

Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen – eine Fachkräftebefragung

Autorinnen:
Cornelia Sperling, M. Sc.
Vera Ohlendorf

Herausgegeben von
Landesarbeitsgemeinschaft (LAG)
Queeres Netzwerk Sachsen e.V.

Kurzbericht

Juni 2021



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

SACHSEN



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Ausgangslage, Fragestellungen und Ziele.....	2
3	Vorbefunde	5
4	„Geschlechterreflektierendes Arbeiten“	6
5	Forschungsdesign.....	7
6	Ergebnisse.....	8
6.1	Stichprobenbeschreibung.....	8
6.1.1	Geschlecht & Alter	8
6.1.2	Regionale Verteilung	8
6.1.3	Tätigkeitsbereich & Tätigkeitsmerkmale.....	9
6.1.4	Vorerfahrung mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt.....	10
6.2	Geschlechterreflektierendes Arbeiten	11
6.3	Wissensaneignung / Qualifizierung	16
6.3.1	Angebotskenntnis.....	17
6.3.2	Zusammenhang zu geschlechterreflektierendem Arbeiten	18
6.3.3	Gründe für / gegen eine Weiterbildung	19
6.4	Explorative Ergebnisse	21
7	Ergebniszusammenfassung	22
7.1	Geschlechterreflektiertes Arbeiten	22
7.2	Wissensaneignung / Qualifizierung	23
8	Beantwortung der Fragestellung.....	25
9	Handlungsempfehlungen	25

1 Einleitung

Alle jungen Menschen haben per Gesetz einen Anspruch auf ein gesundes Aufwachsen, eine freie Persönlichkeitsentwicklung und gleichberechtigte Entwicklungschancen. Dies gilt selbstverständlich auch für junge lesbische, schwule, bisexuelle, queere sowie trans- und intergeschlechtliche Menschen.

Mit dem Landesaktionsplan zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen“ (2017) setzt die sächsische Staatsregierung positive Signale und verleiht dem Thema stärker politische Aufmerksamkeit. Unter dem Punkt „Familie, Kinder und Jugendliche“ wurde als Ziel beschlossen, das Thema „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“ in den Strukturen und Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe (KJH) zu verankern. Mit Hilfe einer quantitativen Befragung von Fachkräften der KJH im Freistaat Sachsen sollte nun geprüft werden, inwiefern die Maßnahmen des Landesaktionsplans bisher umgesetzt werden konnten – also inwiefern das Thema „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“ Einzug in die Angebote und Strukturen der KJH gefunden hat. Gleichzeitig sollten Erkenntnisse über Kompetenzen, Haltungen und Rahmenbedingungen bei den Fachkräften und Einrichtungen zum Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt gewonnen werden.

Die Studie wurde von der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Queeres Netzwerk Sachsen e.V. in Auftrag gegeben und im Jahr 2020 über eine Projektlaufzeit von 10 Monaten umgesetzt. Wissenschaftlich begleitet wurde das Projekt von Cornelia Sperling, Psychologin und Projektmitarbeiterin im Fachbereich Sozialwissenschaften an der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur in Leipzig.

Das Projekt wurde durch Mittel des durch den Sächsischen Landtag beschlossenen Haushalt gefördert.

In diesem Kurzbericht werden die zentralen Studienergebnisse zusammengefasst. Der ausführliche Projektbericht inkl. Befundlage, Methodik, umfassender Ergebnisdarstellung und Fragebogen ist über die Webseite der LAG Queeres Netzwerk Sachsen e.V. abrufbar.

„Kinder und Jugendliche, die nicht der geschlechtlichen Norm entsprechen (z.B. inter, trans und nicht-binäre junge Menschen), sind besonderen Belastungen ausgesetzt, denn ihnen wird immer wieder ihr Recht auf Selbstbestimmung abgesprochen. Umso wichtiger ist es, dass sie in der Kinder- und Jugendhilfe auf qualifizierte und engagierte Fachkräfte treffen, die sie in ihrer Entwicklung unterstützen.“

Trans-Inter-Aktiv in Mitteldeutschland (TIAM) e.V.

2 Ausgangslage, Fragestellungen und Ziele

Offenkundige Diskriminierung, Selbstzweifel, Abwertung und Ausgrenzung – lesbische, schwule, bisexuelle, trans*¹², 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, cisgeschlechtlichen⁵, 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.

LSBTIQ* Kinder und Jugendliche sind in allen Lebensbereichen Diskriminierungen und Benachteiligungen ausgesetzt, da die sächsische bzw. bundesdeutsche Mehrheitsgesellschaft insgesamt durch heteronormative Vorstellungen geprägt und in Teilen LSBTIQ*-feindlich eingestellt ist. So machen knapp 50 % der jungen LSBTIQ* Diskriminierungserfahrungen im Bildungs- und Arbeitsbereich aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität (Krell 2019 S. 175).

Die Steigerung von Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt muss als gesamtgesellschaftliche bzw. allgemein politische Aufgabe für Sachsen aufgefasst werden. Der Kinder- und Jugendhilfe kommt als einer der Grundpfeiler sozialer Daseinsvorsorge (neben z.B. dem Schul- und Arbeitsbereich) die Aufgabe zu, Benachteiligung und Diskriminierung von LSBTIQ* frühzeitig, im besten Fall präventiv, entgegenzuwirken, um junge Menschen zu schützen und zu fördern. Es ist gesetzlicher

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

Auftrag „bei der Ausgestaltung von Leistungen und der Erfüllung von Aufgaben ... die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen, Jungen sowie transidenten, nichtbinären und intergeschlechtlichen jungen Menschen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern.“ (SGB VIII, § 9 Satz 3). Die geänderte und nun vielfältige Lebenslagen berücksichtigende Formulierung des § 9 SGB VIII seit 10. Juni 2021 signalisiert deutlich, dass sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Thema im Bundestag präsent ist und verleiht Bestrebungen zivilgesellschaftlicher Akteure im Zusammenhang mit Geschlechtergerechtigkeit Anerkennung.

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.

Mit dem „Landesaktionsplan zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen“ der sächsischen Staatsregierung 2017 wurden 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).

Das Thema Geschlechtervielfalt ist in Sachsen bereits heute als Bildungsziel in der überörtlichen Kinder- und Jugendhilfe verankert.

Mit Hilfe der Studie sollte der Frage nachgegangen werden, inwiefern die beschlossenen Maßnahmen des Landesaktionsplans umgesetzt wurden. Dazu sollte 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.

Es sollten außerdem Erkenntnisse darüber gewonnen werden, im welchem Maß ...

- **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 vielfaltsförderliches Arbeiten ermöglichen.
- der institutionelle **Rahmen** (z.B.: Konzept, Angebotslage) vielfaltsförderliches Arbeiten unterstützt.

Zentral ging es also um die Frage, inwiefern im Bereich der KJH in Sachsen im Sinne der Zielstellung des Landesaktionsplanes bereits geschlechterreflektierend gearbeitet wird und inwiefern sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sowie damit einhergehende gesellschaftliche Erwartungen und individuelle Konsequenzen für LSBTIQ* Kinder und Jugendliche aktuell im sozialpädagogischen Handeln in Sachsen berücksichtigt werden.

„Die Lebenslagen queerer Kinder und Jugendlicher sind nach wie vor prekär. Die Corona-Krise hat ihre Situation besonders verschärft, vor allem, wenn sie sich durch den Lockdown zwangsweise in feindlichen Umfeldern aufhalten müssen. Hier sind geschulte, sensibilisierte Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe besonders nötig, um ihre Problemlagen zu erkennen und gemeinsam gute Lösungen zu finden bzw. Unterstützung geben zu können.“

Gerede e.V.

3 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 als **hoch selbsteingeschätzten Bedarf an Fortbildung**), bisher aber kaum themenspezifische Weiterbildungsangebote genutzt wurden.
- **strukturelle Schwächen der Einrichtungen / des Leistungsangebotes (Rahmen)** berichtet werden, sichtbar an einem Mangel an spezifischen Angeboten, kaum Öffentlichkeitsarbeit und Qualitätsstandards, sowie einem eher ungünstigen Klima. Die Fachkräfte nehmen beispielsweise 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 Fachwissen** gegenüber. 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.
- Verantwortungsdiffusion vorliegt. So gaben beispielsweise 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.

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.

4 „Geschlechterreflektierendes Arbeiten“

Um zu erfassen, inwiefern sexuelle und geschlechtliche Vielfalt aktuell im sozialpädagogischen Handeln berücksichtigt wird, definierten wir als Konstrukt „Geschlechterreflektierendes Arbeiten“, welches sich nach unserem Verständnis aus drei Dimensionen zusammensetzt:

- einer vielfaltsförderlichen und heteronormativitätskritischen Haltung der Fachkräfte,
- (Fach-, Sozial-, Selbst- und Methoden-) Kompetenzen zum Thema „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“ und
- einem institutionellen Rahmen, der strukturell als auch in der Haltung vielfaltsförderliches Arbeiten stützt.

Geschlechterreflektierendes Arbeiten meint damit 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

„Damit sich die Persönlichkeit eines Menschen wirklich frei entfalten kann, braucht es vor allem Wertschätzung, Akzeptanz, Vertrauen und Sicherheit, in sich selbst und auch durch andere. Im Idealfall begleiten dieses Wachstum Personen, welche einen darin annehmen und bestärken. Viele Jahre der Begleitung und Beratung festigen unsere Sicht: Es ist absolut notwendig, dass sich Fürsorgenden mit ihren Fragen, Bedürfnissen und Herausforderungen ebenso vertrauensvoll und offen an LSBTTIAQ- sensibilisierte und -informierte Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe wenden können. Dies benötigt Engagement, Sichtbarkeit und auch Diskurs. Denn nur miteinander kann Empowerment von LSBTTIAQ*- Kindern und Jugendlichen und deren Angehörigen verantwortungsbewusst ermöglicht und gestaltet werden.“*

Different people e.V.

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.

Insgesamt wurden 80 Aussagen in den Fragebogen aufgenommen (Haltung N = 39, Kompetenz N = 21, Institutioneller Rahmen N = 20), zu welchen die Teilnehmenden ihre Zustimmung von „gar nicht“ (1) bis „völlig“ (5) einschätzen sollten.

5 Forschungsdesign

Bei der Studie handelte es sich um eine quantitative Befragung von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen. Als Erhebungsinstrument wurde ein vollstandardisierter online-Fragebogen konzipiert, der auch explorative Elemente in Form von offenen Fragen beinhaltete. Die Erhebung der Daten erfolgte vollständig anonym und wurde mit Hilfe des online-Erhebungstools „SurveyMonkey“ realisiert.

Der Fragebogen richtete sich an alle Fachkräfte aller Arbeitsfelder nach gesetzlich festgelegten Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen. Diese Personengruppe wurde 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 wurde eine Top-Down-Strategie gewählt. 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

Diese sollten wiederum den Link zur Befragung mittels Schneeballverfahren an die Mitarbeitenden und Mitglieder ihres Bereichs bzw. Verbandes weiterleiten, da für die GG aktuell kein Auswahlrahmen, wie beispielsweise Listen oder Verzeichnisse, zur Verfügung stehen. Es handelt sich somit um eine nicht zufällige Stichprobe.

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. Nach der Aufbereitung der Daten, zum Beispiel dem

Ausschluss von Personen, die nicht der Zielgruppe entsprachen, lagen 246 Datensätze für nachfolgende Analysen vor.

6 Ergebnisse

6.1 Stichprobenbeschreibung

6.1.1 Geschlecht & Alter

Im Fragebogen wurde mittels offener Nennung nach dem Geschlecht gefragt.

Neben der Angabe männlich und weiblich gab es insgesamt fünf unter der Kategorie „anderes“ für Berechnungszwecke zusammengefasste Angaben. Diese lauteten: divers, divers / nicht-binär, nicht-binär / trans, trans Frau, queer. 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.

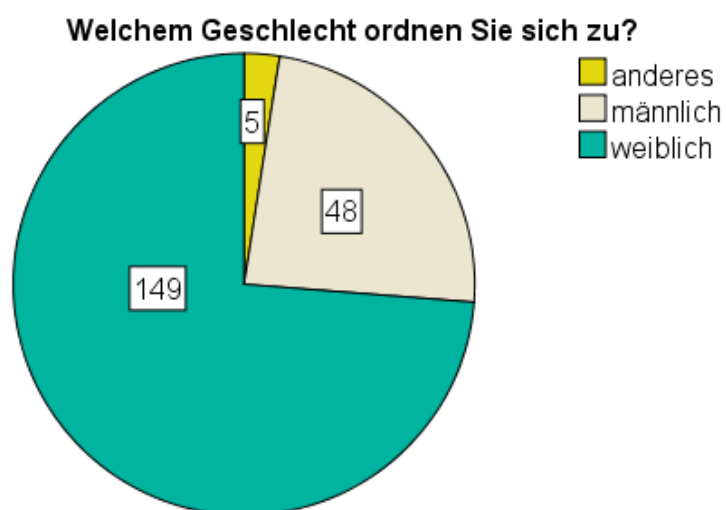


Abbildung 1: Verteilung des Geschlechts

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.

6.1.2 Regionale Verteilung

Die Teilnehmenden wurden 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 ihren Arbeitsplatz, an dem sie die meiste Zeit tätig sind, 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.

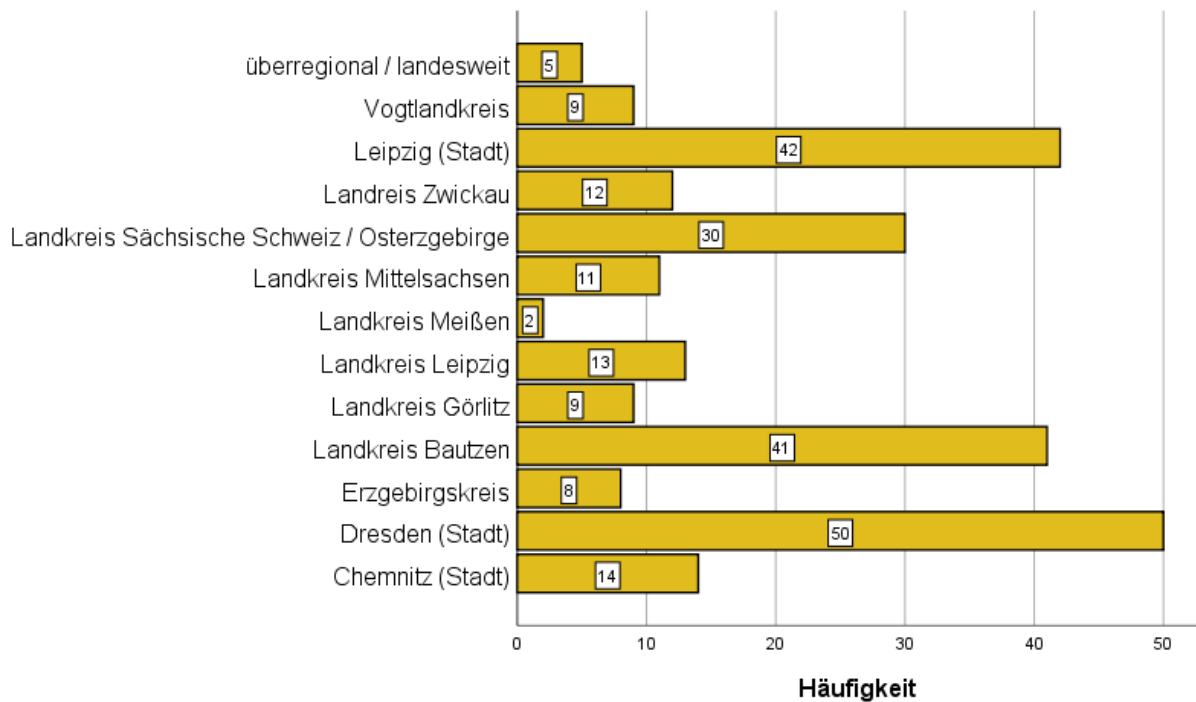


Abbildung 2: Häufigkeitsverteilung nach Region

6.1.3 Tätigkeitsbereich & Tätigkeitsmerkmale

Die Teilnehmenden wurden gebeten anzugeben, in welchem von sechs gelisteten Arbeitsfeldern sie die meiste Zeit über tätig sind (Mehrfachnennung möglich). Ungefähr 1/3 der Antwortenden (71 der 211 Antwortenden) verortete die Tätigkeit im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit, dicht gefolgt von 64 Personen, die ihre Tätigkeit im Bereich der Hilfen zur Erziehung verorten. 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 beispielsweise der Anteil des pädagogischen Personals in Kitas 2016/2017 (mit 32 und mehr Wochenstunden) im Report ca. 55 %. Dieser weicht in der vorliegenden Untersuchung mit ca. 9 % erheblich ab.

"Es freut mich, dass viele Fachkräfte der geschlechtlichen Vielfalt offen gegenüberstehen, wie die Befragung der LAG zeigt. Gleichzeitig wird jedoch ein Weiterbildungsbedarf hinsichtlich der geschlechtersensiblen Pädagogik festgestellt. Hier kann ich Träger und Fachkräfte nur ermutigen, sich dieses Themas anzunehmen. Denn so erlangen wir mehr Sicherheit bei den Fachkräften und damit eine weitere Stärkung der ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen."

Michael Richter, Landesgeschäftsführer des Paritätischen Sachsen

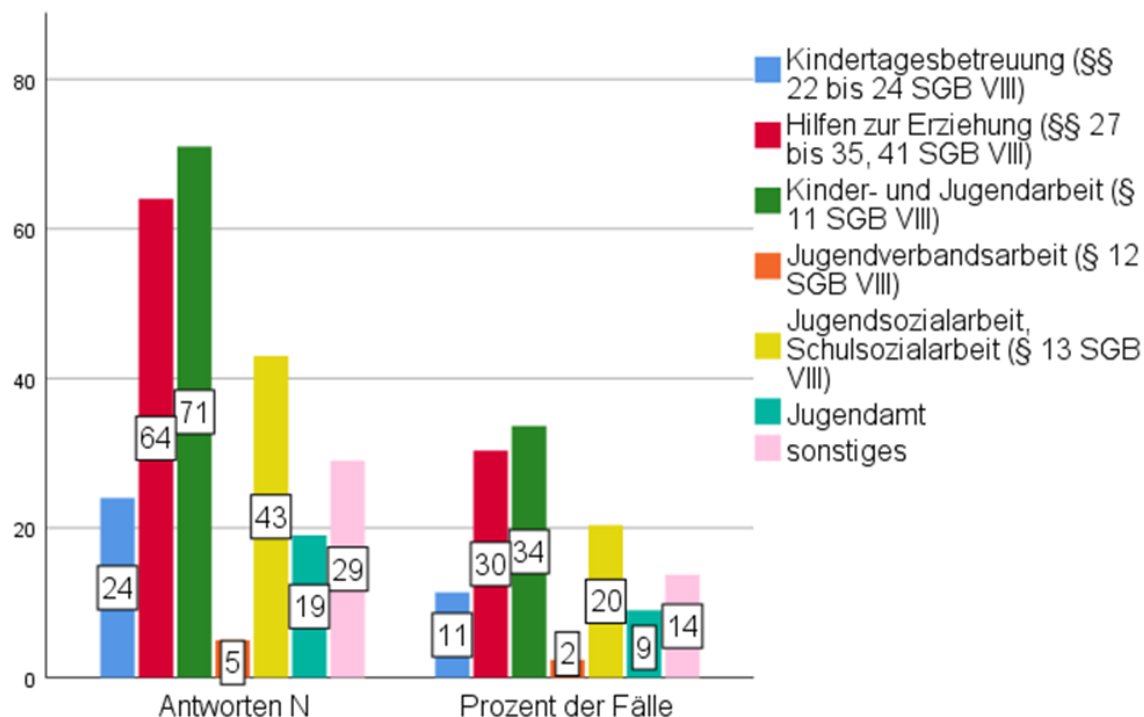


Abbildung 3: Häufigkeitsverteilung nach Tätigkeitsbereich

6.1.4 Vorerfahrung mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt

Die Teilnehmenden wurden gebeten anzugeben, zu welchen Teilgruppen sie bereits Kontakt im beruflichen Zusammenhang hatten (Mehrfachantwort möglich). Ein Großteil der Teilnehmenden hatte bereits beruflich Kontakt mit Homosexuellen (67 %), Bisexuellen (47 %) und Trans* (42 %) (vgl. Abb. 4).

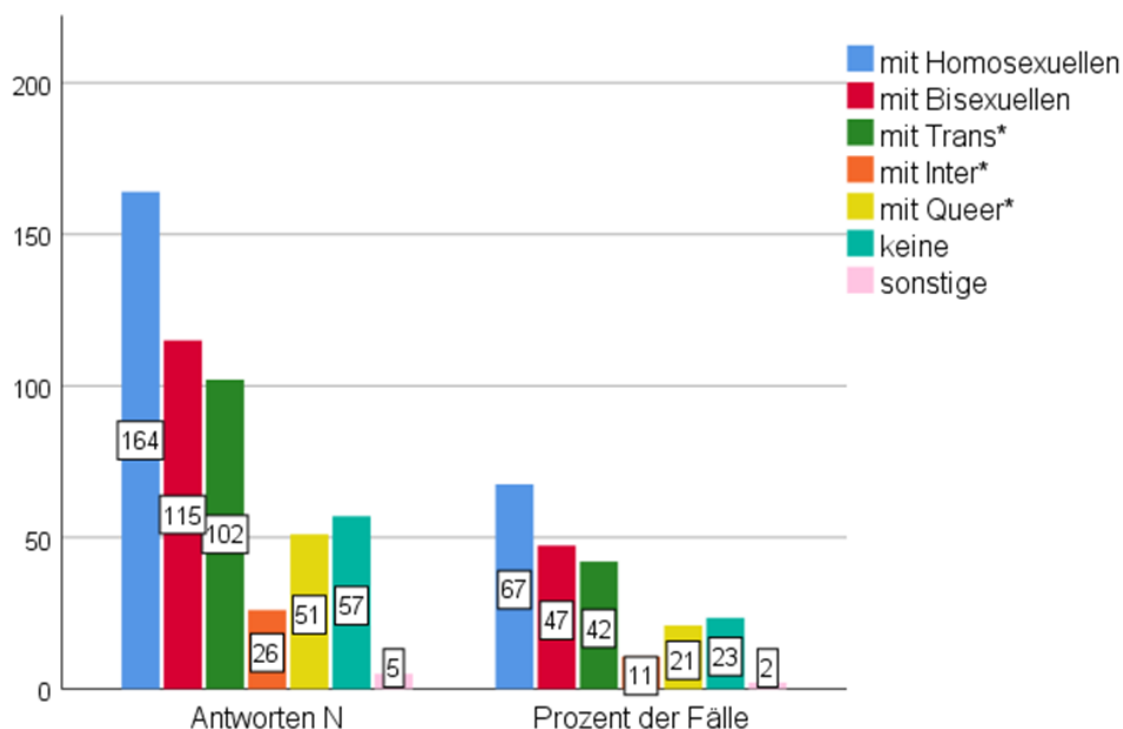


Abbildung 4: Verteilung Kontakt (N = 243)

Insbesondere der Anteil der Inter*-Erfahrenen ist mit 11 % anteilig gering. Insgesamt 57 Personen geben an, bisher keinerlei Erfahrungen mit LSBTIQ* Personen gemacht zu haben.

Die Teilnehmenden wurden außerdem gefragt, ob sie bei den vorangegangenen Begriffen wissen, was diese bedeuten (Mehrfachantworten möglich). Jeweils über 95 % der Befragten wussten, was die Begriffe homosexuell, bisexuell und trans* bedeuten (vgl. Tabelle 1). 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 1: Häufigkeitsverteilung "gewusst" (N = 239)

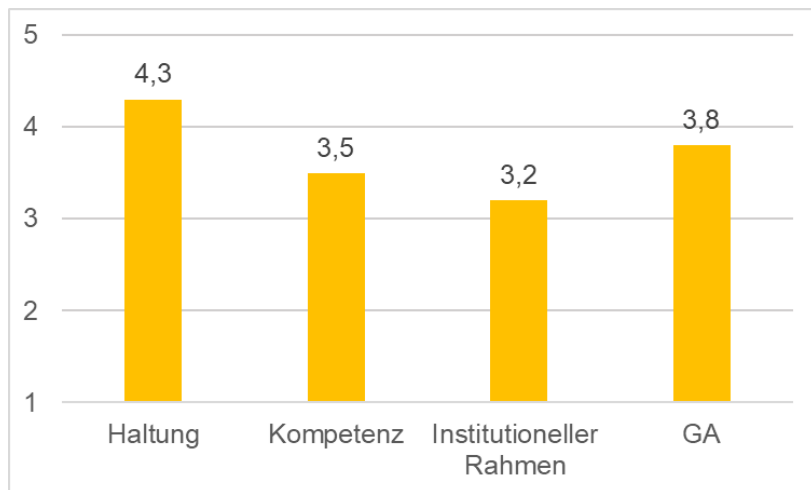
	Antworten		% der Fälle
	N	%	
homosexuell	238	24,0	99,6
bisexuell	236	23,8	98,7
trans*	228	23,0	95,4
inter*	150	15,2	62,8
queer	138	13,9	57,7
Gesamt	990	100,0	414,2

6.2 Geschlechterreflektierendes Arbeiten

Um zu beantworten, inwiefern sexuelle und geschlechtliche Vielfalt aktuell im sozialpädagogischen Handeln berücksichtigt wird, wurde über das Konstrukt „geschlechterreflektierendes Arbeiten“ erfasst, welche Kompetenzen, Haltungen und institutionellen Rahmenbedingungen bei den Fachkräften und Einrichtungen vorliegen. Für die Berechnung der Ausprägung der drei Dimensionen geschlechterreflektierenden Arbeitens (Haltung, Kompetenz und institutioneller Rahmen) wurden nun die Messwerte aller Aussagen einer Dimension addiert und durch die Anzahl der gültigen Antworten geteilt. Die so berechneten Mittelwerte besitzen somit den gleichen Wertebereich wie die Einzelaussagen, nämlich 1 bis 5, wobei 1 der geringsten Ausprägung geschlechterreflektierenden Arbeitens entspricht, 3 einer mittleren Ausprägung und 5 einer maximalen Ausprägung.

Wie in Abbildung 5 zu sehen, fallen die Selbsteinschätzungen bezüglich der Aussagen recht positiv aus. Alle mittleren Skalenwerte liegen im positiven Bereich (also über 3). Insbesondere die Ergebnisse zur „Haltung“ zeigen, dass durchschnittlich eine sehr positive individuelle Haltung gegenüber sexueller und geschlechtlicher Vielfalt unter den Fachkräften besteht. Die mittleren Werte zur Kompetenz fallen

dagegen etwas weniger positiv 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. Nochmals deutlich weniger positiv fallen die Einschätzungen zum institutionellen Rahmen aus. Der



Gesamtwert geschlechterreflektierenden Arbeitens (GA) liegt mit 3,8 im positiven Bereich.

Abbildung 5: Mittelwerte der Dimensionen geschlechterreflektierenden Arbeitens sowie Gesamtwert (GA = Geschlechterreflektierendes Arbeiten)

Haltung. Insgesamt berichten die Fachkräfte eine sehr positive Haltung gegenüber sexueller und geschlechtlicher Vielfalt (vgl. Tabelle 2). Die Einschätzungen verdeutlichen eine vielfaltförderliche Haltung in Bezug auf die Entstehung und Entwicklung von Geschlecht, sowie auf die Lebenslagen junger LSBTIQ*. Nur 1 % der Befragten schätzt beispielsweise ein, dass die sexuelle Orientierung auf die Erziehung der Eltern zurückzuführen ist. Ca. 80 % der Befragten schätzen ein, dass junge Menschen durch die Zwei-Geschlechter-Norm unter Anpassungsdruck stehen. Diskriminierung, so schätzen etwas über die Hälfte der Befragten, kommt in den meisten Familien in Sachsen vor.

Andererseits schätzen immerhin 18 % der Befragten, dass es für eine gesunde Entwicklung Mutter und Vater braucht. Weniger als der Hälfte der Befragten ist bewusst, dass die meisten trans*-Personen bereits sehr früh wahrnehmen, dass ihr Geschlecht nicht dem Geburtsgeschlecht entspricht. Knapp 1/3 der Befragten denken, dass TI*-Personen sich bewusst dem zweigeschlechtlichen System entziehen wollen.

Gleichzeitig liegt eine starke Ablehnung negativer Einstellungen in Form von Vorurteilen vor. 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 und damit eine überdurchschnittlich hohe Ablehnung von Vorurteilen. Festzustellen ist zudem eine deutliche Ablehnung von tradierten Rollenzuweisungen und heteronormativen Überzeugungen.

Mit insgesamt knapp 90 % sehen die Fachkräfte die Thematisierung von Geschlechtervielfalt als Teil ihres pädagogischen Auftrags. Nur 10 % der Befragten stimmen zu, dass das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt **keine** Relevanz für die eigene Arbeit hat. Weiterhin stimmen $\frac{3}{4}$ der Befragten der Aussage zu, dass Diskriminierung im Zusammenhang mit Geschlecht und/oder sexueller Orientierung immer als Ursache bei Problemen mitberücksichtigt werden muss. Erstaunlicherweise erachten aber deutlich weniger Fachkräfte, nämlich 67 %, eine berufsbezogene Beschäftigung mit den Lebenswelten der Zielgruppe als wichtig.

Tabelle 2: Exemplarische Aussagen aus der Skala „Haltung“ und Zustimmunganteil

Haltung	Zustimmung (Option 4 / 5)
Wenn ein junger Mensch äußert, er sei schwul (lesbisch), dann haben die Eltern in der Erziehung vermutlich etwas falsch gemacht.	1 %
Junge Menschen stehen unter Druck sich der vorherrschenden Zwei- Geschlechter-Norm anzupassen.	82 %
Ich denke, dass Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentifikation und sexuellen Orientierung innerhalb der meisten Familien in Sachsen vorkommen.	57 %
Für eine gesunde Entwicklung braucht ein Kind eine Mutter und einen Vater.	18 %
Die meisten Personen merken es schon in früher Kindheit (Kita-Zeit), wenn ihr Wunschgeschlecht nicht dem Geburtsgeschlecht entspricht.	45 %
Junge Trans* und Inter* entscheiden sich bewusst dafür, nicht dem zweigeschlechtlichen System (Mann, Frau) zu entsprechen.	37 %
Eine sexuelle Beziehung zwischen Personen desselben Geschlechts ist unnatürlich.	5 %
Jungs sind abenteuerlustiger als Mädchen.	5 %
Jeder Mensch hat ein eindeutiges Geschlecht – und zwar das männliche oder das weibliche.	15 %
Ich erfülle mit der Thematisierung von Geschlechtervielfalt einen pädagogischen Auftrag.	88 %
Das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt hat keine Relevanz für meine Arbeit.	10 %
Ich glaube, dass das Thema Diskriminierung in Bezug auf Geschlecht/ sexuelle Orientierung immer als mögliche Ursache bei Problemen junger Menschen mitberücksichtigt werden muss.	76 %
Ich finde es wichtig für meine Arbeit, mich mit den Lebenswelten und Bedürfnissen von jungen LSBTIQ* auseinanderzusetzen.	68 %

Kompetenz. Die themenspezifische Kompetenz, also das Handlungs- und Sachwissen sowie verbale und reflexive Kompetenzen, werden insgesamt etwas weniger optimistisch, aber immer noch überdurchschnittlich positiv bewertet.

Knapp die Hälfte der Antwortenden vermitteln 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. Weniger als die Hälfte der Befragten macht Vielfalt in den eigenen Angeboten sichtbar (41 %). Ca. 2/3 stimmt der Aussage zu, junge Menschen aktiv mit der eigenen Arbeit zu unterstützen, sich entsprechend ihrer geschlechtlichen Dispositionen entwickeln zu können. 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.

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. Ein etwa ebenso großer Anteil der Befragten reflektiert über eigene geschlechtsbezogene Erwartungshaltungen und ist sich der Konsequenzen auf die Ausgestaltung der Angebote bewusst. Immerhin knapp 2/3 der Befragten verfügt über spezifisches Verweiswissen.

Tabelle 3: Exemplarische Aussagen aus der Skala „Kompetenz“ und Zustimmunganteil

Kompetenz	Zustimmung (Option 4 / 5)
Ich vermittele jungen Menschen altersgerecht Wissen über sexuelle und Geschlechtervielfalt – unabhängig davon ob es junge LSBTIQ* in meinen Angeboten gibt.	48 %
In meinen Angeboten wird sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sichtbar (z.B. durch die Materialauswahl, die Inhalte, die Methoden).	41 %
Ich unterstütze junge Menschen aktiv mit meiner Arbeit sich entsprechend ihrer geschlechtlichen Wünsche entwickeln zu können.	64 %
Es bieten sich keine Gelegenheiten, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in meinen Angeboten zu thematisieren.	19 %
Ich kenne konkrete Interventionsmöglichkeiten bei diskriminierendem Verhalten bezüglich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt.	28 %
Ich fühle mich sicher, mit Eltern über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt zu sprechen.	50 %
Ich kann Eltern auf Basis von (Kinder-, Antidiskriminierungs-) Rechten sicher erklären, warum sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Einrichtung thematisiert werden sollte.	46 %

Ich denke darüber nach, wie mit dem Geschlecht verknüpfte Erwartungen bei mir entstanden sind. 57 %

Meine Haltung gegenüber dem Thema sexueller und geschlechtlicher Vielfalt beeinflusst die Ausgestaltung meiner Angebote / Gestaltungsideen. 43 %

Ich kenne in meinem regionalen Einzugsgebiet mindestens eine spezifische Beratungsstelle für junge Menschen und deren Eltern die sexuelle Orientierung und/ oder geschlechtliche Identität betreffend. 66 %

Institutionelle Rahmenbedingungen. Die Bewertungen der institutionellen Rahmenbedingungen fallen vergleichsweise (mit den anderen beiden Skalen) negativ aus (vgl. Tabelle 4). So liegt der Anteil an Personen, die konkrete vielfaltsförderliche Strukturelemente in ihrer Einrichtung / ihrem Leistungsangebot wahrnehmen, wie spezifische Angebote, Materialien, themenspezifische Handlungsanweisungen und klare Regeln für WC-Nutzungen unter 25 %. Des Weiteren stimmt nur ein geringer Anteil zu, dass es konzeptionelle Verankerungen des Themas gibt und (folglich) Öffentlichkeitsarbeit betrieben wird. Es gibt zusammengekommen wenig nach außen sichtbare Elemente und Strukturen, die dem Klientel Offenheit und Akzeptanz signalisieren. So stimmt nur die Hälfte der Fachkräfte der Aussage zu, dass junge LSBTIQ* in der Einrichtung / im Leistungsangebot erkennen können, dass sie akzeptiert werden. Jede fünfte Befragte Fachkraft nimmt geschlechtsbezogene Diskriminierung unter den jungen Menschen wahr.

Die Ressourcen, die für die Beschäftigung mit dem Thema zur Verfügung stehen, werden vergleichsweise optimistischer bewertet: Ca. die Hälfte der Befragten stimmt zu, dass regelmäßig Zeiten zum kollegialen Austausch durch die Leitenden bereitgestellt werden und sich im Team über Unsicherheiten bezüglich der Thematik "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" ausgetauscht wird. Jede vierte Fachkraft stimmt zu, dass ausreichend Ressourcen (Zeit, finanzielle Mittel) zur Verfügung stehen, um sich themenspezifisch weiterzubilden.

Aus den Strukturen kann man Annahmen über die Haltung der Träger ableiten. Auch wenn ein Großteil der Befragten (65%) 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.

Tabelle 4: Exemplarische Aussagen aus der Skala „Rahmen“ und Zustimmunganteil

Rahmen	Zustimmung (Option 4 / 5)
In der Einrichtung / in den Leistungsangeboten gibt es Materialien (Bücher, Spiele, Filme, Poster), die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt abbilden.	22 %
Es liegen Handlungsanweisungen / Leitfäden für die Fachkräfte zum Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt vor.	15 %
Es gibt spezifische Angebote für junge LSBTIQ*.	9 %
Das Thema "geschlechtliche und sexuelle Vielfalt" ist in der Konzeption der Einrichtung / des Leistungsangebotes verankert.	26 %
In der Einrichtung / in den Leistungsangeboten wird Öffentlichkeitsarbeit zum Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" betrieben (z.B. Leitbild, auf der Homepage, Veranstaltung von Thementagen)	17 %
Junge LSBTIQ* können in der Einrichtung / im Leistungsangebot deutlich erkennen, dass sie akzeptiert werden.	50 %
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.	19 %
Es werden regelmäßig Zeiten zum kollegialen Austausch durch die Leitenden bereitgestellt.	57 %
Wir tauschen uns im Team über Unsicherheiten bezüglich der Thematik "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" aus.	43 %
Es stehen ausreichend Ressourcen (Zeit, finanzielle Mittel) zur Verfügung, um sich themenspezifisch weiterzubilden.	25 %
Ich denke, der Träger ist offen für das Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt".	65 %

6.3 Wissensaneignung / Qualifizierung

Um zu prüfen, inwiefern die Maßnahmen des Landesaktionsplans umgesetzt wurden, wurden die Teilnehmenden gefragt: „Wie viel Wissen haben Sie sich in den letzten 12 Monaten (vor dieser Befragung) zum »Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt« angeeignet?“ Es wurde dabei zwischen beruflicher Qualifizierung in Form von Fort-, Weiterbildungen, Fachtagungen, Fachliteratur, thematischen Netzwerktreffen, kollegialem Austausch und privater Qualifizierung in Form von informeller Beschäftigung beispielsweise mit Büchern und Filmen differenziert.

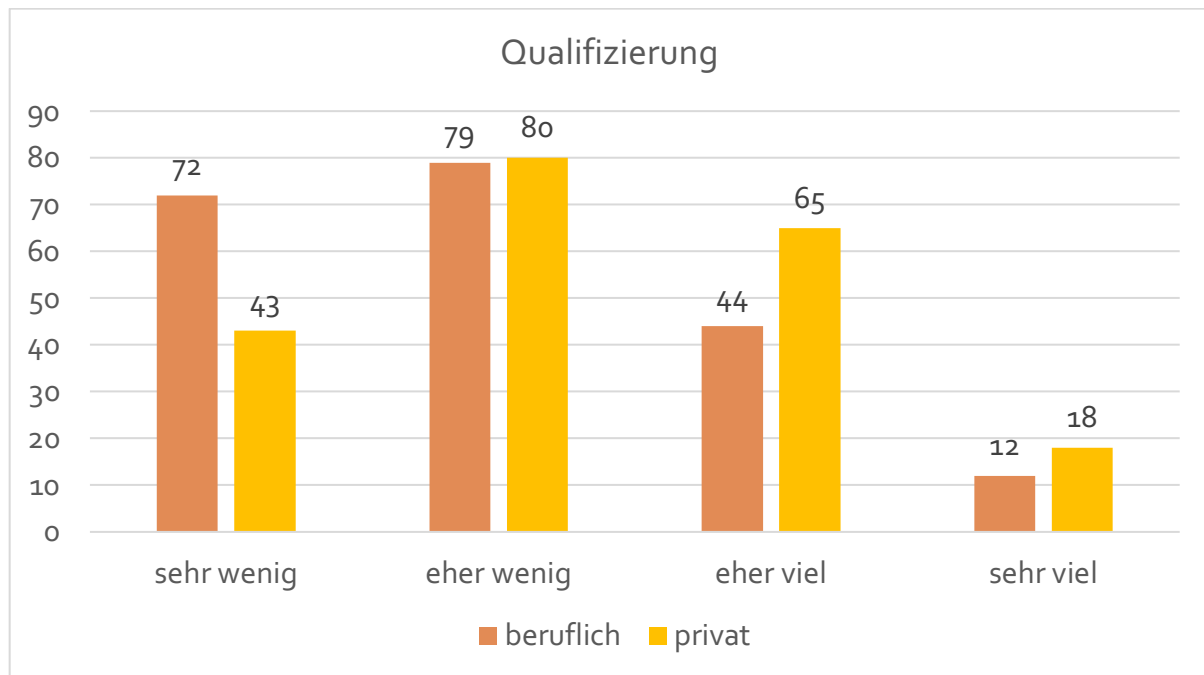
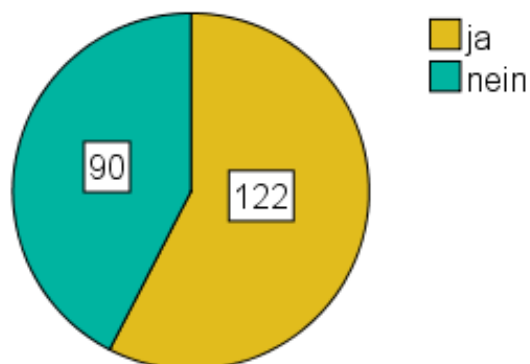


Abbildung 6: Aneignung von Wissen in den letzten 12 Monaten.

Die fachliche Beschäftigung mit der Thematik fällt insgesamt eher gering aus (vgl. Abb. 6). Aktuell gibt nur ca. jede vierte befragte Person (N = 56) 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.

6.3.1 Angebotskenntnis

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" (vgl. Abbildung 7).



Bei gleichzeitiger Betrachtung der räumlichen Zuordnung und der Kenntnis über vorhandene Anbieter von Weiterbildungsmöglichkeiten zum Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt 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.

Abbildung 7: Angebotskenntnis

6.3.2 Zusammenhang zu geschlechterreflektierendem Arbeiten

Im Zusammenhang mit dem Ausmaß geschlechterreflektierenden Arbeitens zeigt sich folgender Effekt (vgl. Abbildung 8): Je mehr Wissen sich Teilnehmende angeeignet haben, desto höher der Wert geschlechterreflektierenden Arbeitens (und andersherum). Es besteht folglich ein positiver Zusammenhang zwischen den beiden Variablen.

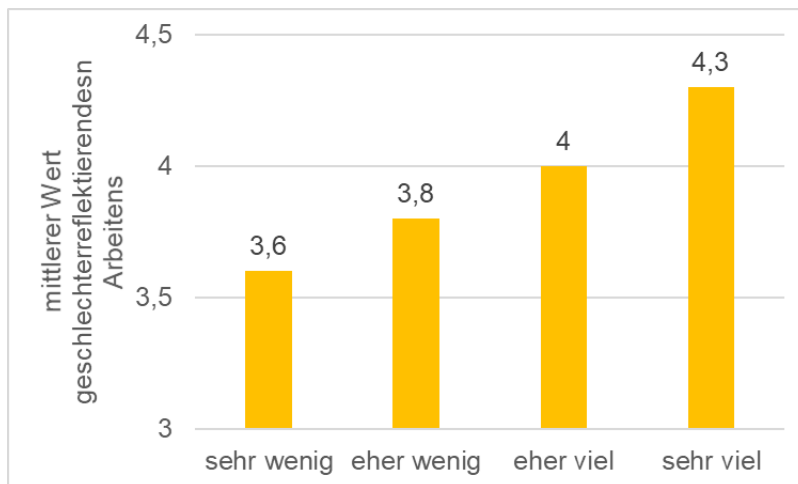


Abbildung 8: Zusammenhang (berufliche) Qualifizierung und geschlechterreflektierendes Arbeiten

Bei Betrachtung des Zusammenhangs auf der Ebene der Dimensionen geschlechterreflektierenden Arbeitens wird deutlich, dass insbesondere das Ausmaß der Wissensaneignung mit der selbst-

geschätzten Kompetenz zusammenhängt (vgl. Abbildung 9). Je mehr Wissen angeeignet wird, desto kompetenter schätzen sich die Befragten ein. Weniger deutlich, aber in abgeschwächter Form vorhanden, ist dieser Effekt auch auf den beiden anderen Dimensionen sichtbar.

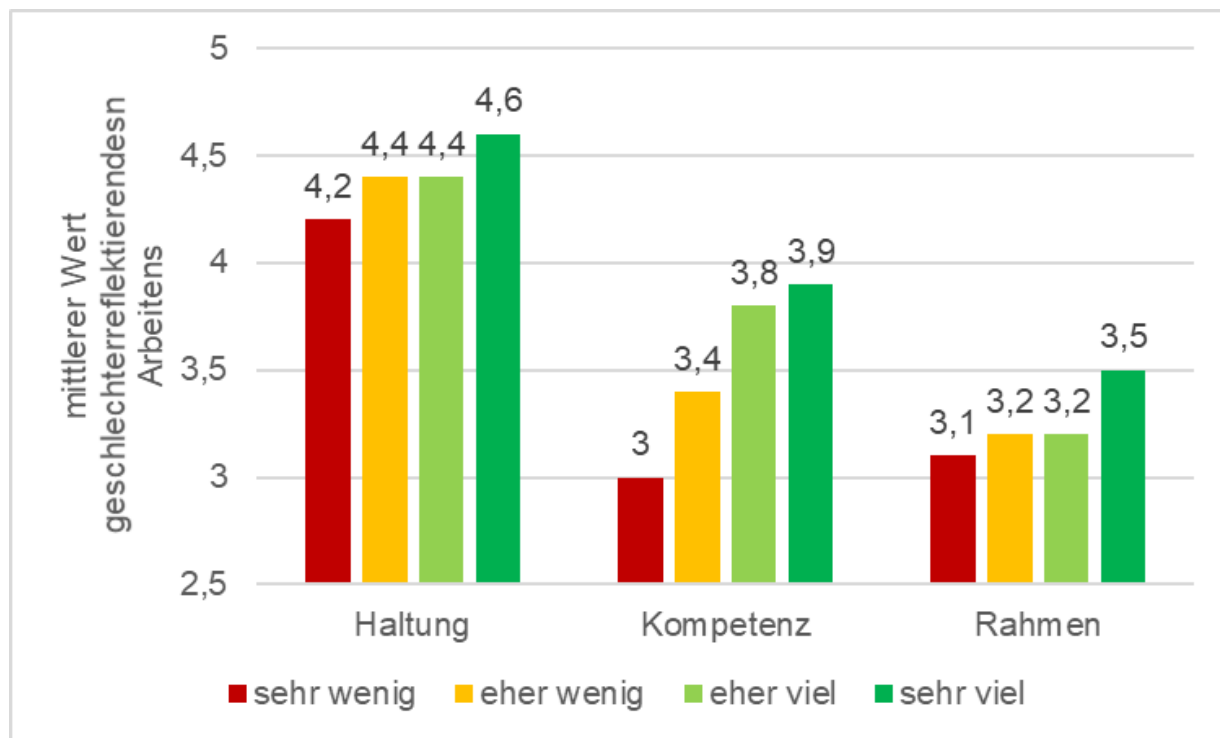


Abbildung 9: Zusammenhang Wissensaneignung und Dimensionen geschlechterreflektierenden Arbeitens

Mit zunehmender beruflicher Wissensaneignung werden aber auch die Haltung und die institutionellen Rahmenbedingungen vielfaltsförderlicher eingeschätzt. Dieser Effekt könnte darauf zurückgehen, dass vielfaltsförderliche Rahmen eher auch themenspezifische Qualifizierungen zulassen und unterstützen.

Ähnliche Effekte zeigen sich auch im Bereich der privaten Wissensaneignung. Der Zusammenhang zum geschlechterreflektierenden Arbeiten ist jedoch etwas geringer. Es kann angenommen werden, dass eine fachlich angeleitete Beschäftigung mit der Thematik etwas effektiver ist als die Beschäftigung im privaten Bereich.

6.3.3 Gründe für / gegen eine Weiterbildung

Des Weiteren wurde erfragt, ob sich die Teilnehmenden zum Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt weiterbilden möchten und aus welchen Gründen (nicht). Ein Großteil der Befragten, nämlich 82 %, bejahen die Frage. Die benannten Gründe wurden kategorisiert (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Gründe für / gegen eine Weiterbildung; Häufigkeit in Klammern

JA (82 %)		NEIN (18 %)
1. (Handlungs-)Sicherheit und Kompetenz (126)		2. Andere Prioritäten (13)
2. Relevanz (beruflich, persönlich, gesellschaftlich) (58)		3. Kein Bedarf / bereits kompetent (12)
3. Sensibilisierung und Selbstreflexion (26)		4. Keine Relevanz / Ablehnung (8)
4. „Up to date sein“ und Kennenlernen (16)		5. Begrenzte Mittel (3)
5. Strukturelle Weiterentwicklung (5)		
6. Austausch (4)		

Demnach nannten die Teilnehmenden am häufigsten, **sicherer und kompetenter** 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 weitergeben zu können, Angebote zu schaffen). 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.

Knapp jede fünfte befragte Person spricht sich aktuell gegen eine Weiterbildung aus. 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.

Mit Blick auf die Werte geschlechterreflektierenden Arbeitens fällt Folgendes auf: Gerade jene Fachkräfte, die keine Weiterbildung in Anspruch nehmen möchten, weisen eine weniger positive Haltung und ausgeprägte Kompetenz bezüglich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt auf.

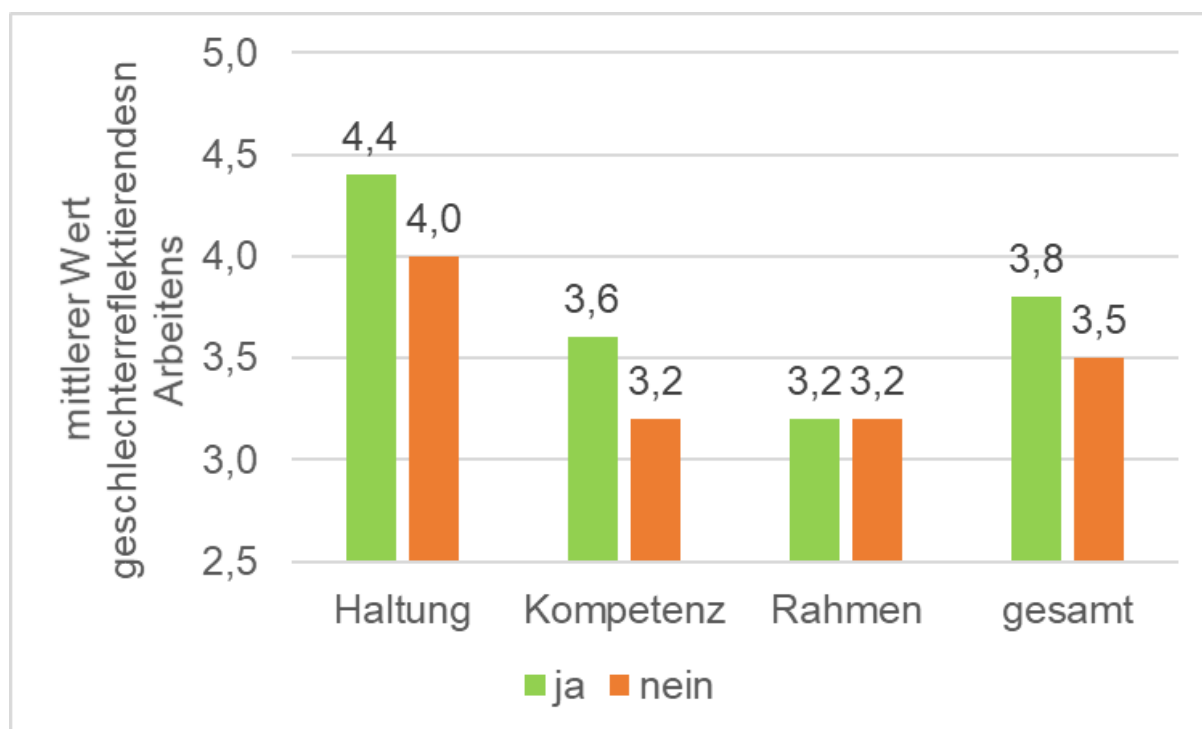


Abbildung 10: Zusammenhang Weiterbildungsbedarf und Dimensionen geschlechterreflektierenden Arbeitens

Tabelle 6 zeigt exemplarisch Originalnennungen der identifizierten Kategorien für und gegen eine Weiterbildung.

Tabelle 6: Beispielhafte Originalaussagen pro Kategorie

JA (82 %)	NEIN (18 %)
„handlungsfähig bei diskriminierendem Verhalten sein.“	„ich habe bereits andere Weiterbildungen am Laufen“
„Weil es unabdingbar für das Voranbringen inklusiver Entwicklungen in unserer Gesellschaft / meinem Arbeitsfeld ist“	„mein Wissen und meine Möglichkeiten mich zu informieren reichen aus“
„Durch eigene Sozialisation bedingte Sichtweisen reflektieren.“	„unzählige geschlechtliche Identitäten halte ich für blanken Unsinn“
„Auffrischen bzw. das Thema wieder auf den eigenen "Radar" holen“	„wenig Zeit, privat + beruflich“
„Weiterentwicklung z.B. in Bezug auf Konzeption“	
„mit anderen Fachkräften über ihre Erfahrungen in Austausch zu treten...“	

6.4 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. Dieser Unterschied ist statistisch signifikant.
- 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.

7 Ergebniszusammenfassung

7.1 Geschlechterreflektiertes Arbeiten

Haltung. Bei den befragten Fachkräften besteht durchschnittlich eine sehr positive individuelle Haltung gegenüber sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Die Ablehnung von Vorurteilen fällt sogar überdurchschnittlich hoch aus. Gleichzeitig zeigen sich (Fach-)Wissenslücken, insbesondere im Bereich geschlechtlicher Vielfalt, die durch Weiterbildungen zu schließen wären.

Kompetenz. Neben Fachwissen braucht es insbesondere verbale und soziale Kompetenzen, die aktuell bei jeder zweiten befragten Person eher mangelhaft ausgeprägt sind. So müssen beispielsweise junge Menschen, aber eben auch Erziehungsberechtigte über die sozialpädagogischen Bildungsaufträge, Ziele und Rechte informiert und aufgeklärt werden. So sollte es Ziel sein, das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt 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 ist jedoch grundlegendes Rechtswissen nötig. Eine frühzeitige, sachliche und korrekte Aufklärung von Kindern und Eltern (zum Beispiel in der Kita) kann in der Folge Diskriminierungserfahrungen im Schulalter abfedern. Die Studienergebnisse zeigen weiterhin, dass weniger als die Hälfte 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 ermöglicht damit unter Umständen unnötige Diskriminierungserfahrungen in anderen Kontexten. Aktuell fehlt es an positiven Modellen, die auch eigene Erwartungshaltungen oder gar die breite Vielfalt von Geschlecht methodisch sichtbar machen.

„Die vorliegende Studie deckt sich mit unseren Praxiserfahrungen: Fachkräfte signalisieren uns großen Bedarf, denn queere Themen gehören zu ihrem Arbeitsalltag dazu – sei es in Form von abwertenden Bezeichnungen, trans Kindern, die sich hilfeschend an sie wenden, oder Fragen danach, wie Institutionen Offenheit signalisieren und Ängste vor einem Coming-out nehmen können.“

RosaLinde Leipzig e.V.

Die Selbsteinschätzungen zur Kompetenz indizieren die Notwendigkeit ...

- einer fachlich angeleiteten Beschäftigung mit (Kinder-, Antidiskriminierungs-) Rechten,
- einer Verbesserung des Verweiswissens (jede dritte befragte Fachkraft kennt keine spezifischen Beratungsstellen)
- der Aneignung konkreter Methoden, um auf themenspezifische Diskriminierungen einzugehen sowie

- des Abbaus von Unsicherheiten, vor allem im Kontakt mit Erziehungsberechtigten, insbesondere durch Vermittlung von Sach- und Methodenwissen bezüglich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt.

Institutionelle Rahmenbedingungen. Die Bewertungen der institutionellen Rahmenbedingungen zeigen, dass sexuelle und geschlechtliche Vielfalt aktuell noch nicht ausreichend in den Strukturen der Einrichtungen / Leistungsangebote sichtbar ist. 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.

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 erhöhen.

Insgesamt wird deutlich, dass das Thema „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“ kaum Einzug in die Strukturen und Angebote der sächsischen Kinder- und Jugendhilfe gefunden hat. Die sehr positiv berichteten Haltungen der Fachkräfte stehen einer Öffnung bestehender Angebote für LSBTIQ* Kinder und Jugendlichen grundsätzlich nicht entgegen. Die methodische Unsicherheit und die strukturelle Unsichtbarkeit fördern jedoch aktuell eher ein Verheimlichen, ein Nicht-Öffnen seitens der jungen Menschen und signalisieren damit den Fachkräften wiederum eine Irrelevanz der Thematik, denn junge LSBTIQ* bleiben unsichtbar.

7.2 Wissensaneignung / Qualifizierung

Die Ergebnisse zeigen, dass die fachliche Beschäftigung mit der Thematik insgesamt eher gering ausfällt. Im beruflichen Kontext hat sich nur ca. jede vierte befragte Person in den letzten 12 Monaten (eher bzw. sehr) viel Wissen zum Thema angeeignet. 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.

Der Großteil der Befragten zeigt 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 Qualifizierung (Wissensaneignung) und dem Ausmaß der geschlechterreflektierenden Arbeitsweise nahelegen. Es zeigt sich weiterhin, dass die Ablehnung einer Weiterbildung mit einer weniger positiven Haltung bzw. einer weniger ausgeprägten Kompetenz bezüglich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und durchschnittlich geringen Werten geschlechterreflektierenden Arbeitens einhergeht. Fachkräfte hingegen, die einen Weiterbildungsbedarf angeben, schätzen sowohl ihre Haltung als auch ihre Kompetenzen deutlich positiver ein als Fachkräfte, die keinen Bedarf angeben und sie zeigen häufiger geschlechterreflektierende Arbeitsweisen.

Etwas mehr als die Hälfte der Fachkräfte kennt Fort-, Weiterbildungsangebote in Sachsen zum Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt", wobei sich ein deutliches Stadt-Land-Gefälle zeigt. Diese Verteilung hängt vermutlich mit räumlich ungleich verteilten Weiterbildungsangeboten und deren Nutzung zusammen und zeigt einen umfassenden Bedarf an Weiterbildungsangeboten an, insbesondere in den Landkreisen. Zudem liegt die Vermutung nahe, dass die oben berichtete gering ausfallende fachliche Beschäftigung mit der Thematik zum Teil auf eine gemischte Angebotskenntnis zurückgeht bzw. ein Rückgriff auf die private Qualifizierung stattfindet, da strukturelle Ressourcen / Weiterbildungsangebote insbesondere in eher ländlichen Regionen nicht bekannt sind.

7.3. Geringer Fragebogen-Rücklauf

Der geringe Rücklauf der Studie bzw. die vergleichsweise geringe Zahl ausgefüllter Fragebögen 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.

Es ist davon auszugehen, dass die 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.

8 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 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

9 Handlungsempfehlungen

Es fehlt augenscheinlich noch an einem Bewusstsein dafür, dass es für junge LSB-TIQ* 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 aktiv (statt reaktiv) als geschützter Raum präsentieren, indem Fachkräfte möglichst frühzeitig und 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.

Es wird zudem Aufgabe sein, das Gefühl der persönlichen Verantwortung einer jeden Fachkraft zu stärken und das Bewusstsein dafür zu schärfen, welche Funktionen im Sinne des sozialen Lernens (auch Modelllernens) Fachkräfte gegenüber ihrer Klientel innehaben.

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.

„Die vorliegende Studie zeigt zunächst positive Ergebnisse: Die Mehrheit der befragten Fachkräfte in Sachsen steht dem Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe grundlegend offen gegenüber und lehnt Vorurteile und Stereotype gegen LSBTIQ entschieden ab. Diese Ergebnisse sollten aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Studie aufgrund der beschriebenen Schwierigkeiten, den Fragebogen an die Fachkräfte zu bringen, nicht repräsentativ ist. Es ist davon auszugehen, dass die Ergebnisse insgesamt leicht positiv verzerrt sind, weil die Teilnahme an der Befragung v.a. durch „Selbstauswahl“ erfolgte und also vermutet werden kann, dass die tatsächliche Akzeptanz und die Relevanzwahrnehmung des Themas unter den Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen insgesamt noch geringer ausfallen. Hier braucht es einen umfassenden Bewusstseinswandel im gesamten System der KJH: Landes- und Kommunalpolitik, das Landesjugendamt und die kommunalen Jugendämter sowie die Träger müssen den umfassenden Handlungsbedarf erkennen und die Sensibilisierung für und Akzeptanz von jungen LSBTIQ* als Querschnittsthema nachhaltig und dauerhaft in allen Bereichen verankern. Die gerade im Entstehen befindlichen Fachempfehlungen des Landesjugendamtes sind dazu ein wichtiger Schritt. Für deren Umsetzung sind flächendeckende Weiterbildungsmaßnahmen für Fachkräfte erforderlich, die entsprechend finanziert werden müssen. Bestehende Weiterbildungsangebote der Mitgliedervereine der LAG Queeres Netzwerk Sachsen e.V. müssen ausgebaut, in die Fort- und Weiterbildungsstrukturen der sächsischen KJH integriert und bei den Fachkräften bekannt gemacht werden. Es gilt hier, einen gemeinsamen partnerschaftlichen Prozess zu beginnen. Zudem müssen entsprechende Inhalte flächendeckend und verpflichtend Bestandteil aller relevanten Ausbildungs- und Studiengänge für die KJH sein.“*

LAG Queeres Netzwerk Sachsen e.V.

Literaturverzeichnis

- 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.
- 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*.
- 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.
- Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94(3), 319-340.
- Krell, C. (2013). *"Lebenssituationen und Diskriminierungserfahrungen von homosexuellen Jugendlichen in Deutschland": Abschlussbericht der Pilotstudie*. Deutsches Jugendinstitut.
- Krell C. (2019) „Schule ist nochmal eine ganz andere Sache“. In: Ketelhut K., Lau D. (Hg.) Gender - Wissen - Vermittlung (S. 169-192). Springer VS, Wiesbaden.
- 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.
- 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.
- 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.
- Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (Hg.). (2017). *Landesaktionsplan: zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen*. Dresden.

- 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.
- 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.



LAG Queeres Netzwerk Sachsen
Respekt.Akzeptanz.Vielfalt.