e. V. (2017). *Handreichung für die Betreuung und Unterstützung von LSBTTI\*-Flüchtlingen* (3. Aufl.). Köln: Arbeiter-Samariter-Bund NRW e. V.
- Bauer, G., Kechaja, M., Engelmann, S. & Haug, L. (2021). Diskriminierung und Antidiskriminierung: Eine Einleitung. In G. Bauer, M. Kechaja, S. Engelmann & L. Haug (Hrsg.), *Diskriminierung und Antidiskriminierung. Beiträge aus Wissenschaft und Praxis* (S. 7-20). Bielefeld: transcript Verlag.
- Beketova, M. et al. (2020). *Empowerment von lesbischen, schwulen, bisexuellen sowie trans\* und inter\* Geflüchteten. Eine Handreichung für Beratung und Unterstützung* (2. vollst. überarb. & aktual. Aufl.). Berlin: Psychosoziales Zentrum für Schwule e. V.
- Bogner, A., Littig, B. & Menz, W. (2014). *Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bubrowski, H. & Wehner, M. (2021). Der Streit um die Flüchtlinge entzweit wieder Deutschland. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*. Verfügbar unter: <https://www.faz.net/aktuell/politik/ausland/fluechtlinge-an-der-eu-grenze-spd-und-gruene-kritisieren-push-backs-17628114.html>
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.). (o. J.). *Schutzformen*. Verfügbar unter: <https://www.bamf.de/DE/Themen/AsylFluechtlingsschutz/AblaufAsylverfahrens/Schutzformen/schutzformen-node.html>
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.). (2019). *Entscheiderinnen und Entscheider*. Verfügbar unter: <https://www.bamf.de/DE/Themen/AsylFluechtlingsschutz/Entscheider/entscheider-node.html>
- Callander, D., Newman, C. E., & Holt, M. (2015). Is sexual racism *Really* racism? Distinguishing attitudes toward sexual racism and generic racism among gay and bisexual men. *Archives of Sexual Behavior*, 44 (7), 1991–2000.
- Castro Varela, M. d. M. & Mecheril, P. (2016). Die Dämonisierung der Anderen. Einleitende Bemerkungen. In M. d. M. Castro Varela & P. Mecheril (Hrsg.), *Die Dämonisierung der Anderen: Rassistuskritik der Gegenwart* (S. 7-20). Bielefeld: transcript Verlag.
- Castro Varela, M. d. M., Bayramoğlu, Y., Bauer, A. & Orsi, V. (2021). *CILIA-LGBTIQ+ Forschungs-Newsletter*. Berlin: Alice Salomon Hochschule. Verfügbar unter: [https://www.cilia-lgbtqi.de/\\_files/200000176-cdd31cdd33/Newsletter%20August.pdf?ph=d122faf6e4](https://www.cilia-lgbtqi.de/_files/200000176-cdd31cdd33/Newsletter%20August.pdf?ph=d122faf6e4)

- Çetin, Z. (2014). *Homophobie und Islamophobie. Intersektionale Diskriminierungen am Beispiel binationaler schwuler Paare in Berlin*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Crenshaw, K. (2019). Why intersectionality can't wait. In Gunda-Werner-Institut & Center for Intersectional Justice (Hrsg.), *"Reach Everyone on the Planet..." - Kimberlé Crenshaw and Intersectionality* (S. 17-20). Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung.
- Danisi, C., Dustin, M., Ferreira, N, & Held, N. (2021). *Queering Asylum in Europe. Legal and Social Experiences of Seeking International Protection on grounds of Sexual Orientation and Gender Identity*. Cham: Springer.
- DBSH (2016). *Deutschsprachige Definition Sozialer Arbeit des Fachbereichstag Soziale Arbeit und DBSH*. Berlin-Karlshorst. Verfügbar unter: [https://www.dbsh.de/media/dbsh-www/redaktionell/bilder/Profession/20161114\\_Dt\\_Def\\_Sozialer\\_Arbeit\\_FBTS\\_DBSH\\_01.pdf](https://www.dbsh.de/media/dbsh-www/redaktionell/bilder/Profession/20161114_Dt_Def_Sozialer_Arbeit_FBTS_DBSH_01.pdf)
- Diehl, C., Rees, J. & Bohner, G. (2014). Die Sexismus-Debatte im Spiegel wissenschaftlicher Erkenntnisse. *APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte*, 64 (8), 22-28.
- Fachstelle Mehr als Queer (o. J.). *Material*. Verfügbar unter: <https://www.mehralstueer.de/material/>
- Falch, B. (2020). *Queer Refugees. Sexuelle Identität und repressive Heteronormativität als Fluchtgrund*. Wiesbaden: Springer VS.
- Fischer, G. & Ober, N. (2019). queer und hier – Sensibilisierung von Sozialarbeitenden in Unterkünften. Projektgruppe der Hochschule Esslingen erarbeitet Bildungsmaterial. In C. Küppers & Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (Hrsg.), *Refugees & Queers. Forschung und Bildung an der Schnittstelle von LSBTTIQ, Fluchtmigration und Emanzipationspolitiken* (S. 163-172). Bielefeld: transcript Verlag.
- Foitzik, A., Riecke C. & Holland-Cunz, M. (2019). *Praxisbuch Diskriminierungskritische Schule*. Weinheim/Basel: Beltz.
- Fuß, S. & Karbach, U. (2019). *Grundlagen der Transkription. Eine praktische Einführung* (2. überarb. Aufl.). Opladen & Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Golembe, J., Leyendecker, B. & Busch, J. (2019). Psychosoziale Lage und gesellschaftliche Teilhabe von LSBTI-Geflüchteten in Deutschland – Forschungsstand und Anwendungsmöglichkeiten für die Jugendhilfe. In K. Nowacki & S. Remiorz (Hrsg.), *Junge Geflüchtete in der Jugendhilfe. Chancen und Herausforderungen der Integration* (S. 123–138). Wiesbaden: Springer VS.



- Golembe, J., Leyendecker, B., Maalej, N., Gundlach, A. & Busch, J. (2020). Experiences of Minority Stress and Mental Health Burdens of Newly Arrived LGBTQ\* Refugees in Germany. *Sexuality Research and Social Policy*, 2020.
- Gomolla, M. (2017). Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.). *Handbuch Diskriminierung* (S. 133-155). Wiesbaden: Springer VS.
- Gröning, K. (2020). Beratung (Soziale Arbeit). In *socialnet Lexikon*. Bonn: socialnet. Verfügbar unter: <https://www.socialnet.de/lexikon/Beratung-Soziale-Arbeit>
- Hasse, R., & Schmidt, L. (2012). Institutionelle Diskriminierung. In U. Bauer, U. H. Bittlingmayer & A. Scherr (Hrsg.), *Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie* (S. 883–899). Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Heinemann, A. M. B. & Mecheril, P. (2017). Erziehungswissenschaftliche Diskriminierungsforschung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani, G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 117-131). Wiesbaden: Springer VS.
- Held, N., Rainbow Refugees Cologne-Support Group e.V., Aidshilfe Düsseldorf e.V., You're Welcome - Mashallah Düsseldorf, Kölner Flüchtlingsrat, Projekt Geflüchtete Queere Jugendliche & Fachstelle Queere Jugend NRW/Schwules Netzwerk NRW e.V. (2018). *Projektbericht: Erfahrungen mit der Anhörung von LSBTIQ\* Geflüchteten*. Verfügbar unter: [https://www.ahnrw.de/aidshilfe-nrw/upload/PDF/akteuelles\\_ab\\_2016/projektbericht\\_anhoerung\\_lsbtqi\\_gefuechtete.pdf](https://www.ahnrw.de/aidshilfe-nrw/upload/PDF/akteuelles_ab_2016/projektbericht_anhoerung_lsbtqi_gefuechtete.pdf)
- Held, N. (2019). Sexual Orientation and Gender Identity. Claims of Asylum in Germany. Intersectional Legal, Social and Methodological Challenges. In C. Küppers & Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (Hrsg.), *Refugees & Queers. Forschung und Bildung an der Schnittstelle von LSBTTIQ, Fluchtmigration und Emanzipationspolitiken* (S. 53-80). Bielefeld: transcript Verlag.
- Helfferrich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Helfferrich, C. (2019). Leitfaden- und Experteninterviews. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2. Aufl.) (S. 669-686). Wiesbaden: Springer VS.
- Herek, G. M. (2004). Beyond "Homophobia": Thinking about sexual prejudice and stigma in the twenty-first century. *Sexuality Research and Social Policy* 1 (2), 6–24.
- Herriger, N. (2020). *Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung* (6. erw. & aktual. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.

- Hochschule Esslingen (2018). *Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität als Fluchtgrund. queer und hier. Eine Handreichung.* Esslingen. Verfügbar unter: <https://queerrefugees.files.wordpress.com/2018/03/bildungsmappe1.pdf>
- Hormel, U. & Scherr, A. (2010). Einleitung: Diskriminierung als gesellschaftliches Phänomen. In U. Hormel & A. Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse* (S. 7-20). Wiesbaden: VS Verlag.
- Huxel, K. (2019). Migration und Geschlecht – ein intersektionelles Verhältnis zwischen De- und Überthematization. *Migration und Soziale Arbeit* 41 (3), 203-209.
- Hübner, K. (2016). Fluchtgrund sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität: Auswirkungen von heteronormativem Wissen auf die Asylverfahren LGBTI-Geflüchteter. *Feministische Studien*, 34 (2), 242-260.
- Jakob, C. (2020). Flüchtlinge verzweifeln in Seenot. *taz. die tageszeitung*. Verfügbar unter: <https://taz.de/!5675414/>
- Kechaja, M. & Foitzik, A. (2021). Sieben Eckpunkte zu unserem Verständnis von Diskriminierung. In G. Bauer, M. Kechaja, S. Engelmann & L. Haug (Hrsg.), *Diskriminierung und Antidiskriminierung. Beiträge aus Wissenschaft und Praxis* (S. 59-76). Bielefeld: transcript Verlag.
- Kerner, I. (2014). Varianten des Sexismus. *APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte*, 64 (8), 41-46.
- Kersting, D. (2020). „Flüchtling“ – Einführung in einen umkämpften Begriff. In D. Kersting & M. Leuth (Hrsg.), *Der Begriff des Flüchtlings. Rechtliche, Moralische und Politische Kontroversen* (S. 1-40). Berlin: J. B. Metzler, Springer Verlag.
- Klauer, K. C. (2020). Soziale Kategorisierung und Stereotypisierung. In L.-E. Petersen & B. Six (Hrsg.), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen* (2. überarb. & erw. Aufl.) (S. 23-32). Weinheim/Basel: Beltz.
- Knopf, K. & Steinhauer, M. (2018). Geflüchtet unter dem Regenbogen. Engagement mit und für LSBTI-Geflüchtete. In S. Zajak & I. Gottschalk (Hrsg.), *Flüchtlingshilfe als neues Engagementfeld. Chancen und Herausforderungen des Engagements für Geflüchtete* (S. 225-248). Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Kosnick, K. (2013). Sexualität und Migrationsforschung: Das Unsichtbare, das Oxymoronische und heteronormatives „Othering“. In H. Lutz, M. T. Herrera Vivar & L. Supik (Hrsg.), *Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes* (S. 159-179). Wiesbaden: Springer VS.

- Kreul, A. & Bartholomé, N. (2017). LSBTI\*-Flüchtlinge in NRW. Ein Merkblatt für Kommunen. Bochum: Flüchtlingsrat NRW e.V.. Verfügbar unter: [https://www.fnrw.de/fileadmin/fnrw/media/downloads/Projekt\\_LSBTI/LSBTI-Fluechtlinge\\_in\\_NRW\\_-\\_Ein\\_Merkblatt\\_fuer\\_Kommunen.pdf](https://www.fnrw.de/fileadmin/fnrw/media/downloads/Projekt_LSBTI/LSBTI-Fluechtlinge_in_NRW_-_Ein_Merkblatt_fuer_Kommunen.pdf)
- Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4. Aufl.). Weinheim Basel: Beltz.
- Küppers, C. & Hens, K. (2019). Refugees & Queers. Forschung und Bildung an der Schnittstelle von LSBTTIQ, Fluchtmigration und Emanzipationspolitiken. Einleitung. In C. Küppers & Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (Hrsg.), *Refugees & Queers. Forschung und Bildung an der Schnittstelle von LSBTTIQ, Fluchtmigration und Emanzipationspolitiken* (S. 7–18). Bielefeld: transcript Verlag.
- Lamnek, S. & Krell, C. (2016). *Qualitative Sozialforschung* (6. überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Leidinger, C. & Thomas, T. (2020). Sexismus: (Re-)Aktualisierungen und Konjunkturen in Frauenbewegung, Geschlechterforschung und medialen Öffentlichkeiten. In T. Thomas & U. Wischermann (Hrsg.), *Feministische Theorie und Kritische Medienkulturanalyse. Ausgangspunkte und Perspektiven*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Leiprecht, R. (2017). Diversität und Intersektionalität. In A. Polat (Hrsg.), *Migration und Soziale Arbeit. Wissen, Haltung, Handlung* (S. 51– 61). Stuttgart: Kohlhammer.
- Leiprecht, R. (2018). Diversitätsbewusste Perspektiven für eine Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. In B. Blank, S. Gögercin, K. E. Sauer, B. Schramkowski (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder* (S. 209-220). Wiesbaden: Springer VS.
- Lichtenstein, S. et al. (Hrsg.) (2019). *Rolling Eyes Glossar* (4. Aufl.). Düsseldorf.
- Lutz, H. (2020). Rassismuskritische Perspektiven auf Gender und Migration. Eine intersektionelle Analyse. In M. Kulaçatan, & H. H. Behr (Hrsg.), *Migration, Religion, Gender und Bildung: Beiträge zu einem erweiterten Verständnis von Intersektionalität* (S. 211-230). Bielefeld: transcript Verlag.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (6. überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Mendos, L. R., Botha, K., Lelis, R. C., la Peña, E. L. de, Savelev, I. & Tan, D. (2020). *State-Sponsored Homophobia. Global legislation overview update*. Genf: ILGA. Zugriff am 13.05.2021. Verfügbar unter: [https://ilga.org/downloads/ILGA\\_World\\_State\\_Sponsored\\_Homophobia\\_report\\_global\\_legislation\\_overview\\_update\\_December\\_2020.pdf](https://ilga.org/downloads/ILGA_World_State_Sponsored_Homophobia_report_global_legislation_overview_update_December_2020.pdf)

- Messerschmidt, A. (2018). Migrationsgesellschaftliche Reflexivität im Kontext von Geschlechterverhältnissen. In B. Blank, S. Gögercin, K. E. Sauer & B. Schramkowski (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder* (S. 379-386). Wiesbaden: Springer VS.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence. *Psychological Bulletin*, 129 (5), 674–697.
- Mueller, K. (2014). Überlegungen zur LGBTI-Forschung und Menschenrechtspolitik im 21. Jahrhundert im Rekurs auf das 19. und 20. Jahrhundert. In Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (Hrsg.), *Forschung im Queerformat: Aktuelle Beiträge der LSBTI\*-, Queer- und Geschlechterforschung* (S. 19-34). Bielefeld: transcript Verlag.
- Petersen, J., Eifler, N. & Höhne, M. S. (2019). Informationen. Glossar. In S. Hindemith, C. Leidinger, H. Radvan & J. Roßhart für den Verein Lola für Demokratie in MV e.V. (Hrsg.), *Wir\* hier! Lesbisch, schwul und trans\* zwischen Hiddensee und Ludwigslust. Ein Lesebuch zu Geschichte, Gegenwart und Region*. Berlin: Lola für Demokratie in Mecklenburg-Vorpommern e. V.
- Przyborski, A. and Wohlrab-Sahr, M. (2021). *Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch* (5. überarb. & erw. Aufl.). Berlin/Boston: De Gruyter Oldenbourg.
- queer refugees deutschland (o. J.). *Material*. Verfügbar unter: <https://www.queer-refugees.de/material/>
- Rabe, H. (2018). Geschlechtsbezogene Verfolgung – Rechtlicher Schutz. In Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.), *Frauen in der Migration*. Bonn: bpb. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/280272/geschlechtsbezogene-verfolgung-rechtlicher-schutz>
- Riegel, C. (2018). Intersektionalität Eine kritisch-reflexive Perspektive für die sozialpädagogische Praxis in der Migrationsgesellschaft. In B. Blank, S. Gögercin, K. E. Sauer, B. Schramkowski (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder* (S. 221-232). Wiesbaden: Springer VS.
- rubicon. (o. J.). *Publikationen*. Verfügbar unter: <https://rubicon-koeln.de/publikationen/>
- Russo, J. (o. J.). *Definition of "Cissexism"*. Verfügbar unter: <https://queerdictionary.blogspot.com/2014/09/definition-of-cissexism.html>

- Saadat-Lendle, S. & Çetin, Z (2014). Forschung und Soziale Arbeit zu Queer mit Rassismuserfahrungen. In Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (Hrsg.), *Forschung im Queerformat. Aktuelle Beiträge der LSBTI\*-, Queer- und Geschlechterforschung* (S. 233-250). Bielefeld: transcript Verlag.
- Sauer, A. (2018). LSBTIQ-Lexikon. LSBTIQ / LGBTIQ. In Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.), *Geschlechtliche Vielfalt – trans\**. Bonn: bpb. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/gesellschaft/gender/geschlechtliche-vielfalt-trans/245426/lstbiq-lexikon?p=38>
- Scharathow, W. (2018). Rassismus. In B. Blank, S. Gögercin, K. E. Sauer & B. Schramkowski (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder* (S. 267-278). Wiesbaden: Springer VS.
- Scherr, A. (2016). *Diskriminierung. Wie Unterschiede und Benachteiligungen gesellschaftlich hergestellt werden* (2. überarb. Aufl.). Wiesbaden: Springer.
- Scherr, A. (2017). Soziologische Diskriminierungsforschung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani, G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 39-58). Wiesbaden: Springer VS.
- Scherr, A. & Breit, H. (2020). *Diskriminierung, Anerkennung und der Sinn für die eigene soziale Position. Wie Diskriminierungserfahrungen Bildungsprozesse und Lebenschancen beeinflussen*. Weinheim/Basel: Beltz.
- Scherr, A. (2021). Die gesellschaftliche Funktion von Diskriminierung und Diskriminierungskritik. In G. Bauer, M. Kechaja, S. Engelmann & L. Haug (Hrsg.), *Diskriminierung und Antidiskriminierung. Beiträge aus Wissenschaft und Praxis* (S. 43-58). Bielefeld: transcript Verlag.
- Schoellkopf, J. C. (2012). *Victim-Blaming: A New Term for an Old Trend*. Lesbian Gay Bisexual Transgender Queer Center. Paper 33. Verfügbar unter: <https://digitalcommons.uri.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1032&context=glbtc>
- Stöhr, M. & Feck, M. (2020). Traumatisierte Flüchtlingskinder aus Moria: Der Horror im Kopf. *DER SPIEGEL*. Verfügbar unter: <https://www.spiegel.de/ausland/fluechtlinge-traumatisierte-aus-moria-ihre-koerper-waren-orte-des-schreckens-a-a4513a40-c4b8-48fa-8491-d5d9886d04e6>
- Teigler, L. (2019). (Un-)Sichtbar. Intersektionalität als Prämisse in der partizipativen Praxisforschung mit geflüchteten LSBTTIQ-Klient\*innen. In C. Küppers & Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (Hrsg.), *Refugees & Queers. Forschung und Bildung an der Schnittstelle von LSBTTIQ, Fluchtmigration und Emanzipationspolitiken* (S. 43-52). Bielefeld: transcript Verlag.

- Träbert, A. (2020). *Leitfaden für die Praxis. LSBTI\*-sensibler Gewaltschutz für Geflüchtete*. Köln: Familien- und Sozialverein des LSVD.
- Tschalaer, M. (2020). Between queer liberalisms and Muslim masculinities: LGBTQI+ Muslim asylum assessment in Germany. *Ethnic and Racial Studies*, 43 (7), 1265-1283.
- Vahle, M. (2019). Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität als Fluchtgründe. Rechtliche Situation. In C. Küppers & Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (Hrsg.), *Refugees & Queers. Forschung und Bildung an der Schnittstelle von LSBTTIQ, Fluchtmigration und Emanzipationspolitiken* (S. 117-125). Bielefeld: transcript Verlag.
- von Hardenberg, N. (2021). Tausende Migranten kommen auf eigene Faust. *Süddeutsche Zeitung*. Verfügbar unter: <https://www.sueddeutsche.de/politik/moria-fluechtlinge-deutschland-1.5405102>
- von Unger, H. (2018). Ethische Reflexivität in der Fluchtforschung. Erfahrungen aus einem soziologischen Lehrforschungsprojekt. *Forum: Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 19 (3).
- Wiegand, C. (2019). Empowerment und Schutzräume queerer Geflüchteter. Praktische Erfahrungen aus dem Projekt borderless diversity – Grenzenlose Vielfalt. In C. Küppers & Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (Hrsg.), *Refugees & Queers. Forschung und Bildung an der Schnittstelle von LSBTTIQ, Fluchtmigration und Emanzipationspolitiken* (S. 153-162). Bielefeld: transcript Verlag.
- Wöller, W. (2016). Trauma-informierte Peer-Beratung in der Versorgung von Flüchtlingen mit Traumafolgestörungen. *PPmP Psychotherapie Psychosomatik Medizinische Psychologie* 66 (9-10), 349-355.

## Eidesstaatliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich meine Bachelor-Thesis zum Thema:

*„Perspektiven von Beratenden auf intersektionale Diskriminierung von LSBTIQ+ Geflüchteten“*

selbstständig verfasst und keine anderen Hilfsmittel, als die angegebenen benutzt habe. Alle Stellen, die von Autor\*innen wörtlich oder sinngemäß übernommen sind, habe ich durch Angabe von Quellen als Zitat kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde bisher weder in Teilen noch insgesamt einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Ich bin damit einverstanden, dass ein Exemplar meiner Bachelor-Thesis zur Einsicht ausgelegt wird.

Düsseldorf, 07.12.2021

---

(Ort, Datum)

---

(Unterschrift, Anna-Lena Pohlmann)

THESIS AM  
FACHBEREICH SOZIAL- UND  
KULTURWISSENSCHAFTEN  
DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF