Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen

– eine Fachkräftebefragung

Autorin:
Cornelia Sperling,
M. Sc. Psych.

Herausgegeben von

Landesarbeitsgemeinschaft (LAG)
Queeres Netzwerk Sachsen e.V.

Projektbericht

Oktober 2021

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

SACHSEN

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis ..... **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
1 Auftrag und Ablauf 1
2 Problemaufriss 3
3 Fragestellungen und Ziele 4
4 Vorbefunde 5
5 Probleme bei Einstellungsmessungen 7
6 Design & Methode 9
6.1 Forschungszugang 9
6.2 Operationalisierung des Konstrukts „Geschlechterreflektierendes Arbeiten“ 9
6.3 Itemkonstruktion 13
6.4 Fragebogenkonstruktion und -aufbau 13
6.5 Pretest 17
6.6 Zielgruppe und Feldzugang 18
7 Ergebnisteil 20
7.1 Stichprobenbeschreibung: 20
7.1.1 Geschlecht & Alter 20
7.1.2 Regionale Verteilung 21
7.1.3 Tätigkeitsbereich & Tätigkeitsmerkmale 22
7.1.4 Vorerfahrung mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt 26
7.1.5 Wissen 27
7.1.6 Coverage 27
7.2 Thema Weiterbildung 28
7.3 Skalenberechnung 35
7.4 Gruppenunterschiede im geschlechterreflektierenden Arbeiten 37
7.5 Einzelitem-Analyse 43
7.5.1 Skala Individuelle Haltung 43
7.5.2 Skala Kompetenz 44
7.5.3 Skala institutioneller Rahmen 45
7.5.4 Kontroll-Item Soziale Erwünschtheit: 61
7.5.5 Ausweichkategorien 61
7.6 Zusatzbemerkungen: 66
7.7 Itemqualität 69

8 Diskussion ... 70
8.1 Geschlechterreflektierendes Arbeiten ... 70
8.1.1 Haltung ... 70
8.1.2 Kompetenz ... 70
8.1.3 Institutionelle Rahmenbedingungen ... 72
8.1.4 Zusammenfassung ... 73
8.2 Weiterbildung ... 74
8.3 Kontakt zur Zielgruppe ... 75
8.4 Explorative Ergebnisse ... 76
8.5 Frühzeitig, am besten präventiv ... 76
8.6 Geringer Rücklauf & strukturelle Lücken ... 77
8.7 Beantwortung der Fragestellung ... 77
8.8 Methodenkritik ... 78
8.8.1 Online-Modus ... 78
8.8.2 Befragungsinstrument ... 79
Literaturverzeichnis ... 81
Anhang A ... 85
Liste überregionaler Träger ... 85
Weitere Ergebnisse zum Tätigkeitsbereich ... 85
Weiterbildung – offene Nennungen ... 87
Zusatzäußerungen – offene Nennungen ... 96
Anhang B ... 100
Kognitive Interviews / Probing - teilstandardisiert ... 100
Fragebogen ... 101

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Projektplan. 2
Tabelle 2: Übersicht über Skalen und Subskalen inklusive Itemanzahl und Zuordnung der Items. 12
Tabelle 3: Häufigkeitsverteilung Geschlecht; keine Angabe: N = 44 (18 %). 21
Tabelle 4: Häufigkeitsverteilung Tätigkeitsschwerpunkt; Mehrfachnennung (N = 246). 22
Tabelle 5: Häufigkeitsverteilung Arbeitsbereich nach SGB VIII; Mehrfachnennung; N = 211 (86 %); N_fehlend = 35 (14 %). 23
Tabelle 6: Häufigkeitsverteilung Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (N = 246). 24
Tabelle 7: Trägerzuordnung; N = 205 (83 %), N_fehlend = 41 (17 %). 24
Tabelle 8: Spezifik des Arbeitsfeldes; N = 190 (fehlend = 56). 25
Tabelle 9: Häufigkeitsverteilung Klientel-Bereich (N = 231 (94 %), N_fehlend = 15 (6 %)). 26
Tabelle 10: Häufigkeitsverteilung der Mehrfachnennung Kontakt zur Zielgruppe (N = 243 (99 %), N_fehlend = 3 (1 %). 26
Tabelle 11: Häufigkeitsverteilung „gewusst" (N = 239 (97 %), N_fehlend = 7 (3 %). 27
Tabelle 12: Wie viel Wissen haben Sie sich in den letzten 12 Monaten (vor dieser Befragung) zum Thema „geschlechtliche und sexuelle Vielfalt" angeeignet? 27
Tabelle 13: Häufigkeitsverteilung V106; N = 207 (84 %); N_fehlend = 34 (14 %). 28
Tabelle 14: Ergebnisse der zusammenfassenden Inhaltsanalyse; Gründe für eine Weiterbildung. 30
Tabelle 15: Ergebnisse der zusammenfassenden Inhaltsanalyse; Gründe gegen eine Weiterbildung. 33
Tabelle 16: Bivariate Analyse von Angebotskenntnis (F98) und dem Wunsch nach Weiterbildung (F95); N = 211. 34
Tabelle 17 35
Tabelle 18: Deskriptive Kennzahlen der Skalen nach kategorialen Gruppierungsvariablen. 37
Tabelle 19: Bivariate Analyse von räumlicher Zuordnung und Kenntnis über Weiterbildungsangebote. 40
Tabelle 20: Bivariate Analyse von räumlicher Zuordnung und beruflicher Wissensaneignung. 41

Tabelle 21: Häufigkeitsverteilung Kontaktvielfalt (N = 246). 42
Tabelle 22: Einzelitemanalyse Skala „Individuelle Haltung“, N = 39 Items. 47
Tabelle 23: Einzelitemanalyse Skala „Kompetenz“, N = 21 Items. 53
Tabelle 24: Einzelitemanalyse Skala „institutioneller Rahmen“, N = 20 Items. 57
Tabelle 25: Relative Häufigkeiten von „ich weiß nicht“-Angaben in Abhängigkeit der Beschäftigungsdauer. 64
Tabelle 26: Ergebnisse der zusammenfassenden Inhaltsanalyse; Zusatzäußerungen. 67
Tabelle 27: Liste überregionaler Träger 85
Tabelle 28: Häufigkeitsverteilung „Die meiste Zeit meiner Tätigkeit bin ich eher…“; N = 208 (85 %), N_fehlend = 38 (15 %) 85
Tabelle 29: Offene Nennung zu F89: Die meiste Zeit bin ich eher mitarbeitende / führende Fachkraft; N = 9. 85
Tabelle 30: Nennung eines anderen, nicht gelisteten Arbeitsfeldes, N = 29 Nennungen. 86
Tabelle 31: Präzisierung der Tätigkeit im Jugendamt F102; N = 19 Nennungen. 86
Tabelle 32: Spezifizierung eines „sonstigen“ Trägers F105, N = 7 Nennungen. 87
Tabelle 33: Sonstige Spezifika des Arbeitsfelds – Offene Nennung. 87
Tabelle 34: Aus welchen Gründen möchten Sie sich weiterbilden? Offene Nennung von N = 142 Personen 87
Tabelle 35: Aus welchen Gründen möchten Sie sich nicht weiterbilden? Offene Nennung von N = 32 Personen. 95
Tabelle 36: Zusatzäußerungen, N = 51. 96

1 Auftrag und Ablauf

Der Bericht erfolgt im Auftrag der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Queeres Netzwerk Sachsen e.V., welcher sich als gemeinnütziger Verein für die Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Sachsen einsetzt.

Mittels quantitativer Befragung von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe im Freistaat Sachsen sollen Erkenntnisse über das vorhandene Wissen und vorliegende Einstellungen zu Lebenslagen von jungen LSBTIQ*, zu Erfahrungen mit jungen LSBTIQ* sowie zu bestehenden Angeboten für junge LSBTIQ* in Einrichtungen und Leistungsangeboten der KJH gewonnen werden.

Das Projekt wird durch Mittel des Sächsischen Staatsministeriums für Justiz, Demokratie, Europa und Gleichstellung gefördert.

Im vorliegenden Bericht werden die aktuelle Befundlage, die Erstellung eines Erhebungsinstrumentes sowie die Ergebnisse der Fachkräftebefragung in der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen 2020 dargestellt und diskutiert.

Die Projektlaufzeit umfasste zehn Monate. Der geplante sowie der tatsächliche Projektverlauf lassen sich der Tabelle 1 entnehmen. Geringe Verzögerungen ergaben sich durch die saisonal bedingte Urlaubsphase in den Sommermonaten, in welcher das Feld auf die Befragung vorbereitet und Pretests durchgeführt werden sollten. Die Erreichbarkeit der Zielgruppe war vorrübergehend eingeschränkt, so dass die Projektphasen hier geringfügig verlängert wurden. Dies erforderte eine leichte Verschiebung nachfolgender Projektphasen.

Tabelle 1: *Projektplan.*

	2020									**2021**
	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01
Einarbeitung in Thematik; Recherche verfügbarer Literatur und Daten										
Überarbeitung / Anpassung Instrument in Kooperation LAQ										
Digitalisierung Instrument										
Pretest										
Vorbereitung Feldzugang										
Erhebung der Daten										
Auswertung der Daten ggf. Aufbereitung der Sekundärdaten										
Aufbereitung der Ergebnisse										
Berichterstellung										

Anmerkung: ***Orange*** *= ursprünglich geplanter Verlauf;* ***grün*** *= tatsächlicher Verlauf.*

2 Problemaufriss

Offenkundige Diskriminierung, Selbstzweifel, Abwertung und Ausgrenzung – lesbische, schwule, bisexuelle, trans*[1][2], inter*[3] und queere*[4] (im folgenden LSBTIQ* genannt) Kinder und Jugendliche sind erhöhten Belastungen ausgesetzt. Sie entsprechen nicht den fiktiven Normalitätsvorstellungen der mehrheitlich heterosexuell und geschlechtsdualistisch geprägten Umwelt. Vom Nicht-ernst-nehmen der Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung über Ignoranz, der Androhung von Strafen, Zerstörung von Eigentum bis hin zur Ausübung von körperlicher Gewalt ist die Erfahrungspalette von Diskriminierung vielfältig (Oldemeier & Krell, 2018, S. 419). Im Vergleich zu gleichaltrigen, cisgeschlechtlichen[5], heterosexuellen Kindern und Jugendlichen sind lesbische, schwule, bisexuelle und trans* Jugendliche ca. doppelt so häufig von Mobbing betroffen (vgl. Berlan et al., 2010), leiden häufiger an Depressionen und Angststörungen (vgl. Plöderl & Tremblay, 2015). Das Suizidrisiko ist gegenüber heterosexuellen Gleichaltrigen vier- bis sechsfach erhöht (vgl. Plöderl et al., 2014). Diese Herausforderungen und Belastungen bestehen in einer ohnehin herausfordernden Zeit zu bewältigender Entwicklungsaufgaben (Krell, 2013, S. 9), wie beispielsweise der Identitätsbildung und der geschlechtlichen Reife. Ein Fortbestehen geschlechtsbezogener Diskriminierung führt folglich zu eingeschränkter gesellschaftlicher Teilhabe von Personengruppen durch Benachteiligungen sowie chronifizierenden psychischen Problemen und damit zu erheblichen Kosten für das Gesundheitssystem und den Staat.

Hier kann und muss es Aufgabe der Kinder- und Jugendhilfe sein diesem Prozess frühzeitig, im besten Fall präventiv, entgegenzuwirken, um junge Menschen zu schützen und zu fördern. Es ist gesetzlicher Auftrag „bei der Ausgestaltung von Leistungen und der Erfüllung von Aufgaben … die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern." (SGB VIII, § 9). Weiterhin heißt es in der Stellungnahme der Kinderkommission des Deutschen Bundestages (Deutscher Bundestag, 2016, S. 3) zur Umsetzung der Kinderrechtskonventionen: „Um Diskriminierung an den verschiedenen Lernorten zu verhindern und Kinder möglichst diskriminierungsfrei zu erziehen, muss das pädagogische Personal von Kitas, Schulen etc. durch Aus- und Fortbildung sensibilisiert werden." Es bedarf folglich themenspezifischer Qualifizierungen der Fachkräfte. Denn professionelle päda-

[1] Der Stern dient jeweils als Platzhalter für eine Vielzahl von Identitäten und Lebensweisen
[2] Personen, die sich nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenem Geschlecht identifizieren
[3] Personen, bei welchen angeborene genetische und/oder anatomische und/oder hormonelle Merkmale vorliegen, die nicht den Geschlechternormen von Mann und Frau entsprechen
[4] Personen, die sich weder als Mann noch als Frau identifizieren
[5] Personen, die sich mit dem bei der Geburt zugewiesenem Geschlecht identifizieren

gogische Arbeit fußt auf der Anwendung und Reflexion wissenschaftlicher Erkenntnisse. Mit dem „Landesaktionsplan zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen" der sächsischen Staatsregierung 2017 werden ebendiese Argumentationen aufgenommen. Per Kabinettsbeschluss wurde festgehalten, dass „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" in den Strukturen und Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe" in Form von Fortbildungen und Fachberatungen verankert und entsprechende Handreichungen erarbeitet werden sollen (Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, 2017, S. 26).

3 Fragestellungen und Ziele

Mithilfe des durch Mittel des Sächsischen Haushaltes geförderten Projektes soll der Frage nachgegangen werden, inwiefern die beschlossenen Maßnahmen des Landesaktionsplans umgesetzt wurden. Dazu soll erfasst werden, in welchem Maß

- das Thema „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" Einzug in die (Regel-)Strukturen, Konzeptionen und Angebote der sächsischen Kinder- und Jugendhilfe gefunden hat.
- themenspezifische Qualifizierungsangebote wahrgenommen wurden.
- Wissen und Kompetenzen zum Thema „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" bei den Fachkräften aktuell vorliegen.
- individuelle Haltungen der Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe und institutionelle Haltungen der Einrichtungen gegenüber der Thematik eine Öffnung bestehender Angebote für LSBTIQ* Kinder und Jugendliche ermöglichen.

Für die vorliegende Untersuchung wurde in Anlehnung an die Instrumente von Voruntersuchungen (Schumann & Wöller, 2015; Unterforsthuber, 2011) ein online-Fragebogen entwickelt, welcher auf die sächsischen Spezifika der KJH angepasst und inhaltlich aufgrund der Vorbefunde erweitert bzw. abgeändert wurde. Der Fragebogen richtet sich an alle Fachkräfte der KJH in Sachsen.

Die Untersuchung liefert damit erste Erkenntnisse darüber, inwiefern sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sowie damit einhergehende gesellschaftliche Erwartungen und individuelle Konsequenzen für LSBTIQ* Kinder und Jugendliche aktuell im sozialpädagogischen Handeln berücksichtigt werden.

4 Vorbefunde

Thematisch sehr nahe Untersuchungen aus

- München (Befragung von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe zur Situation von lesbischen, schwulen und transgender Kindern, Jugendlichen und Eltern, (Unterforsthuber, 2011) und
- Magdeburg (Befragung von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe und Eltern zur Situation von lesbischen, schwulen und transgender Kindern und Jugendlichen, (Schumann & Wöller, 2015)

zeigen, dass die Bedarfe junger LST* durch Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe wahrgenommen werden und ein Bewusstsein für die (belasteten) Lebenslagen vorhanden ist. Weiterhin schätzen die Fachkräfte ihre Haltung gegenüber jungen LST* als eher positiv und offen ein. Andererseits wurde auch deutlich, dass bei Fachkräften noch

- eine eher geringe Sensibilität und Mangel an Aufmerksamkeit gegenüber der Thematik besteht und damit einhergehend eine als gering wahrgenommene Relevanz im eigenen Arbeitsbereich vorherrscht.
- relativ wenige Kontakterfahrungen berichtet werden (teilweise zurückführbar auf unsichtbar bleibende junge LST*).
- ein deutliches Interesse besteht, sich im beruflichen Kontext fachlich entsprechend weiterzuentwickeln (sichtbar an einem hoch selbsteingeschätzten Bedarf an Fortbildung), bisher aber kaum themenspezifische Weiterbildungsangebote genutzt wurden.
- wenig konkrete Kompetenzen (Wissen, Methoden) vorliegen, geschlechterreflektierend zu arbeiten. Dies zeigt sich an selbstberichteten Unsicherheiten das Thema betreffend, einem geringen Verweiswissen, sowie geringem Fach- und Handlungswissen, beispielsweise bei Diskriminierung aufgrund sexueller und/oder geschlechtlicher Vielfalt.
- strukturelle Schwächen der Einrichtungen / des Leistungsangebotes berichtet werden, sichtbar an einem Mangel an spezifischen Angeboten, kaum Öffentlichkeitsarbeit und Qualitätsstandards, sowie einem eher ungünstigen Klima. Die Fachkräfte nehmen beispielweise abwertende Haltungen unter gleichaltrigen jungen Menschen wahr.
- eine Überschätzung der Kompetenz vorliegt; erkennbar an widersprüchlichen Angaben der Teilnehmenden. Dabei steht eine hohe selbsteingeschätzte Kompetenz der Fachkräfte einem eher geringen Fach-Wissen gegenüber.
- Verantwortungsdiffusion vorliegt. So gaben beispielswiese einzelne Befragte der Suchthilfe an, dass das Thema sie nicht betreffe. Verantwortlichkeiten, wie

zum Beispiel präventiv aufklärend zu agieren, werden in anderen Bereichen gesehen, jedoch weniger im eigenen.
- ein zum Teil geringes Bewusstsein der Rolle (als Person mit ihren Haltungen als Vorbildfunktion) und der Profession (KJH als Sozialisationsinstanz) vorliegt. Erkennbar ist dies an der als teilweise gering eingeschätzten thematischen Relevanz bei bestehendem gesetzlichen Auftrag der Begleitung junger Menschen auf dem Weg zur Selbstbestimmung und Identitätssuche. Das dabei auch sexuelle und geschlechtsbezogene Themen eine zentrale Rolle spielen, ist evident.

Zusammengenommen sprechen die Ergebnisse dafür, dass zum Zeitpunkt der Befragungen (bis 2015) ein eher gering ausgeprägtes Bewusstsein für junge LSBTIQ* bestand. Damit liegt die Vermutung nahe, dass auch in Sachsen

- keine flächendeckenden Angebote für junge LSBTIQ* vorhanden sind,
- es einen deutlichen Weiterbildungsbedarf seitens der Fachkräfte zur Thematik gibt,
- die individuelle Relevanz und der Bedarf eher als gering eingeschätzt werden und,
- dass kaum strukturelle Elemente vorhanden sind, die dem Klientel Offenheit gegenüber der Thematik signalisieren.

5 Probleme bei Einstellungsmessungen

In den benannten Vorbefunden wird eine sehr offene und akzeptierende Haltung der Befragten gegenüber LST*-Personen berichtet. Gleichzeitig bleibt diese Haltung weitestgehend unreflektiert (für die Zielgruppe unsichtbar) und es zeigt sich ein geringes Interesse, den Bedarfen der Zielgruppe gerecht zu werden. Sichtbar ist dies an mangelndem Wissen und wenigen vielfaltsförderlichen, sichtbaren Strukturen. Dieser Widerspruch (positive Haltung vs. wenig Interesse) kann als Ausdruck moderner Vorurteile verstanden werden. Demnach „… verhinderte der aus den egalitären Wertvorstellungen der Gesellschaft erwachsende Druck in Richtung Gleichberechtigung der Geschlechter weitgehend den offenen Ausdruck von geschlechtsbezogenen Vorurteilen, nicht aber ihr Fortleben in modifizierter subtiler Form" (Petersen & Six, 2020,S. 112). Diese modifizierte, moderne Form von Vorurteilen löst folglich klassische Vorurteile ab, also offen / sichtbare „ablehnende oder feindselige Haltungen gegenüber einer Person, die zu einer Gruppe gehört und deswegen dieselben zu beanstandenden Eigenschaften haben soll, die man der Gruppe zuschreibt" (Allport, 1954). Die Zustimmung zu klassischen Vorurteilen, wie etwa offensichtlicher Ungleichbehandlungen, ungleichwertiger Rechte und Pathologisierung, ist nachweislich in der Bevölkerung rückläufig (Küpper et al., 2017, S. 9), so auch beispielsweise beim klassischen, offenen Sexismus. Eine direkt sichtbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, wie sexuelle Belästigung, ist kaum noch in Befragungen messbar, da im Laufe der letzten Jahrzehnte Werteverschiebungen stattfanden. Aufgrund zunehmender öffentlicher Diskussionen sind geschlechtsbezogene Einstellungen egalitärer und liberaler geworden. Dennoch bestehen traditionelle Rollenverhältnisse nach wie vor fort. So konzentriert sich die Familienrolle der Frau auch aktuell noch auf die Bereiche Kinderbetreuung und Haushalt, während der Mann die Ernährerrolle übernimmt (vgl. (Six-Materna, 2020, S. 143). Während also Einstellungsbefragungen in der Bevölkerung auf eine Akzeptanz von LSBTIQ* bei gleichzeitiger Abnahme homophober Einstellungen hindeuten (vgl. Timmermanns & Böhm, 2019, S. 91) – offenkundig also demokratisch-inklusive Werte (Gleichheit, Fairness) geteilt werden - , bestehen nach wie vor stereotype, tradierte Einstellungen, die unser Handeln begründen. Diese äußern sich dann eher in Form moderner Vorurteile. Es handelt sich dabei also um subtilere, auf den ersten Blick sogar höflich klingende, Versionen vormals eindeutig abwertender Stereotypien (vgl. Küpper et al., 2017, S. 46). Moderne Vorurteile sind Küpper et al. zufolge beispielsweise scheinbar positive Attributionen gegenüber schwulen Männern, wie Intelligenz, Humor, Sauberkeit, guter Kleidungsstil und Emotionalität. Das lässt „sie vielleicht für künstlerische und kreative Berufe besonders geeignet erscheinen …, nicht aber unbedingt für Führungspositionen in der Wirtschaft oder der Armee, aber auch nicht für die Arbeit auf dem Bau oder in der Landwirtschaft." (Küpper et al.,

2017, S. 48). Aufgrund dieser Zuschreibungen können sich also nach wie vor Benachteiligungen ergeben, insbesondere, wenn der Kontext, wie im Beispiel, andere stereotype Attributionen bereithält.
Ein Kennzeichen moderner Vorurteile ist weiterhin die Leugnung bestehender Diskriminierung. „Modern Vorurteilende" würden folglich die Meinung vertreten, dass eine Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern bereits realisiert und bestehende Maßnahmen übertrieben seien. Bei der Einstellungsmessung zu Geschlechtervielfalt bzw. der Operationalisierung von Vorurteilen müssen diese Überlegungen folglich berücksichtigt werden.

Soziale Erwünschtheit. Bei der Erfassung von expliziten Vorurteilen mittels Fragebogen, also jenen, die auf Werthaltungen und persönlichen Überzeugungen beruhen und reflexiv verfügbar sind, tritt zudem ein weiteres Problem auf. Insbesondere bei Einstellungsfragen unterliegen Teilnehmende der Tendenz, sozial erwünscht zu antworten. Dabei beantworten Teilnehmende „die Items eines Fragebogens in jene Richtung …, die ihrer Meinung nach den sozialen Normen entspricht" (Raab-Steiner & Benesch, 2018, S. 65). „Motiviert durch die Furcht vor sozialer Verurteilung neigt man zu konformem Verhalten und orientiert sich in seinen Verhaltensäußerungen an verbreiteten gesellschaftlichen Normen und Erwartungen." (Döring & Bortz, 2016, S. 437). Die Ergebnisse, insbesondere zur Haltung gegenüber sexueller und geschlechtlicher Vielfalt, aber auch die Bewertung des eigenen Handelns, könnten folglich durch sozial erwünschtes Antworten positiv verzerrt sein. Zur Kontrolle des Effekts sollte im Fragebogen mindestens ein Item (eine Verhaltensweise) eingebaut werden, welches gesellschaftlich eindeutig negativ bewertet wird, aber zugleich so häufig auftritt, dass eine Verneinung äußerst unwahrscheinlich ist. Dieses Vorgehen orientiert sich an dem Konzept zur Kontrolle Sozialer Erwünschtheit in Befragungen von (Crowne & Marlowe, 1967).

6 Design & Methode

6.1 Forschungszugang

Als erstmaliger Querschnitt kann die Untersuchung als rein deskriptive Betrachtung einen Überblick über den Ist-Stand bezüglich der Verteilung relevanter Merkmale in Sachsen liefern. Sie bietet als Baseline-Erhebung einen Referenzpunkt für Nachfolgeerhebungen. Längsschnittlich sollten die Bestrebungen des Bundes, des Landes und der Kommunen zur Antidiskriminierung und Chancengleichheit im Zusammenhang mit dem Geschlechterthema zukünftig regelmäßig auf ihre Wirksamkeit hin evaluiert werden. Aus diesem Grund soll nachfolgend ein Befragungsinstrument entwickelt und bereitgestellt werden, welches als Konstrukt die „Berücksichtigung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt" (nachfolgend auch „geschlechterreflektierende Arbeit" genannt) in der Praxis der Kinder- und Jugendhilfe fokussiert. Das Instrument ist als vollstandardisierter online-Fragebogen konzipiert, beinhaltet aber auch explorative Elemente in Form von offenen Fragen. Der online-Erhebungsmodus verspricht eine große Reichweite, ist ökonomisch (keine Druck- und Versandkosten, keine Interviewerkosten), robuster gegen Tendenzen Sozialer Erwünschtheit sowie gegen Versuchsleitereffekte. Zudem ist der Modus in Pandemiezeiten mit Schutzverordnungen vereinbar.

6.2 Operationalisierung des Konstrukts „Geschlechterreflektierendes Arbeiten"

Für die Entwicklung des Instrumentes benötigt es zunächst Überlegungen, was „Geschlechterreflektierendes Arbeiten" begrifflich umfasst (also eine Definition). Die Überlegungen dazu basieren auf den eingangs benannten Voruntersuchungen und greifen Inhalte konstruktnaher Konzepte auf, wie

- geschlechterbewusste Pädagogik (Nordt & Kugler, 2019),
- genderbewusste Pädagogik (Focks, 2016),
- geschlechtergerechte, geschlechtsbewusste, genderreflektierende Pädagogik (Wallner, 2010; Wallner & Drogand-Strud, 2012),
- geschlechterspezifische Kinder- und Jugendarbeit (Schumann & Damm, 2013).

Ziel professionellen pädagogischen Arbeitens muss es sein, Kindern und Jugendlichen die Räume und Möglichkeiten zu schaffen, sich selbstbestimmt und ihren individuellen Bedürfnissen entsprechend entwickeln zu können, auch abseits von Diskriminierungen und Vorurteilen im Zusammenhang mit sexueller und geschlechtlicher Identität. Dazu gehört unserer Meinung nach neben einer vielfaltsförderlichen Haltung einer jeden Fachkraft eine grundlegende Kompetenz im Bereich sowie die

Bereitschaft, sich diese anzueignen. Ebenso benötigt es einen institutionellen Rahmen, also eine Einrichtung, ein Leistungsangebot oder größer gedacht: einen Träger, welcher mittels Strukturen und Maßnahmen bemüht ist, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Thema sichtbar und erlebbar zu machen. Geschlechterreflektierendes Arbeiten setzt sich nach unserem Verständnis folglich zusammen aus den drei Ebenen (entsprechend den Hauptskalen im Befragungsinstrument):

- Individuelle Haltung,
- Individuelle Kompetenz und
- Institutioneller Rahmen.

Nachfolgend werden diese drei Ebenen näher beschrieben. Die jeweiligen Facetten pro Ebene werden nachfolgend im Instrument als Subskalen definiert.

Individuelle Haltung. Geschlechterreflektierendes Arbeiten zeichnet sich zunächst durch eine vielfaltsakzeptierende und gegenüber Heteronormativität kritische Haltung aus. Focks zufolge beruht geschlechterbewusste Pädagogik auf „…einer Haltung, die auf der Anerkennung vielfältiger Lebensweisen basiert und Chancengerechtigkeit und Inklusion betont" (Focks, 2017, S. 358f). Sie beruht ebenso auf einer Haltung, welche Identitäten und Orientierungen nicht als prädeterminiert, eindeutig und statisch versteht, sondern als sich lebenslang entwickelnde dynamische (fluide) Merkmale einer Person. Stereotype geschlechtsbezogene Rollenzuweisungen stehen einer reflektierten Haltung entgegen. Eine eindeutige antidiskriminierende Haltung der Fachkräfte ist Grundlage, diskriminierendem Verhalten gegenüber jungen LSBTIQ* entgegenzuwirken und kann sogar Suizidversuche verringern (Klocke, 2017, S. 16). Insgesamt förderlich ist folglich eine grundlegende demokratisch-inklusive Haltung und damit einhergehend ein Interesse an der Thematik. Folgende Facetten werden unterschieden

- Annahmen / Überzeugungen über Lebenslagen junger LSBTIQ*: Ressourcen, Diskriminierung, Ursachen, Entwicklung, Risiken
- Annahmen über Geschlecht & sexuelle Orientierung: Heteronormativität, Stabilität, tradierte Rollenbilder
- Vorurteile: klassische, moderne und affektive Vorurteile
- wahrgenommene Relevanz & Grundhaltung zu Vielfalt (im hinteren Teil des Bogens, da durch vorhergehende Items bereits erste Sensibilisierung)

Individuelle Kompetenz. Wissen über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt und damit einhergehend methodisches Verhalten sind grundlegend, um Adressat*innen der KJH in ihren Rechten und Bedürfnissen sowie ihrer Selbstbestimmung angemessen wahrnehmen und unterstützen zu können. Der Erwerb von Wissen trägt zur Verbesserung der Einstellung bei (Klocke, 2017, S. 17). Wissen hat damit unmittelbar positive Auswirkungen auf die Haltung der Fachkräfte. Um dem Präventiv-

Auftrag der KJH gerecht zu werden, ist es zudem Aufgabe der Fachkräfte sich aktiv mit der Thematik auseinanderzusetzen, das Thema entsprechend methodengeleitet aufzugreifen und sichtbar zu machen. Dazu gehört ebenfalls sich seiner eigenen Haltungen, Überzeugungen bewusst zu sein sowie das Wissen, dass Haltungen unmittelbar Verhalten und damit die Ausgestaltung der Angebote beeinflussen. Die Fachkräfte wurden mehr oder weniger in das Verständnis traditioneller Geschlechterrollen und binärer Kategorien sozialisiert. Daher braucht es ein Bewusstsein dafür, dass das eigene Tun und Handeln für die Klientel stets Modellcharakter hat und Sozialisationsvorlage ist – also reflektiert werden muss. In Anlehnung an das Konzept der Regenbogenkompetenz von Schmauch (Schmauch, 2019, S. 308ff) und an die Dimensionen zur Verbesserung von Akzeptanz für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt von Klocke (2016, S. 5ff) werden folgende Kompetenzbereiche (Facetten) unterschieden:

- Sachkompetenz: Verweiswissen, sowie Wissen über rechtliche Grundlagen
- Sozialkompetenz: Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit im Bereich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt
- Methodenkompetenz: Handlungsfähigkeit und Verfahrenswissen im Bereich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt; methodisches Sichtbar- und Hinterfragbarmachen von Vielfalt und damit Aufbrechen eines binären Verständnisses
- Selbstkompetenz: Bewusstsein und Reflexion eigener Gefühle und Überzeugungen, Rollenbilder und Normen in Bezug auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt; Bewusstsein und Reflexion der Konsequenzen für die praktische Arbeit

Es wurde bewusst auf die Erfassung von thematischem Fachwissen (Abfrage konkreter Begrifflichkeiten im Zusammenhang mit der Entwicklung von Geschlecht und Identität, Entwicklungsphasen) in Form eines Leistungstests (Wissenstests) verzichtet. Die Demonstration von Nichtwissen führt im ungünstigen Fall bei Befragungen zu Demotivation und damit zum Abbruch der Teilnahme an der Befragung. Weiterhin besteht verstärkt die Gefahr von Reaktanz bzw. das Risiko, eine „Jetzt erst recht"-Ablehnung des Themas zu provozieren.

Institutioneller Rahmen. Um die Entwicklung und Verstetigung der beiden genannten Bereiche (Haltung und Kompetenz) zu ermöglichen und zu fördern, benötigt es einen entsprechenden Rahmen. Kompetente Fachkräfte werden in einer wenig vielfalts-akzeptierenden Einrichtung wenig bewirken, so wie eine genderbewusste Einrichtung ohne kompetente Fachkräfte kaum Wirk-Potenzial haben kann. Auf der Ebene des institutionellen Rahmens werden die folgenden beiden Facetten unterschieden:

- Institutionelle Struktur: thematische Verankerung in der Einrichtung / im Leistungsangebot (Konzept, Material, Öffentlichkeitsarbeit, Handreichungen, Regeln)

- Institutionelle Haltung: offenes, diskriminierungsfreies Klima in der Einrichtung / im Leistungsangebot, Haltung des Trägers gegenüber sexueller und geschlechtlicher Vielfalt.

Zusammengefasst meint eine geschlechterreflektierende Arbeitsweise also ein Ausrichten von Kompetenzen, Haltungen und Strukturen dahingehend, jungen Menschen Raum und Sicherheit zu geben, sich ihrer individuellen sexuellen und geschlechtlichen Dispositionen entsprechend zu entwickeln. Wer also geschlechterreflektiert arbeitet, versucht nicht, tradierte Rollenbilder oder Erwartungshaltungen aufzulösen, sondern vielmehr diese zu reflektieren, sichtbar zu machen und sich deren Auswirkungen auf das eigene Verhalten und die Professionalität bewusst zu werden. Es ergibt sich damit ein komplexes, latentes Konstrukt, welches sich erst über einen Satz konkreter Indikatoren (z.B. beobachtbares Verhalten, Zustimmung zu Annahmen) schätzen lässt.
Nicht gemeint ist das verwandte Konzept des gender mainstreamings, welches sich systematisch mit den Auswirkungen von Projekten, Maßnahmen und Gesetzesvorhaben auf Frauen und Männer, Mädchen und Jungen sowie dem Beitrag zur geschlechtsbezogenen Chancengleichheit dieser befasst. Dieser Ansatz setzt grundlegend auf eine binäre Geschlechterordnung und läuft Gefahr, bestehende Benachteiligungen aufgrund geschlechtlicher Identitäten zu verstärken.
Tabelle 2 bietet einen Überblick über die Skalen und Subskalen, sowie über Anzahl und Zuordnung der nachfolgend konstruierten Items.

Tabelle 2: *Übersicht über Skalen und Subskalen inklusive Itemanzahl und Zuordnung der Items.*

	Itemanzahl	**Item-Nummern im Fragebogen**
Skala		
Individuelle Haltung (IH)	**39**	
Annahmen über Lebenslagen (AL)	12	17-21, 25-31
Annahmen über Geschlecht & sexuelle Orientierung (AGO)	11	9-16, 22-24
Vorurteile (V)	5	34-38
Soziale Distanz (SD)	3	39-41
Relevanz (R)	8	32, 63-66, 86-88
Kompetenz (K)	**21**	
Sachkompetenz (SA)	2	33,51
Verbale und Sozialkompetenz (SO)	6	44, 49, 52-54, 80
Methodenkompetenz (M)	9	43, 45-48, 50, 55-57
Selbstkompetenz (SK)	4	58, 60-62
Institutioneller Rahmen (IR)	**20**	
Strukturell (S)	15	67-74, 76-79, 90-92
Haltung (H)	5	75, 81-84

Gesamt	**80**	

6.3 Itemkonstruktion

Nachdem das Konstrukt und dessen Dimensionen definiert wurden, wurde ein Pool von Items (Aussagen) gebildet. Dieser beruht auf theoretischen Überlegungen, Ableitungen aus Handreichungen und Handlungsempfehlungen sowie auf konstruktnahen Instrumenten und themenspezifischen Vorerhebungen. Konkret dienten insbesondere folgende Handlungsempfehlungen zum geschlechterreflektierenden Arbeiten als Vorlage

- Fachexpertise aus Sachsen (Borrego et al., 2020) und
- Handreichung zur frühkindlichen Inklusionspädagogik aus Berlin (Nordt & Kugler, 2018).

Hinzu kamen Items zu Einstellungsmessungen gegenüber LSB-Personen (Küpper et al., 2017). Hier wurden Items in Anlehnung an bewährte Items im Zusammenhang mit Diskriminierung (klassischer & moderner) abgeleitet. Ebenso wurden Items aus der Skala von Krampen zur Geschlechterrollenorientierung (krampen, 2014) mit einer Gesamtkorrelation von $r > .6$ in den Pool aufgenommen. Zuletzt dienten die thematisch nahen Vorerhebungen von (Schumann & Wöller, 2015; Unterforsthuber, 2011) als Vorlagen. Anschließend wurden die gesammelten Items den drei Hauptdimensionen zugeordnet und durch zwei Expert*innen hinsichtlich Konstruktrepräsentativität und Formulierungsgüte bewertet. Ziel war die Vermeidung extremer Begriffe und unrealisticher Generalisierungen (immer, nie, alle, keiner), der sparsame Einsatz wertbesetzter Begriffe (wie zum Beispiel: Selbstbestimmung, Recht, Toleranz, Akzeptanz). Aufgrund ihrer Konnotation wirken diese schnell antwortverzerrend und sind anfällig für Effekte Sozialer Erwünschtheit (vgl. Abschnitt 5 „Probleme bei Einstellungsmessungen"). In diesem Schritt wurden eine Vielzahl redundanter, schwieriger sowie inhaltsferner Items verworfen oder sprachlich überarbeitet. In einem weiteren Durchgang wurden von zwei Expert*innen unabhängig die drei inhaltlich validesten Items bestimmt, also jene, welche die jeweilige (Sub-)Dimensionen inhaltlich am besten widerspiegeln. Es ergab sich eine hohe Übereinstimmung, so dass fast in jeder Subdimension drei Items übernommen wurden. Im nächsten Schritt folgten Überlegungen zum Fragebogenaufbau, insbesondere dahingehend eine möglichst hohe Teilnahmebereitschaft und Motivation bei den Teilnehmenden zu erreichen.

6.4 Fragebogenkonstruktion und -aufbau

Die steigende Anzahl an Online-Umfragen senkt die Teilnahmebereitschaft, was zur stärkeren Nutzung von Ausweichkategorien und insgesamt zu einer oberflächlicheren Beantwortung führt (Schneider, 2013, S. 124). Zur Erhöhung der Teilnahmebereitschaft wurde daher bei der Erstellung des Fragebogens insbesondere auf

- eine kurze, motivierende und wertschätzende Einladung & Begrüßung,
- eine maximale Reduktion der Itemzahl und damit Fragebogenbearbeitungsdauer,
- verständliche Itemformulierungen, exklusive und erschöpfende Antwortalternativen, wenige offene Fragen und
- ein seriöses und nüchternes Fragebogendesign

hingearbeitet. Es wurde zudem ein barrierearmes Layout verwendet und zugunsten der Kompatibilität von Software für seheingeschränkte Personen (z.B. Screenreader) gänzlich auf Bilder verzichtet (ausgenommen das LOGO des Vereins).

Erfassung des Konstrukts via Ratingskala. Auf einer fünfstufigen Ratingskala von „gar nicht" (1) bis „völlig" (5) werden Befragte gebeten, die Stärke der Zustimmung zu den 80 Items (vgl. Tabelle 2) in Form von Itembatterien einzuschätzen. Es handelt sich folglich um Intensitätskategorien, welche durch die Nutzung der von Rohrmann (Rohrmann, 1978) als eindeutig, äquidistant und verständlich identifizierten Begriffe zur Bewertung von Aussagen geeignet sind. Die Skalenmitte wird deutlich als mittlere Einstellung verbalisiert („mittelmäßig) und dient der Erhöhung der Datenqualität, indem „mittel" Eingestellte nicht gezwungen werden in eine Richtung auszuweichen.

Aufgrund der angenommenen Gleichabständigkeit lassen sich für die Subskalen (unter Vorbehalt) Durchschnittswerte berechnen. Die Antwortkategorien sind inhaltlich ausbalanciert, vollverbalisiert und numerisch verankert. All dies unterstützt die Verständlichkeit und soll entsprechend reliable Ergebnisse sichern.

Zur Erhöhung der Datenqualität wurden zusätzlich die Ausweichkategorien „weiß ich nicht" und „möchte ich nicht beurteilen" angeboten. So können Teilnehmende auch auf eine nicht-inhaltliche Kategorie ausweichen, wenn zum Beispiel zum Item keinerlei Erfahrungen vorliegen. So kann man beispielsweise kaum bewerten, ob man bei Unterstützung geschlechtsuntypischen Verhaltens gegenüber Eltern in Erklärungsnot gerät, wenn man dies bisher noch nicht explizit getan hat.

Die Bewertung der eigenen Einstellung und des eignen Handelns erfordern einen entsprechend hohen kognitiven Aufwand. Um einem Abbruch durch Motivationsverlust vorzubeugen, wurden die Abschnitte jeweils mit einer kurzen Instruktion eingeleitet: *„Nachfolgend geht es um .... Ihre Antworten auf unsere Fragen können nicht richtig oder falsch sein. Es geht um Ihre Auffassungen, Meinungen und Gewohnheiten. Wenn Sie sich in Ihren Antworten nicht ganz sicher sind, ist das völlig ok. Die meisten Fragen können und sollen „aus dem Bauch heraus" beantwortet werden."*

Erfassung von Vorurteilen. Wie eingangs ausgeführt, ist der offene Ausdruck negativer Einstellungen kaum noch mittels Befragungen messbar. Es wird daher auf die Erfassung klassischer Vorurteile in Form von offener Diskriminierung und abwertenden Stereotypen weitestgehend verzichtet. Zur Vergleichbarkeit der Einstellung

der Fachkräfte mit der gesamtsächsischen Bevölkerung wurde ein Item zur Erfassung klassischer Homophobie aus dem Sachsen-Monitor (dimap, 2016, S. 30) verwendet: „Eine sexuelle Beziehung zwischen Personen desselben Geschlechts ist unnatürlich". Des Weiteren wurde die Zustimmung zu modernen Vorurteilen erfasst, insbesondere in Form der Ignoranz oder aktiven Verneinung von Diskriminierung. Eine weitere, eher weniger offensichtliche Form der Vorurteilsmessung, welche in der Untersuchung genutzt wird, ist die Erfassung affektiver Vorurteile. Diese bilden die gefühlsmäßige Bewertung von sozialen Gruppen ab. Sie bilden das Bedürfnis nach sozialer Distanz gegenüber mit Vorurteilen assoziierten Gruppen ab (und damit Ablehnung und Akzeptanz) und werden mittels imaginierten Kontaktfragen erfasst (vgl. (Küpper et al., 2017, S. 69). Es wird beispielsweise erfragt, wie (un-)angenehm einer Person Kontakt bzw. Nähe von sozialen Gruppen in verschiedenen Kontexten ist, wie beruflich und privat.

Kontrolle sozial erwünschten Antwortens. Da die Bewertung der eigenen Haltung und Handlungen anfällig für positive Verzerrung aufgrund sozial erwünschter Antworten ist (vgl. Abschnitt 5 „Probleme bei Einstellungsmessungen), wurde folgendes Kontrollitem formuliert: „Ich habe keine Vorurteile gegenüber LSBTIQ* Personen". Da Vorurteile, Stereotype und soziale Diskriminierung zu unserem Alltag gehören, weil sie eben vor allem auch adaptive Funktionen für unsere Wahrnehmung, Informationsverarbeitung und Verhalten innehaben (Petersen & Six, 2020), ist eine Verneinung dieser Aussage sehr unwahrscheinlich. Es handelt sich folglich um ein Item, dessen Zustimmung eindeutig gesellschaftlich negativ bewertet wird, welches aber zugleich häufig auftritt.

Sonstige Items im Fragebogen. Neben Items zur Schätzung des Konstrukts und Kontrolle von Antworttendenzen wurden weitere Variablen erhoben, die zur Beantwortung der eingangs formulierten Fragestellungen dienen. So gibt es insbesondere Fragen zum Thema **Weiterbildung.** Denn neben entsprechenden Kompetenzen und Haltungen ist es Teil professionellen sozialpädagogischen Handelns sich kontinuierlich mit wissenschaftlichen Erkenntnissen und Fachdiskursen auseinanderzusetzen, um zielgerichtete und methodisch sinnvolle Angebote gestalten zu können. Von Interesse ist zum einen, in welchem Umfang sich Fachkräfte beruflich oder privat mit der Thematik bereits befassen und zum anderen, welche Gründe für oder gegen eine themenspezifische Weiterbildung sprechen. Letzteres wird mit Hilfe offener Nennungen erfasst. Das qualitative Datenmaterial wird mittels zusammenfassender qualitativer Inhaltsanalyse (angelehnt an Mayring, 2019) unter Nutzung der Software MAXQDA) ausgewertet.

Des Weiteren wird erfragt, ob es bereits **Kontakt** zu jungen LSBTIQ* im beruflichen Kontext gab. Neben Wissen trägt Klocke (Klocke, 2016, S. 5f) zufolge persönlicher Kontakt zur Reduktion von Vorurteilen und zum Aufbau positiver Einstellungen bei. Dies bestätigten auch metaanalytische Untersuchungen von Pettigrew und Tropp (in (Stürmer & Kauff, 2020, S. 329). Fachkräfte mit persönlichem Kontakt müssten

damit im Mittel eine stärker geschlechterreflektierende Haltung (und damit Arbeitsweise) aufweisen als Fachkräfte, welche noch keinen persönlichen Kontakt zu jungen LSBTIQ* hatten.

Es werden zudem eine Reihe **soziodemografischer Merkmale** zur Beschreibung der Stichprobe erhoben, wie beispielsweise das Geschlecht, das Alter und Merkmale des Tätigkeitsbereichs. Zu Beginn wurden diese nur für die Filterführung platziert. Der Hauptteil zur Soziodemografie befindet sich vornehmlich im hinteren Teil der Befragung und wurde mittels leicht zu beantwortender Items bewusst einfach gehalten, um der kognitiven Erschöpfung (der Einschätzung der Skalenitems) Rechnung zu tragen. Des Weiteren werden Merkmale, wie zum Beispiel die regionale Zuordnung, die Trägerzugehörigkeit und die Dauer und Art des Arbeitsverhältnisses als Gruppierungsvariablen erfasst. Rein explorativ soll dann erkundet werden, ob diese im Zusammenhang mit der Ausprägung des Konstrukts „geschlechterreflektierenden Arbeitens" stehen.

Der Bogen enthält, wie bereits angedeutet, einige **Filterfragen**, die ein adaptives Springen im Fragebogen je nach Antwortverhalten der Teilnehmenden ermöglichen. Zu Beginn der Befragung dienen die Filterfragen der Kontrolle der anvisierten Zielgruppe. In der Mitte der Befragung werden je nach Antwortverhalten kleinere Blöcke, zum Beispiel zu konkreten Handlungserfahrungen, übersprungen, ohne dass Teilnehmende einen auffälligen Sprung wahrnehmen. Größere wahrnehmbare Sprünge und damit die demotivierende Erkenntnis, dass der Bogen nicht wirklich auf die Zielperson passt, werden vermieden. So können sich beispielsweise Verwaltungsangestellte der KJH kaum dazu äußern, inwiefern sie Adressat*innen praktisch bei ihrer persönlichen geschlechtlichen Entwicklung unterstützen. Ein Verzicht der Filter hätte zu einem hohen Anteil an nicht beantwortbaren Items bei einigen Gruppen geführt und damit auch zur Demotivation der Teilnehmenden. Dennoch gehäuft auftretende fehlende Werte implizieren nun weniger mangelndes Handlungswissen als Verständnisprobleme oder Tendenzen der Antwortverweigerung.

Abschließend enthält der Fragebogen eine offene Texteingabe für individuelle Ergänzungen und Fragen der Teilnehmenden. Auf der letzten Seite der Befragung finden Teilnehmende, neben Kontaktadressen des Projekt-Teams, die Verweisadresse bei Interesse an Informationen zu Weiterbildungsangeboten.
Es gibt keine Pflichtfragen im Bogen nach der Devise „Keine Antwort ist besser als eine erzwungene Antwort". Zudem werden keine Namen, Mail-Adressen, IP-Adressen oder benutzerdefinierte Daten erhoben. Die Befragung ist damit anonym.

Insgesamt umfasst der Fragebogen 107 Items, wovon ein Großteil (N = 80) Items zur Messung des Konstruktes sind. Der kleinere Teil umfasst folglich Gruppierungsvariablen, (sozio-)demografische Items und Items, die der Filterführung dienen.

Der Fragebogen wurde mit Hilfe des online-Erhebungstools „SurveyMonkey" realisiert.

6.5 Pretest

Um mögliche Probleme des Fragebogens aufzudecken und dessen Qualität zu erhöhen, werden Pretests durchgeführt. Bei der Auswahl der Pretestenden wurde auf eine Variation in den Variablen Arbeitsbereich, Geschlecht, Alter und Ebene der Stellung (Führungskraft, Mitarbeitende Fachkraft) geachtet.

Testteilnehmende werden dabei gebeten, den Bogen unter Feldbedingungen auszufüllen und dabei beispielsweise auf die Verständlichkeit der Aussagen und Begriffe zu achten. Ebenso wird die Akzeptanz der Bearbeitungsdauer geprüft. Die Methode geht folglich über einen einfachen Beobachtungs-Pretest hinaus, in welchem üblicherweise nur spontan geäußerte Reaktionen der Testenden erhoben werden.

Die Teilnehmenden wurden instruiert, sich am Ende jeder Seite systematisch zu Folgendem zu äußern:

- *Welche Frage ist zu kompliziert / enthält unklare / komplizierte Begriffe?* ***(K)***
- *Welche Frage können Sie nicht beantworten?* ***(W)***
- *Was fällt noch auf?*

Die Technik der einfachen (wenn auch etwas modifizierten) Beobachtung wurde durch kurze kognitive Interviews ergänzt, da „Befragte Probleme bei der Beantwortung einer Frage von sich aus nur selten äußern. Dies ist häufig darauf zurückzuführen, dass Befragte in „Problem-Fällen" eine Frage für sich selbst so modifizieren, dass sie sie leichter beantworten können." (Prüfer & Rexroth, 2005, S. 3). Dies erfordert ein aktives Nachfragen seitens der Versuchsleitenden. Inhalt dieser Kurz-Interviews waren Nachfragen zu Formulierungen und zum Verständnis einzelner Items und Fragebogenelemente (Probing) sowie zum Inhalt des Einladungsschreibens zur Befragung (vgl. Anhang B). Zunächst wurden alle Pretestenden nach dem ersten Eindruck der Befragung gefragt, um ein möglichst unverfälschtes Bild vom subjektiven Eindruck der Teilnehmenden zu bekommen. Anschließend wurde ggf. um Konkretisierungen der Anmerkungen in den Pretest-Feldern gebeten und das Probing angeschlossen.
Insgesamt konnten zehn Pretests durchgeführt werden. Drei der zehn Testenden empfanden den Bogen als zu lang, so dass weitere Kürzung indiziert waren. Keines der Fragebogenitems wurde mehrfach als „k", also kompliziert / unverständlich bewertet. Dennoch wurden aufgrund einzelner Anmerkungen Umformulierungen angestoßen. Mehrfach aufgefallen ist beispielsweise ein negativ formuliertes Item (F25), das zur Kontrolle von Antworttendenzen (wie Akquieszenz / Zustimmungstendenz) und der Aufmerksamkeit eingebaut wurde. Mit Hilfe der Pretests konnten zudem einige Tippfehler identifiziert werden. Weiterhin wurde aufgrund von Mehrfachanmerkungen die Information nachgetragen, wie, wann und wo mit den Ergebnissen weitergearbeitet wird. Ebenso wurde eine telefonische Kontaktmöglichkeit bei Rückfragen ergänzt, da dies ebenfalls mehrfach geäußert wurde.

Es ergaben sich zudem wertvolle Hinweise zum Fachjargon. Beispielsweise wurde darauf hingewiesen, dass man mit der Formulierung „Kinder und Jugendliche“ laut SGB 8 § 7 nur Personen bis 17 Jahren meint, nicht aber junge Volljährige bis 27 Jahren. Einige Fachkräfte, zum Beispiel aus Beratungsstellen, könnten sich aufgrund der ursprünglichen Formulierung nicht angesprochen fühlen, da sie keine Erfahrungen mit dieser Teilzielgruppe haben. Die betreffenden Aussagen wurden aktualisiert. Statt „Kinder und Jugendliche“ wurde die umfassendere Bezeichnung „junge Menschen“ genutzt.

Im Probing wurde deutlich, dass ausgewählte Items so verstanden wurden, wie es von uns intendiert war. Weniger eindeutig waren die Ergebnisse zum Verständnis der Ausweichkategorien, die zum Zeitpunkt des Pretests noch „kann ich nicht beurteilen“ und „keine Angabe“ lauteten. Diese wurden in eindeutigere Optionen, nämlich „weiß ich nicht“ und „möchte ich nicht beurteilen“ umformuliert, wobei ersteres Unkenntnis und letzteres Antwortverweigerung impliziert.

Das Thema wurde von allen Pretestenden als wichtig bewertet. Zudem wurde teils konstatiert, der Fragebogen würde gut zum Reflektieren anregen.

6.6 Zielgruppe und Feldzugang

Der Fragebogen richtet sich an alle Fachkräfte aller Arbeitsfelder nach gesetzlich festgelegten Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen. Diese Personengruppe wird folglich als Grundgesamtheit (GG) definiert. Der Personenkreis umfasst sowohl sozialpädagogische als auch verwaltende Fachkräfte, sowie Personen mit und ohne direkten Kontakt zu jungen Menschen von öffentlichen, freien und privaten Trägern.

Als Zugang zum Feld wählten wir eine Top-Down-Strategie. Der Link zur Befragung wurde am 16.09.2020 an Schlüsselpersonen (Fachreferent*innen) auf Landesebene versendet. Dazu zählen

- Kommunale Jugendämter
- Wohlfahrtsverbände Sachsen (Paritätischer Wohlfahrtsverband, Arbeiterwohlfahrt, Diakonie, Caritas, DRK)
- 16 überregionale Träger (vgl. Anhang A, Tabelle 27)

Diese sollten wiederum den Link zur Befragung mittels Schneeballverfahren an die Mitarbeitenden und Mitglieder ihres Bereichs bzw. Verbandes weiterleiten. Das Verfahren eignet sich, da für die GG aktuell kein Auswahlrahmen, wie beispielsweise Listen oder Verzeichnisse, zur Verfügung stehen. Es handelt sich somit um eine nicht zufällige Stichprobe.
Der Erfolg der Top-Down-Strategie ist vor allem abhängig vom Interesse und der Einstellung einiger weniger Gatekeeper zum Thema. Erfolgt keine Weiterleitung, weil die Gatekeeper beispielswiese dem Thema ablehnend gegenüberstehen, so wird folgend ein ganzer Bereich von der Befragung ausgeschlossen und damit in der Stichprobe unterrepräsentiert. Andererseits bedeutet das auch, dass vor allem

dem Thema zugewandte Schlüsselpersonen ihre Mitarbeitenden zur Befragung motivieren. Dies könnte dazu führen, dass der Rücklauf insbesondere aus Bereichen groß ist, die bereits Offenheit und Interesse an der Thematik zeigen. Letztlich würde dies ein geschöntes Bild ergeben.

Um eine möglichst hohe Beteiligung zu erwirken, wurden zudem die öffentlichen und überregionalen Träger am Tag der Linkzustellung vorab durch ein unterstützendes Schreiben des Leitenden des Landesjugendamtes Sachsen zur Beteiligung an der Befragung motiviert.

Ca. zwei Wochen nach erstmaligem Versenden des Befragungslinks, am 05.10.2020, wurden die Fachkräfte mittels Erinnerungsschreiben nochmals um Teilnahme gebeten.

7 Ergebnisteil

7.1 Stichprobenbeschreibung:

Insgesamt nahmen 331 Personen im Zeitraum vom 14.09.2020 bis 14.10.2020 an der Befragung teil. Durchschnittlich benötigten die Teilnehmenden ca. 19 Minuten für die Bearbeitung. Zunächst ist eine technisch aufwändige Aufbereitung der Daten nötig, da ein direkter Datenimport aus dem Erhebungstool SurveyMonkey in eine entsprechende Statistiksoftware (wie SPSS) nicht ohne weiteres möglich ist. Bei Nutzung des Tools ist folglich darauf zu achten, dass Lizenzen erworben werden, welche die Funktion beinhalten.

Ausschluss von Datensätzen. Von den 331 Teilnehmenden werden insgesamt 84 Personen ausgeschlossen, da sie

- angeben, bereits an der Befragung teilgenommen zu haben (N = 4),
- nicht in der Kinder- und Jugendhilfe (KJH) in Sachsen arbeiten (N = 25) und somit nicht der Zielgruppe entsprechen,
- angeben, ausschließlich handwerklichen Tätigkeiten im Bereich der KJH nachzugehen (N = 5)
- oder mehr als 70 % fehlende Werte aufwiesen (N = 51).

Es verbleiben damit 246 Datensätze für nachfolgende Analysen.

7.1.1 Geschlecht & Alter

Im Fragebogen wird mittels offener Nennung nach dem Geschlecht gefragt. So hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, vielfältige und ihren Wünschen entsprechende Angaben zu tätigen. Neben der Angabe männlich und weiblich gibt es insgesamt fünf unter der Kategorie „anderes" für Berechnungszwecke zusammengefasste Angaben. Diese lauten wie folgt: divers, divers / nicht-binär, nicht-binär / trans, trans Frau, queer. Tabelle 3 zeigt, dass die Verteilung der Geschlechter deutlich ungleich ist. Insgesamt 44 der Befragten machten keine Angabe oder eine Fehlangabe („ist irrelevant", „no comment", „Heterosexuell"). Im Vergleich zu den Zahlen des Statistischen Bundesamtes, nach welchen der Frauenanteil bei knapp 88% (Männeranteil bei 12 %) liegt (Rauschenbach et al., 2019, S. 26), sind die männlichen Teilnehmenden in der Stichprobe mit knapp 24 % überrepräsentiert.

Tabelle 3: *Häufigkeitsverteilung Geschlecht; keine Angabe: N = 44 (18 %).*

	Absolute Häufigkeit (N)	**Relative Häufigkeit (%)**
anderes	5	2,5
männlich	48	23,8
weiblich	149	73,8
Gesamt	202	100

Die Teilnehmenden sind im Mittel 37 Jahre alt (M = 36,5; SD = 9,2). Das Alter variiert zwischen 20 und 64 Jahren und weist mit einer Standardabweichung (SD) von 9,2 Jahren eine erhebliche Streuung auf. Die grafische Verteilung (vgl. Abb. 1) verdeutlicht, dass diese auf zwei Gipfel in der Verteilung zurückgeht. Knapp 25 % der Befragten liegen mit ihrer Altersangabe zwischen 30 und 33 Jahren; knapp 20 % zwischen 39 und 43 Jahren. Der Anteil der unter 30-jährigen beträgt 20,4 % und ist vergleichbar mit den Zahlen des Statistischen Bundesamtes im Jugendhilfereport (Rauschenbach et al., 2019, S. 33); der Anteil derjenigen Teilnehmenden, die 55 Jahre und älter sind beträgt hingegen nur ca. 6 % und weicht damit deutlich von den Zahlen des Jugendhilfereports, nämlich ca. 20,5 % ab (vgl. ebd.).

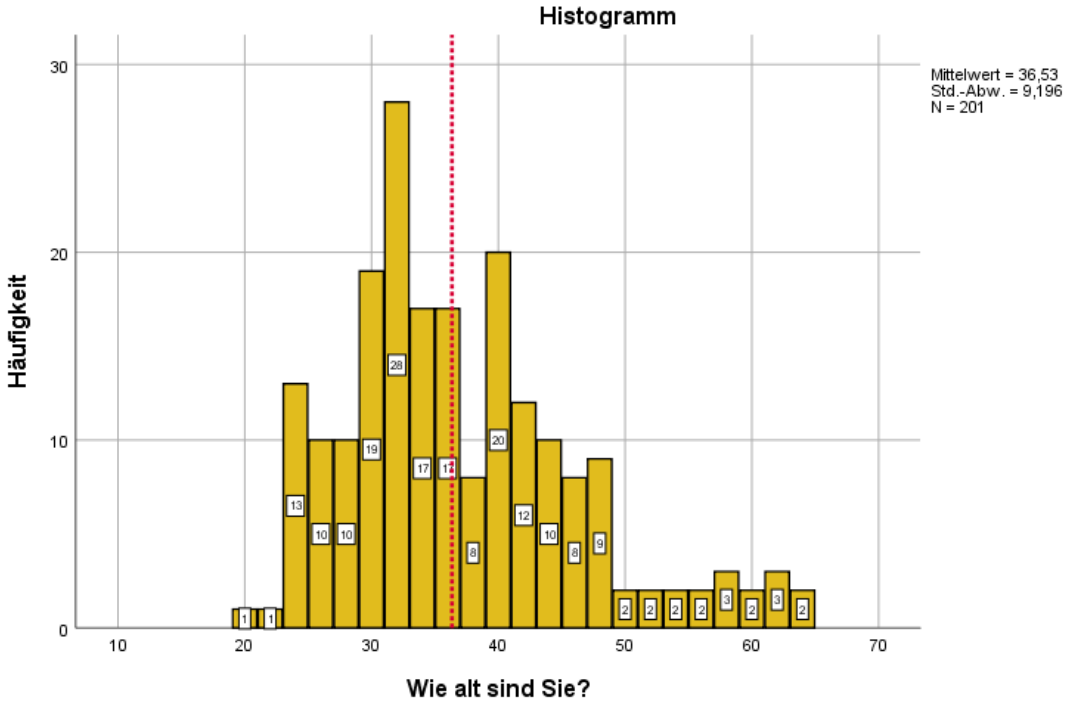


Abbildung 1: *Häufigkeitsverteilung des Alters.*

7.1.2 Regionale Verteilung

Die Teilnehmenden werden gefragt, in welchem Landkreis / in welcher kreisfreien Stadt sich ihr Arbeitsplatz befindet, an dem sie die meiste Zeit tätig sind. Über 1/3 der Befragten (37 %) verorten diesen in Dresden oder Leipzig (vgl. Abb. 2). Weitere 29 % arbeiten im LK Bautzen oder dem LK Sächsische Schweiz / Osterzgebirge. Insbesondere der LK Meißen wird kaum mit der Befragung erreicht. Ein kleiner Teil der Befragten (N = 5) gibt an, überregional / landesweit tätig zu sein. Da die Kategorien

zum Teil sehr gering besetzt sind, wird die regionale Verteilung nicht als Gruppierungsvariable für weitere Analysen genutzt.

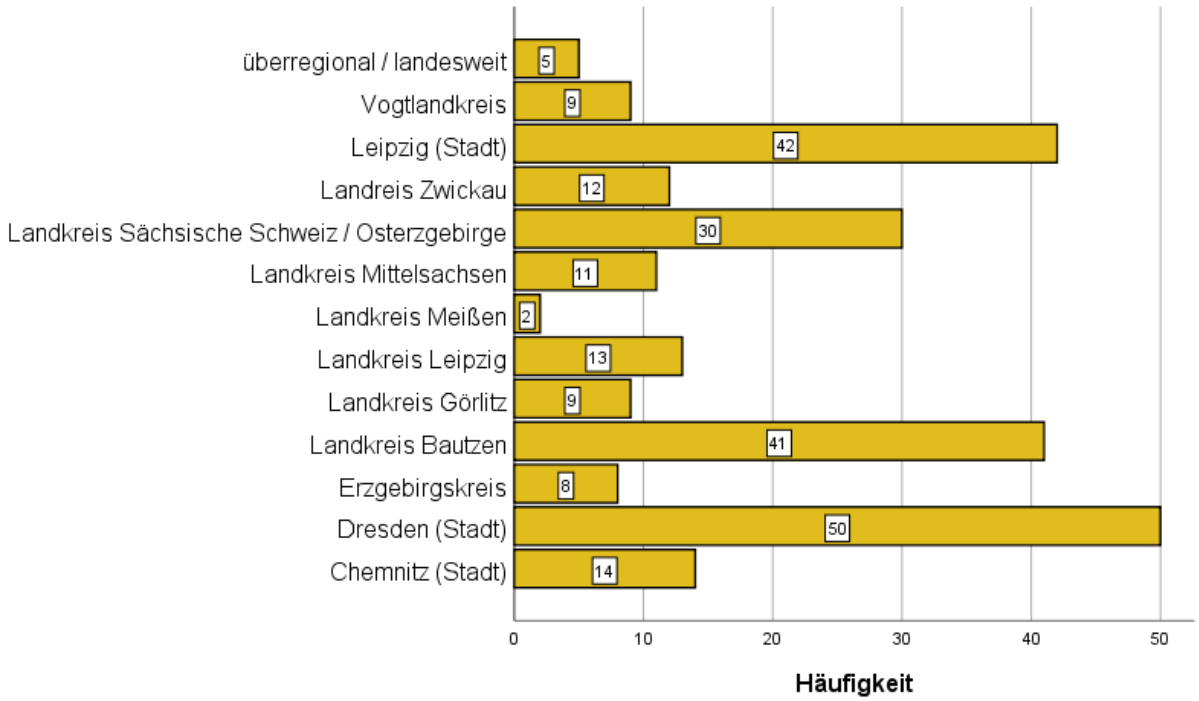


Abbildung 2: *Absolute Häufigkeitsverteilung nach Regionen.*

Die Teilnehmenden sollten zudem angeben, ob ihr Arbeitsplatz sich eher im ländlichen oder im städtischen Gebiet befindet. Der Großteil der Befragten (N = 145, 60 %) gibt an, im städtischen Raum zu arbeiten. Sieben der Befragten (3 %) nutzen die Option „sonstiges", da eine eindeutige Zuordnung aufgrund von „Überregionalität" oder Rand- / Übergangsgebieten nicht möglich ist.

7.1.3 Tätigkeitsbereich & Tätigkeitsmerkmale

Insgesamt gibt es von den 246 Personen 301 Angaben (Antworten) bezüglich des Tätigkeitsschwerpunktes (Mehrfachnennung möglich). 214 der 246 Personen (87 % der Fälle) geben an, dass ihr inhaltlicher Schwerpunkt im Rahmen sozialpädagogischer Tätigkeiten liegt (vgl. Tabelle 4). Weniger als 1/3 der Befragten gibt an, im verwaltenden / administrativen Bereich tätig zu sein.

Tabelle 4: *Häufigkeitsverteilung Tätigkeitsschwerpunkt; Mehrfachnennung (N = 246).*

Schwerpunkt der Tätigkeit	**Antworten**		**%**
	N	**%**	**der Fälle**
sozialpädagogischen Tätigkeiten	214	71,1	87,0
verwaltenden / administrativen Tätigkeiten	71	23,6	28,9
sonstiger Schwerpunkt	16	5,3	6,5
Gesamt	301	100,0	122,4

Der Großteil der Befragten, nämlich 132 von 208 Antwortenden (64 %, N_fehlend = 38) gibt an, die meiste Zeit der Tätigkeit eher als **mitarbeitende Fachkraft** zu agieren (vgl. Tabelle 28, Anhang A). Folglich ordnen sich knapp 1/3 der Befragten **führende Funktionen** zu. Insgesamt neun Personen geben unter „sonstiges" eine offene Nennung an, die beispielsweise übergreifende Tätigkeiten oder gleichberechtigtes Arbeiten thematisieren (vgl. Tabelle 29, Anhang A).

Arbeitsbereich nach SGB VIII. Die Teilnehmenden werden gebeten anzugeben, in welchem der sechs gelisteten Arbeitsfelder (vgl. Tabelle 5) sie die meiste Zeit über tätig sind (Mehrfachnennung möglich). Durchschnittlich nutzen die Antwortenden (N = 211) 1,2 Kategorien (120,9 Gesamt-%). Das bedeutet, dass bei einigen Antwortenden die Zuordnung zu nur einem SGB VIII-Bereich nicht möglich ist und eine anteilige Gleichgewichtung der Tätigkeitsbereiche vorliegt. Ungefähr 1/3 der Antwortenden (71 der 211 Antwortenden) verortet die Tätigkeit im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit, dicht gefolgt von 64 Personen, die ihre Tätigkeit (ebenso) im Bereich der Hilfen zur Erziehung verorten. Das heißt, über die Hälfte der Tätigkeitsverortungen, nämlich 135 (64 + 71) der 255, fallen auf diese beiden Bereiche (25,1 % + 27,8 %).
Im Vergleich zu den Zahlen des Statistischen Bundesamts im Kinder- und Jugendhilfereport (Rauschenbach et al., 2019, S. 24) wird deutlich, dass die Verteilung von den gesamtdeutschen Zahlen differieren. So beträgt der Anteil des pädagogischen Personals in Kitas 2016/2017 (mit 32 und mehr Wochenstunden) laut Rauschenbach et al. ca. 55 %. Dieser weicht in der Stichprobe mit 9,4 % erheblich ab.

Tabelle 5: *Häufigkeitsverteilung Arbeitsbereich nach SGB VIII; Mehrfachnennung; N = 211 (86 %); N_fehlend = 35 (14 %).*

Arbeitsbereich nach SGB VIII	**Antworten**		**% der Fälle**
	N	**%**	
Kindertagesbetreuung (§§ 22 bis 24 SGB VIII)	24	9,4	11,4
Hilfen zur Erziehung (§§ 27 bis 35, 41 SGB VIII)	64	25,1	30,3
Kinder- und Jugendarbeit (§ 11 SGB VIII)	71	27,8	33,6
Verband Jugendverbandsarbeit (§ 12 SGB VIII)	5	2,0	2,4
Jugendsozialarbeit, Schulsozialarbeit (§ 13 SGB VIII)	43	16,9	20,4
Jugendamt	19	7,5	9,0
anderes	29	11,4	13,7
Gesamt	255	100,0	120,9

Als siebte Option (vgl. Tabelle 5) bestand die Möglichkeit, ein anderes Arbeitsfeld zu nennen, was 29 Personen in Anspruch nahmen (vgl. Tabelle 30, Anhang A). Neun der 29 Nennungen entfallen auf §14 des SGB VIII, den erzieherischen Kinder- und Jugendschutz. Diese Kategorie sollte bei Nachbefragungen mitaufgenommen werden. Des Weiteren sind die Angaben unterschiedlich. Es werden beispielsweise beratende/therapeutische und bildende Tätigkeiten sowie die Arbeit im Bereich von Wohnformen (§ 19 SGB VIII) oder Schutzeinrichtungen genannt.
Insgesamt 19 Personen geben zudem an, im Jugendamt tätig zu sein. Diese werden anschließend aufgefordert den Tätigkeitsbereich zu präzisieren. Genannt werden insbesondere Tätigkeiten im Bereich des (allgemeinen) Sozialen Dienstes (N = 6), sowie beratende und koordinierende Tätigkeiten (vgl. Tabelle 31, Anhang A).

Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Wie in Tabelle 6 ersichtlich, arbeiten knapp die Hälfte aller Teilnehmenden 1 bis 5 Jahre auf einer Stelle, auf welche sie nachfolgende Einschätzungen (zum Beispiel zum strukturellen Rahmen) beziehen. Ein weiterer, großer Teil der Befragten, nämlich ca. 21 % arbeitet bereits länger als 10 Jahre auf einer Stelle. Das bedeutet, dass insgesamt über 85 % der Teilnehmenden mindestens ein Jahr Gelegenheit hatten, beispielsweise Strukturen und interne Haltungen der Arbeitsstelle kennenzulernen und damit vermutlich relativ robuste Einschätzungen liefern werden.

Tabelle 6: *Häufigkeitsverteilung Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (N = 246).*

	N	**%**
weniger als 3 Monate	10	4,1
3 bis 12 Monate	24	9,8
1 bis 2 Jahre	59	24,0
3 bis 5 Jahre	62	25,2
6 bis 10 Jahre	39	15,9
länger als 10 Jahre	52	21,1

Angaben zum Träger. Tabelle 7 zeigt die Häufigkeitsverteilung der Trägerzuordnung. Mit einem Anteil von 82 % ordnen sich die meisten Antwortenden einem freien Träger zu.

Tabelle 7: *Trägerzuordnung; N = 205 (83 %), N_fehlend = 41 (17 %).*

	N	**%**
Kommunaler Träger	31	15,1
Freier Träger	168	82,0
Privatgewerblicher Träger	6	2,9

Insgesamt elf der 246 Teilnehmenden machten von der Angabe „sonstiger Träger" Gebrauch und spezifizierten diesen zum Teil (vgl. Tabelle 32, Anhang A). Die Nennungen adressieren jedoch vorwiegend Träger, welche sich den freien Trägern zuordnen lassen (z.B. Diakonie, kirchliche Träger). Die Verteilung entspricht in etwa den Schätzungen des Statistischen Bundesamtes (Rauschenbach et al., 2019, S. 24), wobei 2016/2017 der Anteil der Einrichtungen in freier Trägerschaft mit ca. 71 % etwas geringer ausfällt.

Spezifik des Arbeitsfeldes. Insgesamt 163 von 190 antwortenden Personen (ca. 86 %) geben an, dass ihr Arbeitsfeld keinerlei Spezifik aufweist. In der Antwortverteilung in Tabelle 8 wird deutlich, dass diese Kategorie mit knapp 77 % einen Großteil der Antwortverteilung ausmacht. Dennoch entfallen somit knapp 33 % der Antworten auf verschiedene Spezifika, wobei das Geschlecht mit 9 % der Nennungen den größten Bereich ausmacht.

Es gibt weiterhin die Möglichkeit für die Teilnehmenden sonstige Spezifika zu nennen (vgl. Tabelle 33, Anhang A). Da das Bild der Nennung extrem vielfältig und zum Teil uneindeutig ist, werden diese Nennungen nicht bei weiteren Analysen berücksichtigt.

Tabelle 8: *Spezifik des Arbeitsfeldes; N = 190 (fehlend = 56).*

Ausrichtung	Antworten		% der Fälle
	N	%	
geschlechtsspezifisch	19	9,0	10,0
behindertenspezifisch	11	5,2	5,8
migrationsspezifisch	13	6,1	6,8
LSBTIQ* spezifisch	6	2,8	3,2
Keine Spezifik	163	76,9	85,8
Gesamt	**212**	**100,0**	**111,6**

Klientelbereich. Weiterhin werden die Teilnehmenden gefragt, mit welchem Klientel sie die meiste Zeit ihrer Tätigkeit in Kontakt sind. Die Beantwortung dieser Frage hat Auswirkungen auf den Fragebogenverlauf. Nur Fachkräfte, die angeben, in direktem Kontakt zu Kindern / Jugendlichen zu stehen, können alle Items des Fragebogens einschätzen. Je nachdem, ob die Fachkräfte angeben nur in direktem Kontakt mit Eltern oder anderen erwachsenen Bezugspersonen oder gar kaum in direktem Kontakt mit Kindern / Jugendlichen und Eltern / Bezugspersonen zu stehen, entfallen einige Blöcke aus der Ratingskala „Geschlechterreflektierendes Arbeiten". Beispielsweise jene, die sich auf konkrete Interaktionen mit Kindern bzw. Eltern beziehen.

Der Großteil der Befragten befindet sich in direktem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen (vgl. Tabelle 9). Ca. 32 % der Befragten erhalten aufgrund ihrer Angabe demnach eine adaptiv gefilterte Version des Fragebogens.

Tabelle 9: *Häufigkeitsverteilung Klientel-Bereich (N = 231 (94 %), N_fehlend = 15 (6 %)).*

	N	%
in direktem Kontakt zu Kindern / Jugendlichen	157	68,0
in direktem Kontakt mit Eltern oder anderen erwachsenen Bezugspersonen	39	16,9
kaum in direktem Kontakt mit Kindern / Jugendlichen und Eltern / Bezugspersonen	35	15,2

7.1.4 Vorerfahrung mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt

Um zu prüfen, ob direkter Kontakt einen Einfluss auf die geschlechterreflektierende Arbeitsweise hat, werden die Teilnehmenden gebeten anzugeben, zu welchen Teilgruppen sie bereits Kontakt im beruflichen Zusammenhang hatten.

Tabelle 10: *Häufigkeitsverteilung der Mehrfachnennung Kontakt zur Zielgruppe (N = 243 (99 %), N_fehlend = 3 (1 %).*

Erfahrungen	Antworten		% der Fälle
	N	%	
Mit Homosexuellen	164	31,5	67,5
Mit Bisexuellen	115	22,1	47,3
Mit Trans*	102	19,6	42,0
Mit Inter*	26	5,0	10,7
Mit Queer*	51	9,8	21,0
Mit keinen	57	11,0	23,5
Mit sonstigen	5	1,0	2,1
Gesamt	**520**	**100,0**	**214,0**

Wie in Tabelle 10 zu erkennen, geben über die Hälfte der 243 Antwortenden an, bereits berufsbezogene Erfahrungen mit homosexuellen Personen gehabt zu haben. Weiterhin weist ein Anteil von über 40 % der Befragten Vorerfahrungen mit bisexuellen und jungen trans* Personen auf. Insbesondere der Anteil Inter*-Erfahrenen ist mit 11 % anteilig gering. Insgesamt 57 Personen (knapp ¼ der Befragten) geben an, bisher keinerlei Erfahrungen mit LSBTIQ* Personen gemacht zu haben.

Die Teilnehmenden werden außerdem gefragt, ob sie bei den vorangegangenen Begriffen wissen, was diese bedeuten. Laut Tabelle 11 wussten jeweils über 95 % der Befragten, was die Begriffe homosexuell, bisexuell und trans* bedeuten. Immer noch 2/3 der Befragten wussten, was inter* bedeutet. Ähnliche viele, wenn auch etwas weniger, wissen auch den Begriff queer einzuordnen. Durchschnittlich wählten die Teilnehmenden vier Auswahlmöglichkeiten an, was eine sehr hohe selbsteingeschätzte Begriffskenntnis zeigt.

Tabelle 11: *Häufigkeitsverteilung „gewusst" (N = 239 (97 %), N_fehlend = 7 (3 %).*

	Antworten		% der Fälle
	N	**%**	
homosexuell	238	24,0	99,6
bisexuell	236	23,8	98,7
trans*	228	23,0	95,4
inter*	150	15,2	62,8
queer	138	13,9	57,7
Gesamt	**990**	**100,0**	**414,2**

7.1.5 Wissen

Weiterhin wird erfragt, wie viel Wissen sich die Teilnehmenden in den letzten 12 Monaten (vor der Befragung) zum Thema „geschlechtliche und sexuelle Vielfalt" angeeignet haben.

Tabelle 12 zeigt, dass sich im **beruflichen Kontext** (z.B. via Fort-, Weiterbildungen, Fachtagungen, Fachliteratur, thematischen Netzwerktreffen, kollegialen Austauschs) im genannten Zeitraum knapp ¾ der Befragten (N = 151) wenig Wissen (sehr wenig & eher wenig) zum Thema angeeignet haben. Jede vierte befragte Person (knapp 25 %) gibt folglich an, sich viel Wissen (eher viel & sehr viel) zum Thema im beruflichen Kontext angeeignet zu haben. Eine ähnliche Verteilung zeigt sich im **privaten Kontext**. Hier geben ca. 40 % der Antwortenden an, sich viel Wissen zum Thema z.B. via Bücher oder Filme im privaten Kontext angeeignet zu haben.

	beruflich	**privat**
	N (%)	**N (%)**
sehr wenig	72 (34,8)	43 (20,9)
eher wenig	79 (38,2)	80 (38,8)
eher viel	44 (21,3)	65 (31,6)
sehr viel	12 (5,8)	18 (8,7)
Gesamt	207 (84,1)	206 (83,7)
Fehlend	34 (13,8)	35 (14,2)
Keine Angabe	5 (2,0)	5 (2,0)

Tabelle 12: *Wie viel Wissen haben Sie sich in den letzten 12 Monaten (vor dieser Befragung) zum Thema „geschlechtliche und sexuelle Vielfalt" angeeignet?*

7.1.6 Coverage

Eines der Hauptprobleme online-gestützter Befragungen ist, dass nicht alle Personen der Grundgesamtheit, also alle Fachkräfte der KJH in Sachsen, über einen Internetanschluss verfügen und daher mit der Methodik der Studie nicht erreicht werden. Zur Kontrolle dieses Problems werden die Teilnehmenden gebeten einzuschätzen, wie viele der ihnen bekannten Fachkräfte der KJH über einen Internetzugang verfügen, um an dieser Befragung teilzunehmen.

Die Verteilung der Antworten (vgl. Tabelle 13) zeigt, dass es durchaus Personen gibt, die angeben, dass die wenigsten der ihnen bekannten Fachkräfte (Kolleg*innen) über Zugang zum Internet verfügen. Fünf der 246 Befragten geben „weiß ich nicht" an (2 % der Befragten). Das heißt, ein kleinerer Anteil wird folglich auch mit dieser Befragung „per se" nicht erreicht, was die Repräsentativität der Ergebnisse beeinflusst und eine vorsichtige Interpretation der Ergebnisse indiziert.

	N	%
ja, alle	143	69,1
ja, die meisten	57	27,5
etwa die Hälfte	3	1,4
nein, wenige	4	1,9

Tabelle 13: *Häufigkeitsverteilung V106; N = 207 (84 %); N_fehlend = 34 (14 %).*

7.2 Thema Weiterbildung

F95: Ich möchte mich zum Thema „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" weiterbilden.

Von insgesamt 212 Befragten (N = 34 fehlend) geben 82 % (N = 174 Personen) an, sich zum Thema „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" weiterbilden zu wollen. In dem Zusammenhang wird in offener Nennung nach den entsprechenden Gründen gefragt.

Mittels zusammenfassender qualitativer Inhaltsanalyse (Mayring, 2019) werden die insgesamt 142 Äußerungen mit Hilfe der Software MAXQDA inhaltlich verdichtet. Es wird offen codiert. Das heißt, es gibt keine vorab festgelegten Kriterien oder Kategorien. Tabelle 14 zeigt die Ergebnisse der Analyse. Zu sehen sind die identifizierten Kategorien und deren Subkategorien, die Häufigkeit der zugeordneten Kategorien sowie zwei bis drei prägnante beispielhafte Äußerungen; die Originaläußerungen befinden sich in Tabelle 34, Anhang A.

Gründe für eine Weiterbildung. Insgesamt werden 235 Segmente codiert. Einige der Äußerungen sind detailliert und enthalten mehrere Aspekte, andere bestehen aus einem oder wenigen Schlagworten. Am häufigsten nennen die Teilnehmenden **sicherer und kompetenter** durch die Wahrnehmung von Weiterbildungen werden zu wollen (N = 126). Die Teilnehmenden nennen verschiedene Kompetenzbereiche (z.B. Wissen, Methoden, Handeln, verbale – soziale Kompetenz) oder Motive (kompetenter werden, um … weniger zu diskriminieren, Wissen weiter geben zu können, Angebote zu schaffen). Die Kategorien sind nicht trennscharf und dienen ausschließlich einem groben Überblick der Antwortverteilung.

An zweiter Stelle der Argumente für eine Weiterbildung wird eine wahrgenommene Relevanz benannt (N = 58). Auch hier differenzieren die Teilnehmenden verschiedene Ebenen, wie beispielsweise persönliches Interesse oder gesellschaftliche Relevanz. Ein Großteil der Nennungen (N = 35) bezieht sich jedoch darauf, dass die

fachliche Beschäftigung mit der Thematik im Rahmen von Weiterbildungen grundlegendend ist, um professionell beruflich handeln zu können.

Weitere häufiger genannte Themen sind die thematische Sensibilisierung sowie die Anregung zur Selbstreflexion (N = 26). Die Bandbreite der Sensibilisierung reicht hier von Selbstsensibilisierung, Sensibilisierung von Mitarbeitenden bis hin zur Sensibilisierung ländlicher Regionen.

Insgesamt 16 Nennungen thematisieren das „Up to date sein" und überhaupt erst einmal Kennenlernen der Thematik. Ebenso werden die strukturelle Weiterentwicklung (N = 5) sowie das in Austausch kommen (N = 4) als Gründe benannt, eine Weiterbildung wahrzunehmen.

Tabelle 14: *Ergebnisse der zusammenfassenden Inhaltsanalyse; Gründe für eine Weiterbildung.*

Liste der Codes	**N**	**Prägnante Beispiele**
	235	
Kompetenter / sicherer werden	**126**	
Wissenserweiterung, Klarheit, Überblick	35	„möchte genug fundiertes Hintergrundwissen“ „Übersicht zur Vielfalt von Identitäten und Orientierungen“ „Um Begriffe und Verhaltensweisen einordnen zu können“
Handlungs-sicherheit	26	„sicherer im Handeln werden“ „Klienten sicher begleiten / Halt geben“ „handlungsfähig bei diskriminierendem Verhalten sein.“
verbale / soziale Kompetenz	21	„um bei Bedarf entsprechend beraten zu können“ „für mehr Sicherheit im Umgang (mit Eltern)“ "um Aufklärungsarbeit bzgl. geschlechtlicher Identitäten leisten zu können“
allgemein	15	„... um sicherer im Umgang mit dem Thema zu werden.“ „fachliche Kompetenz erhöhen“
Methoden-kenntnisse	10	„Ich möchte neue (kurze) methodische Ansätze kennen lernen um das Thema bei Gruppen auf einer spielerischen Ebene im spontanen Setting zu bearbeiten“ „KnowHow erweitern.“
Strategien um Diskriminierung abzubauen / vorzubeugen	7	„… auch im privaten Umfeld "schlagkräftiger" auf diskriminierendes Verhalten reagieren zu können.“ „…um pädagogische Methoden kennenzulernen, durch die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und/oder des Geschlechts abgebaut werden kann“
Multiplikatoren-arbeit	6	„Um Fachwissen nutzen und weiter vermitteln zu können“ „Partizipation fördern u fordern, um als Multiplikator zu fungieren“

Angebote schaffen	4	„Um für Menschen mit verschiedenen Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen passende Angebote bereit zu halten.“ „Um Angebote besser gestalten zu können.“
keine Menschen zu diskriminieren	2	„Um so wenig wie möglich zu diskriminieren“
Relevanz	**58**	
als Teil professionellen Arbeitens / berufliche Relevanz	35	„Bildung ist Grundlage der Arbeit“ „Da dies im Arbeitsfeld eine Rolle spielt und man sich mit den Geschlechterrollen auseinandersetzen sollte“ „Weil die Jugendlichen zunehmend offener mit dem Thema umgehen und es damit präsenter wird“
persönliches Interesse	12	„Es ist ein wichtiges Thema, das mich immer sehr beschäftigt.“ „Persönliche Bereicherung“
gesellschaftlich	7	„Ich sehe in der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung sowie im Fachdiskurs einen immer größeren Stellenwert des Themas“ „Weil es unabdingbar für das Voranbringen inklusiver Entwicklungen in unserer Gesellschaft / meinem Arbeitsfeld ist“
generelle Relevanz	4	„Sexualität ist ein Thema, was sich durch das ganze Leben zieht und in jedem Bereich relevant ist.“ „Da das Thema nach wie vor sehr wenig besprochen wird, für viele (gerade bei Eltern) ein Tabuthema ist und in der täglichen Arbeit oft unter geht, obwohl sexuelle Orientierung für alle Kinder und Jugendlichen wichtig ist, egal wie.“
Sensibilisierung und Reflexion	**26**	
thematische Sensibilisierung	14	„Bedürfnisse junger Menschen besser wahrnehmen“ „Um den Mitarbeitern das Thema präsenter machen zu können.“

Selbstreflexion	12	„Durch eigene Sozialisation bedingte Sichtweisen reflektieren.“ „Ich denke hierbei geht es vor allem auch darum zu reflektieren, wie man unbewusst geschlechtliche Rollenbilder formt indem man beispielsweise einer Zweijährigen sagt wie hübsch ihre Haarspangen aussehen und dem Einjährigen erst den Bagger und dann die Puppe zum Spielen anbietet.“
informiert sein, kennenlernen	**16**	**„**um neue Sichtweisen/Thematiken in Bezug auf das Thema mitzubekommen“ „Auffrischen bzw. das Thema wieder auf den eigenen "Radar" holen“ „Einblick in die Lebenswelt junger LSBTIQ“ „Um die aktuellen Diskurse im Bereich geschlechterreflektierender Pädagogik nachvollziehen zu können.“
Weiterentwicklung	**5**	**„…** um das Thema in der Konzeption zu verankern und ins Bewusstsein der Mitarbeiter zu heben“ „Weiterentwicklung z.B. in Bezug auf Konzeption“
mit anderen in Austausch kommen	**4**	**„**mit anderen Fachkräften über ihre Erfahrungen in Austausch zu treten...“ „Wichtig ist es, Neuheiten im Kollegtiv zu besprechen und vor allem zu thematisieren.“

Insgesamt 18 % der Befragten (N = 38 Personen) geben an, sich **nicht** zum Thema „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" weiterbilden zu wollen. Sie verneinen die Frage nach Weiterbildung. Mit Hilfe der zusammenfassenden qualitativen Inhaltsanalyse werden aus den insgesamt 38 Äußerungen 36 Segmente codiert. Tabelle 15 zeigt die Ergebnisse analog mit Nennung der Code-Häufigkeiten und jeweils zwei bis drei prägnanten Beispielen. Die Originaläußerungen befinden sich in Tabelle 35, Anhang A.

Tabelle 15: *Ergebnisse der zusammenfassenden Inhaltsanalyse; Gründe gegen eine Weiterbildung.*

Liste der Codes	**N**	**Prägnante Beispiele**
Codesystem	36	
andere Prioritäten	13	„Andere Themen sind vorrangiger." „ich habe bereits andere Weiterbildungen am Laufen"
kein Bedarf, da kompetent	12	„da ich eine gesunde und unvoreingenommene Grundeinstellung zu diesem Thema habe und mir der Problematiken in der Pädagogik und Erziehung bewusst bin und dementsprechend handlungsfähig bin" „gibt innerhalb des Trägers bereits in jedem Team Kolleg*innen, die sich dazu in einer Weiterbildung befinden" „mein Wissen und meine Möglichkeiten mich zu informieren reichen aus (Fachdiskurs ist ja keine Weiterbildung - der ist natürlich immer wichtig)"
keine Relevanz	8	„unzählige geschlechtliche Identitäten halte ich für blanken Unsinn" „ist in unserer Kita kein Thema"
begrenzte Mittel	3	„Es gibt nur ein begrenztes und aufgabenspezifisches Weiterbildungskontingent." „wenig Zeit, privat + beruflich"

Gründe gegen eine Weiterbildung. Der am häufigsten genannte Grund, aktuell keine Weiterbildung zur Thematik wahrzunehmen, ist die Priorität anderer Themen (N = 13).

An zweiter Stelle geben die Teilnehmenden einen als gering wahrgenommenen Bedarf an (N = 12). Weiterbildungen sind laut den Teilnehmenden obsolet, da bereits Weiterbildungen (zumindest bei Kolleg*innen) stattgefunden haben. Andere äu-

ßern, dass weniger formelle Wege der Bildung ausreichen würden oder eine geschlechterreflektierende Arbeitskompetenz aufgrund persönlicher Erfahrungen oder genereller Offenheit gegenüber der Thematik ausreichen würde, um kompetent junge Menschen zu begleiten.
Acht Äußerungen beziehen sich auf ein Fehlen an (zum Teil aktueller) thematischer Relevanz im Arbeitsbereich oder eine generelle Ablehnung der Thematik. Zuletzt sprechen geringe Weiterbildungskontingente und mangelnde zeitliche Ressourcen gegen eine themenspezifische Weiterbildung (N = 3).

Kenntnis vorhandener Angebote (F98). Etwas mehr als die Hälfte der Antwortenden (N = 58 %, N = 122, fehlend = 34) kennt vorhandene Anbieter / Fort-, Weiterbildungsangebote in Sachsen zum Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt". (F98) Die Ergebnisse aus Tabelle 16 zeigen, dass die (Un-)Kenntnis von Angeboten kaum im Zusammenhang mit dem berichteten Bedarf steht sich themenspezifisch weiterzubilden. Dies indiziert auch die Teststatistik des Chi^2-Tests zur Prüfung auf Unabhängigkeit der beiden Variablen „Kenntnis vorhandener Anbieter" und „Weiterbildungsbedarf" ($Chi^2(211) = 3{,}6$, $p = .059$). Allenfalls ist der Anteil an Personen, die Angebote kennen, in der Gruppe der Weiterbildungsablehnenden mit ca. 71 % etwas größer als in der Gruppe der Weiterbildungszustimmenden mit ca. 54 %. Dieser Befund kann zum Teil darauf zurückgeführt werden, dass Personen, welche eine Weiterbildung ablehnen, eigenen Angaben zufolge bereits Weiterbildungen in Anspruch genommen haben oder über ein ausreichendes thematisches Wissen verfügen (vgl. Abschnitt „Gründe gegen eine Weiterbildung) und damit die Angebotslage tatsächlich besser kennen.

Tabelle 16: *Bivariate Analyse von Angebotskenntnis (F98) und dem Wunsch nach Weiterbildung (F95); N = 211.*

Weiterbildung gewünscht (F95)		**Angebotskenntnis (F98)**		**Gesamt**
		ja	**nein**	
ja	N	94	79	173
	%	54,3	45,7	100,0
nein	N	27	11	38
	%	71,1	28,9	100,0
Gesamt	**N**	**121**	**90**	**211**
	%	**57,3**	**42,7**	**100,0**

7.3 Skalenberechnung

Für die Berechnung der Skalenmittelwerte der Sub-Skalen werden die Messwerte aller Items einer Skala addiert und durch die Anzahl der gültigen Antworten geteilt. Die Skalenmittelwerte besitzen somit den gleichen Wertebereich wie die Einzelitems (1 bis 5 = Höchstwert, 3 = mittlere Bewertung) und sind leicht vergleichbar. Voraussetzung ist, dass alle Items in die gleiche Mess-Richtung zeigen. Das heißt, dass hohe Messwerte jeweils hohen Ausprägungen geschlechterreflektierenden Arbeitens entsprechen. Dies erfordert die Umkodierung einiger Items (F10 - F13, F15 - F20, F22, F25, F27, F34 – F41, F50, F53, F55, F81, F82, F87).

Tabelle 17 zeigt die Skalenmittelwerte (M) und jeweiligen Standardabweichungen (SD) pro Skala (und Subskala), sowie die Anzahl bei der Berechnung berücksichtigter Fälle (N). Zudem ist die Item-Anzahl pro Skala verzeichnet (I_N) und ein Maß für die jeweilige interne Konsistenz der Skala (Cronbachs Alpha).

Tabelle 17: *Kennwerte der Skalen.*

Skala	N	M ± SD	I_N	Cronbachs Alpha
Individuelle Haltung (IH)	**246**	**4,3 ± 0,5**	**39**	**0,88**
Annahmen über Lebenslagen (AL)	246	4,1 ± 0,5	12	0,65
Annahmen über Geschlecht & sexuelle Orientierung (AGO)	246	4,2 ± 0,6	11	0,78
Vorurteile (V)	239	4,6 ± 0,7	5	0,84
Soziale Distanz (SD)	238	4,7 ± 0,7	3	0,81
Relevanz & Grundhaltung (R)	240	4,2 ± 0,7	8	0,81
Kompetenz (K)	**242**	**3,5 ± 1,2**	**21**	**0,90**
Sachkompetenz (SA)	239	3,5 ± 1,2	2	0,40
Verbale und Sozialkompetenz (SO)	230	3,4 ± 1,0	6	0,61
Methodenkompetenz (M)	232	3,5 ± 0,8	9	0,80
Selbstkompetenz (SK)	224	3,6 ± 0,9	4	0,79
Institutioneller Rahmen (IR)	**219**	**3,2 ± 0,6**	**20**	**0,87**
Strukturell (S)	219	2,6 ± 0,8	15	0,88
Haltung (H)	217	3,7 ± 0,7	5	0,51
Geschlechterreflektierendes Arbeiten	**246**	**3,8 ± 0,5**	**80**	**0,88**

Anmerkungen: ***M*** *= Mittelwert;* ***SD*** *= Standardabweichung;* ***I_N*** *= Item-Anzahl;* ***Cronbachs Alpha*** *= Maß der internen Konsistenz der Skalen.*

Die Ergebnisse in Tabelle 17 verdeutlichen, dass die Selbsteinschätzungen bezüglich der Fragestellungen recht positiv ausfallen. Fast alle mittleren Skalenwerte liegen im positiven Bereich (also über 3,0, was einem neutralen Wert entsprechen würde). Insbesondere die Ergebnisse zur Subskala „Individuelle Haltung" zeigen, dass durchschnittlich eine sehr positive individuelle Haltung gegenüber sexueller und geschlechtlicher Vielfalt unter den Fachkräften besteht. Bei genauerer Betrachtung geht dies vornehmlich auf eine ablehnende Einschätzung zu den Items Vorurteilen und Sozialer Distanz zurück.

Die mittleren Skalenwerte der Kompetenzskala fallen dagegen generell geringer aus. Die Fachkräfte schätzen folglich ein, dass sie neben einer sehr positiven Haltung eine etwas weniger ausgeprägte Methoden-, Sach- sowie Sozial und Selbstkompetenz zum Thema haben. Weiterhin weisen die Werte eine höhere Streuung (Standardabweichung) auf. Hier gibt es folglich stärkere Unterschiede in den Einschätzungen zwischen den einzelnen Teilnehmenden. Dies sollte in einer Einzel-Itemanalyse genauer betrachtet werden.

Nochmals deutlich weniger positiv fallen die Einschätzungen zum institutionellen Rahmen aus. Insbesondere die strukturellen Rahmenbedingungen ermöglichen noch nicht ausreichend geschlechterreflektierendes Arbeiten; sie liegen mit einem Wert von 2,6 aber immer noch im leicht positiven Bereich der Skala. Ein Blick auf die einzelnen Items gibt konkretere Hinweise auf Ansatzpunkte für Interventionen.

Cronbachs Alpha. Die interne Konsistenz (Cronbachs Alpha) der drei übergeordneten Skalen sowie des gesamten Konstruktes kann mit Werten zwischen 0,87 und 0,99 als gut bis sehr gut bezeichnet werden. Mit Blick auf die einzelnen Subskalen erweisen sich einzelne als weniger intern konsistent. Das betrifft die Subskalen Sachkompetenz und verbale Kompetenz aus dem Kompetenzbereich sowie die Haltung im Bereich des institutionellen Rahmens und die Annahmen über die Lebenslagen im Bereich der individuellen Haltung. Von differenzierten Analysen auf Basis dieser Subskalen ist daher abzusehen. Weitere gruppenbezogene Berechnungen erfolgen auf Basis der übergeordneten Skalen oder auf Gesamtkonstrukt-Ebene.

7.4 Gruppenunterschiede im geschlechterreflektierenden Arbeiten

Nachfolgend soll geprüft werden, ob es hinsichtlich der Ausprägung geschlechterreflektierenden Arbeitens und der Teilbereiche (individuelle Haltung, Kompetenz, institutioneller Rahmen) Unterschiede in den erhobenen Gruppierungsvariablen gibt. Es werden dabei nur jene Variablen betrachtet, auf welchen keine Filterung beruht (die entsprechend von allen Befragungsteilnehmenden potenziell beantwortet werden konnten). Zudem müssen in den Subgruppen entsprechend viele N vorhanden sein, um sinnvoll interpretieren zu können. Folgende Variablen werden daher betrachtet:

- Dauer der Beschäftigung (F3)
- Stadt / Land (F5)
- Wissensaneignung (F93, F94)
- Spezifik des Arbeitsbereiches (F104)
- Weiterbildungsbedarf (F95)
- Geschlecht (F99)
- Kontakt mit der Zielgruppe (F7)

Tabelle 18: *Deskriptive Kennzahlen der Skalen nach kategorialen Gruppierungsvariablen.*

	Mittelwert ± Standardabweichung			
Gruppierungsvariable	IH	K	IR	GA
Dauer (F3)				
< 3 Monate (N = 9)	4,6 ± 0,2	3,7 ± 0,8	3,1 ± 0,7	3,9 ± 0,4
3-12 Monate (N = 21)	4,4 ± 0,4	3,5 ± 0,7	3,3 ± 0,5	3,8 ± 0,4
1-2 Jahre (N = 55)	4,5 ± 0,4	3,5 ± 07	3,1 ± 0,6	3,8 ± 0,4
3-5 Jahre (N = 57)	4,1 ± 0,7	3,5 ± 0,7	3,2 ± 0,6	3,8 ± 0,5
6-10 Jahre (N = 32)	4,3 ± 0,7	3,5 ± 0,8	3,3 ± 0,5	3,7 ± 0,6
> 10 Jahre (N = 45)	4,3 ± 0,4	3,5 ± 0,8	3,3 ± 0,7	3,8 ± 0,5
Wissensaneignung beruflich				
Beruflich (F93)				
sehr wenig (N = 72)	4,2 ± 0,6	3,0 ± 0,6	3,0 ± 0,5	3,6 ± 0,4
eher wenig (N = 76)	4,4 ± 0,5	3,6 ± 0,6	3,2 ± 0,6	3,8 ± 0,4

eher viel (N = 42)	4,4 ± 0,5	3,9 ± 0,6	3,4 ± 0,6	4,0 ± 0,3
sehr viel (N = 12)	4,6 ± 0,4	4,4 ± 0,5	3,8 ± 0,6	4,3 ± 0,3
Privat (F94)				
sehr wenig (N = 43)	4,1 ± 0,7	3,0 ± 0,7	3,1 ± 0,6	3,5 ± 0,5
eher wenig (N = 77)	4,3 ± 0,5	3,4 ± 0,7	3,2 ± 0,5	3,7 ± 0,4
eher viel (N = 64)	4,5 ± 0,4	3,8 ± 0,7	3,2 ± 0,7	4,0 ± 0,4
sehr viel (N = 18)	4,7 ± 0,2	3,9 ± 0,7	3,5 ± 0,5	4,1 ± 0,3
Weiterbildungsbedarf (F95)				
Ja (N = 174)	4,4 ± 0,4	3,6 ± 0,7	3,2 ± 0,6	3,8 ± 0,4
Nein (N = 38)	4,0 ± 0,7	3,2 ± 0,7	3,2 ± 0,6	3,5 ± 0,5
Stadt / Land (F5)				
Eher ländlich (N = 80)	4,2 ± 0,6	3,2 ± 0,8	3,1 ± 0,6	3,6 ± 0,5
Eher städtisch (N = 135)	4,4 ± 0,5	3,6 ± 0,7	3,2 ± 0,6	3,9 ± 0,4
Spezifik des Arbeitsbereichs (F104)				
Irgendeine Spezifik (N = 28)	4,4 ± 0,5	3,7 ± 0,7	3,3 ± 0,6	3,9 ± 0,5
Keine Spezifik (N = 163)	4,3 ± 0,5	3,4 ± 0,8	3,2 ±0,6	3,7 ± 0,4
Geschlecht (F99)				
männlich (N = 48)	4,1 ± 0,7	3,4 ± 0,7	3,2 ± 0,6	3,6 ± 0,5
weiblich (N = 149)	4,4 ± 0,4	3,5 ± 0,8	3,2 ± 0,5	3,8 ± 0,4
anderes (N = 5)	4,8 ± 0,2	4,3 ± 0,2	3,0 ± 0,7	4,2 ± 0,3

Dauer der Beschäftigung. Vermutet wird, dass zunehmende berufliche Erfahrung mit einer ausgeprägteren Kompetenz und individuellen Haltung hinsichtlich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt einhergeht. Der Wert geschlechterreflektierenden Arbeitens differiert jedoch kaum bis gar nicht zwischen den Kategorien der Dauer

der Beschäftigung (vgl. Tabelle 18). Andeutungsweise zeigt sich im Kompetenzbereich sogar ein gegenteiliger Effekt. Je kürzer die Dauer der Beschäftigung, desto höher ist tendenziell der Kompetenzwert. Anzunehmen ist einerseits, dass die erfasste Dauer der Beschäftigung nicht oder nur begrenzt mit der beruflichen Erfahrung im Arbeitsbereich einhergeht. So könnten Personen mit 20-jähriger Arbeitserfahrung im Bereich kurz vor Erhebung auf eine neue Stelle gekommen sein, auf welche sich die Einschätzungen beziehen. Andererseits könnte der Zusammenhang tatsächlich auf mediierende Variablen (die also mit der Dauer der Beschäftigung einhergehen), wie das Alter, zurückgehen. Um dies zu prüfen, wird eine Zusammenhangsanalyse (bivariate Korrelation) zwischen dem Alter der Teilnehmenden und den Skalenwerten berechnet.

Alter. Die Korrelationsanalyse bestätigt: Es liegt ein leicht negativer Zusammenhang zwischen der Ausprägung geschlechterreflektierenden Arbeitens und dem Alter der Fachkräfte vor ($R = -.21$, $p = .004$, $N = 201$). Höhere Werte im Alter gehen demnach mit geringeren Ausprägungen geschlechterreflektierendes Arbeitens einher. Der Effekt geht auf den Zusammenhang des Alters mit der Subskala der individuellen Haltung zurück ($R = -.26$, $p = .000$, $N = 201$). Alter und die Kompetenzsubskala ($R = -.12$, $p = .090$, $N = 201$), sowie Alter und die Skala „Institutioneller Rahmen" ($R = .10$, $p = .158$, $N = 201$) stehen hingegen kaum miteinander im (linearen) Zusammenhang. Jüngere Fachkräfte neigen damit tendenziell eher zu vielfaltsförderlichen Haltungen, wie heteronormativitätskritischen Annahmen und einer stärkeren Ablehnung von Vorurteilen gegenüber LSBTQ*.

In Folgeuntersuchungen sollte zur Kontrolle auch des Alterseffekts nach (gesamt-)beruflicher Erfahrung gefragt werden.

Wissensaneignung. Die Ergebnisse in Tabelle 18 zeigen die Verteilung der Skalenwerte in Abhängigkeit von der Wissensaneignung. Es wird deutlich, dass je mehr Wissen angeeignet wird (beruflich oder privat), desto höher ist der Wert geschlechterreflektierenden Arbeitens (und andersherum). Dieser Zusammenhang zeigt sich auf allen drei Subskalen. Die Richtung des Zusammenhangs kann aufgrund des Forschungsdesigns nicht bestimmt werden. Einerseits ist denkbar, dass Fachkräfte, welche ohnehin stärker geschlechterreflektierend arbeiten, stärkeres Interesse und Engagement zeigen sich themenspezifisches Wissen anzueignen. Andererseits könnte die themenspezifische Beschäftigung mit der Thematik in Form von Weiterbildungen einen positiven Effekt auf die geschlechterreflektierende Arbeitsweise haben.

Am deutlichsten ist der Zusammenhang – also eine Veränderung des Skalenwertes (um 1,4 Punkte) in Abhängigkeit der beruflichen Wissensaneignung - auf der Kompetenzskala zu beobachten. In abgeschwächter Form ist dieser Effekt auch auf der Haltungsskala (Zunahme um 0,4 Skalenpunkte) sowie auf der Skala der institutionellen Rahmenbedingungen (Zunahme um 0,8 Skalenpunkte) sichtbar. Letzteres könnte beispielsweise darauf zurückgehen, dass vielfaltförderliche institutionelle Rahmen eher auch themenspezifische Qualifizierungen zulassen und unterstützen.

Andererseits aber auch darauf, dass informierte (weitergebildete) Fachkräfte zu strukturellen Veränderungen und damit vielfaltsförderlicheren Rahmen beitragen.

Die Zusammenhänge sind im beruflichen Bereich etwas ausgeprägter als im privaten Bereich der Wissensaneignung. Das könnte beispielsweise bedeuten, dass eine fachlich angeleitete Beschäftigung mit der Thematik effektiver ist als die Beschäftigung im privaten Bereich.

In jedem Fall besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Wissen zum Thema und einer vielfaltsförderlichen Arbeitsweise.

Weiterbildungsbedarf. Die Ergebnisse in Tabelle 18 zeigen des Weiteren, dass Fachkräfte, die einen Weiterbildungsbedarf angeben, sowohl ihre Haltung als auch ihre Kompetenzen deutlich positiver einschätzen als Fachkräfte, die keinen Bedarf angeben. Das könnte einerseits bedeuten, dass thematisch kompetentere und vielfaltsoffenere Fachkräfte eher bereit sind sich weiterzubilden, als Fachkräfte, welche ihre Haltung und Kompetenz weniger positiv einschätzen. Das würde weiterhin bedeuten, dass jene, bei welchen eine fachliche Qualifikation am ehesten indiziert ist - eher weniger gewillt sind, sich thematisch fortzubilden.

Stadt / Land. Die Ergebnisse zeigen augenscheinlich einen Unterschied in der Ausprägung geschlechterreflektierenden Arbeitens in Abhängigkeit von der räumlichen Zuordnung zu eher städtisch / eher ländlich (Vgl. Tabelle 18). Personen, die im städtischen Bereich arbeiten, schätzen sich eher kompetenter hinsichtlich der LSBTIQ*-Thematik ein und weisen eine vielfaltsförderlichere Haltung auf als Personen, welche in eher ländlichen Gebieten arbeiten. Ein T-Test für unabhängige Stichproben verdeutlich, dass dieser Unterschied signifikant ist ($T(239) = -3{,}46$, $p = .001$). Der Befund gilt ebenso für die Subskalen „Individuelle Haltung" ($T(239) = -3{,}10$, $p = .002$) und Kompetenz ($T(235) = -3{,}55$, $p = .000$); nicht aber für die Subskala „Institutioneller Rahmen" ($T(213) = -2{,}09$, $p = .038$). Das Ergebnis könnte auf eine höhere Angebotskenntnis in städtischen Gebieten zurückgehen. bessere / dichtere Infrastruktur des Bildungssektors / Weiterbildungsangebotes für Fachkräfte in städtischen Gebieten zurückgehen.

Bei gleichzeitiger Betrachtung der räumlichen Zuordnung (F5) und der Kenntnis über vorhandene Anbieter von Weiterbildungsmöglichkeiten zum Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt (F98) zeigt sich: Ca. 64 % der Befragten aus städtischen Gebieten kennen vorhandene Anbieter, während nur ca. 45 % der Befragten aus dem ländlichen Raum angeben, Anbieter zu kennen (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: *Bivariate Analyse von räumlicher Zuordnung und Kenntnis über Weiterbildungsangebote.*

Regionale Zuordnung		**Angebotskenntnis**		**Gesamt**
		ja	nein	
ländlichen Raum	N	33	41	74
	%	44,6	55,4	100,0

städtischen Raum	N	86	48	134
	%	64,2	35,8	100,0
Gesamt	N	119	89	208
	%	57,2	42,8	100,0

Bei der Betrachtung der beiden Variablen „räumliche Zuordnung" und „berufliche Wissensaneignung" (vgl. Tabelle 20) wird weiterhin deutlich, dass Fachkräfte aus städtischen Räumen häufiger angeben (ca. 30 %), sich (eher und sehr) viel themenspezifisches Wissen in den letzten 12 Monaten angeeignet zu haben als Fachkräfte aus dem ländlichen Raum (ca. 20 %).

Das heißt, Personen aus städtischen Gebieten kennen nicht nur häufiger Weiterbildungsangebote, sondern nutzen diese auch häufiger.

Tabelle 20: *Bivariate Analyse von räumlicher Zuordnung und beruflicher Wissensaneignung.*

Regionale Verteilung		**Berufliche Wissensaneignung** (sehr & eher) wenig	**Berufliche Wissensaneignung** (eher & sehr) viel	**gesamt**
ländlichen Raum	N	57	14	71
	%	80,3	19,7	100,0
städtischen Raum	N	93	39	132
	%	70,4	29,5	100,0
Gesamt	N	150	53	203
	%	73,9	26,1	100,0

Die Kenntnis und die Nutzung von Weiterbildungsangeboten sind folglich regional ungleich verteilt. Die Befunde könnten auf ein beobachtetes Stadt-Land-Gefälle bezüglich Beratungsangeboten für Personen aus dem LSBTIQ* Bereich (Schumann et al., 2014) zurückgehen.

Spezifik des Arbeitsbereiches. Personen, die angeben, in einem Arbeitsfeld ohne Spezifik zu arbeiten (N = 163), weisen einen etwas geringen Wert geschlechterreflektierenden Arbeitens auf als Personen, die mindestens eine Spezifik auswählten (N = 28) auf (vgl. Tabelle 18). Dieser Unterschied ist insbesondere auf einen deutlicheren Unterschied zwischen den beiden Gruppen auf der Kompetenzskala zurückzuführen. Anzunehmen ist, dass sich Personen in Arbeitsbereichen mit Spezifika häufiger fachlich mit vielfältigen Lebensentwürfen beschäftigen, inklusive Ansätze verfolgen und sich daher kompetenter im Umgang mit der Zielgruppe einschätzen.

Geschlecht. Insgesamt weisen die Ergebnisse (vgl. Tabelle 18) nur eine geringe Differenz geschlechterreflektierenden Arbeitens zwischen männlichen und weiblichen Fachkräften auf (0,2 Skalenpunkte). Dies geht vor allem auf eine etwas positiver

selbsteingeschätzte Haltung der weiblichen Fachkräfte zurück. Sehr deutlich hingegen, weichen die Einschätzungen der diversen, nicht-binären, trans* und queeren Teilnehmenden ab. Diese schätzen ihre Haltung sowie ihre Kompetenz deutlich positiver, die institutionellen Rahmenbedingungen aber weniger optimistisch als männliche und weibliche Teilnehmende ein. Aufgrund der geringen Fallzahl von fünf Personen in dieser Kategorie, sind die Ergebnisse entsprechend vorsichtig zu interpretieren.

Kontakt mit der Zielgruppe. Zur Überprüfung der Kontakthypothese wird eine Variable „Kontaktvielfalt" berechnet, die die Anzahl der Kontaktbereiche (F7: „Ich habe im Rahmen meiner pädagogischen Arbeit bereits Erfahrungen mit sexuell und geschlechtlich vielfältigen jungen Menschen gemacht; und zwar mit ...Homosexuellen; Bisexuellen; trans*; inter*, queer*") zählt. Diese kann Werte von 0 bis 5 annehmen, wobei 5 bedeutet, dass eine befragte Person Kontakte zu homosexuellen, bisexuellen, trans*-, inter*- und queeren* Personen hatte; 0, dass keine Kontakte erfolgten. Tabelle 21 zeigt die Häufigkeitsverteilung dieser Variable. So hatten 13 der 246 Befragten Kontakt zu allen abgefragten Teilgruppen und damit den vielfältigsten Kontakt im Sinne der Variable. Insgesamt knapp 75 % der Befragten hatten Kontakt zu mindestens einer Teilgruppe aus dem LSBTIQ*-Bereich.

Tabelle 21: *Häufigkeitsverteilung Kontaktvielfalt (N = 246).*

Kontaktvielfalt	**N**	**%**
0	62	25,2
1	46	18,7
2	54	22,0
3	45	18,3
4	26	10,6
5	13	5,3

Eine Zusammenhangsanalyse dieser Variable mit dem Wert geschlechterreflektierenden Arbeitens zeigt: Je größer die Kontaktvielfalt, desto höher der Wert geschlechterreflektierenden Arbeitens ($R = .42$, $p = .000$, $N = 246$). Einerseits könnte das bedeuten, dass Fachkräfte mit ausgeprägterer geschlechterreflektierender Arbeitsweise häufiger diversere Kontakte haben bzw. eher wahrnehmen (und sich Klienten aufgrund der positiven Haltung und Kompetenz entsprechend eher öffnen). Andererseits werden vielfältige Kontakte aus dem LSBTIQ*-Bereich vermutlich auch eher in Fachstellen gemacht / aktiv wahrgenommen, in welchen entsprechend qualifiziertes Fachpersonal tätig ist.

7.5 Einzelitem-Analyse

Zur Identifikation von Ansatzpunkten für Interventionen und die Formulierung von Handlungsempfehlungen erfolgt zusätzlich die Betrachtung der Einschätzungen zu den einzelnen Items. Dazu werden die relativen Häufigkeiten der inhaltlichen Einschätzungen (stimme gar nicht zu bis stimme völlig zu) pro Item pro Subskala grafisch ausgegeben (vgl. Tabellen 22-24). Es werden bewusst nicht die absoluten Häufigkeitsverteilungen ausgewiesen, da diese entsprechend der Wahl der beiden Ausweichoptionen („möchte ich nicht beantworten" / „weiß ich nicht") sowie auftretender fehlender Fälle pro Item stark schwanken und eine Vergleichbarkeit über die Items hinweg nicht möglich wäre.

7.5.1 Skala Individuelle Haltung

Annahmen über Lebenslagen. Auf den ersten Blick fällt bei dieser Skala schnell die deutlich ablehnende Haltung der Fachkräfte zu den stereotypen Ursachenannahmen sexueller und geschlechtlicher Vielfalt auf (vgl. Tabelle 22, F18, F19). Über 90 % der Befragten schätzen ein, dass die sexuelle Orientierung nichts mit der Erziehung der Eltern zu tun hat und therapeutisch nicht verändert werden kann. Andererseits schätzen immerhin 18 % der Befragten, dass es für eine gesunde Entwicklung Mutter und Vater braucht (F20). Über einem Viertel der Befragten ist nicht bewusst, dass die meisten trans*-Personen bereits sehr früh wahrnehmen, dass ihr Wunschgeschlecht nicht dem Geburtsgeschlecht entspricht (F21). Knapp 1/3 der Befragten schätzen ein, dass TI*-Personen sich bewusst dem zweigeschlechtlichen System entziehen wollen (F17).

Ein Großteil der Befragten ist sich der risikoreichen Lebenslage der Zielgruppe bewusst. So schätzen 80 % der Befragten ein, dass junge Menschen durch die Zwei-Geschlechter-Norm unter Anpassungsdruck stehen (F26); etwas über 60 % schätzen ein, dass Diskriminierung in Sachsen vorliegt (F27). Etwa 70 % der Befragten schätzen weiterhin ein, dass ein erhöhtes Suizid-Risiko besteht (F25). Diskriminierung, so schätzen etwas über die Hälfte der Befragten, kommt in den meisten Familien in Sachsen vor (F29); weniger jedoch in Einrichtungen der KJH – hier stimmen nur 30 % der Befragten dem Item zu (F30).

Weiterhin schätzt ein Großteil (> 97 %) der Befragten, dass eine akzeptierende und respektierende Haltung sowie Möglichkeiten, so sein zu können, wie man möchte, entwicklungsförderlich und wichtig sind (F30, F31).

Annahmen über Geschlecht und sexuelle Orientierung. Ca. 20 % der Befragten schätzen, dass die geschlechtliche Identität lebenslang stabil ist und das Verhalten bestimmt. Weiterhin geben 73 % an, dass man das Geschlecht einer Person nicht anhand des Aussehens bestimmen kann; erst recht nicht die sexuelle Orientierung (86 %). Es gibt eine deutliche Ablehnung von tradierten Rollenbildern (F15, F16) und heteronormativer Überzeugungen (F23).

Vorurteile und soziale Distanz. Die Items beider Skalen erfahren durchweg eine ausgeprägte Ablehnung (> 85 %). Es gibt allenfalls geringe Unterschiede zwischen klassischen Vorurteilen (F34) und modernen Vorurteilen (F37, F38). Auch bezüglich der Items der sozialen Distanz ergeben sich nur marginale Unterschiede. Etwas mehr Befragten (6 %) wäre es unangenehm, wenn sich das Kind als TIQ* outet (F40) statt als LSB (F39, 4 %). Insbesondere im Kollegium wird Homosexualität fast durchweg als nicht unangenehm empfunden (F41). Im Vergleich zu den Ergebnissen des Sachsenmonitors (dimap, 2016, S. 30), in welchem 32 % der Befragten der Auffassung zustimmten, dass homosexuelle Beziehungen unnatürlich seien, sieht man in der befragten Gruppe der Fachkräfte mit einem Anteil von 5 % Zustimmung zu dieser Aussage eine deutliche Abweichung.

Relevanz und Grundhaltung. Mit insgesamt knapp 90 % sehen die Fachkräfte die Thematisierung von Geschlechtervielfalt als Teil ihres pädagogischen Auftrags (F32) und sehen in 73 % der Fälle eine Relevanz für die eigene Arbeit (F87). Weiterhin befürworten ca. 76% der Befragten, dass Diskriminierung im Zusammenhang mit Geschlecht und/oder sexueller Orientierung immer als Ursache bei Problemen mitberücksichtig werden muss (F88). Erstaunlicherweise erachten aber deutlich weniger Fachkräfte, nämlich 67 %, eine berufsbezogene Beschäftigung mit den Lebenswelten der Zielgruppe als wichtig. Generell liegt eine hohe heteronormativitätskritische Grundhaltung vor (F65, F66). Demgegenüber steht jedoch ein eher durchwachsen wahrgenommener Bedarf sich im eigenen Arbeitsumfeld mit der Thematik zu beschäftigen. So geben 40 % der Fachkräfte an wahrzunehmen, dass das Thema im eigenen Arbeitsbereich für junge Menschen keine Rolle spielt (F86).

7.5.2 Skala Kompetenz

Sachkompetenz. Knapp 1/3 der Befragten gibt an, keine spezifische Beratungsstelle zu kennen (vgl. Tabelle 23, F33). Des Weiteren gibt weniger als die Hälfte der Fachkräfte an, auf gesicherter rechtlicher Basis Eltern erklären zu können, warum eine Thematisierung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der KJH wichtig ist (F51).

Verbale und soziale Kompetenz. Ca. die Hälfte der Befragten fühlt sich sicher, mit Eltern über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt zu sprechen (F50). Deutlich mehr Sicherheit empfinden die Fachkräfte aber im Dialog mit jungen Menschen (F49). Hier stimmten 72 % zu, sich sicher zu fühlen. Interessanterweise geraten die Fachkräfte kaum bis gar nicht in Erklärungsnot gegenüber Eltern, wenn sie geschlechtsuntypisches Verhalten unterstützen. Dies ist erstaunlich, da eine solche Erklärung grundlegend auf kinderrechtlichen und antidiskriminierungsrechtlichen Argumenten aufbaut, die nach Selbsteinschätzung nur bei 50 % der Befragten sicher vorhanden sind. Ein Großteil der Befragten (74 %) thematisiert im Team die Situation von jungen LSBTIQ* in den letzten sechs Monaten vor Befragung nicht. Aufgrund des seit Anfang 2020 bestehenden Pandemiegeschehens ist davon auszugehen, dass

- weniger Teambesprechungen stattfanden (aufgrund der Corona-Schutzverordnung und fehlender alternativer digitaler Formate)
- andere Themen, wie ein Umsetzen der Corona-Schutzverordnung, Priorität hatten.

Methodenkompetenz. Ein Teil der Antwortenden vermittelt jungen Menschen auch ohne konkreten Anlass (wie das wissentliche Vorhandensein junger LSBTIQ* in den eigenen Angeboten oder wahrgenommene Diskriminierung) Wissen über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt (F43, 48 %) und thematisiert Diskriminierung (F56, 36 %). Einige machen Vielfalt in den eigenen Angeboten sichtbar (F45, 41 %) und unterstützen die Klient*innen aktiv in ihrer Entwicklung entsprechend ihren geschlechtsbezogenen Dispositionen (F46, 64 %). Knapp 20 % stimmen zu, keine Gelegenheiten zu sehen, das Thema in den Angeboten aufzumachen. 41 % der Befragten kennen zudem keine konkreten Interventionsmöglichkeiten bei Diskriminierung im Zusammenhang mit sexueller und/oder geschlechtlicher Vielfalt (F57). Ein kleiner Teil, nämlich 13 % der Antwortenden, reagiert eher unregelmäßig auf abfällige Bemerkungen das Geschlecht oder die sexuelle Orientierung betreffend.

Selbstkompetenz / reflexive Kompetenz. Etwa die Hälfte der Befragten gibt an, über die mit dem Geschlecht assoziierten Erwartungshaltungen selbst zu reflektieren (F58). Ca. 60 % denken darüber nach, inwiefern Angebote oder Gestaltungsideen (unterschiedliche) Auswirkungen auf junge Menschen unterschiedlicher geschlechtlicher Identität haben (F61). Weniger als die Hälfte der Befragten gibt jedoch an, dass ihre persönliche Haltung dem Thema gegenüber einen Einfluss auf die Ausgestaltung der Angebote hat (F62).

7.5.3 Skala institutioneller Rahmen

Strukturell. Aktuell schätzt ein Großteil der Fachkräfte (> 50 %, vgl. Tabelle 24) ein, dass es in der eigenen Einrichtung / im eigenen Leistungsangebot **keine ...**

- themenspezifischen Angebote für alle jungen Menschen gibt (wie zum Beispiel Thementage) – 60 % (F69)
- spezifischen Angebote für junge LSBTIQ* gibt – 74 % (F70)
- konzeptionelle Verankerung des Themas gibt – 54 % (F71)
- vielfaltförderlichen Materialien gibt – 62 % (F72)
- klaren Regeln zur WC-Nutzung für TIQ*-Personen – 73 % (F73)
- Öffentlichkeitsarbeit zum Thema gibt – 76 % (F74)
- Handlungsanweisungen zum Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt vorliegen – 77 %. (F76)

Die Ressourcen, die für die Beschäftigung mit dem Thema zur Verfügung stehen, werden folgendermaßen bewertet:

- 57 % geben an, regelmäßig Zeiten zum kollegialen Austausch zur Verfügung zu haben (F68)

- 43 % geben an, sich im Team zu Unsicherheiten bezüglich der Thematik auszutauschen (F79)
- 25 % geben an, dass ausreichend Ressourcen (Zeit, finanzielle Mittel) zur Verfügung stehen, um sich themenspezifisch weiterzubilden (F67)
- 25 % der antwortenden Führungsfachkräfte geben an, dass ausreichend Ressourcen (Zeit, finanzielle Mittel) zur Verfügung stehen, um externe Fachreferent*innen einzuladen (F90)
- 35 % der antwortenden Führungsfachkräfte geben an, dass ausreichend Personal zur Verfügung steht, welches themenspezifisch weitergebildet werden könnte (F91)
- 27 % der antwortenden Führungsfachkräfte geben an, dass ausreichend Ressourcen (Zeit, finanzielle Mittel) zur Verfügung stehen, um die Konzeption weiterzuentwickeln (F92)

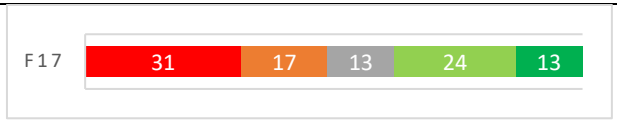
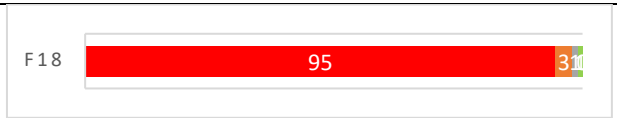
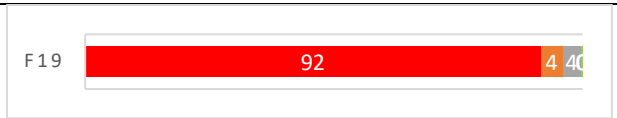
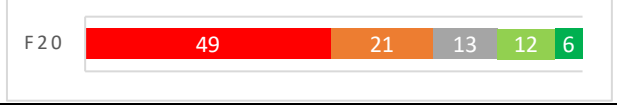
Eher positiv bewertet werden des Weiteren folgende strukturelle Aspekte:

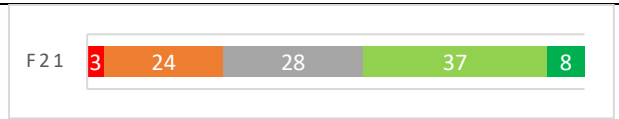
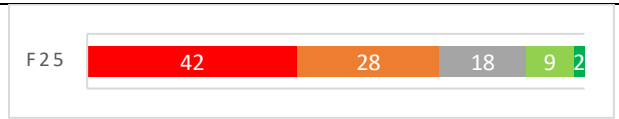
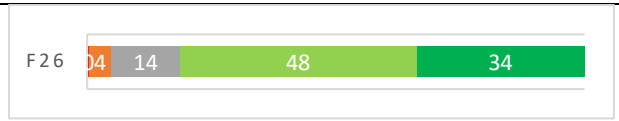
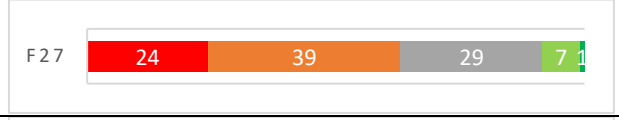
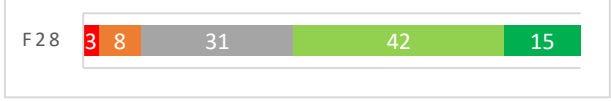
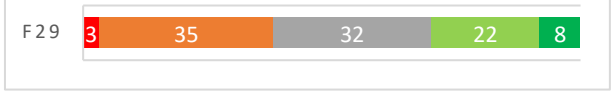
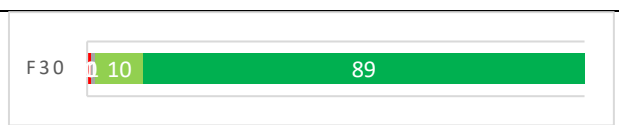
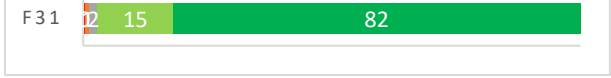
- 60 % geben an, dass es klare Regeln bezüglich diskriminierenden Verhaltens gibt. (F77)
- 46 % geben an, dass es eine allgemeine Beschwerdestelle gibt. (F78)

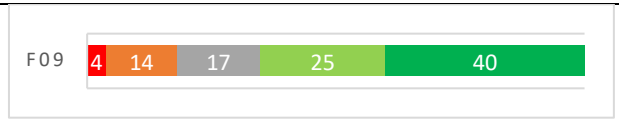
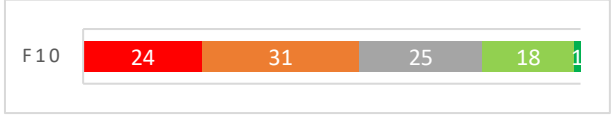
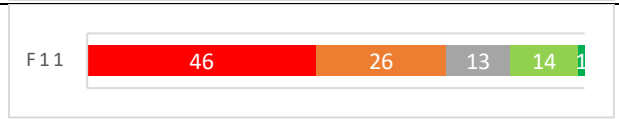
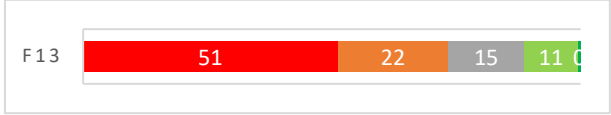
Haltung. Insgesamt 65 % der Antwortenden denken, dass der Träger offen für das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt ist (F75). Zudem nimmt nur ein geringer Teil der Antwortenden abwertendes Verhalten unter den jungen Menschen (F81, 19 %) sowie unter den Fachkräften (F82, 4 %) in der Einrichtung / im Leistungsangebot wahr. Nur 50 % der Antwortenden stimmen dem Item zu, dass junge LSBTIQ* in der Einrichtung bzw. im Leistungsangebot deutlich erkennen können, dass sie akzeptiert werden. Diese Angaben decken sich mit dem benannten Mangel an Öffentlichkeitsarbeit sowie anderen (fehlenden) sichtbaren Kennpunkten (Angebote, Material, WC-Regeln).

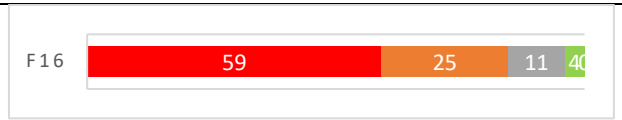
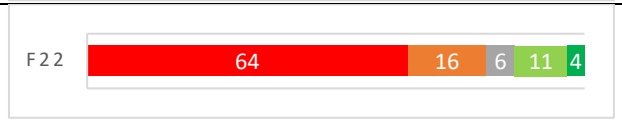
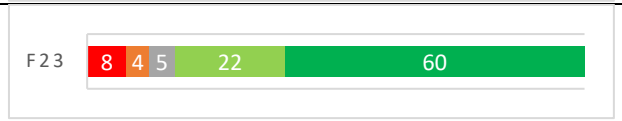
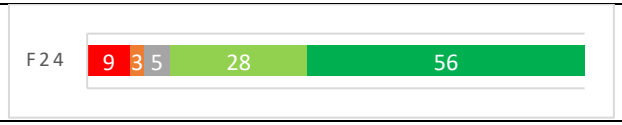
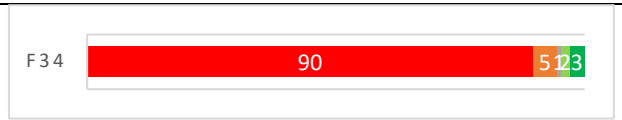
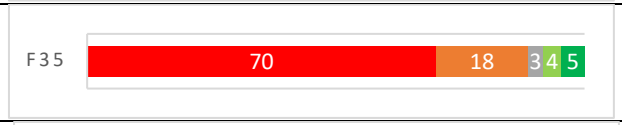
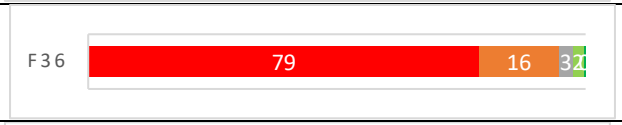
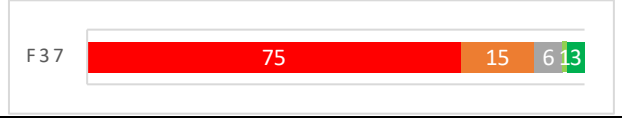
Zuletzt werden die Fachkräfte gebeten, einzuschätzen, inwiefern die Angebotsausgestaltung in ihrer Einrichtung / ihrem Leistungsangebot durch die Klientel bestimmt wird. Weniger als die Hälfte der Antwortenden (45 %) gibt an, dass die Ausgestaltung hauptsächlich durch die jungen Menschen bestimmt wird.

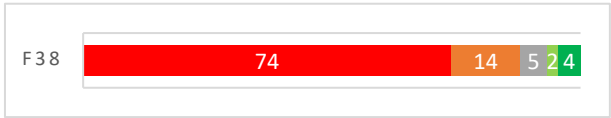
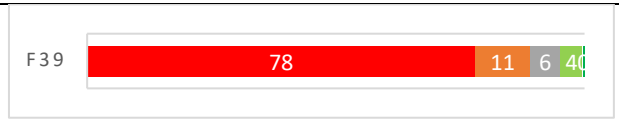
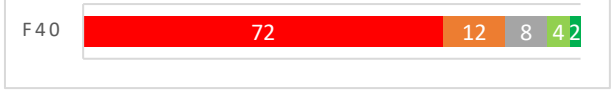
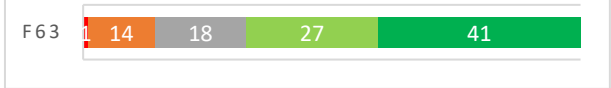
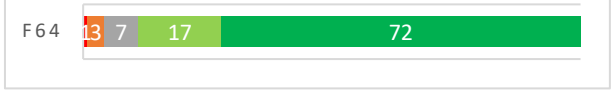
Tabelle 22: *Einzelitemanalyse Skala „Individuelle Haltung", N = 39 Items.*

Nr.	Item	Prozentuale Verteilung	M* ± SD* N (fehlend)	Möchte nicht / weiß nicht
		Zustimmung (%) : gar nicht : wenig : mittelmäßig : überwiegend : völlig		
Annahmen über Lebenslagen (N = 12)				
F17	Junge Trans* und Inter* entscheiden sich bewusst dafür, nicht dem zweigeschlechtlichen System (Mann, Frau) zu entsprechen.		2,7 ± 1,5 156 (3)	35 / 52
F18	Wenn ein junger Mensch äußert, er sei schwul (lesbisch), dann haben die Eltern in der Erziehung vermutlich etwas falsch gemacht.		1,1 ± 0,4 240 (0)	6 / 0
F19	Die sexuelle Orientierung kann erfolgreich therapeutisch verändert werden.		1,1 ± 0,5 225 (0)	9 / 12
F20	Für eine gesunde Entwicklung braucht ein Kind eine Mutter und einen Vater.		2,0 ± 1,3 233 (2)	10 / 1

F21	Die meisten Personen merken es schon in früher Kindheit (Kita-Zeit), wenn ihr Wunschgeschlecht nicht dem Geburtsgeschlecht entspricht.		3,2 ± 1,0 146 (1)	31 / 68
F25	Junge LSBTIQ* weisen **kein** erhöhtes Suizidrisiko gegenüber gleichaltrigen heterosexuellen, cis-Kindern und -Jugendlichen auf.		2,0 ± 1,1 137 (2)	24 / 83
F26	Junge Menschen stehen unter Druck sich der vorherrschenden Zwei- Geschlechter-Norm anzupassen.		4,1 ± 0,8 225 (0)	7 / 14
F27	In Sachsen werden Homo- und Bisexuelle heutzutage kaum noch diskriminiert.		2,2 ± 0,9 214 (0)	8 / 24
F28	Ich denke, dass Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentifikation und sexuellen Orientierung innerhalb der meisten Familien in Sachsen vorkommen.		3,6 ± 1,0 189 (0)	15 / 42
F29	Ich denke, dass Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentifikation und sexuellen Orientierung in den meisten Einrichtungen / Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen vorkommen.		3,0 ± 1,0 183 (0)	21 / 42
F30	Eine akzeptierende und respektierende Haltung gegenüber geschlechtlichen Identitätswünschen ist für eine gesunde Entwicklung wichtig.		4,9 ± 0,5 239 (4)	1 / 2
F31	Wenn es jungen Menschen ermöglicht wird, die für sie richtige Geschlechtszugehörigkeit und /		4,8 ± 0,6 238 (4)	0 / 4

	oder sexuelle Orientierung leben zu können, verbessert sich ihr psychisches Wohlbefinden.			
Annahmen über Geschlecht & sexuelle Orientierung (N = 11)				
F9	Die geschlechtliche Identität kann sich lebenslang verändern.		3,8 ± 1,2 210 (0)	13 / 23
F10	Das Geschlecht bestimmt das Verhalten.		2,4 ± 1,1 229 (1)	13 / 3
F11	Das Geschlecht einer Person kann man eindeutig anhand des Aussehens erkennen.		2,0 ± 1,1 241 (1)	3 / 1
F12	Homosexuelle erkennt man schon am Aussehen.		1,6 ± 0,9 238 (1)	5 / 2
F13	Bei lesbischen Paaren gibt es eigentlich immer eine, die die Männerrolle übernimmt.		1,9 ± 1,1 211 (1)	15 / 19
F14	Ich kann mir erst über die geschlechtliche Identität oder sexuelle Orientierung eines jungen Menschen sicher sein, wenn sie mir persönlich von der Person mitgeteilt wurde.		4,6 ± 0,8 237 (1)	3 / 5
F15	Jungs sind abenteuerlustiger als Mädchen.		1,7 ± 0,9 228 (0)	13 / 5

F16	Mädchen sind ängstlicher als Jungs.		1,6 ± 0,8 228 (0)	14 / 4
F22	Jeder Mensch hat ein eindeutiges Geschlecht – und zwar das männliche oder das weibliche.		1,7 ± 1,2 228 (1)	12 / 5
F23	Geschlecht besteht meiner Meinung nach aus mehr als nur dem biologischen (Genitalien, Gene, Chromosomen) Geschlecht.		4,2 ± 1,2 226 (1)	7 / 12
F24	Was als normal gilt, ist abhängig von Gesellschaft und Kultur.		4,2 ± 1,2 228 (0)	15 / 3
Vorurteile (N = 5)				
F34	Eine sexuelle Beziehung zwischen Personen desselben Geschlechts ist unnatürlich.		1,2 ± 0,8 232 (6)	6 / 2
F35	Es ist mir unangenehm, wenn sich zwei Männer in der Öffentlichkeit küssen.		1,5 ± 1,0 238 (6)	2 / 0
F36	Es ist mir unangenehm, wenn sich eine Frau und ein Mann in der Öffentlichkeit küssen.		1,3 ± 0,7 239 (6)	1 / 0
F37	Es ist zu aufwendig auch noch auf Trans* und Inter* Personen Rücksicht zu nehmen.		1,4 ± 0,9 229 (6)	9 / 2

F38	Es wird in Sachsen viel zu viel Wirbel um das Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" gemacht.		1,5 ± 1,0 223 (6)	7 / 10
Soziale Distanz (N = 3)				
F39	Es wäre mir unangenehm, wenn sich mein Kind als schwul, lesbisch, bi outet.		1,4 ± 0,8 228 (7)	5 / 6
F40	Es wäre mir unangenehm, wenn sich mein Kind als trans*, inter*, queer* outet.		1,5 ± 1,0 225 (7)	7 / 7
F41	Es wäre mir unangenehm, wenn ich erfahren würde, dass mein*e Arbeitskolleg*in homosexuell wäre.		1,1 ± 0,4 236 (7)	1 / 2
Relevanz & Grundhaltung (N = 8)				
F32	Ich erfülle mit der Thematisierung von Geschlechtervielfalt einen pädagogischen Auftrag.		4,5 ± 0,9 232 (4)	9 / 1
F63	Ich finde es wichtig für meine Arbeit, mich mit den Lebenswelten und Bedürfnissen von jungen LSBTIQ* auseinanderzusetzen.		3,9 ± 1,1 214 (24)	5 / 3
F64	Die Beschäftigung mit dem Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" sollte Fachstandard (z.B.:		4,6 ± 0,8 216 (24)	6 / 0

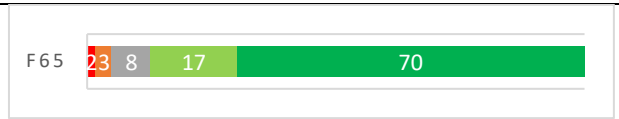
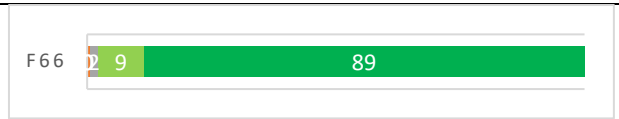
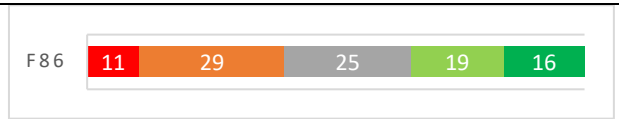
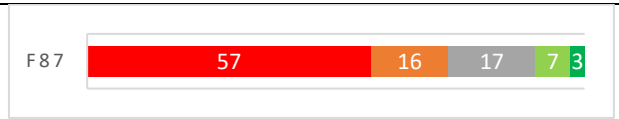
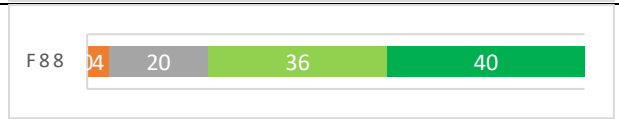
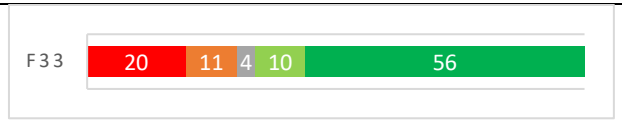
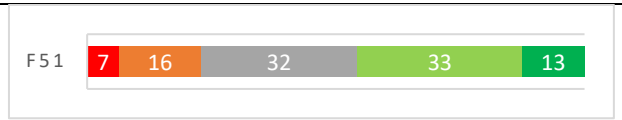
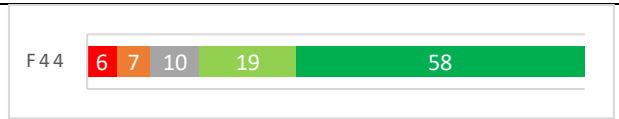
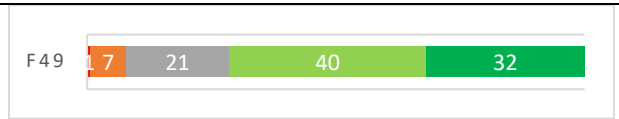
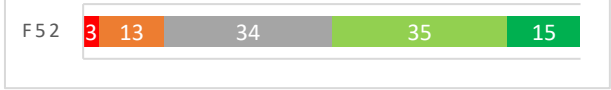
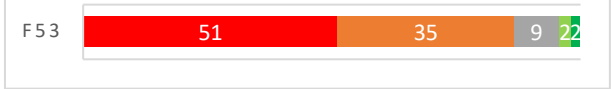
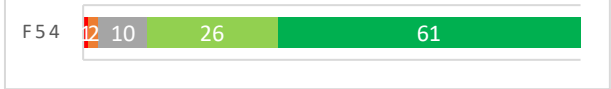
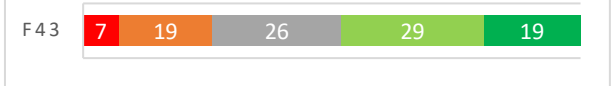
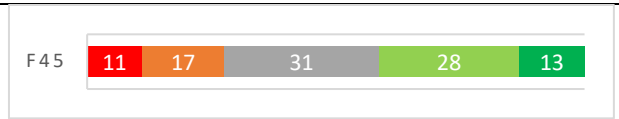
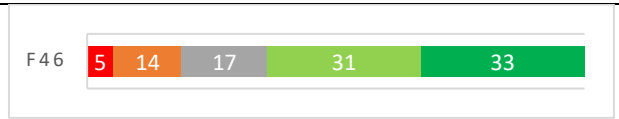
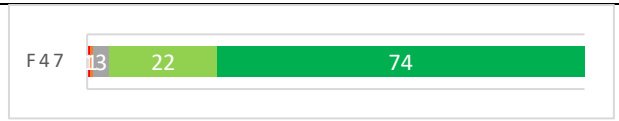
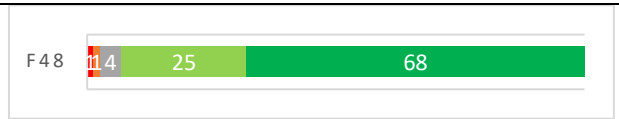
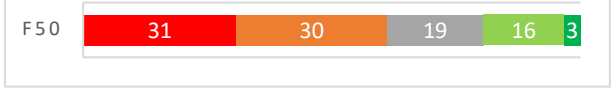
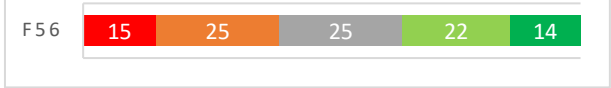
	schon in der sozialpädagogischen Ausbildung) sein.			
F65	Angesichts der Vielfalt von geschlechtlichen Ausdrucksweisen in unserer Gesellschaft sollten starre Normen (typisch Mann, typisch Frau) hinterfragt werden.		4,5 ± 0,9 219 (24)	3 / 0
F66	Es ist mir wichtig, dass sich junge Menschen auch unabhängig von traditionellen Geschlechterrollen [entsprechend ihrer Interessen und Kompetenzen] entwickeln können.		4,9 ± 0,4 220 (24)	2 / 0
F86	Ich nehme wahr, dass das Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" für junge Menschen in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot eine Rolle spielt.		3,01 ± 1,2 209 (34)	2 / 1
F87	Das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt hat **keine** Relevanz für meine Arbeit.		1,8 ± 1,1 212 (33)	1 / 0
F88	Ich glaube, dass das Thema Diskriminierung in Bezug auf Geschlecht/ sexuelle Orientierung immer als mögliche Ursache bei Problemen junger Menschen mitberücksichtigt werden muss.		4,1 ± 0,9 202 (35)	5 / 4

Tabelle 23: *Einzelitemanalyse Skala „Kompetenz", N = 21 Items.*

Nr.	Item	Prozentuale Verteilung	M* ± SD* N (fehlend)	Möchte nicht / weiß nicht
		Zustimmung (%) : gar nicht : wenig : mittelmäßig : überwiegend : völlig		
Sachkompetenz (N = 2)				
F33	Ich kenne in meinem regionalen Einzugsgebiet mindestens eine spezifische Beratungsstelle für junge Menschen und deren Eltern die sexuelle Orientierung und/ oder geschlechtliche Identität betreffend.		3,7 ± 1,7 228 (5)	0 / 13
F51	Ich kann Eltern auf Basis von (Kinder-, Antidiskriminierungs-) Rechten sicher erklären, warum sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Einrichtung thematisiert werden sollte.		3,3 ± 1,1 184 (16) F 35	5 / 6
Verbale und Sozialkompetenz (N = 6)				

F44	Ich äußere jungen Menschen offen gegenüber, dass es ok ist, wenn sie mit einem anderen Vornamen / Personalpronomen angeredet werden möchten.		4,2 ± 1,2 150 (11) F 74	5 / 6
F49	Ich fühle mich sicher, mit jungen Menschen über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt zu sprechen.		4,0 ±0,9 154 (13) F 74	5 / 0
F52	Ich fühle mich sicher, mit Eltern über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt zu sprechen.		3,5 ± 1,0 184 (17) F 35	4 / 6
F53	Ich gerate gegenüber Eltern in Erklärungsnot, wenn ich nicht geschlechtstypisches (Spiel-)Verhalten unterstütze.		1,7 ± 0,9 164 (18) F 35	8 / 21
F54	Wenn Eltern ihren Kindern geschlechtsvariantes Verhalten verbieten (z.B.: ihrem Sohn verbieten ein Kleid zu tragen), ist es wichtig mit ihnen in den Dialog zu treten.		4,4 ± 0,8 187 (17) F 35	5 / 2
F80	In den letzten sechs Monaten habe ich in Teambesprechungen die Situation von jungen LSBTIQ* thematisiert.		1,9 ± 1,3 211 (35)	0 / 1
Methodenkompetenz (N = 9)				
F43	Ich vermittle jungen Menschen altersgerecht Wissen über sexuelle und Geschlechtervielfalt – unabhängig davon ob es junge LSBTIQ* in meinen Angeboten gibt.		3,3 ± 1,2 154 (13) F 74	5 / 0

F45	In meinen Angeboten wird sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sichtbar (z.B. durch die Materialauswahl, die Inhalte, die Methoden).		3,2 ± 1,2 145 (13) F 74	7 / 7
F46	Ich unterstütze junge Menschen aktiv mit meiner Arbeit sich entsprechend ihrer geschlechtlichen Wünsche entwickeln zu können.		3,7 ± 1,2 152 (15) F 74	2 / 3
F47	Ich sorge dafür, dass allen jungen Menschen unabhängig vom Geschlecht alle Angebote (z.B.: basteln, tanzen, Fußball spielen) gleichermaßen zur Verfügung stehen.		4,7 ± 0,6 157 (13) F 74	2 / 0
F48	Wenn geschlechtsbezogene Zuschreibungen geäußert werden (z.B.: Jungen dürfen nicht mit Puppen spielen und sollen kein Ballett tanzen), greife ich diese mit den Kindern / Jugendlichen / jungen Erwachsenen auf.		4,6 ±0,8 159 (13) F 74	0 / 0
F50	Es bieten sich keine Gelegenheiten, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in meinen Angeboten zu thematisieren.		2,3 ± 1,2 149 (14) F 74	8 / 1
F55	Ich reagiere eher unregelmäßig auf abfällige Bemerkungen (z.B. "Schwuchtel", "Homo", "Tunte", "Kampflesbe") der jungen Menschen gegenüber LSBTIQ* Personen.		2,1 ± 1,1 206 (19)	6 / 15
F56	Ich thematisiere Diskriminierung bezüglich der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität auch ohne konkreten Anlass.		3,0 ± 1,3 218 (19)	6 / 3

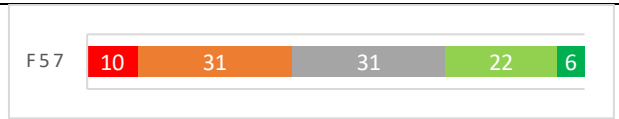
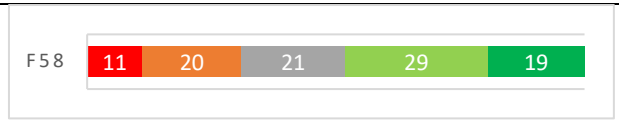
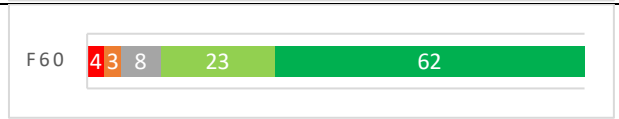
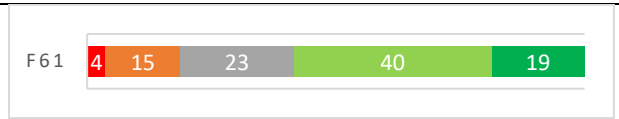
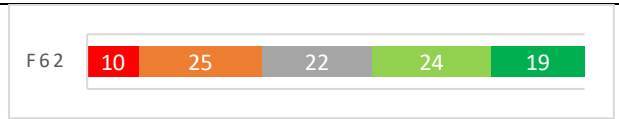
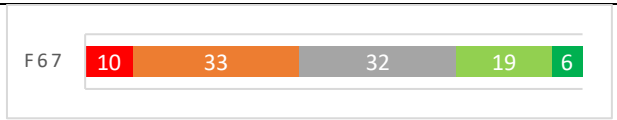
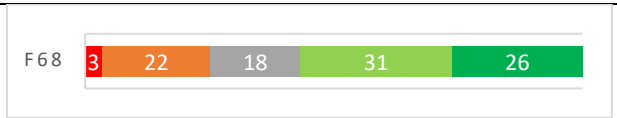
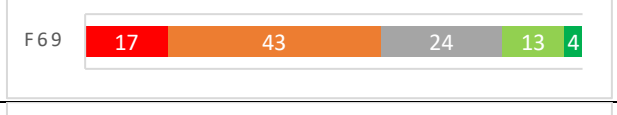
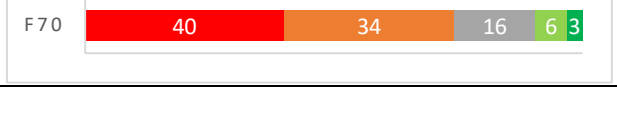
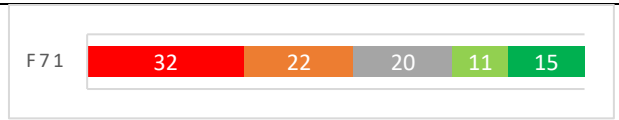
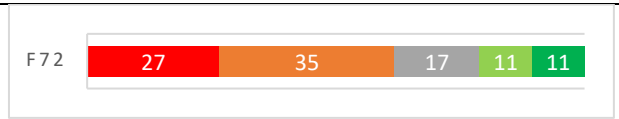
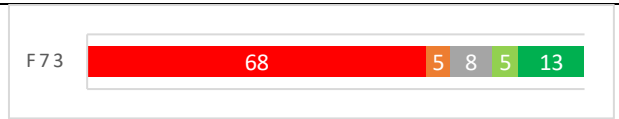
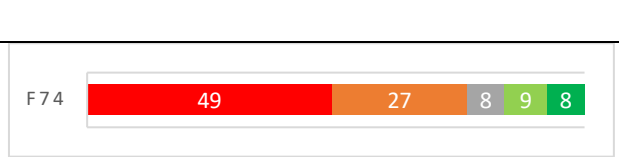
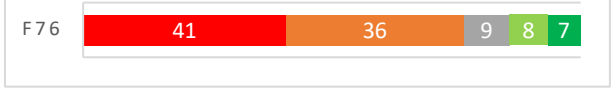
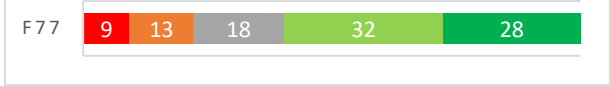
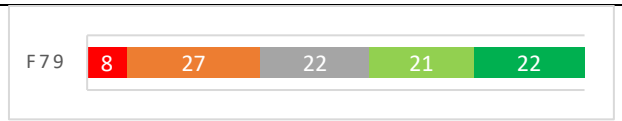
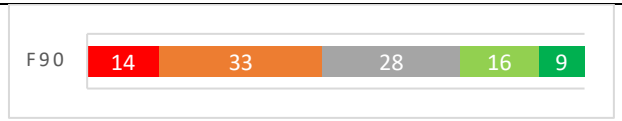
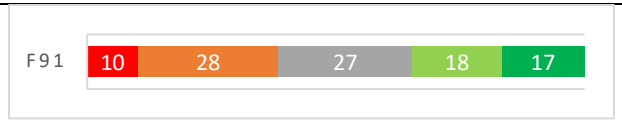
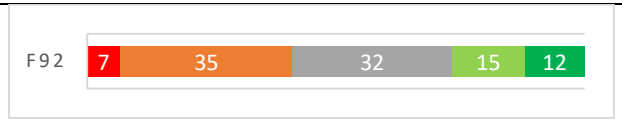
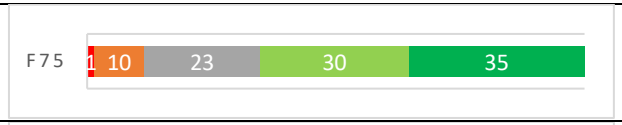
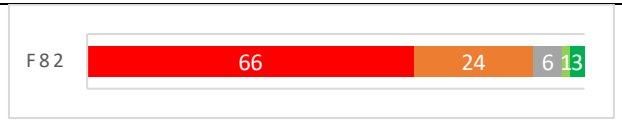
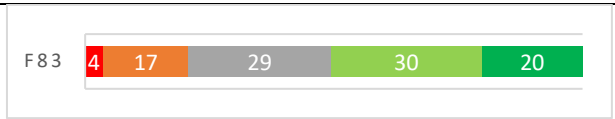
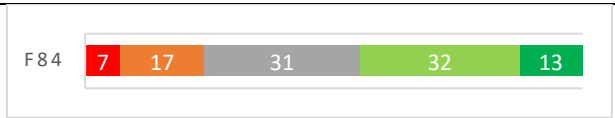
F57	Ich kenne konkrete Interventionsmöglichkeiten bei diskriminierendem Verhalten bezüglich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt.		2,8 ± 1,1 218 (19)	5 / 4
Selbstkompetenz (N = 4)				
F58	Ich denke darüber nach, wie mit dem Geschlecht verknüpfte Erwartungen bei mir entstanden sind.		3,3 ± 1,3 216 (21)	2 / 7
F60	Ich finde es wichtig für meine Arbeit, sich den Auswirkungen von traditionellen Geschlechterrollenzuschreibungen (typisch Mann, typisch Frau) bewusst zu sein.		4,4 ± 1,0 223 (21)	1 / 1
F61	Ich reflektiere, ob meine Angebote / Gestaltungsideen unterschiedliche Auswirkungen auf Mädchen, Jungen und diversgeschlechtliche Kinder und Jugendliche haben (z.B.: in der Beteiligung)		3,6 ± 1,1 214 (21)	7 / 4
F62	Meine Haltung gegenüber dem Thema sexueller und geschlechtlicher Vielfalt beeinflusst die Ausgestaltung meiner Angebote / Gestaltungsideen.		3,2 ± 1,3 213 (21)	6 / 6

Tabelle 24: *Einzelitemanalyse Skala „institutioneller Rahmen", N = 20 Items.*

Nr.	Item	Prozentuale Verteilung	M* ± SD* N (fehlend)	Möchte nicht / weiß nicht
		Zustimmung (%) : gar nicht : wenig : mittelmäßig : überwiegend : völlig		
Strukturell (N = 15)				
F67	Es stehen ausreichend Ressourcen (Zeit, finanzielle Mittel) zur Verfügung, um sich themenspezifisch weiterzubilden.		2,8 ± 1,1 209 (27)	2 / 8
F68	Es werden regelmäßig Zeiten zum kollegialen Austausch durch die Leitenden bereitgestellt.		3,5 ± 1,2 206 (28)	9 / 3
F69	Es gibt Angebote zum Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" für alle jungen Menschen.		2,4 ± 1,0 192 (27)	10 / 17
F70	Es gibt spezifische Angebote für junge LSBTIQ*.		2,0 ± 1,1 190 (27)	8 / 21

F71	Das Thema "geschlechtliche und sexuelle Vielfalt" ist in der Konzeption der Einrichtung / des Leistungsangebotes verankert.		2,6 ± 1,4 196 (27)	7 / 16
F72	In der Einrichtung / in den Leistungsangeboten gibt es Materialen (Bücher, Spiele, Filme, Poster), die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt abbilden.		2,4 ± 1,3 199 (28)	8 / 11
F73	Es gibt klare Regeln für die Nutzung von WCs für junge Menschen, die sich nicht dem weiblichen oder männlichen / ihrem biologischen Geschlecht zuordnen.		1,9 ± 1,5 189 (29)	15 / 13
F74	In der Einrichtung / in den Leistungsangeboten wird Öffentlichkeitsarbeit zum Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" betrieben (z.B. Leitbild, auf der Homepage, Veranstaltung von Thementagen)		2,0 ± 1,3 199 (27)	11 / 9
F76	Es liegen Handlungsanweisungen / Leitfäden für die Fachkräfte zum Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt vor.		2,0 ± 1,2 196 (31)	6 / 13
F77	Es gibt in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot klare Regeln für den Umgang mit diskriminierendem Verhalten.		3,6 ± 1,3 203 (30)	1 / 12
F78	In der Einrichtung / im Leistungsangebot gibt es eine allgemeine Beschwerdestelle, in der sowohl junge Menschen, Eltern als auch Fachkräfte anonym Rückmeldung geben können.		3,1 ± 1,7 183 (31)	6 / 26

F79	Wir tauschen uns im Team über Unsicherheiten bezüglich der Thematik "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" aus.		3,2 ± 1,3 215 (30)	0 / 1
F90	Es stehen ausreichend Ressourcen (Zeit, finanzeille Mittel) zur Verfügung, um externe fachspezifische Referent*innen in die Einrichtung einzuladen. [FÜ]		2,7 ± 1,2 76 (33) F 132	2 / 3
F91	Es steht ausreichend Personal zur Verfügung, welches sich zum Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" fort- / weiterbilden lassen könnte. [FÜ]		3,0 ± 1,2 78 (33) F 132	2 / 1
F92	Es stehen ausreichend Ressourcen zur Verfügung (Zeit, finanzielle Mittel), um die Konzeption weiterzuentwickeln. [FÜ]		2,9 ± 1,1 75 (33) F 132	3 / 3
Haltung (N = 5)				
F75	Ich denke, der Träger ist offen für das Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt".		3,9 ± 1,1 201 (27)	8 / 10
F81	Ich nehme in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot abwertendes Verhalten (Äußerungen wie zum Beispiel "Schwuchtel", "Tunte", Handlungen, wie jemanden Ausschließen) unter jungen Menschen aufgrund der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität wahr.		2,4 ± 1,2 205 (34)	5 / 2
F82	Ich nehme in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot abwertendes Verhalten (Äußerungen, Handlungen) unter Fachkräften aufgrund der		1,5 ± 0,9 204 (34)	5 / 3

	sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität wahr.			
F83	Junge LSBTIQ* können in der Einrichtung / im Leistungsangebot deutlich erkennen, dass sie akzeptiert werden.		3,5 ± 1,1 168 (33)	15 / 30
F84	In meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot bestimmen hauptsächlich die jungen Menschen, welche Angebote wie gestaltet werden.		3,3 ± 1,1 197 (34)	11 / 4

7.5.4 Kontroll-Item Soziale Erwünschtheit:

Der Aussage „Ich habe Vorurteile gegenüber LSBTIQ* Personen." stimmten insgesamt 200 der 216 Antwortenden (ca. 90 %) **gar nicht oder wenig zu**.
Da eine Verneinung aufgrund ausgeführter Gründe (vgl. Abschnitt 6.4 „Fragebogenkonstruktion und -aufbau) sehr unwahrscheinlich ist, bedeutet das folglich, dass die Ergebnisse der Einstellungs- und Kompetenzmessung (Items der Haltung- und Kompetenzskala) mit Vorsicht zu interpretieren sind. Insbesondere bei der Breite der Zielgruppe, zu denen ja 75 % der Befragten (Teil-)Kontakt hatte (vgl. Tabelle 10), erscheint diese hohe Ablehnung höchst fragwürdig. Denn die Vorurteilsforschung zeigt, dass Personenkategorisierungen und Vorurteilsaktivierung „unfreiwillig, also ohne unsere willentliche Intention, außerhalb unserer bewussten Kontrolle oder sogar gegen unseren Willen ablaufen können. Sobald wir einer Person gewahr werden, besteht also eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass wir sie spontan als Mitglied sozialer Gruppen kategorisieren. Dabei wird spezifischen Kategorienzugehörigkeiten eine besonders zentrale Rolle zugeschrieben, da sie bereits an einfachen äußeren Merkmalen erkennbar sind: Geschlecht, Hautfarbe und Alter. Wir können über eine Person kaum denken, ohne dabei auch die entsprechenden Kategorien aktiviert zu haben und zu wissen, ob es sich um Mann oder Frau, schwarz oder weiß, alt oder jung handelt." (Degner et al., 2009, S. 80). Eine Verneinung dieser Aussage, wie sie hier bei einem Großteil der Befragten vorliegt, impliziert folglich, dass sich Personen ihrer negativen Überzeugungen bewusst sind, diese aber aufgrund sozialer Erwünschtheit nicht äußern.
Kritisch anzumerken ist, dass es tatsächlich Personen geben könnte, die über keinerlei negativen Überzeugungen bezüglich der Zielgruppe verfügen. Des Weiteren könnten auch gering ausgeprägte reflexive Kompetenzen das teilweise erklären. Die Teilnehmenden sind sich ihrer Vorurteile möglicherweise nicht bewusst oder verstehen den Begriff anders, als von uns als Konstrukteur*innen intendiert war. Dies wäre bei Testwiederholung mittels Probing zu prüfen.

7.5.5 Ausweichkategorien

Möchte ich nicht beantworten. Die Teilnehmenden hatten jeweils die Möglichkeit, die Option „möchte ich nicht beantworten" zu wählen. Diese Option wird überzufällig häufig bei der Skala „Individuelle Haltung" gewählt, insbesondere bei den beiden Subskalen zu Annahmen über Lebenslagen und Annahmen über Geschlecht (vgl. Tabelle 22).

Zur Auswertung werden Items gezählt, bei welchen mindestens zehn Personen diese Option wählten. Dies gilt für 13 der insgesamt 23 Items der beiden genannten Sub-Skalen. Vor allem die Items der Annahmen über die Lebenslagen weisen, mit bis zu 35 Nennungen dieser Kategorie, viele Antwortverweigerungen auf. Später im Fragebogen treten nur noch vereinzelt derart hohe Werte in dieser Kategorie auf (insgesamt fünf Mal über zehn Nennungen im Bereich der Skala „institutioneller Rahmen").

Weiß ich nicht. Weiterhin bestand die Möglichkeit, statt einer inhaltlichen Kategorie die Option „weiß ich nicht" zu nutzen. Wie in Tabelle 22 zu sehen, nutzen die Fachkräfte diese Option – ähnlich zu den Ergebnissen der Ausweich-Option „möchte ich nicht beantworten" - insbesondere bei der Skala „Individuelle Haltung" und bei den beiden Subskalen zu Annahmen über Lebenslagen und Annahmen über Geschlecht. Auch hier werden zur Auswertung die Items gezählt, bei welchen mindestens zehn Personen diese Option wählten. So geben bei einem Großteil der Skalenitems „Annahmen über Lebenslagen", nämlich bei acht von zwölf, diese Option an. Mitunter wählten 1/3 aller Befragten diese Option, zum Beispiel bei Item F25: „Junge LSBTIQ* weisen **kein** erhöhtes Suizidrisiko gegenüber gleichaltrigen heterosexuellen, cis-Kindern und -Jugendlichen auf." Dieses Item weist bewusst eine negative Formulierung auf, um die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden zu prüfen. Letztlich scheint es jedoch, vermutlich aufgrund der Schwierigkeit (negativ formulierte Items einzuschätzen), zu einem Ausweichen auf nicht-inhaltliche Kategorien geführt zu haben. Aber auch positiv formulierte Items weisen hohe Zahlen von „ich weiß nicht"-Werten auf (Item 17, 21). Es scheint also gerade im Bereich der Kenntnis über die Lebenslagen der Zielgruppe eine deutliche Unsicherheit vorzuliegen.

Ebenso treten Häufungen (N ≥ 10) vereinzelt auf den Kompetenz-Subskalen auf (insgesamt bei drei Items). Eine weitere, deutliche Häufung von Unkenntnis zeigt sich schließlich auf der Skala institutioneller Rahmen. Bei ca. der Hälfte der Items der Subskala „struktureller Rahmen" werden mehr als zehn Angaben in dieser Kategorie sichtbar. Es gibt damit einen relativ konstanten Anteil an Personen (ca. 10 bis 20), die nicht einschätzen können, ob vielfaltsförderliche Strukturen, wie zum Beispiel die thematische Verankerung in die Konzeption oder die Bereitstellung vielfaltsförderlicher Materialien, vorhanden sind. Weiterhin wissen 30 der Befragten ebenso nicht, ob die Zielgruppe in der Einrichtung oder im Leistungsangebot erkennen kann, dass sie akzeptiert wird. Es ist davon auszugehen, dass es den Klient*innen ähnlich ergeht, wenn bereits die Expert*innen unsicher sind.

Zudem liegt die Vermutung nahe, dass Fachkräfte, welche erst kürzlich auf einer bestimmten Stelle arbeiten (bis ein Jahr) häufiger Strukturen und Haltungen der Institution weniger gut einschätzen können und auf Ausweichoptionen ausweichen. Es wird daher für die Items der Skala „Institutioneller Rahmen" ein Vergleich der Häufigkeit von „weiß ich nicht"-Angaben zwischen Personen berechnet, welche

- Maximal 1 Jahr auf der Stelle arbeiten (N =34)
- 1 bis 2 Jahre auf der Stelle arbeiten (N = 59) und
- Länger als 10 Jahre auf der Stelle arbeiten (N = 52)

Ein Vergleich der relativen Häufigkeiten der „ich weiß nicht"-Angaben pro Item zeigt, dass sich die Annahme nicht bestätigt (vgl. Tabelle 25). Fachkräfte mit kurzer Beschäftigungsdauer sind ihren Kolleg*innen mit langer Beschäftigungsdauer in

der Kenntnis zum Teil überlegen (produzieren also weniger häufig „ich weiß nicht“-Angaben).

Tabelle 25: *Relative Häufigkeiten von „ich weiß nicht"-Angaben in Abhängigkeit der Beschäftigungsdauer.*

		Weiß ich nicht - Angaben		
Nr.	**Wortlaut**	**≥ 1 J.**	**1 – 2 J.**	**> 10 J.**
F67	Es stehen ausreichend Ressourcen (Zeit, finanzielle Mittel) zur Verfügung, um sich themenspezifisch weiterzubilden.	3 %	3 %	4%
F68	Es werden regelmäßig Zeiten zum kollegialen Austausch durch die Leitenden bereitgestellt.	3 %	3%	-
F69	Es gibt Angebote zum Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" für alle jungen Menschen.	6 %	5%	12 %
F70	Es gibt spezifische Angebote für junge LSBTIQ*.	9%	7%	15 %
F71	Das Thema "geschlechtliche und sexuelle Vielfalt" ist in der Konzeption der Einrichtung / des Leistungsangebotes verankert.	6%	10 %	6 %
F72	In der Einrichtung / in den Leistungsangeboten gibt es Materialen (Bücher, Spiele, Filme, Poster), die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt abbilden.	6 %	5 %	6 %
F73	Es gibt klare Regeln für die Nutzung von WCs für junge Menschen, die sich nicht dem weiblichen oder männlichen / ihrem biologischen Geschlecht zuordnen.	6 %	7 %	-
F74	In der Einrichtung / in den Leistungsangeboten wird Öffentlichkeitsarbeit zum Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" betrieben (z.B. Leitbild, auf der Homepage, Veranstaltung von Thementagen)	3 %	5 %	2 %
F76	Es liegen Handlungsanweisungen / Leitfäden für die Fachkräfte zum Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt vor.	6 %	7 %	6 %
F77	Es gibt in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot klare Regeln für den Umgang mit diskriminierendem Verhalten.	6 %	7 %	4 %
F78	In der Einrichtung / im Leistungsangebot gibt es eine allgemeine Beschwerdestelle, in der sowohl junge Menschen, Eltern als auch Fachkräfte anonym Rückmeldung geben können.	15 %	12 %	14 %
F79	Wir tauschen uns im Team über Unsicherheiten bezüglich der Thematik "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" aus.	-	-	-

F90	Es stehen ausreichend Ressourcen (Zeit, finanzeille Mittel) zur Verfügung, um externe fachspezifische Referent*innen in die Einrichtung einzuladen. [FÜ]	3 %	2 %	-
F91	Es steht ausreichend Personal zur Verfügung, welches sich zum Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" fort- / weiterbilden lassen könnte. [FÜ]	-	-	-
F92	Es stehen ausreichend Ressourcen zur Verfügung (Zeit, finanzielle Mittel), um die Konzeption weiterzuentwickeln. [FÜ]	3 %	2 %	-
F75	Ich denke, der Träger ist offen für das Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt".	6 %	5 %	4 %
F81	Ich nehme in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot abwertendes Verhalten (Äußerungen wie zum Beispiel "Schwuchtel", "Tunte", Handlungen, wie jemanden Ausschließen) unter jungen Menschen aufgrund der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität wahr.	-	2 %	2 %
F82	Ich nehme in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot abwertendes Verhalten (Äußerungen, Handlungen) unter Fachkräften aufgrund der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität wahr.	3 %	-	-
F83	Junge LSBTIQ* können in der Einrichtung / im Leistungsangebot deutlich erkennen, dass sie akzeptiert werden.	6 %	19 %	14 %
F84	In meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot bestimmen hauptsächlich die jungen Menschen, welche Angebote wie gestaltet werden.	-	3 %	2 %

7.6 Zusatzbemerkungen:

Zuletzt hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit sich frei zu folgender Frage zu äußern: „Was haben wir aus Ihrer Sicht Wichtiges zum Thema vergessen zu fragen? Welche Anmerkungen haben Sie?“ Zum einen dient die Frage zur Steigerung der Qualität des Instruments, indem beispielsweise Felder / Bereiche durch die Teilnehmenden aufgezeigt werden, die inhaltlich zum Konstrukt gehören, aber bei der Fragebogenkonstruktion nicht berücksichtigt wurden. Zum anderen dient die Frage nochmals als Basis, sich mit individuellen Anliegen Gehör zu verschaffen. Diese Äußerungen sind in der Regel sehr aufschlussreich. Insgesamt nutzten 51 Teilnehmende die Möglichkeit. Tabelle 26 zeigt die Ergebnisse der zusammenfassenden qualitativen Inhaltsanalyse. Die Originaläußerungen befinden sich in Tabelle 36, Anhang A.

Es werden 46 Textsegmente codiert. Am häufigsten äußerten sich die Teilnehmenden zur Methodik der Befragung (N = 19), insbesondere der Itemformulierung (N = 11). Die Äußerungen sollten bei einer Wiederholungsbefragung Berücksichtigung finden. Sieben Teilnehmende lieferten Hinweise, welche Aspekte aus ihrer Sicht bei der Befragung gefehlt haben. Nur eine Person äußerte sich zur Länge, so dass davon ausgegangen werden kann, dass die Länge gerade so akzeptabel für die meisten Teilnehmenden ist. Der bereits dargelegte kontinuierliche Anstieg fehlender Werte deutet auf einen Motivationsverlust zur Teilnahme aufgrund der Länge hin.

An zweiter Stelle formulierten die Teilnehmenden inhaltliche Fragen (N = 8), auf welche in einer zusammenfassenden Rückmeldung an (alle) Fachkräfte der KJH hinreichend eingegangen werden sollte. Neben Lob (N = 8) äußerten die Teilnehmenden ebenso Kritik oder Ergänzungen (N = 4), welche ebenfalls in einer Rückmeldung berücksichtigt werden sollten.

Drei Teilnehmende äußerten, dass die Befragung allein als Anregung dient, sich weiter mit der Thematik zu beschäftigen. Ebenso häufig werden Ablehnungen bzw. Abwertungen des Themas geäußert. Eine Person äußerte, dass die Thematik im Arbeitsfeld keine Rolle spiele.

Der Anteil ablehnender bzw. ignoranter Haltungen gegenüber der Thematik ist damit sehr gering.

Tabelle 26: *Ergebnisse der zusammenfassenden Inhaltsanalyse; Zusatzäußerungen.*

Liste der Codes	**N**	**Prägnante Beispiele**
Codesystem	46	
Methodik		
Formulierung	11	„Ich fand manche Fragen etwas suggestiv“ „Die Formulierungen mit dem Wort "Geschlecht " fand ich schwierig da ich selber eher mit den englischen Begriffen "sex" und "gender" etwas anfangen kann. Das deutsche Wort ist mir in diesem Zusammenhang eher unbekannt.“
zu ergänzen	8	„Das Alter der Kinder/Jugendlichen.“ „Ich denke, wer im privaten Bereich Berührungspunkte mit der Thematik hat, hat automatisch einen anderen Zugang dazu, daher würde ich diese Frage für relevant halten, diese hat mir hier gefehlt“
Länge des FB	1	„Fragebogen zu lang.“
Fragen & Wünsche	8	„Im ländlichen bzw. "Klein"städtischen Bereich ist das Thema kaum/wenig präsent. Wird aber vom Träger (leider) auch nicht gefordert, sich damit auseinander zu setzten. Insofern hoffe ich, dass die Umfrageergebnisse nach der Veröffentlichung auch wieder alle Fach- und Führungskräfte erreicht.“ „Gibt es solch eine Befragung auch für die Zielgruppe Kinder und Jugendliche?“
Dank / Lob	7	„Eine gute Umfrage die zum Nachdenken und Weiterentwicklung der Arbeit anregt.“ „Vielen Dank, dass Sie sich für die Verbesserung der Lebensbedingungen junger Menschen einsetzen!“
Kritik & Ergänzungen	4	„Ein ausreichendes Auffangen von Ki- und Jugendlichen mit von der Norm- abweichender Geschlechterrolle ist in der stationären Jugendhilfe unter derzeitigem Personalschlüssel manchmal schlecht umsetzbar. Eltern möchten die Thematik teilweise lieber totschweigen. Es muss mehr passieren, als eine Umfrage rumzuschicken.“ „Das Thema rückt in den letzten Jahren immer mehr in den Vordergrund , daher ist Ihre Befragung wichtig und wertvoll für eine Bestandsaufnahme. Jedoch wirkt es auf mich

		so als ob geschlechterbezogene Mädchen- und Jungenarbeit immer mehr vergessen gar abgewertet wird: innerhalb der Angebotsstrukturen der Jugendhilfe und in dieser Befragung."
FB als Anregung	3	„Einige Fragen haben mir Anregungen gegeben, was im Team oder mit der Geschäftsleitung besprochen werden kann und sollte, damit wir in Sexualpäd. Hinsicht up to date sind." „Ich bin sehr glücklich darüber, wieder mit der Thematik konfrontiert worden zu sein. Dies gibt einen erneuten Denkanstoß, die Schwerpunkte meiner Arbeit weiter auszubauen und anzusiedeln."
Ablehnung	3	„finde den diskurs oft zwanghaft, erinnert manchmal an gehirnwäsche. das trägt nicht zu einer reifen meinigsbildung bei." „Die Themen werden überbewertet."
keine Relevanz	1	„In unserer Einrichtung ist die genannte Problematik kein Thema"

7.7 Itemqualität

Es werden für die Skalenitems die Fehlwerte pro Item analysiert. Anzunehmen ist, dass mit fortschreitender Fragebogendauer aufgrund von Motivations- / Interesseverlust der Teilnehmenden die Fehlwerte kontinuierlich und konstant zunehmen. Ein sprunghafter Anstieg bei einem einzelnen Item, auf welches dann wieder ein Rückgang der Fehlwerte folgt, deutet auf Probleme der Itemkonstruktion hin (Sensibilität, Verständnis, Schwierigkeit). Die Analyse der Fehlwerte zeigt, dass die Items von der Zielgruppe mit den zur Verfügung stehenden Kategorien ausreichend beantwortet werden konnten (vgl. Tabellen 22-24).

Ein Anstieg von 24 auf 39 Fehlwerte (+ 62,6 %) ist bei Item V17 zu verzeichnen. Anschließend gibt es jedoch keinen bemerkenswerten Rückgang. Item V17 ist das erste Item nach einem Seitenwechsel im Fragebogen. Die Zunahme lässt sich durch einen Abbruch pro Fragebogenseite erklären („Ich schaue erstmal rein… Ist doch nichts für mich"). Ähnliches tritt in abgeschwächter Form bei den Items V25 (+ 16 %), V43 (+12,5 %) auf, beides erste Items pro Seite im Fragebogen. Der Effekt tritt danach nicht mehr auf. Wer sich folglich bis zur Hälfte der Befragung für eine Teilnahme entschieden hat, beendet in der Regel auch den Fragebogen.

Da es keine sprunghaften Anstiege bei Einzelitems zu verzeichnen gibt, kann davon ausgegangen werden, dass die Items mit Hilfe der zur Verfügung stehenden Kategorien ausreichend beantwortet werden konnten. Weiterhin wird erfahrungsgemäß deutlich, dass je kürzer ein Fragebogen, desto größer die Bereitschaft sich zu beteiligen. Bei etwa der Hälfte des Bogens sind 48 Fehlwerte zu verzeichnen. Zum Ende hingegen 76 Fehlwerte pro Item.

8 Diskussion

8.1 Geschlechterreflektierendes Arbeiten

Die Ergebnisse zum Konstrukt geschlechterreflektierenden Arbeitens zeigen im Einzelnen folgendes:

8.1.1 Haltung

Insgesamt berichten die Fachkräfte eine sehr positive Haltung gegenüber sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Es liegt eine starke Ablehnung negativer Einstellungen in Form von Vorurteilen vor. Dabei differieren die Bewertungen kaum zwischen den Formen von Vorurteilen: klassisch, modern und affektiv. Der Vergleich mit der gesamtsächsischen Bevölkerung verdeutlicht die überdurchschnittlich hohe Ablehnung von (klassischen) Vorurteilen.

Es zeigt sich insgesamt ein Bedarf die Fachkräfte bezüglich der Entwicklung und Veränderbarkeit geschlechtlicher Identitäten noch stärker aufzuklären. Trotz durchschnittlich sehr positiver Grundhaltung und Ablehnung von Vorurteilen verstehen beispielsweise einige Fachkräfte noch nicht, dass es sich beim Thema geschlechtlicher Identität nicht um ein beliebiges Aussuchen und bewusstes Entscheiden handelt, sondern um ein inneres Empfinden als Ergebnis eines multifaktoriell gesteuerten Entwicklungsprozesses, bei welchem hinzukommend Anlage und Umwelt permanent miteinander interagieren. Zudem zeigt sich eine gewisse Ignoranz bezüglich der Themenrelevanz. So geben vier von zehn Befragten an, dass das Thema keine Relevanz für junge Menschen hätte.

8.1.2 Kompetenz

Methodenkompetenz. Durch methodische Sichtbarmachung der Vielfalt auch ohne konkreten Anlass und konsequentes (aktuell noch weniger methodenbasiertes) Eingreifen bei Diskriminierung, wird ein Teil der Befragten seiner Vorbildfunktion und dem präventiven Auftrag der KJH bereits gerecht. Dies betrifft aber weniger als die Hälfte der Befragten und damit immer noch einen relativ (zu) kleinen Teil. Jede fünfte befragte Person greift das Thema noch nicht aktiv mit auf. Aktuell fehlt es an positiven Modellen, die auch eigene Erwartungshaltungen oder gar die breite Vielfalt von Geschlecht aktiv zum Thema machen, was dazu führt, dass junge LSBTIQ* weiterhin eher unsichtbar bleiben. Dabei sind die Themen Geschlecht, Geschlechterrollen und sexuelle Orientierung allgegenwärtig und kaum zu ignorieren. Sei es in der „Wahl" (erst ab einem bestimmten Alter ist diese ja mehr oder weniger selbstbestimmt) der Kleider, der Übernahme von Funktionen in Gruppen, im beo-

bachteten Paargeschehen, sogar in manchen Konzeptionen für Angebote (z.B. Fußball für Jungs). So könnten in bestehende Angebote, zum Beispiel zur inklusiven Pädagogik, leicht Anknüpfungspunkte identifiziert und geschlechtsbezogene Themen eingebettet werden (Nordt & Kugler, 2018, S. 101).

Reflexive Kompetenz. Nur knapp die Hälfte der Befragten reflektiert über eigene geschlechtsbezogene Erwartungshaltungen und ist sich der Konsequenzen auf die Ausgestaltung der Angebote bewusst. Dabei ist anzunehmen, dass Personen, welche „unzählige geschlechtliche Identitäten [halte ich] für blanken Unsinn" halten, andere Inhalte implementieren als Personen, die angeben sich mit der Thematik beschäftigen zu wollen, „Um für Menschen mit verschiedenen Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen passende Angebote bereit zu halten." [Zitate aus offenen Nennungen F96, F97). Der Bereich reflexiver Kompetenzen weist folglich hohes Ausbaupotenzial auf.

Verbale und Sozialkompetenz. Wiederum knapp die Hälfte der Befragten ist unsicher, mit Eltern über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt zu sprechen oder die thematische Relevanz anhand von Rechten zu erklären. Wenn es nun aber Ziel sein soll junge Menschen auf ein verantwortungsbewusstes Leben in einer freien Gesellschaft vorzubereiten – wie es die Bildungsziele der Vereinten Nationen formulieren –, in der alle Menschen ungeachtet ihrer sozialen Zugehörigkeiten, Fähigkeiten und Beeinträchtigungen gleichberechtigt sind, dann muss es auch Ziel sein, dies gemeinsam mit den jungen Menschen, aber vor allem auch mit den Erziehungsberechtigten zu tun. Diese müssen über die sozialpädagogischen Bildungsaufträge, Ziele und Rechte informiert und aufgeklärt werden. Dazu benötigt es neben Fachwissen insbesondere verbale und soziale Kompetenzen, die aktuell bei jeder zweiten befragten Person eher mangelhaft ausgeprägt sind.

So könnte es Ziel sein, das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt zunächst im Gespräch mit Erziehungsberechtigten von „sexualisierten" Themen (und damit dem rechtspopulistischen Vorwurf der „Frühsexualisierung", (vgl. Nordt & Kugler, 2019, S. 110) zu entkoppeln und stärker in Zusammenhang mit Gleichberechtigung, Inklusion, Kinderrechten, sowie einem Lernen durch vielfältige Erfahrungen zu bringen. Dazu benötigt es jedoch grundlegendes Rechtswissen. Eine frühzeitige, sachliche und korrekte Aufklärung von Kindern und Eltern (zum Beispiel in der Kita) kann in der Folge Diskriminierungserfahrungen im Schulalter abfedern. Einem Nicht-Thematisieren und Nicht-Sichtbarmachen im Kindesalter folgt spätestens in der Schule mit einiger Wahrscheinlichkeit, dass „oft schon auf dem Spielplatz der Grundschule Jungen, die von anderen für zu feminin und unmännlich gehalten werden, oder junge Mädchen, die als Tomboys [‚jungenhafte' Mädchen] gelten, Hänseleien aushalten müssen und manchmal aufgrund ihres äußeren Erscheinungsbilds und Verhaltens die ersten Prügel bekommen, weil ihre Erscheinung und ihr Verhalten als Bruch mit der heteronormativen Geschlechtsidentität empfunden werden" (Vereinte Nationen 2011, S. 19).

Zusammenfasst wird der Kompetenzbereich etwas weniger optimistisch bewertet als der Haltungsbereich. Die durchschnittlichen Bewertungen liegen aber immer noch im positiven Bereich. Die Selbsteinschätzungen zur Kompetenz indizieren zudem die Notwendigkeit …

- einer fachlich angeleiteten Beschäftigung mit (Kinder-, Antidiskriminierungs-) Rechten,
- einer Verbesserung des Verweiswissens (jede dritte befragte Fachkraft kennt keine spezifischen Beratungsstellen sowie
- der Aneignung konkreter Methoden, um auf themenspezifische Diskriminierungen einzugehen.
- des Abbaus von Unsicherheiten, vor allem im Kontakt mit Erziehungsberechtigten, insbesondere durch Vermittlung von Sach- und Methodenwissen bezüglich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt.

8.1.3 Institutionelle Rahmenbedingungen

Die Bewertungen der institutionellen Rahmenbedingungen fallen verhältnismäßig (im Vergleich zur Skala Haltung und Kompetenz) am negativsten aus und zeigen, dass sexuelle und geschlechtliche Vielfalt aktuell noch nicht ausreichend in den Strukturen der Einrichtungen / in den Leistungsangeboten sichtbar ist. Das wird insbesondere in der Einzel-Itemanalyse deutlich. Obwohl die Einrichtungen und Angebote weitestgehend als diskriminierungsfrei und vielfaltsoffen bewertet werden, gibt nur die Hälfte der Befragten an, dass junge LSBTIQ* deutlich erkennen können, dass sie akzeptiert werden. Grund dafür ist mit einiger Wahrscheinlichkeit, dass es kaum sichtbare Kennpunkte gibt, an welchen die Zielgruppe dies wahrnehmen könnte. So wird unter anderem ein Mangel an spezifischen Angeboten, themenspezifischer Öffentlichkeitsarbeit, vielfaltsförderlichen Materialien und Leitlinien, sowie strukturell-konzeptionellen Verankerungen des Themas deutlich. Fachstandards, also verbindliche Handlungsanweisungen und Leitfäden zum Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, liegen den wenigsten Fachkräften vor.

An den Strukturen kann man Annahmen über die Haltung der Träger ableiten. Auch wenn ein Großteil der Befragten angibt, dass der Träger offen für das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt ist, lassen die Strukturen doch deutlich erkennen, wie (un) wichtig das Thema aktuell bewertet wird.

Zudem werden die jungen Menschen noch zu wenig in die Ausgestaltung der Angebote miteinbezogen. Eine zumindest partizipatorische Ausgestaltung ist laut §§ 8, 36 und 80 SGB VIII als Auftrag der KJH verankert und sollte angestrebt werden. Eine aktive Beteiligung und Mitbestimmung liefert nicht nur passgenauere, adressat*innenorientierte Maßnahmen und Angebote. Es unterstützt jungen Menschen auch in ihrer persönlichen Entwicklung hinsichtlich Autonomie und Selbstwirksamkeit.

Die Einschätzungen zum „Rahmen" bergen insgesamt ein hohes Potenzial an Ansatzpunkten für Interventionen. Um die Sichtbarkeit von Vielfalt in den Strukturen zu erhöhen, braucht es nicht notwendigerweise viel. So kann etwa

- von der Bereitstellung vielfaltsförderlicher Materialsammlungen (die wiederum Themenaufmacher wären), welche sexuelle und geschlechtliche Vielfalt abbilden
- über die Etablierung von „Angeboten für alle", wie Thementage,
- bis hin zu verstärkter Öffentlichkeitsarbeit,

die Sichtbarkeit einer vielfaltsförderlichen Haltung für die Klientel der KJH erhöht werden. Andere Bereiche, wie die eher negativ bewertete Ressourcenlage, sind ebenso relevant in Anbetracht des positiven Zusammenhangs beruflicher Wissensaneignung und geschlechterreflektierender Arbeitsweise (vgl. Abschnitt 7.4 „Gruppenunterschiede im geschlechterreflektierenden Arbeiten"). Es zeigt sich aber, dass eine sehr wertvolle Ressource bereits durchaus ermöglicht und genutzt wird – nämlich der Austausch im Team. So könnte beispielswiese ein Mangel an Personal, welches potenziell für Weiterbildungen verfügbar wäre, stärker durch eine Fokussierung auf Multiplikator*innenenarbeit ausgeglichen werden. So kommt das Thema zunächst durch einige wenige Fachkräfte in die Einrichtung / in das Leistungsangebot und wird dann im Team besprochen. Die aktuelle Ressourcenknappheit erfordert weitere kreative Ideen und Lösungen, wie die stärkere Nutzung digitaler Formate, also beispielsweise die Teilnahme an Workshops per online-Seminar und die Nutzung bestehender digitaler Handlungsempfehlungen, um in das Thema zu vertiefen.

8.1.4 Zusammenfassung

Es wird insgesamt deutlich, dass das Thema „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" kaum Einzug in die (Regel-)Strukturen, Konzeptionen und Angebote der sächsischen Kinder- und Jugendhilfe gefunden hat. Die individuellen Haltungen der Fachkräfte und die institutionellen Haltungen der Einrichtungen gegenüber der Thematik stehen einer Öffnung bestehender Angebote für LSBTIQ* Kinder und Jugendlichen grundsätzlich nicht entgegen. Die aktuelle Unsichtbarkeit in den Strukturen der KJH fördert jedoch aktuell eher ein Verheimlichen, ein Nicht-Öffnen seitens der jungen Menschen und signalisiert damit den Fachkräften wiederum eine Irrelevanz der Thematik, denn junge LSBTIQ* bleiben unsichtbar. Folglich ist der wahrgenommene Bedarf bei den Fachkräften, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen teilweise gering.

Das Ergebnis des Kontrollitems zur Sozialen Erwünschtheit indiziert zudem insgesamt positiv verzerrte Ergebnisse, möglicherweise auch geringe reflexive Kompetenzen die Selbsteinschätzungen betreffend.

8.2 Weiterbildung

Die fachliche Beschäftigung mit der Thematik fällt in den letzten 12 Monaten insgesamt eher gering aus. Aktuell gibt nur ca. jede vierte befragte Person an, sich in den letzten 12 Monaten im beruflichen Kontext (eher oder sehr) viel Wissen zum Thema angeeignet zu haben. Im privaten Kontext liegt der Anteil etwas höher. Eine fachliche, von Expert*innen gestützte Auseinandersetzung mit der Thematik (und im besten Fall anschließende Diskussion im Team) ist jedoch wichtig, um subjektive Annahmen zu relativieren, Wissensbestände nachhaltig aufzubauen und eigene Erfahrungen auf Basis von wissenschaftlichen Erkenntnissen zu reflektieren. Hier sollte eine deutliche Verlagerung zur geführten und gezielten Wissensaneignung im beruflichen Kontext angestrebt werden. Die Vermutung liegt nahe, dass die Beschäftigung mit der Thematik aufgrund mangelnder struktureller Ressourcen / Weiterbildungsangebote „auf eigene Faust" im Privaten stattfindet.
Der Großteil, nämlich ca. acht von zehn Befragten, zeigt jedoch Interesse an einer themenspezifischen Weiterbildung und zwar hauptsächlich mit der Intention, (handlungs-)sicherer und kompetenter im Umgang mit jungen LSBTIQ* zu werden. Der hohe Wert erfreut umso mehr, da die vorliegenden Untersuchungsergebnisse einen positiven Zusammenhang zwischen beruflicher Wissensaneignung und geschlechterreflektierender Arbeitsweise nahelegen. Je mehr Wissen sich Fachkräfte in den letzten 12 Monaten vor der Untersuchung angeeignet haben, desto höher fielen die Einschätzungen hinsichtlich sexueller und geschlechtlicher Kompetenz aus. Weniger stark ist der Zusammenhang auf der Haltungsebene sichtbar. Es liegt auf der Hand, dass es mehr als „Wissen" braucht, um verinnerlichte, jahrelang sozialisierte Überzeugungen und Einstellungen zu verändern. Gerade in diesem Bereich, nämlich den Annahmen und Überzeugungen über das Konstrukt Geschlecht, die Entwicklung und Stabilität sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identitäten, weisen die Fachkräfte deutlichen Weiterbildungsbedarf auf. Problematisch ist jedoch, dass nur knapp die Hälfte der Befragten vorhandene Weiterbildungsangebote kennt. Zudem zeigt sich hier ein Zusammenhang zur Regionalität. Personen, die im städtischen Bereich arbeiten, kennen und nutzen häufiger themenspezifische Weiterbildungsangebote. Die Vermutung liegt nahe, dass es im eher ländlichen Gebiet tatsächlich auch weniger Angebote gibt.

Knapp jede fünfte befragte Person spricht sich aktuell gegen eine Weiterbildung aus. Benannte Gründe sind insbesondere die Priorität anderer Themen, sowie ein als gering wahrgenommener Bedarf. Interessanterweise spielt bei der Entscheidung für oder gegen eine Weiterbildung kaum die Ressourcenlage eine Rolle. Insgesamt geben nur drei aller befragten Personen an, dass mangelnde zeitliche Ressourcen und Weiterbildungskontingente gegen eine Weiterbildung sprechen.
Wie die Berechnung der Skalenwerte (Abschnitt 7.3 „Gruppenunterschiede im geschlechterreflektierenden Arbeiten") zeigt, weisen nun gerade jene Fachkräfte, die keine Weiterbildung in Anspruch nehmen möchten, eine weniger positive Haltung und ausgeprägte Kompetenz bezüglich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt auf.

Dabei kann das Argument der fehlenden Relevanz nicht standhalten gegenüber der unmittelbaren thematischen Wichtigkeit für alle jungen Menschen. Auch wenn sexuelle und/oder geschlechtliche Vielfalt nicht in allen Facetten in Einrichtungen oder Leistungsangeboten der KJH unmittelbar sichtbar oder wahrnehmbar ist, sollte es Aufgabe der KJH als Sozialisationsinstanz (insbesondere in Regelstrukturen, wie der KITA) sein, zu einer offenen und inklusiven Haltung gegenüber Vielfalt beizutragen, um Diskriminierung und damit einhergehende physische und psychische Gefährdungen von Kindern und Jugendlichen abzubauen.

Wie kann es also gelingen, dass noch mehr Fachkräfte vom Thema angesprochen werden? Es sollte beobachtet werden, wie sich der Anteil von Fachkräften, die von einer Qualifizierung absehen, bei anhaltender thematischer Sensibilisierung aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen verändert.

Zusammenfassend wird deutlich, dass wenige themenspezifische Qualifizierungsangebote wahrgenommen wurden, aber ein deutliches Interesse daran besteht.

8.3 Kontakt zur Zielgruppe

Die Ergebnisse der Untersuchung bestätigen die Kontakthypothese. Persönlicher Kontakt im beruflichen Kontext steht in positivem Zusammenhang mit einer geschlechterreflektierenden Arbeitsweise. Zudem zeigt sich: Je vielfältiger der Kontakt, desto stärker ausgeprägt ist auch die geschlechterreflektierende Arbeitsweise. In Interventionsprogrammen und Schulungen macht man sich diese Erkenntnis zunutze, indem Mitglieder der Zielgruppe, in diesem Fall also Personen aus dem LSBTIQ* Bereich, als Expert*innen über Fakten und Erfahrungen referieren. Denn wird dieser Kontakt mit Wissensvermittlung kombiniert, ist ein besonders positiver Effekt hinsichtlich Einstellungsveränderung zu beobachten (Stürmer & Kauff, 2020, S. 330). Die aktuelle Forschung zeigt zudem, dass bereits indirekter Kontakt zur Reduktion von negativen Einstellungen beitragen kann (Stürmer & Kauff, 2020, S. 332): Denn „das Wissen über den Kontakt eines Freundes [Kolleg*in] [führt] zu einer veränderten Wahrnehmung von Normen innerhalb der Eigengruppe [führt]: Das innerhalb der eigenen Gruppe geteilte (normative) Bild über die Fremdgruppe wird als positiv wahrgenommen. Das heißt, dass bereits der Kontakt einiger weniger Kolleg*innen zu LSBTIQ* Personen zu einer vielfaltsförderlichen Teamatmosphäre beitragen müsste. Selbst virtueller Kontakt kann positive Effekte haben (ebd., S. 333). Diese Erkenntnisse verdeutlichen wiederum das Potenzial der (zeit- und kostensparenden) Weiterbildung einzelner Fachkräfte (ggf. zu Multiplikatoren) in Einrichtungen / Leistungsangeboten sowie die stärkere Nutzung digitaler Formate im Weiterbildungsbereich mit Expert*innen der Zielgruppe.

8.4 Explorative Ergebnisse

Des Weiteren wurden einige Ergebnisse aus explorativen Analysen gewonnen. Unter anderem folgende:

- Ältere Fachkräfte neigen tendenziell eher zu weniger vielfaltsfördernden Annahmen, sowie zu stärkerer Zustimmung zu Vorurteilen gegenüber der Zielgruppe.
- Personen, die im städtischen Bereich arbeiten, schätzen sich eher kompetenter hinsichtlich der LSBTIQ* Thematik ein und weisen eine vielfaltsförderlichere Haltung auf als Personen, welche in eher ländlichen Gebieten arbeiten.
- Fachkräfte mit Spezifika im Arbeitsbereich schätzen sich kompetenter im Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt ein.
- Es liegen nur marginale Unterschiede geschlechterreflektierenden Arbeitens zwischen männlichen und weiblichen Fachkräften vor. Weibliche Befragte schätzen ihre Haltung etwas positiver ein.
- Teilnehmende, die sich nicht der binären Geschlechterordnung zugehörig fühlen, schätzen ihre Haltung und Kompetenz überdurchschnittlich positiv ein; die institutionellen Rahmenbedingungen hingegen unterdurchschnittlich positiv.

8.5 Frühzeitig, am besten präventiv

Bisher wird deutlich, dass nur ein kleiner Teil der Befragten auch ohne konkreten Anlass jungen Menschen altersgerecht Wissen über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt vermittelt bzw. Diskriminierung zum Thema macht. Ein Großteil agiert somit eher reaktiv statt präventiv und provoziert damit Diskriminierungserfahrungen in anderen Kontexten und im schlimmsten Fall chronifizierende Störungen, weil jungen Menschen Raum fehlt, offen mit ihren sexuellen und geschlechtlichen Anliegen umzugehen. An den Relevanzschätzungen und Einzelaussagen (zum Beispiel: „ist in unserer Kita kein Thema“) wird deutlich, dass noch nicht klar zu sein scheint, welche enormen Ressourcen junge Menschen investieren, um ihre augenscheinlich falschen und unerwünschten Empfindungen und Vorlieben zu verbergen. Nordt und Kugler zufolge braucht es insbesondere „Für Kindertageseinrichtungen … von Anfang an eine inklusive pädagogische Praxis, die Ausgrenzungen wahrnimmt, ihnen entgegentritt und die gleichzeitig Vielfalt wertschätzt und fördert.“ (Nordt & Kugler, 2018, S. 24). „Durch eine frühe positive Vermittlung von unterschiedlichen Lebenswelten bekommen Kinder von Anfang an die Chance, einen sicheren Umgang mit sozialer Vielfalt zu erlernen und damit gut auf das Leben in einer sich immer weiter ausdifferenzierenden Welt vorbereitet zu sein.“ (Nordt & Kugler, 2019, S. 120). Ein frühzeitiges, professionelles Thematisieren ist wichtig, um das Entstehen und Weitertragen von Stereotypen und Vorurteilen abzumildern. Gerade im Kleinkindalter eröffnen die professionellen Betreuenden zum Teil die einzige Möglichkeit der Perspektiverweiterung in Familien, in denen beispielsweise Homosexualität nach wie vor als „Krankheit, die es zu heilen gilt“ wahrgenommen wird (Schumann & Wöller, 2015, S. 40). Es wird Aufgabe sein, das Gefühl der persönlichen Verantwortung ei-

ner jeden Fachkraft zu stärken und das Bewusstsein dafür zu schärfen, welche Funktionen im Sinne des sozialen Lernens (auch Modelllernens) Fachkräfte gegenüber ihrer Klientel innehaben.

8.6 Geringer Rücklauf & strukturelle Lücken

Der geringe Rücklauf kann nicht allein auf die hohe Sensibilität des Themas zurückgeführt werden. Laut den Statistiken der KJH des Statistischen Bundesamts waren 2016/2017 knapp 38.000 Personen in der KJH in Sachsen vollbeschäftigt (Rauschenbach et al., 2019, S. 30). Damit liegt der Rücklauf theoretisch bei weniger als einem Prozent. Insbesondere wird deutlich, dass der Fragebogen nur zu einem sehr geringen Anteil das sozialpädagogische Personal in KITAs erreicht hat.

Wir gehen davon aus, dass die von uns gewählte Top-Down-Strategie zur Verteilung des Befragungslinks ein noch intensiveres, aktives Zugehen auf die Zielgruppe – nicht nur den Gatekeepern - voraussetzt. Öffentlichkeitswirksame Darstellungen des Themas auf Fachtagen und Bewerbung der Projektziele könnten die Wahrnehmung und Akzeptanz derartiger Befragungen steigern. Ebenso wäre die Einbindung von Befragungen in eventuell bestehende Evaluations-Strukturen der KJH wertvoll.

Insbesondere erfordert die Top-Down-Strategie aber ein funktionierendes Netzwerk in der KJH für die Verbreitung und Zugänglichkeit von Informationen und Aufträgen, welches aktuell in Sachsen nicht vorhanden ist. Es müssen strukturelle Lösungen gefunden werden, um das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt auf kommunaler aber auch auf Länderebene zu etablieren. Prognostisch sollten bestehende Netzwerke der KJH gefestigt und ausgebaut, Fach-Gremien eingerichtet werden, um Themen top-down in die Einrichtungen und Leistungsangebote tragen. Des Weiteren sollten Interventionen – wie beispielsweise Weiterbildungsangebote – weiterentwickelt, zentral bereitgestellt und für Fachkräfte bekannt und zugänglich gemacht werden.

Das bedeutet folglich, dass es mehr braucht als landesweite Beschlüsse, um Entwicklungen anzuregen. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen deutlich, dass obwohl die sächsische Jugendhilfeplanung das Thema „Geschlechtergerechtigkeit stärken" bereits 2014 aufgenommen hat und eine gesteigerte Weiterbildungsnachfrage verzeichnet wurde (vgl. Ecke, 2014, S. 9, 80), aktuell von keiner flächendeckenden praktischen Umsetzung ausgegangen werden kann.

8.7 Beantwortung der Fragestellung

Die Ergebnisse der Untersuchung legen insgesamt nahe, dass die beschlossenen Maßnahmen des Landesaktionsplans in der Praxis der KJH noch nicht ausreichend umgesetzt werden. Die Ergebnisse bestätigen damit die eingangs angestellten Vermutung und ähneln den Befunden aus den Voruntersuchungen aus München (Unterforsthuber, 2011) und Magdeburg (Schumann & Wöller, 2015)

Die Vermutung liegt nah, dass

- die Vorgaben des Landes aufgrund der strukturellen Schwächen kaum bis zu einzelnen Trägern vordringen;
- falls doch, es Unsicherheiten gibt, wie die Vorgaben umzusetzen und die Planungsziele zu erreichen sind;
- und zuletzt: was geschlechterreflektierendes Arbeiten überhaupt ist und wie es praktisch umgesetzt werden soll.

Es fehlt augenscheinlich zum Teil noch an einem Bewusstsein dafür, dass es für junge LSBTIQ* schwer ist, unter den aktuellen Bedingungen Entwicklungsaufgaben zu meistern. Beispielsweise eine kohärente Identität zu entwickeln unter der Bedingung, dass das aktuelle Selbstbild (wie man ist) erhebliche Diskrepanzen zum „Sollen-Bild" aufweist, welches Wünsche und Erwartungen beinhaltet, die durch die Gesellschaft herangetragen werden (vgl. auch Selbstdiskrepanztheorie nach (Higgins, 1987).
Letztendlich darf es aber nicht Aufgabe der Klientel sein, ein Bewusstsein für diese vorhandenen Herausforderungen bei den Fachkräften zu schaffen. Die KJH sollte sich vielmehr als geschützter Raum präsentieren, indem Fachkräfte kompetent die sexuelle und geschlechtliche Selbstverwirklichung junger Mensch unterstützen. Dies benötigt in unseren Augen insbesondere

- strukturelle Verankerung des Themas in allen Bereichen der KJH in Sachsen,
- Qualifizierung – und damit ein aktives Auseinandersetzen möglichst vieler Fachkräfte - und
- ein deutlich stärkeres Sichtbarmachen der Thematik in den Strukturen der KJH.

Erst dann können junge Menschen erahnen, dass sie willkommen und sicher sind und gleichberechtigt teilhaben können. In jedem Fall sollten Fachkräfte dann aber auch handlungssicher sein, um kompetent auf die Anliegen ihrer Klientel einzugehen und an entsprechende Fachberatungsstellen verweisen zu können.

8.8 Methodenkritik

8.8.1 Online-Modus

Eines der größten Probleme internetgestützter Befragung ist, dass es kaum möglich ist, alle Personen der zu untersuchenden Grundgesamtheit zu erreichen. Es besteht Grund zur Annahme, dass aufgrund des Befragungsmodus – nämlich digital –bestimmte Teilgruppen in der Untersuchung unterrepräsentiert sind (Undercoverage). So könnten einige Personen der Grundgesamtheit keinen Zugang zum Internet haben oder über geringe digitale Kompetenzen verfügen. Dies betrifft laut Statistiken eher ältere Personen (Statista, 2020, S. 18). So zeigte sich in der Untersuchung, dass der Anteil über 54jähringer deutlich geringer ausfällt als die Schätzungen des Statistischen Bundesamtes zur Altersverteilung in der KJH (Rauschenbach et al., 2019,

S. 33). Die Befragten-Population stimmt daher vermutlich eher unzureichend mit der angestrebten Grundgesamtheit überein.

Des Weiteren liegt keine Liste von E-Mail-Adressen aller Fachkräfte der KJH Sachsens vor. Folglich können auch keine Zufallsstichproben zur Befragung gezogen werden, um statistisch saubere Schlüsse von der Stichprobe auf die Grundgesamtheit ziehen zu können.

Zudem ist anzunehmen, dass nur bestimmte Personen überhaupt an der Befragung teilnehmen. So sind in Befragungen bestimmte soziale Personengruppen systematisch unterrepräsentiert. Dazu zählen Personen, die

- kein Interesse am Thema haben / keinen Sinn in der Befragung sehen
- geringer gebildet sind
- beruflich besonders engagiert sind und damit keine zeitlichen Ressourcen haben

Es bestehen daher Selbst-Selektionseffekte, die bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtig werden müssen. Insgesamt ist anhand des Studiendesgins und des Rücklaufs von einer eingeschränkten Repräsentativität der Stichprobe und damit der Ergebnisse auszugehen. Aufgrund dessen und auch in Anbetracht des geringen Rücklaufs und der Verteilungsabweichungen in soziodemografischen Variablen zur Grundgesamtheit, ist zunächst nur eine vorsichtige Generalisierung der Ergebnisse möglich. Es werden damit eher Tendenzen, denn stabile statistisch geprüfte Effekte aufgezeigt.

8.8.2 Befragungsinstrument

Die geringen internen Konsistenzen einiger Subskalen machen deutlich, dass das Instrument hinsichtlich **psychometrischer Eigenschaften**, insbesondere der Dimensionalität, geprüft werden sollte. Die Skalen sind derzeit verhältnismäßig nicht ausbalanciert. So überwiegt der Haltungsbereich mit 39 von 80 Items. Es ist zu empfehlen insbesondere diesen Bereich zugunsten der Befragungsökonomie (Dauer) und Motivation der Teilnehmenden einzukürzen. Itemanalysen sollten dahingehend sicherstellen, dass dennoch eine möglichst hohe Messpräzision und Repräsentativität der Items besteht und das Konstrukt in seiner ganzen Breite erfasst wird.

Weiterhin sollte in Anbetracht der aktuellen Unschärfe des Konstrukts „Geschlechterreflektierende Arbeit“ und sehr wahrscheinlichen Überlappung zu anderen Konzepten (gender mainstreaming, geschlechterbewusste Pädagogik) Untersuchungen zur **diskriminanten Validität** durchgeführt werden, was ggf. weitere inhaltliche Abgrenzungen erforderlich machen wird. Dabei werden Messungen verschiedener Konstrukte (hier beispielsweise „Geschlechterreflektierendes Arbeiten“ und „gender mainstreaming“) durchgeführt. Ein geringer Zusammenhang (Korrelation) der Messergebnisse würde für eine gute Diskriminierungsleistung sprechen – also für die Eigenständigkeit und Unabhängigkeit der Konstrukte. Ein hoher Zusammenhang hingegen für konzeptuelle Überlappungen.

Ebenso könnten in Nachfolgeuntersuchungen nach erfolgten Interventionen, wie der themenspezifischen Schulung der Fachkräfte oder einer themengebundenen Ressourcenaufstockung, Untersuchungen zur **Konstruktvalidität** erfolgen. Hier wird beispielweise geprüft, inwiefern sich der Wert geschlechterreflektierenden Arbeitens nach zielgenauen Interventionen verändert. Aus den Ergebnisse kann abgeleitet werden, inwiefern sich das Instrument als Indikator für das theoretische Konstrukt bewährt.

Literaturverzeichnis

Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Addison-Wesley.

Berlan, E. D., Corliss, H. L., Field, A. E., Goodman, E. & Austin, S. B. (2010). Sexual orientation and bullying among adolescents in the growing up today study. *The Journal of adolescent health : official publication of the Society for Adolescent Medicine*, *46*(4), 366–371.

Borrego, B., Bienwald, P. & Schröter-Hüttich, K. (Hg.). (2020). *Fachexpertise zur geschlechterreflektierenden Arbeit mit jungen Menschen im Rahmen des SGB VIII*. Dresden.

Crowne, D. P. & Marlowe, D. (1967). *The approval motive: Studies in evaluative dependence* (2. print). Wiley.

Degner, J., Meiser, T. & Rothermund, K. (2009). Kognitive und sozial-kognitive Determinanten: Stereotype und Vorurteile. In A. Beelmann & K. J. Jonas (Hg.), *Diskriminierung und Toleranz: Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven* (1. Aufl., S. 75–95). VS Verl. für Sozialwiss.

Deutscher Bundestag. (2016). *Kommission zur Wahrnehmung der Belange der Kinder (Kinderkommission). Stellungnahme der Kinderkommission des Deutschen Bundestages zur Umsetzung der Kinderrechte in Deutschland*. Berlin.

dimap (Hg.). (2016). *Sachsen-Monitor 2016: Ergebnisbericht*.

Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. Aufl.). *Springer-Lehrbuch*. Springer.

Ecke, H. (2014). *Jugendhilfeplanung: zu Aufgaben und Leistungen der überörtlichen Jugendverbände, Dachorganisationen und Fachstellen insbesondere im Bereich §§ 11 - 14 SGB VIII im Freistaat Sachsen 2015 - 2020*. Chemnitz. Landesjugendamt.

Focks, P. (2016). *Starke Mädchen, starke Jungen: Genderbewusste Pädagogik in der Kita*. Herder.

Focks, P. (2017). Eine inklusive genderbewusste Pädagogik als Realisierung der Menschenrechte in der Kindheit. In D. Ahrandjani-Amirpur & A. Platte (Hg.), *utb Soziale Arbeit, Pädagogik: Bd. 8713. Handbuch Inklusive Kindheiten* (S. 353–364). Verlag Barbara Budrich.

Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review*, *94*(3), 319–340.

Klocke, U. (2016). *Homophobie und Transphobie in Schulen und Jugendeinrichtungen: Was können pädagogische Fachkräfte tun?* Düsseldorf.

Klocke, U. (2017). Homophobie und Transphobie in Schulen und Jugendeinrichtungen. Was können pädagogische Fachkräfte tun? *Loccumer Pelikan*(1), 11–17.

Krampen, G. (2014). Geschlechtsrollenorientierung. *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS)*.

Krell, C. (2013). *"Lebenssituationen und Diskriminierungserfahrungen von homosexuellen Jugendlichen in Deutschland": Abschlussbericht der Pilotstudie*. Deutsches Jugendinstitut.

Küpper, B., Klocke, U. & Hoffmann, L.-C. (2017). *Einstellung gegenüber lesbischen, schwulen und bisexuellen Menschen in Deutschland: Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage*. Berlin.

Mayring, P. (2019). *Qualitative Inhaltsanalyse - Abgrenzungen, Spielarten, Weiterentwicklungen*. SSOAR - Social Science Open Access Repository.

Nordt, S. & Kugler, T. (2018). *MURAT SPIELT PRINZESSIN, ALEX HAT ZWEI MÜTTER UND SOPHIE HEISST JETZT BEN: SEXUELLE UND GESCHLECHTLICHE VIELFALT ALS THEMEN FRÜHKINDLICHER INKLUSIONSPÄDAGOGIK*. Berlin.

Nordt, S. & Kugler, T. (2019). Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Kontext frühkindlicher Inklusionspädagogik. In S. Timmermanns & M. Böhm (Hg.), *Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt: Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis* (1. Aufl., S. 110–122). Beltz Juventa.

Oldemeier, K. & Krell, C. (2018). „Coming-out – und dann. .?!". In A. Lange, H. Reiter, S. Schutter & C. Steiner (Hg.), *Handbuch Kindheits- und Jugendsoziologie* (S. 407–425). Springer Fachmedien Wiesbaden.

Petersen, L.-E. & Six, B. (Hg.). (2020). *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung: Theorien, Befunde und Interventionen* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage).Beltz.

Plöderl, M., Sellmeier, M., Fartacek, C., Pichler, E.-M., Fartacek, R. & Kralovec, K. (2014). Explaining the suicide risk of sexual minority individuals by contrasting the minority stress model with suicide models. *Archives of sexual behavior*, *43*(8), 1559–1570.

Plöderl, M. & Tremblay, P. (2015). Mental health of sexual minorities. A systematic review. *International review of psychiatry (Abingdon, England)*, *27*(5), 367–385.

Prüfer, P. & Rexroth, M. (2005). *Kognitive Interviews* (GESIS-How-to). Mannheim. Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen -ZUMA-.

Raab-Steiner, E. & Benesch, M. (2018). *Der Fragebogen: Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung* (5. Aufl.). *UTB: Schlüsselkompetenzen*. facultas.

Rauschenbach, T., Pothmann, J., Schilling, M., Meiner-Teubner, C., Mühlmann, T., Fendrich, S., Tabel, A., Böwing-Schmalenbrock, M., Müller, S., Kopp, K. & Vaptic, N. (2019). *Kinder- und Jugendhilfereport 2018: Eine kennzahlenbasierte Analyse* (1. Auflage). Verlag Barbara Budrich.

Rohrmann, B. (1978). Empirische Studie zur Entwicklung von Antwortskalen für die sozialwissenschaftliche Forschung. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*(9), 222–245.

Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (Hg.). (2017). *Landesaktionsplan: zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen*. Dresden.

Schmauch, U. (2019). Regenbogenkompetenz in der Sozialen Arbeit. In S. Timmermanns & M. Böhm (Hg.), *Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt: Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis* (1. Aufl., S. 308–325). Beltz Juventa.

Schneider, A. (2013). *Fragebogen in der Sozialen Arbeit: Praxishandbuch für ein diagnostisches, empirisches und interventives Instrument. UTB Soziale Arbeit: Bd. 4013*. Budrich.

Schumann, K. & Damm, C. (24. Januar 2013). *Sind die Ansätze der geschlechtsspezifischen Kinder- und Jugendarbeit noch queer genug? Theorie trifft Praxis.* FH Potsdam. Ringvorlesung zu Diversity,

Schumann, K., Scholz, K. & Linde-Kleiner, J. (2014). Fazit und Handlungsempfehlungen. In K. Schumann & J. Linde-Kleiner (Hg.), *Unsicher.klar.selbstbestimmt: Wege von Trans*Kindern, *Jugendlichen und jungen *Erwachsenen in Sachsen-Anhalt* (S. 255–271). Kompetenzzentrum geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe Sachsen-Anhalt e.V.

Schumann, K. & Wöller, S. (2015). *Auswertung der Befragungen von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe und Eltern zur Situation von lesbischen, schwulen und transgender Kindern und Jugendlichen in der Landeshauptstadt Magdeburg 2015*. Magdeburg.

Six-Materna, I. (2020). Sexismus. In L.-E. Petersen & B. Six (Hg.), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung: Theorien, Befunde und Interventionen* (2. Aufl., S. 136–153).

Statista (Hg.). (2020). *Internetnutzung in Deutschland: Statista-Dossier zur Internetnutzung in Deutschland.*

Stürmer, S. & Kauff, M. (2020). Die Kontakthypothese. In L.-E. Petersen & B. Six (Hg.), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung: Theorien, Befunde und Interventionen* (2. Aufl., 327-339).Beltz.

Timmermanns, S. & Böhm, M. (Hg.). (2019). *Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt: Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis* (1. Auflage). Beltz Juventa.

Unterforsthuber, A. (2011). *"Da bleibt noch viel zu tun …!": Befragung von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe zur Situation von lesbischen, schwulen und transgender Kindern, Jugendlichen und Eltern in München*. München.

Vereinte Nationen, Generalversammlung, Menschenrechtsrat, 19. Sitzung, A/HRC/19/41, 17. November, Punkt 59. (2011). *Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity* [Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights].

Wallner, C. (2010). *Cross Work: Frauen in der Arbeit mit Jungen*. Workshop auf der Tagung "Jungs, wohin?" am 3.7.2010 in der Ev. Akademie Bad Boll.

Wallner, C. & Drogand-Strud, M. (2012). Cross Work: Warum der Ansatz so gehypt wird und was er für eine geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe tatsächlich leisten kann. *Das Kreuz mit Cross Work!? : Genderreflektierte Pädagogik von Männern mit Mädchen und von Frauen mit Jungen*, 107–113.

Anhang A

Liste überregionaler Träger

Tabelle 27: *Liste überregionaler Träger*

Sächsische Jugendstiftung (Vorsitz)
Arbeitsgemeinschaft Jugendfreizeitstätten Sachsen e. V.
Landesverband Sächsischer Jugendbildungswerke e.V. (LJBW)
Kinder- und Jugendring Sachsen e. V.
Landesarbeitsgemeinschaft Schulsozialarbeit e.V.
Evangelische Akademie Meißen e.V.
Landesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung Sachsen e.V.
Landesarbeitskreis Mobile Jugendarbeit Sachsen e.V.
Kindervereinigung Sachsen e.V.
Deutscher Kinderschutzbund Landesverband Sachsen e.V.
Sächsische Landjugend e. V.
Landesarbeitsgemeinschaft "Freier Träger der Jugendsozialarbeit" Sachsen e. V.
LAG Mädchen
LAG Jungen
LV Soziokultur Sachsen e.V.
LV Kiez Sachsen e.V.

Weitere Ergebnisse zum Tätigkeitsbereich

Tabelle 28: *Häufigkeitsverteilung „Die meiste Zeit meiner Tätigkeit bin ich eher…"; N = 208 (85 %), N_fehlend = 38 (15 %)*

	N	%
Mitarbeitende Fachkraft	132	63,5
Führende Fachkraft	76	36,5

Tabelle 29: *Offene Nennung zu F89: Die meiste Zeit bin ich eher mitarbeitende / führende Fachkraft; N = 9.*

Alleinige Fachkraft
als Schulsozialarbeiterin für die Angebote in meiner Schule allein verantwortlich aber als Mitarbeiterin im Träger angestellt und nicht führend.
entwickelnde Fachkraft
es gibt keine hierarchischen Strukturen. Alle sind im Team gleichberechtigt.
Fachkraft im gleichberechtigtem Team ohne führende Fachkraft
Jugendamt - Case-manager
Koordinierende Fachkraft
selbtsverwaltete Mitarbeitendenstruktur
stellvertretende Leitung

Tabelle 30: *Nennung eines anderen, nicht gelisteten Arbeitsfeldes, N = 29 Nennungen.*

§ 14 SGB VIII
§ 14 SGB VIII, § 7 SchKG, § 219 StGB
§19
19 sgb viii
Beratungsstelle
Bildungsarbeit und Fachberatung für Kinder, Jugendliche, Eltern und Fachkräfte
Erzieherische Kinder- und Jugendschutz §14 SGB VIII
erzieherischer KuJSchutz nach 14 SGB VIII
Fachkräftefortbildung; Elternbildung
Familien- und Erziehungsberatung/-therapie
Familienbildung
Freiwilligendienstleistende 16-22 Jahre
Gesundheitsförderung
Jobcenter
Kinder- Jugendschutz
Kinder- und Jugendhilfe
Kinder- und Jugendschutz (§14 SGB VIII)
Kinder- und Jugendschutz §14 SGB VIII
Kinder- und Jugendschutz, Suchtbehandlung
Mobile Jugendarbeit
offene Familienarbeit
offene Kinder-und Jugendarbeit
offener Jugendtreff
Paragraph 14 SGB VIII
Schutzeinrichtung
Schwangerenberatung, sexualpädagogische Angebote an Schulen
Suchtberatung
verschiedene Hilfen für psychisch erkrankte Menschen, seelisch erkrankte und von Behinderung bedrohte junge Menschen § 35a
vorher in der Senioren- und Altenhilfe

Tabelle 31: *Präzisierung der Tätigkeit im Jugendamt F102; N = 19 Nennungen.*

HzE § 27 ff. , Familiengericht (ASD)
Allgemeiner Sozialer Dienst
ASD
ASD+EGH
Besondere Soziale Dienste
erz. Hilfen
Erzieherischer Kinder- und Jugendschutz

Fachberatung
Jugendinformation/Jugendberatung
keine Angabe
Koordination Schulsozialarbeit
Sozialer Dienst
Spätestens jetzt hört die Anonymität der Befragung auf, da sowohl Geschlecht, Alter als auch konkreter Arbeitsbereich abgefragt werden...

Tabelle 32: *Spezifizierung eines „sonstigen" Trägers F105, N = 7 Nennungen.*

alle oben genannten Träger
bzw. kirchlicher Träger (Diakonie)
e.V.
Jobcenter
Kirche
kirchlicher Träger
Landkreis

Tabelle 33: *Sonstige Spezifika des Arbeitsfelds – Offene Nennung.*

anti-gewaltspezifisch
Demokratiebildend
Entwicklungsspezifisch
Familienberatung, Lebensberatung, Erziehungsberatung, Paarberatung, Trennungsberatung
Gesundheitsspezifisch
Jede Antwort trifft zu gleichen Anteilen zu
jede person in seiner Einzigartigkeit zu verstehen und zu behandeln
Kinderschutz
mobile Jugendarbeit
Rund um die Schulsozialarbeit
Schulsozialarbeit unterstützt die Kinder und Jugendlichen im Prozess des Heranwachsens in allen Belangen: beratend, begleitend, vermittelnd
sexuelle Bildung
Sexuelle Bildung
Suchtprävention
suchtspezifisch
Umweltbildung
Zielgruppe: Kinder/ Jugendliche im Alter von 6 - 14 Jahren

Weiterbildung – offene Nennungen

Tabelle 34: *Aus welchen Gründen möchten Sie sich weiterbilden? Offene Nennung von N = 142 Personen*

- Erweiterung des Wissens - sicherer im Handeln werden
- Handlungssicherheit in geschlechterneutraler bzw. geschlechtsoffener Sprache bei gleichzeitiger Verpflichtung sich an die Verwaltungsvorgaben halten zu müssen - Wie kann ich meine Koleg*innen innerhalb des Arbeitsalltags intensiver zum Nachdenken über Geschlechterstereotype und die Folgen für junge Menschen bei Aufrechterhaltung dieser bewegen
- ich habe oft "ich weiß nicht" angekreuzt - ist ein Teil der Identität und damit wichtig - es gilt als unprofessionell, sich nicht mit der Thematik auseinanderszusetzen
- immer noch +überwiegend ein Tabuthema - stigmatisierendes /diekriminierendes Verhalten in der Gesellschaft wahrnehmbar - wie reagiere ich sicher darauf? - Teil der Identitätsbildung bei jungen Menschen, daher immer wichtig!
- Interesse an aktuellen Tendenzen - Methoden zum Thema
- Kompetenzen in diesem Bereich ausbauen - mehr Sensibilität für diskriminierendes Verhalten erhalten - Unsicherheiten abbauen - Angebot erweitern
- verbesserte Handlungsmöglichkeiten /-sicherheit - Weiterentwicklung z.B. in Bezug auf Konzeption
... um sicherer im Umgang mit dem Thema zu werden.
...es gibt immer wieder neue Erkenntnisse, Studien, Argumentationshilfen
...um das Thema in der Konzeption zu verankern und ins Bewusstsein der Mitarbeiter zu heben
Argumentationssicher, Handlungssicher werden
Auch um als Ansprechpartner*in zur Verfügung zu stehen
Auf aktuellem wissenschaftlicher Stand sein. Methodisches Vorgehen verbessern. Durch eigene Sozialisation bedingte Sichtweisen reflektieren. Sprachfähigkeit verbessern und weitervermitteln. Adäquate Strategien finden und ausbauen um Diskriminierung entgegen wirken zu können.
Auffrischen bzw. das Thema wieder auf den eigenen "Radar" holen
aus dem Grund weil das Thema brisant in der Lebenswelt der mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen ist und auch gesellschaftlich einen höheren Stellenwert einnimmt. Mir ist es wichtig mit den Jugendlichen in einen offenen Dialog zu treten und zwar nicht nur mit denen, die es unmittelbar betrifft sondern auch mit denjenigen, die neugierig sind, Fragen stellen oder Vorurteile haben. Dafür fehlen mir jedoch Kenntnisse über Theorie und methodisches Vorgehen.

Aussagefähigkeit Diskriminierung vorbeugen Gendervielfalt
Berufliche und Persönliche Bereicherung
Beruflichen Hintergund (Zusammenhänge besser verstehen, gezielt auf die Jgdl. einzugehen etc.)
Beruflicher Kontext
Berufsbedingt und aus eigenem Interesse
Bildung ist Grundlage der Arbeit
bisherige mangelnde Kenntnisse im Studium / Berufsleben --> möglicher Kontakt bei weiteren Berufsfeldern im rahmen sozialpädagogischen Wirkens
Da das Thema nach wie vor sehr wenig besprochen wird, für viele (gerade bei Eltern) ein Tabuthema ist und in der täglichen Arbeit oft unter geht, obwohl sexuelle Orientierung für alle Kinder und Jugendlichen wichtig ist, egal wie.
Da dies im Arbeitsfeld eine Rolle spielt und man sich mit den Geschlechterrollen auseinandersetzen sollte
Da diese Themen in mein Wertesystem passen und ich sie beruflich äußerst relevant finde
Da ich kontinuierlich von sexuell vielfältigen Menschen umgeben bin, finde ich es wichtig mich dazu ausreichend weiterzubilden um bei Bedarf entsprechend beraten zu können, z.B. perspektivisch als Sexualtherapeutin, -pädagogin oder einen spezifischen Fortbildung zum Thema Identitätsentwicklung o.ä.. Zumal ich die Erfahrung gemacht habe, dass junge Menschen sich mir gegenüber zu geschechtsspezifischen Themen nach einer gewissen Kennenlernzeit häufig öffnen und ein*n Gesprächspartner*in und Orientierung suchen.
Da mir dieses Thema immer wichtiger wird und im Hinterkopf gut ausgebildet sein muss um richtig zu Handeln.
Damit ich junge Menschen besser verstehen und ich so besser Lösungen für Probleme finden kann
Das Thema ist für junge Menschen in der Entwicklung enorm wichtig.
Das Thema ist präsent, die Strukturen sind nicht daran angepasst.
Die Thematik bildet einen zentralen Schwerpunkt in der offenen Kinder- und Jugendarbeit und wird durch den Wandel der Zeit sowieso immer prägnanter. Wichtig ist es, Neuheiten im Kollegtiv zu besprechen und vor allem zu thematisieren.
Eigeninteresse, mögliche zukünftige Relevanz im pädagogischen Alltag, Intervention bei Diskriminierungen
Einblick in die Lebenswelt junger LSBTIQ*, Sicherheit im Umgang mit Diskriminierung
Erfahrung fehlt
Es ist ein wichtiges Thema, das mich immer sehr beschäftigt. Da ich mit Kindern im Alter von 0-3 arbeite, würde ich mir mehr Weiterbildungs-Angebote für diese

Altersgruppe wünschen. Ich denke hierbei geht es vor allem auch darum zu reflektieren, wie man unbewusst geschlechtliche Rollenbilder formt indem man beispielsweise einer Zweijährigen sagt wie hübsch ihre Haarspangen aussehen und dem Einjährigen erst den Bagger und dann die Puppe zum Spielen anbietet.
Es spielt bei den Jugendlichen eine große Rolle. In unserer näheren Umgebung gibt es keinen Treffpunkt, der Infos und Austausch möglich macht. Ich halte mich bisher nur an offenen Fragen, belese mich über Begriffe und Communities. Versuche über die ZG herauszufinden, was sie für Bedarfe haben. Fühle mcih unsicher im Gespräch über sexuelle Vielfalt, als wäre ich nicht auf dem neusten Stand. Dabei habe ich keine Scham, aber ein eine gute Weiterbildung wäre top um selbstbewusster als Pädagogin damit zu arbeiten.
Fachlicher Input, der zur Reflexion des Arbeitsalltages dient und ggf. Methoden zur Umsetzung aufzeigt
Förderung der Gleichberechtigung aller Geschlechter.
Für eine stärkere sensibilierung und Wahrnehmung bei Ki und Jug und für mehr Sicherheit im Umgang (mit Eltern)
Generelles Interesse am Thema, Kennenlernen von Projekten/Methoden rund um dieses Thema
Geschlechtsidentität und Sexuelle Orientierung sind so wirkmächtig, weshalb ich es extrem wichtig finde, alle facetten rund um diese Themen in meine professionelle Lohnarbeit zu integrieren, wo es nur geht!
gesellschaftlicher Wandel, Diskriminierungen unterschiedlicher Art müssen angegangen werden, das große Ganze, Sie sollten mehr tun, als diese Umfrage rumzuschicken
Handlungssicherheit ausbauen, KnowHow erweitern.
Hintergundwissen aneignen; pädagogisches Verständnis für Kinder und Jugendliche weiterentwickeln, um Helfern beratend zur Seite zu stehen
Horizont erweitern
Horizonterweiterung
Ich arbeite im Bereich des Kinder- und Jugendschutzes, speziell der sexuellen Bildung. Die Notwendigkeit besteht in der Arbeit mit jungen Menschen und Erziehungsberechtigten sowie Fachkräften. Große Defizite sehe ich vor allem in der Arbeit mit Erziehungsberechtigten und Fachkräften!
Ich betreue mehrere Familien in denen dieses Thema eine Rolle spielt
Ich bin bereits Sexualpädagogin und möchte in einigen Jahren gerne eine therapeuthische Ausbildung anfügen.
ich finde es wichtig, sich im pägogischen, wie auch im gesellschaftlichen Kontext mit dem Thema zu befassen
Ich habe allgemeines Wissen über geschlechtliche Vielfalt, aber kein spezifisches
ich möchte Kinder/Jugendliche optimal Unterstützen können und auch bei schwierigen Elterngesprächen die Kinder unterstützen können

Ich möchte mein vorhandenes Wissen gern ausbauen, festigen und auf die Konfrontationen meiner Einsatzstelle so optimieren, dass es zu einem festen Bestandteil meiner Arbeit werden kann.
Ich möchte neue (kurze) methodische Ansätze kennen lernen um das Thema bei Gruppen auf einer spielerischen Ebene im spontanen Setting zu bearbeiten (ohne die dauerhafte Austausch-Gespräch-Ebene).
Ich sehe in der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung sowie im Fachdiskurs einen immer größeren Stellenwert des Themas und möchte genug fundiertes Hintergrundwissen und fachliche Sicherheit haben, um gut argumentieren und fachlich sicher und bedarfsgerecht arbeiten zu können.
In der Unterstützung von trans- und intersexuellen Jugendlichen in der Schule (Schulsozialarbeit) bermerke ich bei mir selbst Unsicherheit im Umgang mit ihnen und ihrer Interessenvertretung ggü. Eltern und Lehrkräften.
Individuellere Fallarbeit ermöglichen, Bedürfnisse junger Menschen besser wahrnehmen und adäquat reagieren können und einfach privates Interesse
Interesse an Entwicklung; das Hinterfragen und Lösen von starren Geschlechterrollenbildern hat Auswirkungen auf die Geamtgesellschaft, es fördert Toleranz und Respekt füreinander - selbst wenn man sich selbst eine eindeutige geschlechtliche Identität zuschreibt
Interesse, relevantes Thema,
Man kann nie genug wissen.
Man kann nie genug wissen. Auch für den privaten Bereich.
Mehr Wissen
mehr Wissen -> bessere Praxis
Mehr Wissen sorgt für ein größeres Handlungs- und Inteventionsreportoire.
Methodenkenntnis / Auswirkungen bzw. mögliche Veränderungen im Angebot erkennen bzw. bewirken
Mir fehlt aktuell die Sicherheit, da Jugendliche zwar präsent sind, jedoch Strukturen zum Feedback fehlen, nicht ausreichen. Ich würde gern "blinde Flecken" finden.
Mit Blick auf die Themenvielfalt in der Lebenswelt junger Menschen bzw. in Familien
Möchte bisheriges (Fach- und method.) Wissen vertiefen und festigen
Multiplikatorenarbeit Weiterentwicklung Konzept
neuer Blick auf die Dinge eigenes Handeln besser reflektieren zu können, fachliche Kompetenz erhöhen
Noch zu viele Unsicherheiten und Wissenslücken bei diesem Thema. Umsetzung im Arbeitsleben
Notwendigkeit, fehlendes Wissen
Optimierung einer positiven pädagogischen Haltung
Partizipation fördern u fordern, um als Multiplikator zu fungieren
persönliches Interesse

persönliches Interesse, Sensibilität im ländlichen Raum herstellen
Reflexion eigene Haltung, Angebote schaffen
Relevanz in der Praxis, Bedarfe erkannt
Selbstbestimmtes Leben und Autonomiebestreben, Hedonismus nehmen in unserer Gesellschaft einen hohen Stellenwert ein. In Kita und Schule wird dies deutlich an der Haltung von Lehrern und anderen pädagogischen Fachkräften. Schließlich mangelt es bei Kindern und Jugendlichen an selbstreflektorischen Fähigkeiten, weil zunehmend vermittelt wird, dass andere Verantwortung zu übernehmen haben. Es entsteht eine Diskrepanz zu Eigenverantwortlichkeit, Eigenständigkeit und Selbstständigkeit, damit auch zur sexuellen Selbstbestimmung.
Sensibilisierung, eigene Reflexion, Handlungssicherheit, Möglichkeiten der Unterstützung erfahren
Sexualität ist ein Thema, was sich durch das ganze Leben zieht und in jedem Bereich relevant ist.
Sicherer Umgang mit Trans- und Interthematik...sowohl hinsichtlich der Adressat*innen als auch der Kolleg*innen
Sicherheit im Umgang mit den benannten Themen -> Weitergabe von Wissen; Steuerung von Prozessen um die Vielfalt lebbar zu machen
Teil von Grundbildung in der sozialen Arbeit, man kann nie genug dazu wissen
Thema immer präsenter, fachliche Sicherheit - Klienten sicher begleiten / Halt geben
Übersicht zur Vielfalt von Identitäten und Orientierungen - Sicherheit im Umgang mit Begrifflichkeiten
Um das Thema kennen zu lernen. Aber da wir eine Einrichtung mit kirchlichem Träger sind, nehmen wir jeden jungen Menschen auf, vertreten aber auch unsere biblischen Sichten
Um administrativ wirken zu können, wenn dies ein Thema in unserer Einrichtung wird.
um allen Menschen die passende Unterstützung anbieten zu können und den Eindruck zu vermitteln sich thematisch auszukennen
Um als sozialpädagogische Fachkraft mehr Sicherheit im Umgang mit dieser Thematik zu erhalten und gezielter auf Äußerungen/Diskriminierungen/Fragen reagieren zu können.
Um Angebote besser gestalten zu können.
Um aufklärend zu arbeiten, brauche ich umfänglicheres Wissen. Ich wünsche mir mehr Sicherheit in der Argumentation und Thematisierung unreflektierter Sprache, die klar auf die sexuelle Orientierung und Identität abzielt ("Schwuchtel", "homo", "Bist du schwul oder was?", "Kampflesbe" ...) Ich möchte mich mit den Lebenswelten meiner Adressat:innen immer weiter auseinandersetzen und sie gleichsam handlungsfähig bei diskriminierendem Verhalten sein.

um Aufklärungsarbeit bzgl. geschlechtlicher Identitäten leisten zu können um Eltern Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit geschlechtlichen Identitäten und sexueller Orientierung bei ihren Kindern aufzeigen zu können
Um Begriffe und Verhaltensweisen einordnen zu können und Handlungsstrategien im Umgang mit Betroffenen zu bekommen.
Um besser darauf reagieren zu können...
Um bessere Gespräche mit den betreffenden Personen führen zu können und um Aussagekräftig zu sein bei Fragen
Um bewusster Jugendliche in ihrer Selbstfindung zu unterstützen.
um den herausforderungen besser gewachsen zu sein. es gibt einen mangel an differenzierten betrachtungsweisen. das diktat der "political correctness" bringt menschen zum schweigen und unterbindet einen ehrlichen diskurs.
Um den jungen Menschen noch besser gerecht zu werden und sie besser aufklären zu können.
Um den Mitarbeitern das Thema präsenter machen zu können.
Um die aktuellen Diskurse im Bereich geschlechterreflektierender Pädagogik nachvollziehen zu können.
Um die Thematik in den Alltag meines Arbeitslebens hineinzutragen, im Kontakt mit den Kindern förderlich reagieren zu können, Diskriminierungsformen frühzeitig zu erkennen und zu behandeln
Um differenzierter auf individuelle Fragen und Lösungsstrategien eingehen zu können. Um mehr Wissen über Vielfalt weitergeben und in der Arbeit einbauen zu können.
Um Fachwissen nutzen und weiter vermitteln zu können
um handlungssicherer zu werden
um immer auf dem neuesten Stand zu sein und junge Menschen weiterhin passend begleiten zu können
Um in der Arbeit, als auch im Privaten kompetent zu sein, keine Menschen zu diskriminieren und am Zahn der Zeit zu sein.
um in meiner Leitungstätigkeit allen geschlechtlichen Orientierungen gerecht zu werden
Um mehr Brewusstsein für die Thematik bei meinen Klient*innen schaffen zu können und auch im privaten Umfeld "schlagkräftiger" auf diskriminierendes Verhalten reagieren zu können.
um mehr Sicherheit im Umgang mit der Thematik zu bekommen, vor allem wenn es um Diskriminierungen geht
Um mehr Sicherheit in konkreten Klientenkontakten zu gewinnen.
Um mich bei Diskussionen sicherer zu fühlen.
Um möglichen Unsicherheiten vorzubeugen
Um noch mehr Sicherheit zu haben, gerade in der Arbeit als Multiplikatorin. Um noch sensibler für das Thema zu werden.

um pädagogische Methoden kennenzulernen, durch die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und/oder des Geschlechts abgebaut werden kann
Um selbst Klarheit über die Vielfalt zu erhalten, zu verstehen. Bis jetzt habe ich lediglich eine Haltung zu dem Thema, aber noch kein Hintergrundwissen.
Um so wenig wie möglich zu diskriminieren. Um für Menschen mit verschiedenen Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen passende Angebote bereit zu halten.
Um Wissen zu erlangen und meine eigenen Vorurteile zu reflektieren. Der geschlechtlichen Identität anderer offen gegenüberstehen.
Um Wissenslücken zu füllen und mit anderen Fachkräften über ihre Erfahrungen in Austausch zu treten... um mit vergleichbaren Situationen in der Einrichtung besser umgehen zu können und adäquat Angebtote zu gestalten.
um Wissenslückenzu schließen
Updates erhalten
Verstehen und Verständnis Handlungssicherheit Diskurs
Weil das Feld so groß und komplex ist, dass man immer dazulernen muss und sich gleichzeitig selbst kritisch reflektieren sollte
Weil die Jugendlichen zunehmend offener mit dem Thema umgehen und es damit präsenter wird und mich als Fachkraft fordert dieses hinreichend zu thematisieren und aussagefähig zu sein.
Weil es ein wichtiges Thema für viele Jugendliche sind, viel Unwissenheit und Unsichherit bei diesen vorhanden ist und ich nicht weiß, wie ich das tThema in meine alltäglichen Angebote, aktiv einbauen kann.
Weil es unabdingbar für das Voranbringen inklusiver Entwicklungen in unserer Gesellschaft / meinem Arbeitsfeld ist
Weil ich das Thema interessant und relevant für meine Praxis sehe
Weil ich es als wichtig empfinde Sexismus und Diskriminierung emphatisch und fachlich entgegen zu treten. Und auch um junge Menschen zu unterstützen und über ihre Rechte aufzuklären.
weil ich glaube das es immer mehr ein Thema wird
Weil man nie genug wissen kann.
Weil nur so fachliche Qualität in der Arbeit erhalten werden kann. Das Thema sexuelle Vielfalt ist aus meiner Sicht, insbesondere im ländlichen Raum, noch zu wenig in den Köpfen.
Weiterentwicklung und um neue Sichtweisen/Thematiken in Bezug auf das Thema mitzubekommen und um genügend Selbstreflexion für meine Arbeit zu bekommen (Erkennen von blinden Flecken usw.)
wenig ausreichendes Wissen
Wichtiges Thema der heranwachsenden Jugendlichen
wird in der Arbeit von Klienten thematisiert. jeder soll sich angesprochen fühlen. Sicherheit für mich im Umgang mit den Klienten.

Wissen
wissenschaftliche Erkenntnisse kennenlernen, eigener Anspruch an Arbeit- fachliches know-how
Wissenszuwachs
Wissenszuwachs im Umgang mit dem Thema Reflexion des eigenen Handelns Vermittlung gegenüber dem Team (Konzeptionelle Arbeit)
Wissenszuwachs, Handlungssicherheit, Methoden
zu wenig Fachwissen
zu wenig Kenntnisse über die verschiedenen Identitäten

Tabelle 35: *Aus welchen Gründen möchten Sie sich nicht weiterbilden? Offene Nennung von N = 32 Personen.*

-bisher wenig Berührungspunkte
?
aktuell liegen andere Themen oben auf
aktuell nicht relevant für meine Arbeit
Andere Themen sind beim jetzigen Stand von Budget und Zeit für mich derzeit wichtiger!
Andere Themen sind vorrangiger. Es gibt nur ein begrenztes und aufgabenspezifisches Weiterbildungskontingent.
andere themenschwerpunkte relevant
Andere Weiterbildungsthemen sind relevanter für meinen beruflichen Alltag.
bin auf einem guten Stand
Da eine Weiterbildung bereits erfolgte, mehr Weiterbildungen zu diesem Thema benötige ich nicht, weitervermittelnde Beratungsstellen sind mir bekannt
da ich eine gesunde und unvoreingenommene Grundeinstellung zu diesem Thema habe und mir der Problematiken in der Pädagogik und Erziehung bewusst bin und dementsprechend handlungsfähig bin
gibt innerhalb des Trägers bereits in jedem Team Kolleg*innen, die sich dazu in einer Weiterbildung befinden
Habe in der längeren Vergangenheit schon recht viel zu diesem Thema gelernt/erfahren. Andere Themenschwerpunkte müssen vordergründlich bei mir fortgebildet werden.
Hier und jetzt liegen meine Prioritäten auf anderen Schwerpunkten.
ich habe bereits andere Weiterbildungen am Laufen und wir haben intern dazu viel Input im letzten Jahr erhalten.
Ich habe bereits mehrere Veranstaltungen besucht und dazu gelesen. Nun möchte ich in die praktische Arbeit einsteigen und von den Adressat*innen selbst etwas über ihre Lebenswelt lernen. Dadurch ergeben sich vielleicht neue, spezifischere Fragen bei mir zu dem Thema, die eine weitere Fortbildung auf den Plan rufen. Dazu kommt, dass es immer auch andere Themen in der Arbeit gibt, bei denen man das eigene Wissen immer mal wieder aktualisieren kann.

Im Moment haben wir anderweitigen Fortbildungsbedarf. der sehr viel zeit beansprucht
in meinem Arbeitsfeld spielt das Thema eine untergeordnete Rolle. Ich selbst vertrete als lesbisch lebende Frau sehr offen diese Lebensweise und mache dieses Thema dadurch immer mal wieder - auch unbeabsichtigt - auf. Als ich letztens einen jungen Transmann in meiner Einrichtung hatte, habe ich mich etwas spezieller damit beschäftigt. Dafür reichte ein Austausch mit der Kollegin und Recherche im Internet auf der Seite: Liebesleben.de. Daraus entstand dann auch ein Themennachmittag für Jugendliche.
ist in unserer Kita kein Thema
kein Bedarf, Aktzeptanz gegenüber allen vielfältigen sex. und geschlechtlichen Lebensformen
mehrere andere Weiterbildungsanliegen, die noch oben auf liegen. danach wäre es sinnvoll
mein Wissen und meine Möglichkeiten mich zu informieren reichen aus (Fachdiskurs ist ja keine Weiterbildung - der ist natürlich immer wichtig)
privat
Rente in zwei Jahren, lasse den jungen Kollegen die Möglichkeit :-)
selbst queer. genug weiterbildungen und community wissen.
Spielt innerhalb meiner Arbeit kaum einer Rolle, die Kinder konnen sich nach ihren Bedürfnissen ausleben und sich frei entfalten, Neigungen werden akzeptiert
Strebe eine andere Weiterbildung an
unzählige geschlechtliche Identitäten halte ich für blanken Unsinn
weil ich das Thema für meine Arbeit aktuell nicht so hoch priorisiere
wenig Zeit, privat + beruflich
Zeit, andere drängendere Bedarfe
zeitlicher Anteil bemessen an der Thematik zu gering

Zusatzäußerungen – offene Nennungen

Tabelle 36: *Zusatzäußerungen, N = 51.*

:-)
Alles gut ;-), mache Fragen haben sich inhaltlich gedoppelt.
Alles super. Die Formulierungen mit dem Wort "Geschlecht " fand ich schwierig da ich selber eher mit den englischen Begriffen "sex" und "gender" etwas anfangen kann. Das deutsche Wort ist mir in diesem Zusammenhang eher unbekannt.
Anerkennung des Themas beim Träger, bei Kolleg*innen
bei den vorurteilen zu jungs und mädchen: wahrscheinlich sind mädchen häufig änsgtlicher weil sie entweder bereits gewalt erlebt haben oder es eben gelernt haben.
bereits erwähnt. finde den diskurs oft zwanghaft, erinnert manchmal an gehirnwäsche. das trägt nicht zu einer reifen meinigsbildung bei.

Bereitstellen von Informationsmaterial (z.B. über Links im Internet), ohne an zeitintensiven Fortbildungen teilnehmen zu müssen.
Das Alter der Kinder/Jugendlichen.
Das Thema rückt in den letzten Jahren immer mehr in den Vordergrund , daher ist Ihre Befragung wichtig und wertvoll für eine Bestandsaufnahme. Jedoch wirkt es auf mich so als ob geschlechterbezogene Mädchen- und Jungenarbeit immer mehr vergessen gar abgewertet wird: innerhalb der Angebotsstrukturen der Jugendhilfe und in dieser Befragung. Ich habe keine Vorurteile oder starre konservative Meinungen über geschlechtliche Identitäten oder sexuelle Orientierungen aber ich arbeite mit dem, was sich zeigt: sehr situativ. Und mir fällt auf, dass Kinder, die diese Rollenverteilung nicht mehr als gegeben erleben, von der Vielfalt auch erschlagen werden und zunehmend zerstreut und orientierungslos auf mich wirken. Natürlich hat das auch andere Ursachen: die vielen Optionen, die geboten werden und eine Entscheidung (in jenem Wort liegt das Begrenzen, das Ent-scheiden, also sich zwischen mind. zwei Sachen zu entscheiden) für den eigenen Lebensentwurf fast unmöglich macht. Menschen, die von sich aus den Drang verspüren sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen, sollen auch einen Raum dafür bekommen aber andere dürfen auch männlich und weiblich sein. Das Grenzen fließend sind und wir weder 100% das Eine noch 100% das Andere sind , dürfte klar sein aber dieses in der Natur liegende Prinzip des männlichen und weiblichen vollkommen aufzuweichen und wegzureden, stellt das andere Extrem dar und Extreme halte ich nie für sinnvoll. Die Lösung liegt für mich darin Menschen als Menschen zu sehen und ihre Neigungen zu akzeptieren aber dennoch Angebote für Jungen und Mädchen zu schaffen. Denn sie leben auch in unserer vielfältigen Gesellschaft und wollen ihren Raum.
Die Beantwortungmöglichkeiten zu den Fragen waren zumeist unklar. Abstufungen der Antwortmöglichkeiten fanden sich desöfteren schon in den Fragestellungen wider. Der FB war für mich schwierig auszufüllen...
Die Frage ob Kinder/ Jugendliche von sich aus das Thema ansprechen. Ob Kinder und Jugendliche in meiner Arbeit sich Rat und Unterstützung suchend sich an mich wenden.
Die Fragen umfassen die gesamte Bandbreite des Themenbereiches. Einige Fragen sind schwierig gestellt, (z.B. Ist dies nicht so...). Man muss als Leser ganz genau hinsehen, damit man nicht aus Versehen eine Antwort gibt, die man gar nicht geben möchte. Es sollte ja die Antwort sein, die man gleich (aus dem Bauch heraus) geben möchte. Vielen Dank für die Umfrage.
Ein ausreichendes Auffangen von Ki- und Jugendlichen mit von der Norm- abweichender Geschlechterrolle ist in der stationären Jugendhilfe unter derzeitigem Personalschlüssel manchmal schlecht umsetzbar. Eltern möchten die Thematik teilweise lieber totschweigen. Es muss mehr passieren, als eine Umfrage rumzuschicken.
Eine gute Umfrage die zum Nachdenken und Weiterentwicklung der Arbeit anregt.

Einige Fragen laden dazu ein positiv zu pauschalisieren, obwohl diese nur inidviduell beantwortet werden können. Daher habe ich sie mit "möchte ich nicht bewerten" beantwortet. Einige Fragen haben mir Anregungen gegeben, was im Team oder mit der Geschäftsleitung besprochen werden kann und sollte, damit wir in Sexualpäd. Hinsicht up to date sind.
Elternschaft und LGBTIQ Themen sind nicht so fokussiert worden
es ist enorm wichtig, auch die Stereotypen, Erwartungshaltungen und Wünsche der sich rein weiblich oder sich rein männlich lesenden Kinder- und Jugendlichen zu beachten und in der täglichen Arbeit zu berücksichtigen
Es stört mich nicht, wenn ich sehe , wie sich zwei Frauen in der Öffentlichkeit küssen? (es wurde nur nach männern und Mann+Frau gefragt)
Fragebogen zu lang. Die Themen werden überbewertet.
Gibt es solch eine Befragung auch für die Zielgruppe Kinder und Jugendliche?
Ich bin sehr glücklich darüber, wieder mit der Thematik konfrontiert worden zu sein. Dies gibt einen erneuten Denkanstoß, die Schwerpunkte meiner Arbeit weiter auszubauen und anzusiedeln.
Ich denke, wer im privaten Bereich Berührungspunkte mit der Thematik hat, hat automatisch einen anderen Zugang dazu, daher würde ich diese Frage für relevant halten, diese hat mir hier gefehlt
Ich fand manche Fragen etwas suggestiv
Ich fand manchmal haben die Antwortmöglichkeiten nicht so gut zu den Fragen gepasst Sonst super
Ich mache mir meistens weniger Gedanken um die geschlechtliche Orientierung und sehe die Menschen nur als Menschen an. Dennoch achte ich darauf, dass Angebote nicht in "typisch Mädchen" und "typisch Jungen" unterschieden werden.
Ich stecke halbwegs im Thema und habe eure Fragen verstanden. Ich frage mich nur ernsthaft, ob euch ganz normale Sozialpädagog*innen sprachlich verstehen z.B. cis, queer usw. Ich wünsche euch viel Erfolg und bin gespannt auf das Ergebnis.
In unserer Einrichtung ist die genannte Problematik kein Thema
Interesse an Ergebnissen und was damit passiert / gefördert / unterstützt werden kann :)
Intesektionale Dimensionen
keine
keine, vielen Dank für die Teilnahme.
Kennen Sie (Jugendhilfe) Einrichtungen mit speziellen Konzepten zum Thema der Befragung bzw. berücksichtigt das LJA Sachsen dieses Thema in den Konzepten der Unterbringung nach §34 SGB VIII?
komplexe Aussagen in Zuordnung der Antwortstruktur
Möglicherweise wäre es gut zu wissen, mit welcher Altersgruppe die Befragten arbeiten, um bestimmte Antworten einordnen zu können.

nichts
Ob sich die Frage der sexuellen Identität von Kindern und Jugendlichen auch auf sexuelle Gewalterlebnisse zurückführen lässt.
Sehr schwierig ist z.B. die Frage 30. Hierbei wird Respekt und Akzeptanz in einem Atemzug genannt. Wenn ich z.B. konsequent für Respekt gegenüber jeglicher Person und Denkweise einsetze oder mich gegen eine Diskriminierung von den genannten Gruppen einsetzte heißt das noch lange nicht, dass ich Verhalten, Denkweisen, Lebensweisen oder Entscheidungen akzeptieren muss oder kann. Trotz größtmöglicher Toleranz habe ich noch eine eigene Meinung und deshalb akzeptiere ich eben nicht alles.
Vielen Dank für die Umfrage. Im ländlichen bzw. "Klein"städtischen Bereich ist das Thema kaum/wenig präsent. Wird aber vom Träger (leider) auch nicht gefordert, sich damit auseinander zu setzten. Insofern hoffe ich, dass die Umfrageergebnisse nach der Veröffentlichung auch wieder alle Fach- und Führungskräfte erreicht.
Vielen Dank, dass Sie sich für die Verbesserung der Lebensbedingungen junger Menschen einsetzen!
weiß nicht
Werden seitens der Leistungsträger finanzielle Mittel zur Umsetzung etwaiger Konzepte bereitgestellt und wenn ja..., werden diese auch ausreichend bereitgestellt.
Zu allgemein gefasst, es wäre besser gewesen ihr hätten da Fachleute drauf schauen lassen. Alles unter einem Einheitsbrei - LSBTIQ - verwischen bringt nichts und macht Lebensrealitäten unsichtbar. Der Fragebogen kann gelöscht werden

Anhang B

Kognitive Interviews / Probing - teilstandardisiert

1. Was möchten Sie gern spontan zum Fragebogen äußern?
2. Nachfragen bei K & W-Kürzeln
3. Frage 37: Was haben Sie unter der Phrase „starre Normen“ verstanden?
    a. gibt es noch andere Probleme, die wir bei dieser Frage noch nicht besprochen haben?
4. Frage 38: Wie verstehen Sie die Frage?
    a. gibt es noch andere Probleme, die wir bei dieser Frage noch nicht besprochen haben?
5. Frage 49: Wie haben Sie die Frage verstanden? Was bedeutet für Sie „sichtbar“?
    a. gibt es noch andere Probleme, die wir bei dieser Frage noch nicht besprochen haben?
6. Frage 82: Wie genau ist ihre Antwort (sehr genau, ziemlich genau, eher ungenau, grob geschätzt), ggf. warum ist die Antwort so ungenau?
7. Frage 94: an was für Weiterbildungen haben Sie dabei gedacht? Welche WB-Themen zählen Sie dazu?
8. Antwortkategorien? Keine Angabe vs. Kann ich nicht beurteilen? – was ist für Sie der Unterschied?
9. Ist Ihnen in der Einladungsmail etwas aufgefallen? Hat Ihnen eine Information gefehlt?

Fragebogen

Herzlich willkommen zur Sächsischen Fachkräftebefragung zum Thema „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“ 2020

Liebe Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen,

vielen Dank für Ihr Interesse an unserer Befragung. In dem vom Sächsischen Staatsministeriums für Justiz, Demokratie, Europa und Gleichstellung geförderten Projekt geht es um das Thema **„sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe“**.
Wir, die Landesarbeitsgemeinschaft Queeres Netzwerk Sachsen, interessieren uns für Ihre individuelle Wahrnehmung des Themas in Ihrem Arbeitsbereich. Bei der Befragung gibt es kein richtig oder falsch – es zählt ausschließlich **Ihre individuelle Einschätzung**.

Ihre Teilnahme ist freiwillig. Die Daten werden anonym und unter Einhaltung der DSGVO (Datenschutzgrundverordnung) erhoben.

Sie können von Ihrem Smartphone / Tablet / PC teilnehmen.

Nutzen Sie zum Navigieren im Fragebogen bitte nicht die „Vor- oder Zurück-Funktion“ Ihres Browsers. Um zur nächsten Seite zu gelangen, drücken Sie bitte auf „Weiter“. Bitte nehmen Sie nur einmal an der Befragung teil.

Vielen Dank für Ihr Mitwirken!

Beste Grüße

Ihre

Kurzer Hinweis

Bitte beachten Sie, dass...

... mit jedem Klick auf "**Weiter**" Ihre Antworten gespeichert werden.
... mit dem Klick auf "**Abbrechen**" die Befragung sofort beendet wird. Die Antworten der aktuellen Seite werden **nicht** gespeichert.

Jetzt geht es los...

1. Ich habe bereits an der Befragung teilgenommen.

- ja
- nein

Fragen zur Ihrer Arbeitsregion

Falls Sie in mehreren Einrichtungen tätig sind oder zwei Stellen in der KJH innehaben, beziehen Sie die Fragen / Aussagen des gesamten Fragebogens bitte auf jene, in der Sie die meiste Zeit der Woche tätig sind. Wenn keine Stelle zeitlich überwiegt, entscheiden Sie sich gedanklich bitte für eine, auf die Sie die folgenden Fragen / Aussagen des gesamten Fragebogens beziehen.

2. Ich arbeite im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe in **Sachsen**.

- ◯ ja
- ◯ nein

3. Wie lange arbeiten Sie **ca.** schon auf dieser Stelle?

- weniger als 3 Monate
- 3 bis 12 Monate
- 1 bis 2 Jahre
- 3 bis 5 Jahre
- 6 bis 10 Jahre
- länger als 10 Jahre

4. Der Arbeitsplatz, an dem ich die meiste Zeit tätig bin, befindet sich in ...

- ◯ Chemnitz (Stadt)
- ◯ Dresden (Stadt)
- ◯ Erzgebirgskreis
- ◯ Landkreis Bautzen
- ◯ Landkreis Görlitz
- ◯ Landkreis Leipzig
- ◯ Landkreis Meißen
- ◯ Landkreis Mittelsachsen
- ◯ Landkreis Nordsachsen
- ◯ Landkreis Sächsische Schweiz / Osterzgebirge
- ◯ Landreis Zwickau
- ◯ Leipzig (Stadt)
- ◯ Vogtlandkreis
- ◯ überregional / landesweit

sonstiges und zwar:

5. Mein Arbeitsplatz befindet sich eher im ...

- ◯ ländlichen Raum
- ◯ städtischen Raum

sonstiges und zwar:

6. Mein inhaltlicher Schwerpunkt liegt in …

- [ ] sozialpädagogischen Tätigkeiten
- [ ] verwaltenden / administrativen Tätigkeiten
- [ ] handwerklichen, technischen Tätigkeiten (Technik, Hauswirtschaft)
- [ ] sonstiges und zwar:

7. Ich habe im Rahmen meiner pädagogischen Arbeit bereits Erfahrungen mit sexuell und geschlechtlich vielfältigen jungen Menschen gemacht; und zwar mit ...
(Mehrfachantwort möglich)

Mit dem Klick auf die unterlegten Begriffe gelangen Sie zu den Worterklärungen. Falls die Verlinkung aufgrund von Sicherheitsbestimmungen auf Ihrem Arbeits-PC nicht funktionieren sollte, können Sie auch mit Ihrem privaten Smartphone / Tablet / PC an der Befragung teilnehmen. Dann sollte es klappen.

- [ ] Homosexuellen
- [ ] Bisexuellen
- [ ] Trans*
- [ ] Inter*
- [ ] Queer*
- [ ] keinen
- [ ] anderen und zwar:

8. Ich wusste bei folgenden Begriffen, was sie bedeuten:
(Mehrfachantwort möglich)

- [ ] Homosexuellen
- [ ] Bisexuellen
- [ ] Trans*
- [ ] Inter*
- [ ] Queer

Zur Einordnung:

Heterosexualität, Homosexualität und Bisexualität sind Formen **sexueller Orientierungen**.

Trans*, Inter* und Queer sind Formen von **Geschlechtsidentitäten**.

Mit "**jungen Menschen**" sind folgend Kinder, Jugendliche und junge Volljährige gemeint, die noch nicht 27 Jahre alt sind.

Nachfolgend geht es um Ihre **individuelle Einstellung und Wahrnehmung** des Themas "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" **im Allgemeinen**. Ihre Antworten auf unsere Fragen können nicht richtig oder falsch sein. Es geht um Ihre Auffassungen, Meinungen und Gewohnheiten. Wenn Sie sich in Ihren Antworten nicht ganz sicher sind, ist das völlig ok. Die meisten Fragen können und sollen „aus dem Bauch heraus" beantwortet werden.

Bitte geben Sie an, wie sehr Sie nachfolgenden Aussagen zustimmen.

Ich stimme der Aussage ... zu.

	1 gar nicht	*2 wenig*	*3 mittel-mäßig*	*4 über-wiegend*	*5 völlig*	weiß ich nicht	möchte ich nicht beurteilen
9. Die geschlechtliche Identität kann sich lebenslang verändern.	○	○	○	○	○	○	○
10. Das Geschlecht bestimmt das Verhalten.	○	○	○	○	○	○	○
11. Das Geschlecht einer Person kann man eindeutig anhand des Aussehens erkennen.	○	○	○	○	○	○	○
12. Homosexuelle erkennt man schon am Aussehen.	○	○	○	○	○	○	○
13. Bei lesbischen Paaren gibt es eigentlich immer eine, die die Männerrolle übernimmt.	○	○	○	○	○	○	○
14. Ich kann mir erst über die geschlechtliche Identität oder sexuelle Orientierung eines jungen Menschen sicher sein, wenn sie mir persönlich von der Person mitgeteilt wurde.	○	○	○	○	○	○	○
15. Jungs sind abenteuerlustiger als Mädchen.	○	○	○	○	○	○	○
16. Mädchen sind ängstlicher als Jungs.	○	○	○	○	○	○	○

Ihre **individuelle Einstellung und Wahrnehmung** des Themas "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" **im Allgemeinen:**

Bitte geben Sie an, wie sehr Sie nachfolgenden Aussagen zustimmen.
Ich stimme der Aussage ... zu.

	1 gar nicht	*2 wenig*	*3 mittel-mäßig*	*4 über-wiegend*	*5 völlig*	weiß ich nicht	möchte ich nicht beurteilen
17. Junge Trans* und Inter* entscheiden sich bewusst dafür, nicht dem zweigeschlechtlichen System (Mann, Frau) zu entsprechen.	○	○	○	○	○	○	○
18. Wenn ein junger Mensch äußert, er sei schwul (lesbisch), dann haben die Eltern in der Erziehung vermutlich etwas falsch gemacht.	○	○	○	○	○	○	○
19. Die sexuelle Orientierung kann erfolgreich therapeutisch verändert werden.	○	○	○	○	○	○	○
20. Für eine gesunde Entwicklung braucht ein Kind eine Mutter und einen Vater.	○	○	○	○	○	○	○
21. Die meisten Personen merken es schon in früher Kindheit (Kita-Zeit), wenn ihr Wunschgeschlecht nicht dem Geburtsgeschlecht entspricht.	○	○	○	○	○	○	○
22. Jeder Mensch hat ein eindeutiges Geschlecht – und zwar das männliche oder das weibliche.	○	○	○	○	○	○	○
23. Geschlecht besteht meiner Meinung nach aus mehr als nur dem biologischen (Genitalien, Gene, Chromosomen) Geschlecht.	○	○	○	○	○	○	○
24. Was als normal gilt, ist abhängig von Gesellschaft und Kultur.	○	○	○	○	○	○	○

Ihre **individuelle Einstellung und Wahrnehmung** des Themas "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" **im Allgemeinen:**

Bitte geben Sie an, wie sehr Sie nachfolgenden Aussagen zustimmen.
Ich stimme der Aussage ... zu.

	1 gar nicht	*2 wenig*	*3 mittel-mäßig*	*4 über-wiegend*	*5 völlig*	weiß ich nicht	möchte ich nicht beurteilen
25. Junge LSBTIQ* weisen **kein** erhöhtes Suizidrisiko gegenüber gleichaltrigen heterosexuellen, cis-Kindern und -Jugendlichen auf.	○	○	○	○	○	○	○
26. Junge Menschen stehen unter Druck sich der vorherrschenden Zwei-Geschlechter-Norm anzupassen.	○	○	○	○	○	○	○
27. In Sachsen werden Homo- und Bisexuelle heutzutage kaum noch diskriminiert.	○	○	○	○	○	○	○
28. Ich denke, dass Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentifikation und sexuellen Orientierung innerhalb der meisten Familien in Sachsen vorkommen.	○	○	○	○	○	○	○
29. Ich denke, dass Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentifikation und sexuellen Orientierung in den meisten Einrichtungen / Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen vorkommen.	○	○	○	○	○	○	○

Ihre **individuelle Einstellung und Wahrnehmung** des Themas "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" **im Allgemeinen:**

Bitte geben Sie an, wie sehr Sie nachfolgenden Aussagen zustimmen.
Ich stimme der Aussage ... zu.

	1 gar nicht	*2 wenig*	*3 mittel-mäßig*	*4 über-wiegend*	*5 völlig*	weiß ich nicht	möchte ich nicht beurteilen
30. Eine akzeptierende und respektierende Haltung gegenüber geschlechtlichen Identitätswünschen ist für eine gesunde Entwicklung wichtig.	○	○	○	○	○	○	○
31. Wenn es jungen Menschen ermöglicht wird, die für sie richtige Geschlechtszugehörigkeit und / oder sexuelle Orientierung leben zu können, verbessert sich ihr psychisches Wohlbefinden.	○	○	○	○	○	○	○
32. Ich erfülle mit der Thematisierung von Geschlechtervielfalt einen pädagogischen Auftrag.	○	○	○	○	○	○	○
33. Ich kenne in meinem regionalen Einzugsgebiet mindestens eine spezifische Beratungsstelle für junge Menschen und deren Eltern die sexuelle Orientierung und/ oder geschlechtliche Identität betreffend.	○	○	○	○	○	○	○

Ihre **individuelle Einstellung und Wahrnehmung** des Themas "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" **im Allgemeinen:**

Bitte geben Sie an, wie sehr Sie nachfolgenden Aussagen zustimmen.
Ich stimme der Aussage ... zu.

	1 gar nicht	*2 wenig*	*3 mittel-mäßig*	*4 über-wiegend*	*5 völlig*	weiß ich nicht	möchte ich nicht beurteilen
34. Eine sexuelle Beziehung zwischen Personen desselben Geschlechts ist unnatürlich.	○	○	○	○	○	○	○
35. Es ist mir unangenehm, wenn sich zwei Männer in der Öffentlichkeit küssen.	○	○	○	○	○	○	○
36. Es ist mir unangenehm, wenn sich eine Frau und ein Mann in der Öffentlichkeit küssen.	○	○	○	○	○	○	○
37. Es ist zu aufwendig auch noch auf Trans* und Inter* Personen Rücksicht zu nehmen.	○	○	○	○	○	○	○
38. Es wird in Sachsen viel zu viel Wirbel um das Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" gemacht.	○	○	○	○	○	○	○
39. Es wäre mir unangenehm, wenn sich mein Kind als schwul, lesbisch, bi outet.	○	○	○	○	○	○	○
40. Es wäre mir unangenehm, wenn sich mein Kind als trans*, inter*, queer* outet.	○	○	○	○	○	○	○
41. Es wäre mir unangenehm, wenn ich erfahren würde, dass mein*e Arbeitskolleg*in homosexuell wäre.	○	○	○	○	○	○	○

Nachfolgend geht es um Ihre **individuelle Einstellung** zum Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" **bezogen auf Ihre aktuelle Tätigkeit**. Auch hier gibt es kein richtig oder falsch. Ihr Meinung zählt. Bitte antworten Sie wieder „aus dem Bauch heraus".

Zunächst eine Frage zur Ihrem Arbeitsbereich

42. Die meiste Zeit meiner Tätigkeit bin ich eher

- ◯ im direkten Kontakt zu Kindern / Jugendlichen
- ◯ im direkten Kontakt mit Eltern oder anderen erwachsenen Bezugspersonen
- ◯ kaum in direkten Kontakt mit Kindern / Jugendlichen und Eltern / Bezugspersonen

Sonstiges und zwar:

[ ]

Ihre **individuelle Einstellung** zum Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" **bezogen auf Ihre aktuelle Tätigkeit:**

Bitte geben Sie jeweils an, wie sehr Sie folgenden Aussagen zustimmen.
Ich stimme der Aussage ... zu.

	1 gar nicht	*2 wenig*	*3 mittel-mäßig*	*4 über-wiegend*	*5 völlig*	weiß ich nicht	möchte ich nicht beurteilen
43. Ich vermittle jungen Menschen altersgerecht Wissen über sexuelle und Geschlechtervielfalt – unabhängig davon ob es junge LSBTIQ* in meinen Angeboten gibt.	○	○	○	○	○	○	○
44. Ich äußere jungen Menschen offen gegenüber, dass es ok ist, wenn sie mit einem anderen Vornamen / Personalpronomen angeredet werden möchten.	○	○	○	○	○	○	○
45. In meinen Angeboten wird sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sichtbar (z.B. durch die Materialauswahl, die Inhalte, die Methoden).	○	○	○	○	○	○	○
46. Ich unterstütze junge Menschen aktiv mit meiner Arbeit sich entsprechend ihrer geschlechtlichen Wünsche entwickeln zu können.	○	○	○	○	○	○	○
47. Ich sorge dafür, dass allen jungen Menschen unabhängig vom Geschlecht alle Angebote (z.B.: basteln, tanzen, Fußball spielen) gleichermaßen zur Verfügung stehen.	○	○	○	○	○	○	○
48. Wenn geschlechtsbezogene Zuschreibungen geäußert werden (z.B.: Jungen dürfen nicht mit Puppen spielen und sollen kein Ballett tanzen), greife ich diese mit den Kindern / Jugendlichen / jungen Erwachsenen auf.	○	○	○	○	○	○	○
49. Ich fühle mich sicher, mit jungen Menschen über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt zu sprechen.	○	○	○	○	○	○	○
50. Es bieten sich keine Gelegenheiten, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in meinen Angeboten zu thematisieren.	○	○	○	○	○	○	○

Ihre **individuelle Einstellung** zum Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" **bezogen auf Ihre aktuelle Tätigkeit:**

Bitte geben Sie jeweils an, wie sehr Sie folgenden Aussagen zustimmen.
Ich stimme der Aussage ... zu.

	1 gar nicht	*2 wenig*	*3 mittel-mäßig*	*4 über-wiegend*	*5 völlig*	weiß ich nicht	möchte ich nicht beurteilen
51. Ich kann Eltern auf Basis von (Kinder-, Antidiskriminierungs-) Rechten sicher erklären, warum sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Einrichtung thematisiert werden sollte.	○	○	○	○	○	○	○
52. Ich fühle mich sicher, mit Eltern über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt zu sprechen.	○	○	○	○	○	○	○
53. Ich gerate gegenüber Eltern in Erklärungsnot, wenn ich nicht geschlechtstypisches (Spiel-)Verhalten unterstütze.	○	○	○	○	○	○	○
54. Wenn Eltern ihren Kindern geschlechtsvariantes Verhalten verbieten (z.B.: ihrem Sohn verbieten ein Kleid zu tragen), ist es wichtig mit ihnen in den Dialog zu treten.	○	○	○	○	○	○	○

Ihre **individuelle Einstellung** zum Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" **bezogen auf Ihre aktuelle Tätigkeit:**

Bitte geben Sie jeweils an, wie sehr Sie folgenden Aussagen zustimmen.
Ich stimme der Aussage ... zu.

	gar nicht	*wenig*	*mittelmäßig*	*überwiegend*	*völlig*	weiß ich nicht	möchte ich nicht beantworten
55. Ich reagiere eher unregelmäßig auf abfällige Bemerkungen (z.B. "Schwuchtel", "Homo", "Tunte", "Kampflesbe") der jungen Menschen gegenüber LSBTIQ* Personen.	○	○	○	○	○	○	○
56. Ich thematisiere Diskriminierung bezüglich der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität auch ohne konkreten Anlass.	○	○	○	○	○	○	○
57. Ich kenne konkrete Interventionsmöglichkeiten bei diskriminierendem Verhalten bezüglich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt.	○	○	○	○	○	○	○

Ihre **individuelle Einstellung** zum Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" **bezogen auf Ihre aktuelle Tätigkeit:**

Bitte geben Sie jeweils an, wie sehr Sie folgenden Aussagen zustimmen.
Ich stimme der Aussage ... zu.

	gar nicht	*wenig*	*mittelmäßig*	*überwiegend*	*völlig*	weiß ich nicht	möchte ich nicht beurteilen
58. Ich denke darüber nach, wie mit dem Geschlecht verknüpfte Erwartungen bei mir entstanden sind.	○	○	○	○	○	○	○
59. Ich habe Vorurteile gegenüber LSBTIQ* Personen.	○	○	○	○	○	○	○
60. Ich finde es wichtig für meine Arbeit, sich den Auswirkungen von traditionellen Geschlechterrollenzuschreibungen (typisch Mann, typisch Frau) bewusst zu sein.	○	○	○	○	○	○	○
61. Ich reflektiere, ob meine Angebote / Gestaltungsideen unterschiedliche Auswirkungen auf Mädchen, Jungen und diversgeschlechtliche Kinder und Jugendliche haben (z.B.: in der Beteiligung)	○	○	○	○	○	○	○
62. Meine Haltung gegenüber dem Thema sexueller und geschlechtlicher Vielfalt beeinflusst die Ausgestaltung meiner Angebote / Gestaltungsideen.	○	○	○	○	○	○	○

Ihre **individuelle Einstellung** zum Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" **bezogen auf Ihre aktuelle Tätigkeit:**

Bitte geben Sie an, wie sehr Sie nachfolgenden Aussagen zustimmen.
Ich stimme der Aussage ... zu.

	1 gar nicht	*2 wenig*	*3 mittel-mäßig*	*4 über-wiegend*	*5 völlig*	weiß ich nicht	möchte ich nicht beurteilen
63. Ich finde es wichtig für meine Arbeit, mich mit den Lebenswelten und Bedürfnissen von jungen LSBTIQ* auseinanderzusetzen.	○	○	○	○	○	○	○
64. Die Beschäftigung mit dem Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" sollte Fachstandard (z.B.: schon in der sozialpädagogischen Ausbildung) sein.	○	○	○	○	○	○	○
65. Angesichts der Vielfalt von geschlechtlichen Ausdrucksweisen in unserer Gesellschaft sollten starre Normen (typisch Mann, typisch Frau) hinterfragt werden.	○	○	○	○	○	○	○
66. Es ist mir wichtig, dass sich junge Menschen auch unabhängig von traditionellen Geschlechterrollen [entsprechend ihrer Interessen und Kompetenzen] entwickeln können.	○	○	○	○	○	○	○

Jetzt geht es uns um die **Rahmenbedingungen** Ihrer Arbeit, zum Beispiel um die Strukturen in Ihrer Einrichtung. Denken Sie bei der Beantwortung der Fragen an die Einrichtung, in der Sie die meiste Zeit (der Woche) tätig sind.

Bitte geben Sie jeweils an, wie sehr Sie folgenden Aussagen zustimmen.
Ich stimme der Aussage ... zu.

	gar nicht	*wenig*	*mittelmäßig*	*überwiegend*	*völlig*	weiß ich nicht	möchte ich nicht beurteilen
67. Es stehen ausreichend Ressourcen (Zeit, finanzielle Mittel) zur Verfügung, um sich themenspezifisch weiterzubilden.	○	○	○	○	○	○	○
68. Es werden regelmäßig Zeiten zum kollegialen Austausch durch die Leitenden bereitgestellt.	○	○	○	○	○	○	○
69. Es gibt Angebote zum Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" für alle jungen Menschen.	○	○	○	○	○	○	○
70. Es gibt spezifische Angebote für junge LSBTIQ*.	○	○	○	○	○	○	○
71. Das Thema "geschlechtliche und sexuelle Vielfalt" ist in der Konzeption der Einrichtung / des Leistungsangebotes verankert.	○	○	○	○	○	○	○
72. In der Einrichtung / in den Leistungsangeboten gibt es Materialen (Bücher, Spiele, Filme, Poster), die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt abbilden.	○	○	○	○	○	○	○
73. Es gibt klare Regeln für die Nutzung von WCs für junge Menschen, die sich nicht dem weiblichen oder männlichen / ihrem biologischen Geschlecht zuordnen.	○	○	○	○	○	○	○
74. In der Einrichtung / in den Leistungsangeboten wird Öffentlichkeitsarbeit zum Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" betrieben (z.B. Leitbild, auf der Homepage, Veranstaltung von Thementagen)	○	○	○	○	○	○	○
75. Ich denke, der Träger ist offen für das Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt".	○	○	○	○	○	○	○

Rahmenbedingungen Ihrer Arbeit:

Bitte geben Sie jeweils an, wie sehr Sie folgenden Aussagen zustimmen.
Ich stimme der Aussage ... zu.

	gar nicht	*wenig*	*mittelmäßig*	*überwiegend*	*völlig*	weiß ich nicht	möchte ich nicht beurteilen
76. Es liegen Handlungsanweisungen / Leitfäden für die Fachkräfte zum Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt vor.	○	○	○	○	○	○	○
77.Es gibt in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot klare Regeln für den Umgang mit diskriminierendem Verhalten.	○	○	○	○	○	○	○
78. In der Einrichtung / im Leistungsangebot gibt es eine allgemeine Beschwerdestelle, in der sowohl junge Menschen, Eltern als auch Fachkräfte anonym Rückmeldung geben können.	○	○	○	○	○	○	○
79. Wir tauschen uns im Team über Unsicherheiten bezüglich der Thematik "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" aus.	○	○	○	○	○	○	○

Rahmenbedingungen Ihrer Arbeit:

Bitte geben Sie jeweils an, wie sehr Sie folgenden Aussagen zustimmen.
Ich stimme der Aussage ... zu.

	gar nicht	*wenig*	*mittelmäßig*	*überwiegend*	*völlig*	weiß ich nicht	möchte ich nicht beurteilen
80. In den letzten sechs Monaten habe ich in Teambesprechungen die Situation von jungen LSBTIQ* thematisiert.	○	○	○	○	○	○	○
81. Ich nehme in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot abwertendes Verhalten (Äußerungen wie zum Beispiel "Schwuchtel", "Tunte", Handlungen, wie jemanden Ausschließen) unter jungen Menschen aufgrund der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität wahr.	○	○	○	○	○	○	○
82. Ich nehme in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot abwertendes Verhalten (Äußerungen, Handlungen) unter Fachkräften aufgrund der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität wahr.	○	○	○	○	○	○	○
83. Junge LSBTIQ* können in der Einrichtung / im Leistungsangebot deutlich erkennen, dass sie akzeptiert werden.	○	○	○	○	○	○	○
84. In meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot bestimmen hauptsächlich die jungen Menschen, welche Angebote wie gestaltet werden.	○	○	○	○	○	○	○

Rahmenbedingungen Ihrer Arbeit:

Bitte geben Sie an, wie sehr Sie nachfolgenden Aussagen zustimmen.
Ich stimme der Aussage ... zu.

	1 gar nicht	*2 wenig*	*3 mittel-mäßig*	*4 über-wiegend*	*5 völlig*	weiß ich nicht	möchte ich nicht beurteilen
85. Ich verfüge über ausreichend Wissen über „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt".	○	○	○	○	○	○	○
86. Ich nehme wahr, dass das Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" für junge Menschen in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot eine Rolle spielt.	○	○	○	○	○	○	○
87. Das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt hat **keine** Relevanz für meine Arbeit.	○	○	○	○	○	○	○
88. Ich glaube, dass das Thema Diskriminierung in Bezug auf Geschlecht/ sexuelle Orientierung immer als mögliche Ursache bei Problemen junger Menschen mitberücksichtigt werden muss.	○	○	○	○	○	○	○

89. Die meiste Zeit meiner Tätigkeit bin ich eher

- ◯ Mitarbeitende Fachkraft
- ◯ Führende Fachkraft

Sonstiges und zwar:

Bitte geben Sie jeweils an, wie sehr Sie folgenden Aussagen zustimmen.
Ich stimme der Aussage ... zu.

	1 gar nicht	*2 wenig*	*3 mittel-mäßig*	*4 über-wiegend*	*5 völlig*	weiß ich nicht	möchte ich nicht beurteilen
90. Es stehen ausreichend Ressourcen (Zeit, finanzeille Mittel) zur Verfügung, um externe fachspezifische Referent*innen in die Einrichtung einzuladen.	○	○	○	○	○	○	○
91. Es steht ausreichend Personal zur Verfügung, welches sich zum Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" fort- / weiterbilden lassen könnte.	○	○	○	○	○	○	○
92. Es stehen ausreichend Ressourcen zur Verfügung (Zeit, finanzielle Mittel), um die Konzeption weiterzuentwickeln.	○	○	○	○	○	○	○

Fast geschafft. Lieben Dank, dass Sie uns mit Ihren Angaben unterstützen.

Wie viel Wissen haben Sie sich in den letzten 12 Monaten (vor dieser Befragung) zum Thema „geschlechtliche und sexuelle Vielfalt" angeeignet?

	sehr wenig	eher wenig	eher viel	sehr viel	keine Angabe
93. beruflich (z.B. Fort-, Weiterbildungen, Fachtagungen, Fachliteratur, thematische Netzwektreffen, kollegialer Austausch)	◯	◯	◯	◯	◯
94. privat (z.B. Bücher, Filme)	◯	◯	◯	◯	◯

95. Ich möchte mich zum Thema „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" weiterbilden.

◯ ja

◯ nein

96. Aus welchen Gründen möchten Sie sich weiterbilden?

97. Aus welchen Gründen möchten Sie sich nicht weiterbilden?

98. Ich kenne vorhandene Anbieter / Fort-, Weiterbildungsangebote in Sachsen zum Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt"

- ja
- nein

Zuletzt benötigen wir für die Auswertung noch ein paar Angaben zu Ihrer Person und Ihrem Tätigkeitsbereich.

99. Welchem Geschlecht ordnen Sie sich zu?

100. Wie alt sind Sie?

101. Die meiste Zeit arbeite ich in folgendem Arbeitsfeld:
(Mehrfachauswahl möglich)

- ☐ Kindertagesbetreuung (§§ 22 bis 24 SGB VIII)
- ☐ Hilfen zur Erziehung (§§ 27 bis 35, 41 SGB VIII)
- ☐ Kinder- und Jugendarbeit (§ 11 SGB VIII)
- ☐ Jugendverbandsarbeit (§ 12 SGB VIII)
- ☐ Jugendsozialarbeit, Schulsozialarbeit (§ 13 SGB VIII)
- ☐ Jugendamt
- ☐ anderes und zwar:

102. In welchem Arbeitsbereich des Jugendamts sind Sie tätig?

103. Mein Arbeitsverhältnis ist folgendes:

- ◯ angestellt
- ◯ Freie Mitarbeit
- ◯ Ehrenamtliche Mitarbeit
- ◯ Mitarbeit im Rahmen eines Praktikums

Sonstiges und zwar:

104. Mein Arbeitsbereich ist spezifisch auf folgendes Thema ausgerichtet (Mehrfachantwort möglich):

- ☐ Geschlechtsspezifisch
- ☐ Behindertenspezifisch
- ☐ Migrationsspezifisch
- ☐ LSBTIQ*-spezifisch
- ☐ Keine Spezifik

Sonstiges und zwar:

105. Der Träger bei dem ich arbeite ist ein…

- ◯ Kommunaler Träger
- ◯ Freier Träger
- ◯ Privatgewerblicher Träger

Sonstiger und zwar:

106. Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe, die ich kenne, haben Zugang zum Internet, um an dieser Befragung teilzunehmen.

- ◯ ja, alle
- ◯ ja, die meisten
- ◯ etwa die Hälfte
- ◯ nein, wenige
- ◯ nein, keiner
- ◯ weiß ich nicht

107. Was haben wir aus Ihrer Sicht Wichtiges zum Thema vergessen zu fragen? Welche Anmerkungen haben Sie?

Die Befragung ist beendet.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung.

Die Ergebnisse der Befragung werden voraussichtlich Anfang nächsten Jahres auf der Internetseite und weiteren Kanälen der LAG Queeres Netzwerk Sachsen veröffentlicht. Sie dienen dem Gewinn wissenschaftlicher Erkenntnisse, in welchem Maße die Themen „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" innerhalb der (Regel-) Strukturen, Konzeptionen und Angebote der sächsischen Kinder- und Jugendhilfe implementiert sind. Daraus kann abgeleitet werden, inwieweit die Bedarfe und Lebenswirklichkeiten junger Menschen, die sich als lesbisch, schwul, bisexuell, trans- oder intergeschlechtlich oder queer verorten, in der sächsischen Kinder- und Jugendhilfe berücksichtigt werden. Bedarfsorientiert können dann weitere Maßnahmen abgeleitet werden.

Bei Interesse an Fort- und Weiterbildungsangeboten zum Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" können Sie sich gern an uns wenden (LAG Queeres Netzwerk Sachsen e.V.). Wir verweisen Sie gern an Stellen, die aktuell spezifische Angebote bereithalten.

Bitte klicken Sie nun auf **"Fertig"**, dann können Sie das Browserfenster schließen.

Kontakt:
vera.ohlendorf@queeres-netzwerk-sachsen
(Telefon: 0351 - 33204696)

cornelia.sperling@htwk-leipzig.de

LAG **Queeres Netzwerk** Sachsen

Respekt.Akzeptanz.Vielfalt.