



## Ergebnisbericht

# Geschlechtliche Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe in Mitteldeutschland

*Fachkräftebefragung zur Situation von jungen trans\*, inter\* und nicht-binären Menschen*

Herausgegeben von

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

M.Sc. Cornelia Sperling

Januar 2022

Gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	1
1 Auftrag und Untersuchungsinteresse .....	2
2 Instrument und Feldzugang .....	3
3 Zentrale Erkenntnisse.....	4
4 Datenaufbereitung: .....	7
5 Stichprobenbeschreibung .....	8
5.1 Geschlecht .....	8
5.2 Alter .....	8
5.3 Regionale Verteilung .....	9
5.4 Stadt-Land .....	12
5.5 Tätigkeitsbereich und Tätigkeitsmerkmale .....	13
5.6 Berufserfahrung .....	17
5.7 Vorerfahrung mit der Zielgruppe und Begriffen .....	18
6 Einstellung der Fachkräfte und Wahrnehmung der Situation .....	20
6.1 Einstellung der Fachkräfte .....	20
6.2 Wahrnehmung der Situation .....	24
7 Verhalten und Methodenkompetenz .....	27
8 Struktur und Rahmen .....	31
9 Qualifizierung und Weiterbildung .....	35
9.1 Qualifizierung .....	35
9.2 Weiterbildung .....	40
10 Wissen und Verweisswissen .....	43
10.1 Wissen .....	43
10.2 Verweisswissen .....	47
11 Dringende Bedarfe .....	51
11.1 Angebote .....	51
11.2 Konkreter praktischer Bedarf .....	52
12 Regionale Unterschiede in den Einschätzungen .....	55
12.1 Einstellung und Wahrnehmung, Methodenkompetenz und Wissen .....	55
12.2 Struktur und Rahmen .....	56
12.3 Verweisskompetenz .....	59
12.3.1 Länderebene .....	59
12.3.2 Stadt-Land .....	60
12.4 Weiterbildung und Kenntnis von Weiterbildungsangeboten .....	61

12.4.1	Länderebene .....	61
12.4.2	Stadt-Land .....	62
12.5	Zusammenfassung regionaler Unterschiede.....	64
13	Individuelles und sonstiges .....	65
13.1	Offene Fragen zum Thema .....	65
13.2	Weitere Anmerkungen.....	66
14	Zusammenfassung .....	68
15	Handlungsempfehlungen.....	71
15.1	Ebene der queeren Vereine und Weiterbildungsanbieter.....	71
15.2	Ebene der Einrichtungen und Träger .....	71
15.3	Ebene der Politik und Struktur.....	72
16	Anhang .....	74
16.1	Arbeitskreise .....	74
16.2	Beratungsstellen .....	76
16.3	Gruppenangebote .....	78
17	Literaturverzeichnis.....	81

## Vorwort

Im Jahr 2021 wurde ein neues Kinder- und Jugendstärkungsgesetz verabschiedet. Dieses Nachfolgegesetz zum Kinder- und Jugendhilfegesetz berücksichtigt erstmals explizit die Belange von „transidenten, intergeschlechtlichen und nichtbinären jungen Menschen“ (KJSG §9, Absatz 3). Bei der Ausgestaltung von Leistungen und der Erfüllung von Aufgaben im Kontext der Kinder- und Jugendhilfe sollen die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen, Jungen sowie jungen trans\*, inter\* und nicht-binären (TIN) Menschen berücksichtigt, Benachteiligungen abgebaut und die Gleichberechtigung der Geschlechter gefördert werden (SGB XIII §9). Als Fachverband begrüßen wir diese Neuerung sehr und fordern, dass der gesetzliche Auftrag schnell und wirksam von allen beteiligten Stellen umgesetzt wird.

Die vorliegende Fachkräfte-Befragung aus dem Jahr 2021 untersucht die Lage von TIN in der Kinder- und Jugendhilfe in Mitteldeutschland, gibt Aufschluss über den Umsetzungsstand des Auftrags aus dem SGB XIII und identifiziert konkrete Ansatzpunkte, geschlechtliche Vielfalt in den Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe angemessen zu berücksichtigen. Die Expertise der Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe steht dabei im Mittelpunkt.

Die Studie unterscheidet sich von bisher existierenden Studien zur Berücksichtigung von jungen LSBTIQ (Lesben, Schwulen, Trans\*, Inter\* und Queers) insofern, dass sie sich erstmals ausschließlich auf die Belange von jungen TIN Menschen in der Kinder- und Jugendhilfe konzentriert. Durch das Studiendesign lassen sich differenzierte Aussagen zu allen drei genannten Gruppen ableiten. Bisher wurden die Belange dieser Gruppen innerhalb des LSBTIQ\*-Spektrums erhoben und konnten daher nicht mit ihren besonderen Bedürfnissen und Lebenslagen erfasst werden. Insbesondere konnte bisher nicht verdeutlicht werden, welche Kenntnisse und Bedarfe Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe zu jungen TIN Menschen haben.

Wir hoffen mit den Erkenntnissen dieser Studie dazu beizutragen, dass alle TIN Kinder und Jugendlichen in den Strukturen der Kinder- und Jugendhilfe sichere und kompetente Anlaufstellen finden und in ihrer Entwicklung professionell und respektvoll begleitet werden.

# 1 Auftrag und Untersuchungsinteresse

Die Untersuchung erfolgte im Auftrag von Trans-Inter-Aktiv in Mitteldeutschland e.V., welcher sich als Fachstelle für die Belange und Interessen von trans\*, inter\* und nicht-binären Menschen (TIN) einsetzt.

Ziel der Untersuchung ist es sichtbar zu machen, wie die Situation junger trans\*, inter\* und nicht-binärer Menschen in der Kinder- und Jugendhilfe (nachfolgend KJH) in Mitteldeutschland durch die Fachkräfte bewertet wird. Es werden mittels quantitativer Befragung

- Einstellungen und Wahrnehmungen (6),
- Verhalten und Methodenkompetenz (7),
- Struktur und Rahmen (8),
- Qualifizierung und Weiterbildung (9) und
- Wissen und Verweisswissen (10) erfasst.

In einer offenen Befragung werden zusätzlich die selbst formulierten Bedarfe der Fachkräfte abgefragt (11). Weiterhin werden regionale Analysen auf Bundeslandebene (Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt) und Stadt-Land-Ebene durchgeführt (12).

Auf Basis der Ergebnisse können Handlungsempfehlungen für Fachkräfte und Einrichtungen, queere Vereine und Weiterbildungsanbieter sowie politische Entscheidungsträger\*innen abgeleitet werden. Darüber hinaus lassen sich passgenaue Fortbildungsangebote entwickeln.

Die Studie wird durch das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert im Rahmen des im Bundesprogramm "Demokratie leben!" durchgeführten Bundesmodellprojektes "Zukunft gestalten - geschlechtliche Vielfalt (er)leben". Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.

Die Projektlaufzeit beträgt acht Monate (März 2021 – Oktober 2021).

## 2 Instrument und Feldzugang

Die Erstellung des Befragungsinstrumentes erfolgte durch Mitarbeitende des TIAM e.V., insbesondere durch Nick Heinz. Neben TIN-spezifischen Inhalten wurden Fragen aus der Fachkräftebefragung zur sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt der Landesarbeitsgemeinschaft Queeres Netzwerk Sachsen e.V. (Sperling & Ohlendorf, 2021) aufgegriffen und adaptiert. Anders als in der genannten Studie oder weiteren thematisch verwandten Untersuchungen (Schumann & Wöller, 2015; Unterforsthuber, 2011) wird im Fragebogen dieser Studie zwischen trans\*, inter\* und nicht-binären Menschen unterschieden. Dies ermöglicht differenzierte Aussagen in Bezug auf die unterschiedlichen Zielgruppen.

Neben Fragen zur Soziodemographie und einigen offenen Fragen um konkrete Bedarfe sichtbar zu machen, besteht der Hauptteil der Befragung aus Ratingskalen. Die Teilnehmenden werden auf einer fünfstufigen Skala (in der Regel: 1 – gar nicht bis 5 – völlig) gebeten einzuschätzen, wie sehr sie den Aussagen zustimmen. Die Teilnehmenden haben zudem die Möglichkeit auf nicht-inhaltliche Kategorien auszuweichen (kann ich nicht beurteilen / möchte ich nicht beurteilen).

Die Befragung ist als reine online-Befragung angelegt. Der Fragebogen richtet sich an alle Fachkräfte aller Arbeitsfelder nach gesetzlich festgelegten Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe in Mitteldeutschland und wurde durch Mitarbeitende des TIAM e.V. im Feld verteilt, insbesondere durch Judith Linde-Kleiner.

Die Online-Links zu den Fragebögen wurden über folgende Kanäle verteilt:

- Die Studie wurde über bekannte Verteiler der Kinder- und Jugendhilfe gesendet, die nicht direkt queere Strukturen bedienen.
- Alle großen Träger / Wohlfahrtsverbände in den übergeordneten Landesstrukturen und den Regionalverbänden mit der Bitte um Weiterleitung der Studie angeschrieben.
- Alle Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise wurden mit der Bitte um Weiterleitung der Studie angeschrieben.
- Zur Erhöhung der Stichprobe wurden in einzelnen Kreisen verteilt auf die drei Bundesländern Einrichtungen (Kitas und Horte) direkt angeschrieben (in Sachsen in den Regionen östlich von Dresden, Dresden und Leipzig, in Sachsen-Anhalt Altmarkkreise Salzwedel und Stendal, das Jerichower Land, Magdeburg; in Thüringen Gera, Greiz, Altenburger Land). Aufgrund begrenzter zeitlicher Ressourcen konnte dies nicht flächendeckend erfolgen.
- In Thüringen wurde der Fragebogen über einen Referenten im TMBJS an die Träger der stationären Hilfen zur Erziehung verteilt.

### **3 Zentrale Erkenntnisse**

#### **Einstellung der Fachkräfte und Wahrnehmung der Situation**

- Der Großteil der Fachkräfte ist überzeugt, dass junge TIN zusätzlichen Belastungen, wie beispielsweise einem heteronormativ-geschlechtlichen Anpassungsdruck, Abwertungen und Einschränkungen, ausgesetzt sind.
- Dennoch glauben 12 % der Teilnehmenden, dass zu viel Wirbel um das Thema geschlechtliche Vielfalt gemacht wird.
- Die Fachkräfte sind sich überwiegend einig, dass ein entsprechender Raum zur selbstbestimmten Entwicklung der Geschlechtsidentität die psychische Gesundheit fördern kann.
- Die Fachkräfte schätzen annähernd geschlossen ein eine akzeptierende Einstellung gegenüber TIN zu haben.
- Das Klima in der eigenen Einrichtung / Leistungsangebot (also die Einstellung unter den Fachkräften und jungen Menschen gegenüber TIN) wird als überwiegend positiv und vielfaltsförderlich bewertet.
- Abwertendes Verhalten gegenüber TIN kommt dennoch vor: Ca. ¼ der Teilnehmenden nimmt ebensolches Verhalten unter jungen Menschen wahr; 1/5 sogar unter den Fachkräften der KJH.
- Allgemeiner schätzt ca. jede dritte Fachkraft, dass Abwertungen junger TIN in mitteldeutschen KJH-Angeboten / Einrichtungen vorkommen.

#### **Verhalten und Methodenkompetenz**

- Geschlechtliche Vielfalt wird als Thema von einem Großteil der Fachkräfte bei offenkundiger Stereotypisierung aufgegriffen.
- Ebenso vermitteln bereits über die Hälfte der Fachkräfte aktiv (und ohne sichtbaren Anlass) Wissen zum Thema.
- Es fehlt jedoch noch an einer stärkeren Sichtbarmachung von Akzeptanz und Vielfalt mittels konkreter Methoden, Angebote und Materialien. Die oben berichtete positive Einstellung gegenüber TIN wird noch zu wenig im Verhalten bzw. im aktiven Annehmen junger TIN sichtbar.
- Gegenüber jungen Menschen fühlen sich die meisten Fachkräfte thematisch kompetent. Deutlich weniger sicher sind sie jedoch gegenüber Eltern die Wichtigkeit des Themas zu begründen und (rechtlich) zu argumentieren.
- Nur jede dritte Fachkraft fühlt sich sicher junge TIN bei Coming-out-Prozessen positiv begleiten zu können.
- In Teambesprechungen werden TIN-Themen und Coming-Out-Prozesse kaum thematisiert.

#### **Struktur und Rahmen**

- Reaktive Strukturen wie Antidiskriminierungsregelungen und allgemeine Beschwerdestellen sind überwiegend vorhanden.

- Es gibt jedoch bisher kaum schriftlich verankerte oder öffentliche Sichtbarmachungen bezüglich junger TIN (konzeptionell, Handlungsanweisungen, Öffentlichkeitsarbeit).
- Es gibt kaum konkrete TIN-Angebote – unter 10 % der Teilnehmenden geben an, dass ebendiese vorhanden sind.
- Über 2/3 der Teilnehmenden berichtet, dass **keine** themenspezifischen Materialien (Bücher, Filme) in der Einrichtung / im Leistungsangebot vorhanden sind
- In den meisten Fällen liegen weiterhin keine konkreten Handlungsanweisungen oder Leitfäden für die Fachkräfte zum Umgang mit dem Thema geschlechtlicher Vielfalt oder konkreter Regelungen zur Nutzung von Schutzräumen, wie z.B. Toiletten, vor.
- 58 % der Teilnehmenden geben an, dass die Mittel für Weiterbildungen **nicht** ausreichen.

## Qualifizierung und Weiterbildung

- Der Großteil der Teilnehmenden (82 %) wurde mittels Studium für das Arbeitsfeld qualifiziert (44 % Soziale Arbeit, 36 % Sozialpädagogik).
- TIN-Themen werden bisher kaum in der Ausbildung und im Studium thematisiert; analog fallen die Einschätzungen zur wahrgenommenen Kompetenz, junge TIN bedarfsgerecht aufgrund der Ausbildung begleiten zu können, sehr gering aus.
- Personen, die angeben, sich während ihrer Ausbildung / ihres Studiums mit TIN-Themen beschäftigt zu haben, schätzen sich durchschnittlich kompetenter ein, als Personen, die keine TIN-spezifischen Ausbildungsinhalte wahrgenommen haben.
- TIN-Themen werden vergleichsweise häufiger während des Studiums (insb. Soziale Arbeit) thematisiert; weniger in Ausbildungen, wie zur Erzieher\*in.
- Weniger als 1/3 der Fachkräfte hat bisher an mindestens einer themenspezifischen Weiterbildung teilgenommen. Vergleichsweise wurden häufiger Weiterbildungen zu Trans\*-Themen wahrgenommen als zu Inter\*-Themen. Weiterbildung zum Thema Nicht-Binarität wurden am wenigstens wahrgenommen.
- Dem Großteil (ca. 80 %) der Teilnehmenden, der bisher keine themenspezifische Weiterbildung in Anspruch genommen hat, sind entsprechende Angebote nicht bekannt.
- 75 % der Teilnehmenden zeigen Interesse an einer Fortbildung; das Interesse ist ausgeprägter bei Teilnehmenden, die bereits eine themenspezifische Weiterbildung wahrgenommen haben.

## Kontakt, Wissen und Verweisswissen

- Ca. die Hälfte der Teilnehmenden hatte bereits im beruflichen Kontext Kontakt mit trans\* Menschen. Kontakt zu nicht-binären Menschen hatten ca. 18 % und ca. 9 % haben bereits Kontakterfahrungen mit inter\* Menschen.



- Dem Großteil der Befragten (93 %) ist der Begriff Trans\* geläufig. Über die Hälfte der Fachkräfte gibt an zu wissen, was Nicht-Binarität (52 %) und Inter\* (60 %) bedeuten.
- Die Einschätzungen zum Wissen variieren zwischen Trans\*, Inter\* und Nicht-Binarität und dem angefragten Teilbereich.
- Am unsichersten sind sich die Fachkräfte bezüglich Nicht-Binarität (ggü. Trans\* und Inter\*) und rechtlichen Belangen von TIN (ggü. alltäglichen und medizinischen Belangen).
- Aber auch im medizinischen Bereich gibt es Unsicherheiten: So geben beispielsweise über 1/3 der Teilnehmenden an, nicht zu wissen, dass uneingewilligte medizinische Maßnahmen an inter\* Kindern durchgeführt werden
- Knapp die Hälfte der Teilnehmenden schätzt den Anteil von Kolleg\*innen mit TIN-spezifischem Wissen als (sehr und eher) gering ein. Nur ca. jede sechste befragte Fachkraft (16 %) schätzt den Anteil wissender Kolleg\*innen als (eher und sehr) hoch ein.
- Dem Großteil der Teilnehmenden sind TIN spezifische Verweisangebote (Arbeitskreise, Beratungsangebote, Gruppenangebote) **nicht** bekannt. Vergleichsweise bekannter sind Angebote für junge trans\* Menschen (ggü. Angeboten für junge nicht-binäre und inter\* Menschen). Beratungsstellen sind etwas bekannter als Arbeitskreise und Gruppenangebote.

## Dringende Bedarfe

- Die Teilnehmenden äußern als dringendste Angebotsbedarfe sehr häufig Anlaufstellen und Beratungsangebote, sowie edukative und sensibilisierende Angebote.
- Um noch kompetenter auf die Bedarfe junger TIN eingehen zu können, würden den Fachkräften insbesondere spezifisches Wissen via Weiterbildungen sowie vielfaltsförderliche Strukturen in der Einrichtung / im Leistungsangebot helfen (wie z.B. ein akzeptierendes Klima, Materialien und Handlungsempfehlungen).

## Regionale Unterschiede

- Die Einschätzungen unterscheiden sich nur geringfügig in Abhängigkeit des Bundeslandes.
- Auf Stadt-Land-Ebene zeigen sich deutlichere Unterschiede. Insgesamt deuten die Befunde auf einen Vorteil großstädtischer Gebiete hin. Teilnehmende, die in großstädtischen Gebieten arbeiten, schätzen beispielsweise ihr Verhalten und (Verweis-)Wissen positiver ein als Teilnehmende aus eher ländlichen und (klein-)städtischen Gebieten.

## 4 Datenaufbereitung:

An der Befragung nahmen im Zeitraum vom 24.05. bis 19.07.2021 insgesamt 756 Personen teil. Durchschnittlich benötigten die Teilnehmenden 17 Minuten.

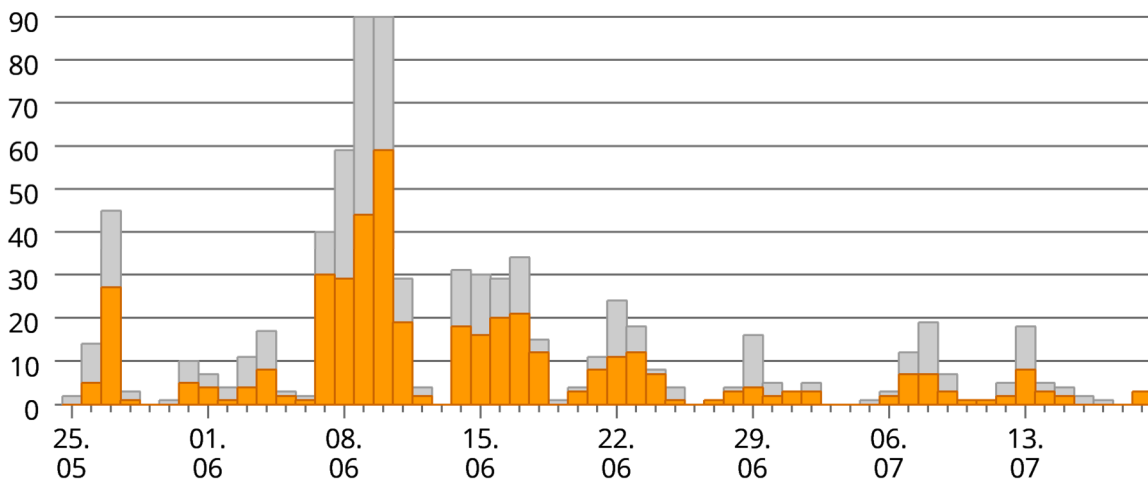


Abbildung 1 Rücklauf im Zeitverlauf; orange: Datensätze abgeschlossen; grau: Datensätze gesamt.

**Ausschluss von Datensätzen.** Von den 756 Personen wurden jene aus der Datenanalyse ausgeschlossen, die ...

- angeben, bereits an der Befragung teilgenommen zu haben (N = 14) oder an dieser Stelle keine Angabe machen (N = 39),
- die beiden einleitenden Seiten lesen, jedoch keine weitere Frage beantworten / danach abbrechen (N = 20),
- nicht in der Kinder- und Jugendhilfe (KJH) in Mitteldeutschland arbeiten (N = 23) und somit nicht der Zielgruppe entsprechen
- angeben, ausschließlich handwerklichen Tätigkeiten im Bereich der KJH nachzugehen (N = 0)
- keine inhaltlich relevanten Fragen beantworten / spätestens ab Seite 12 abbrechen / über 95 % fehlende Werte aufweisen (N = 62)
- weniger als fünf Minuten Bearbeitungsdauer aufweisen (N = 75)

Es ergeben sich **521 Datensätze** für nachfolgende Analysen.

## 5 Stichprobenbeschreibung

### 5.1 Geschlecht

Im Fragebogen wird mittels offener Nennung nach dem Geschlecht gefragt. Neben der Angabe männlich (N = 70, 13 %) und weiblich (N = 338, 65 %) geben 8 Teilnehmende (2 %) trans\*, nicht-binär, queer oder keines an (vgl. Abb. 2). Von 105 Personen (20 %) liegen keine Angaben vor.

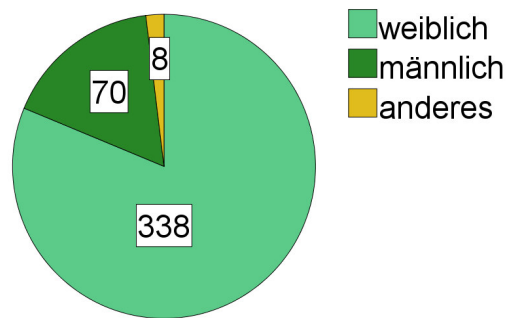


Abbildung 2 Verteilung des Geschlechts. Nennungen unter „anderes“: trans\* (N = 1), nicht binär (N = 2), divers, keinem, weiblich-queer, weiblich aber nicht „Frau“, weiblich/nb/queer; fehlende Werte N = 105 (20 %).

Die ungleiche Verteilung der Geschlechter entspricht in etwa den Zahlen des Statistischen Bundesamtes, nach welchen der Frauenanteil bei knapp 88% liegt (Männeranteil bei 12 %, andere Geschlechtsangaben sind nicht berücksichtigt/ wurden nicht erfragt, Rauschenbach, 2019, S. 26). Die Daten sind dahingehend repräsentativ.

### 5.2 Alter

Die Teilnehmenden sind im Mittel 39 Jahre alt (Min = 19 Jahre, Max = 64 Jahre, SD = 10,6).

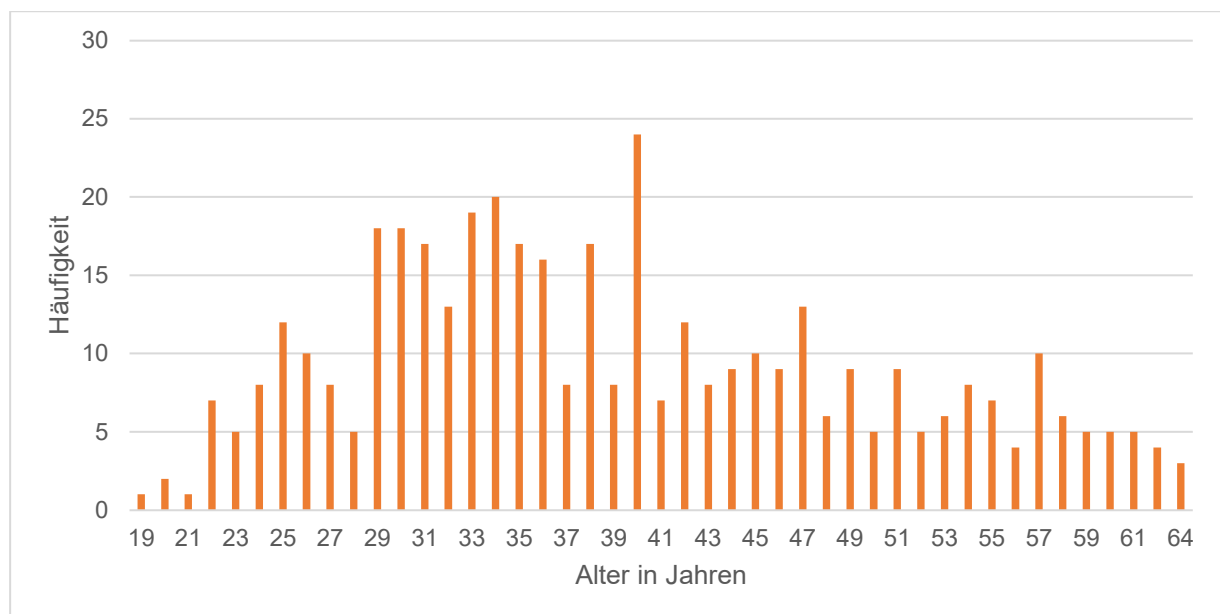


Abbildung 3 Verteilung des Alters der Teilnehmenden (N = 422; N\_fehlend = 77, N\_keine Angabe = 22)

Es liegt eine vergleichsweise große Streuung der Werte um den Mittelwert vor (vgl. Abb. 3). Diese geht vor allem auf die etwa gleichmäßig häufige Teilnahme von Personen im Alter zwischen 40 und 65 Jahren zurück.

Der Anteil der unter 30-jährigen beträgt 18,4 % und ist vergleichbar mit den Zahlen des Statistischen Bundesamtes im Jugendhilfereport (Rauschenbach, 2019, S. 33) der Anteil derjenigen Teilnehmenden, die 55 Jahre und älter sind, beträgt hingegen nur ca. 10 % und weicht damit von den Zahlen des Jugendhilfereports, nämlich ca. 20,5 % ab (ebd.).

### 5.3 Regionale Verteilung

Die Teilnehmenden werden zunächst gefragt, in welchem Bundesland sie tätig sind (vgl. Abb. 4). Anschließend, konkreter, in welchem Landkreis sich ihr Arbeitsplatz befindet, an dem sie die meiste Zeit tätig sind (vgl. Abb. 5-7).

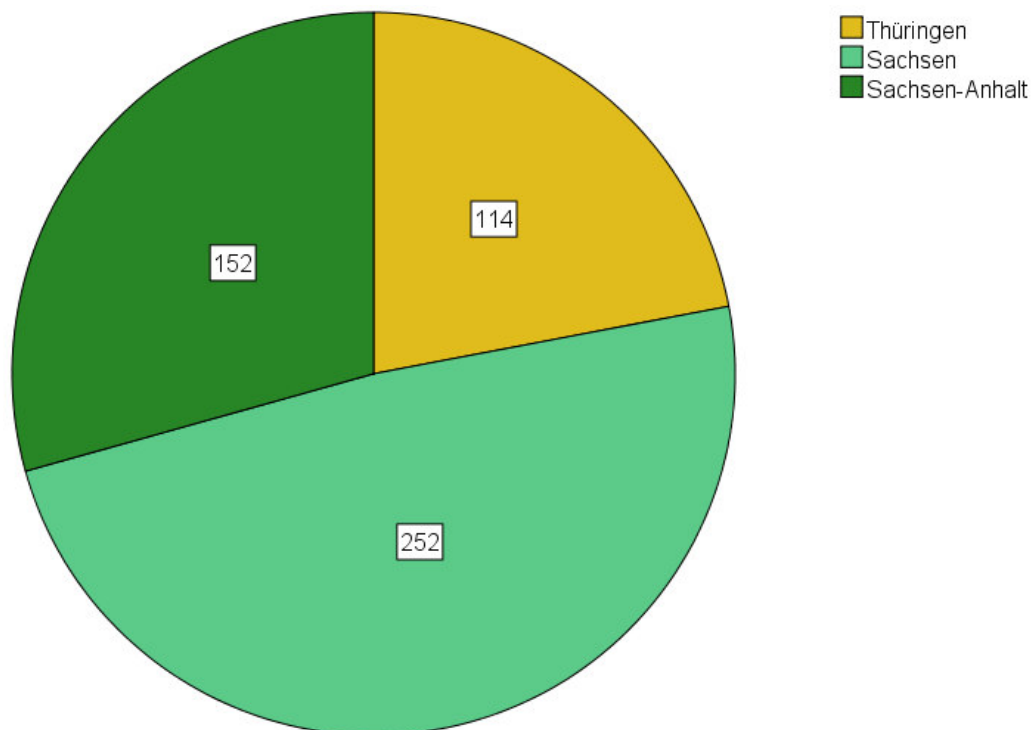


Abbildung 4 Regionale Verteilung nach Bundesland.

Knapp 50 % der Teilnehmenden sind in Sachsen tätig. Das Verhältnis entspricht damit annähernd dem Verhältnis der Bevölkerungsdichte der Länder (vgl. GENESIS-Online: Bevölkerung: Bundesländer (Stand: 04/2020))

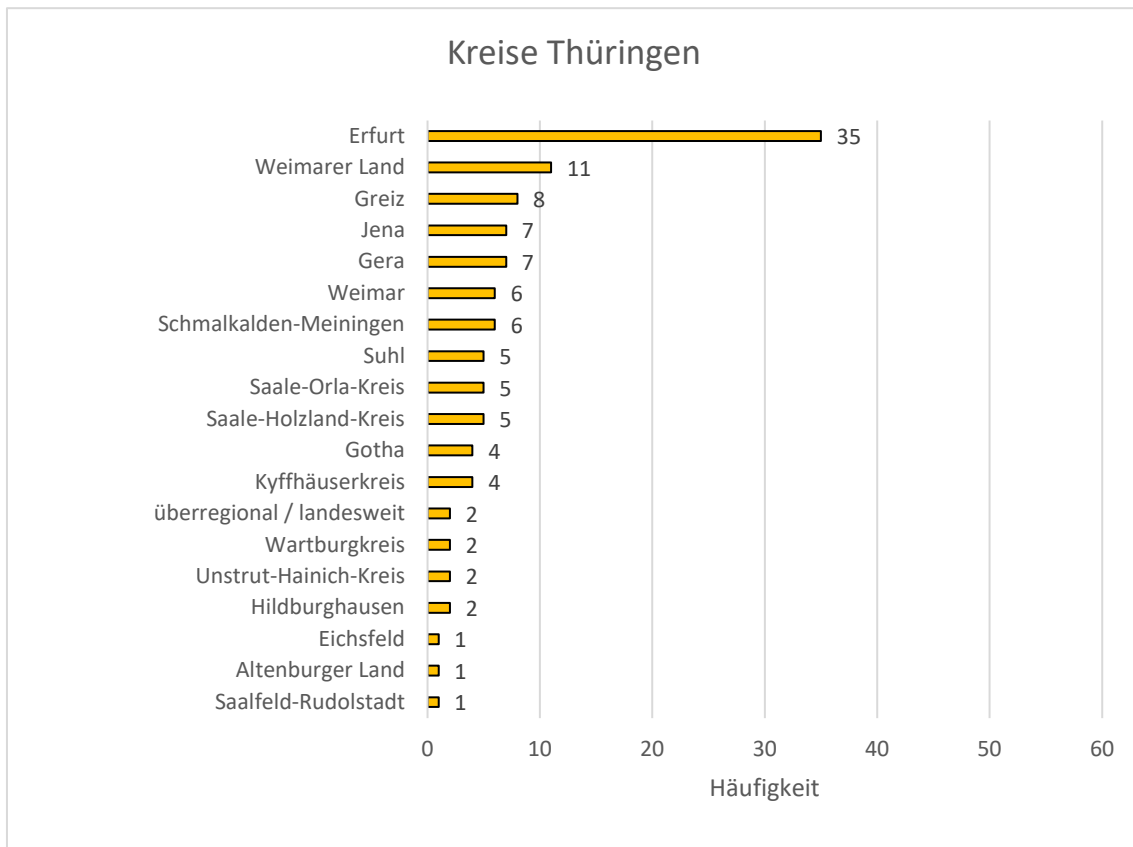


Abbildung 5 Kreise Thüringen.

Bei Betrachtung der regionalen Verteilung der Teilnahme auf Ebene der einzelnen Bundesländer wird sichtbar, dass in Thüringen kaum regionale Streuung vorhanden ist und Teilnehmende vorrangig in der Landeshauptstadt Erfurt arbeiten (ca. 1/3 der TN aus Thüringen). Fünf thüringische Kreise sind nicht besetzt (Eisenach, Ilm-Kreis, Nordhausen, Sömmerda, Sonneberg). Aufgrund dessen und aufgrund der teils sehr geringen Besetzung einzelner Kreise – auch in den anderen Bundesländern – wird eine weitere Auswertung der Daten auf Kreisebene nicht vorgenommen.

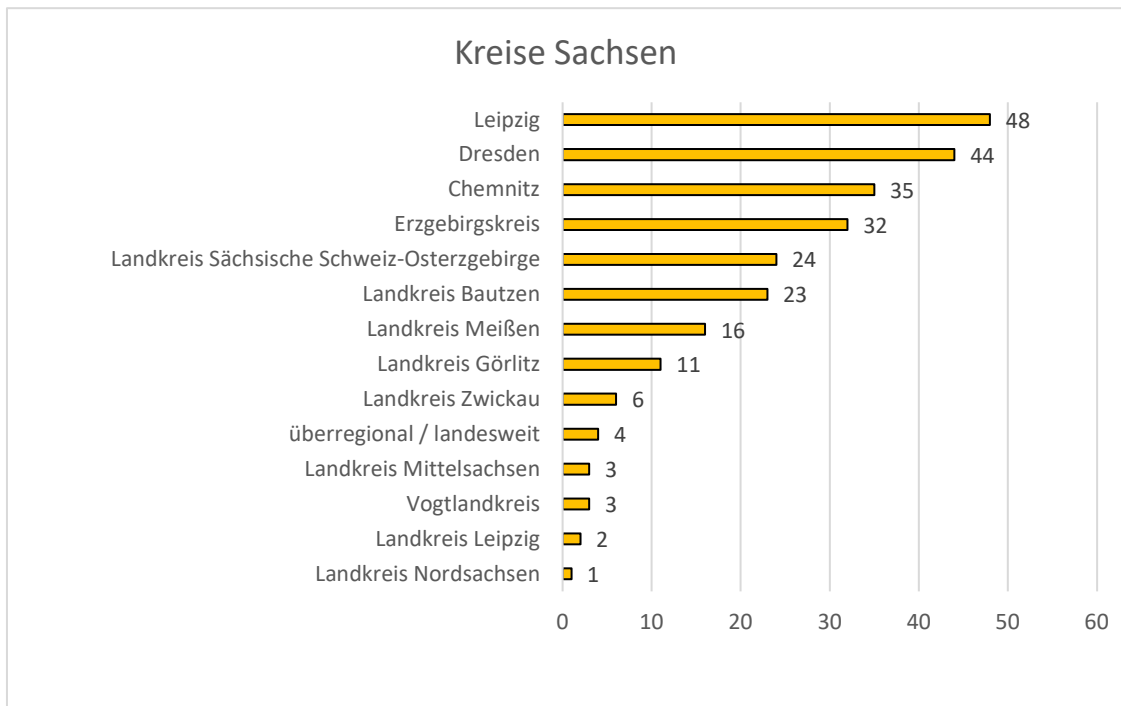


Abbildung 6 Kreise Sachsen.

Im Vergleich dazu verteilen sich die Teilnehmenden in Sachsen zu 50 % auf die Kreisstädte Dresden, Leipzig und Chemnitz. Einige Landkreise sind jedoch auch hier schwach besetzt.

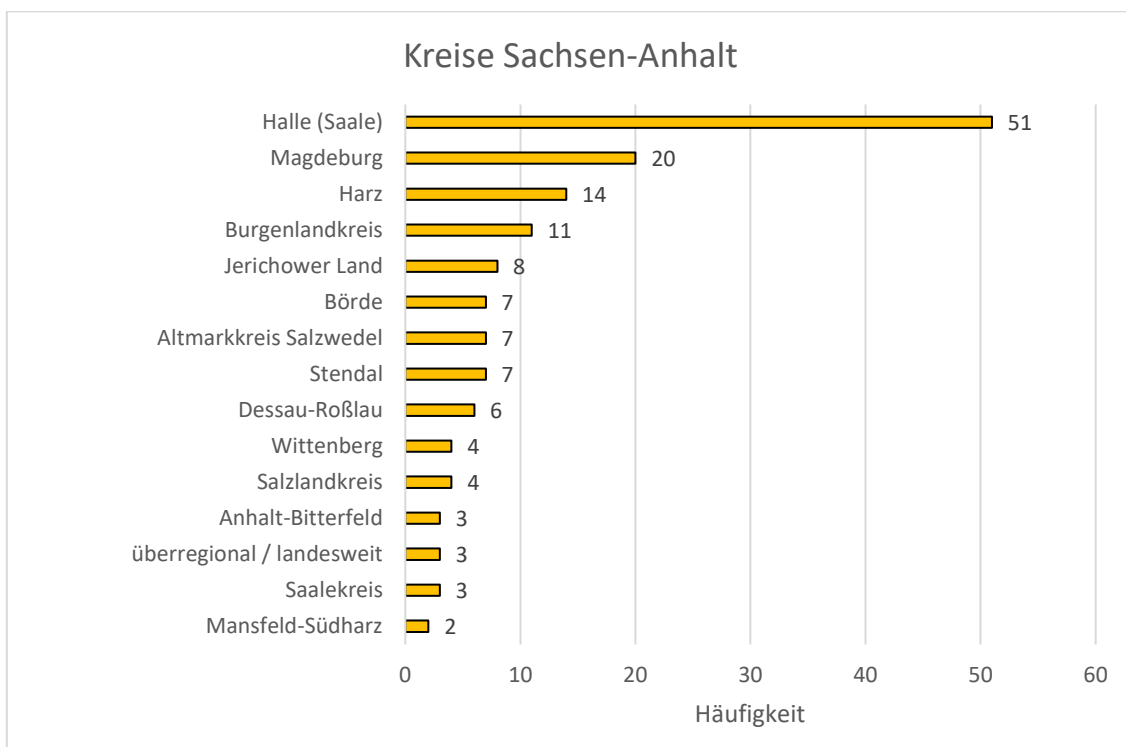


Abbildung 7 Kreise Sachsen-Anhalt.

In Sachsen-Anhalt ist eine überraschend große Anzahl an Teilnehmenden (34 %) aus Halle (Saale) zu verzeichnen, während die Teilnahme in der Landeshauptstadt Magdeburg anteilig wesentlich geringer ausfällt (13 %).

## 5.4 Stadt-Land

Die Teilnehmenden geben weiterhin an, ob ihr Arbeitsplatz eher im (vgl. Tab. 1) ...

- ... ländlichen / kleinstädtischen Raum (Ort / Verbandsgemeinde mit weniger als ca. 20.000 Einwohner\*innen),
- ... städtischen Raum (Ort mit ca. 20.000 bis ca. 100.000 Einwohner\*innen),
- ... großstädtischen Raum (Ort mit ca. 100.000 oder mehr Einwohner\*innen) befindet oder
- ... landesweit / überregionalen Bereich angesiedelt ist.

Tabelle 1 Verteilung Stadt-Land (N = 519, N\_ fehlend = 2)

	N	%
ländlich / kleinstädtisch	171	32,9
städtisch	119	22,9
großstädtisch	208	40,1
sonstiges	4	0,8
landesweit / überregional	17	3,3

Der Großteil der Teilnehmenden (40 %) arbeitet in großstädtischen Gebieten. Knapp 1/3 der Befragten gibt an, in Gebieten bis max. 20.000 Einwohner\*innen zu arbeiten. Auf Ebene der Bundesländer gibt es Unterschiede in der Verteilung (vgl. Abb. 8).

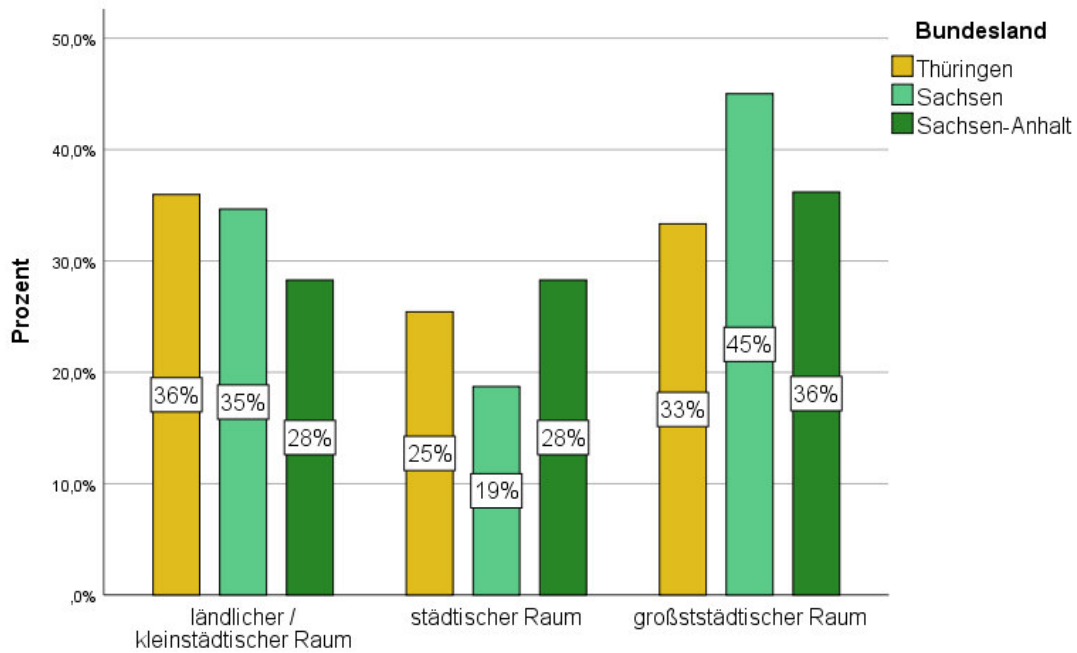


Abbildung 8 Stadt-Land-Verteilung auf Bundeslandebene.

Während in Sachsen beispielsweise fast jede zweite teilnehmende Person angibt im großstädtischen Gebiet zu arbeiten (45%), gilt dies in Thüringen und Sachsen-Anhalt nur für ca. jede dritte Person. In Sachsen ist dagegen der Bereich des städtischen Raums (20.000 bis 100.000 Einwohner\*innen) mit unter 20 % vergleichsweise unterrepräsentiert.

## 5.5 Tätigkeitsbereich und Tätigkeitsmerkmale

**Inhaltlicher Schwerpunkt.** Bei der Frage nach dem inhaltlichen Schwerpunkt ihrer Tätigkeit gibt der Großteil der Teilnehmenden, nämlich 81 % an, sozialpädagogischen Tätigkeiten nachzugehen (vgl. Abb. 9).

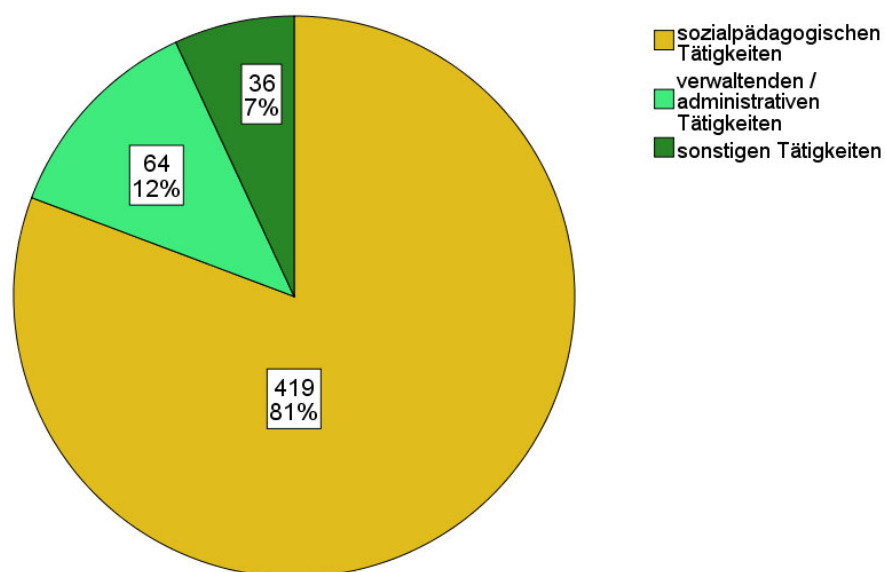


Abbildung 9 Tätigkeitsschwerpunkt (N = 519, N\_fehlend = 2).



Neben sozialpädagogischen und administrativen Tätigkeiten geben die Teilnehmenden unter „sonstigen Tätigkeiten“ insbesondere an

- (psychologisch, pädagogisch, sozialpädagogisch) beratend tätig zu sein,
- im Bildungsbereich zu arbeiten (Lehrer\*in, Pädagog\*in, Coaches) oder
- koordinierenden, übergreifenden Aufgaben nachzugehen.

**Träger & Arbeitsverhältnis.** Die Teilnehmenden werden nach der Trägerzugehörigkeit gefragt. Knapp 72 % der Nennungen fallen auf freie Träger (vgl. Abb. 10). Jede fünfte Person ist bei einem kommunalen Träger tätig.

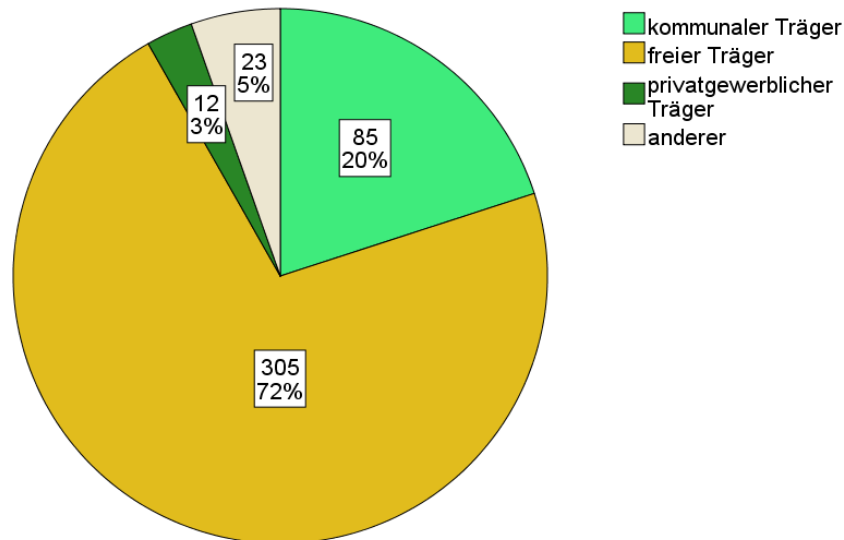


Abbildung 10 Trägerzugehörigkeit (N = 425, N\_fehlend = 96).

Die Teilnehmenden geben unter „anderer Träger“ beispielsweise an:

- kirchliche Träger,
- Wohlfahrtsverbände (Caritas, Diakonie),
- Land & Ministerium,
- Überörtliche Träger,
- GmbH, selbstständig.

Ein Teil dieser offenen Nennungen fällt vermutlich in die Kategorien der freien oder privatgewerblichen Träger.

Insgesamt 96 % der Teilnehmenden geben an, angestellt zu sein. Weniger als ein Prozent der Nennungen fällt jeweils auf die Kategorien „freie Mitarbeit / selbstständig“, „Praktikant\*in“ und „Ehrenamt“. Weitere Einzelnennungen lauten beispielsweise:

- In Ausbildung,
- Verbeamtet,
- FSJ.

**Arbeitsbereich nach SGB VIII.** Die Teilnehmenden werden gebeten anzugeben, in welchem der sieben gelisteten Arbeitsfelder sie die meiste Zeit über tätig sind (Mehrfachnennung). Durchschnittlich nutzen die Antwortenden (N = 437) 1,3 Kategorien. Das bedeutet, dass bei einigen Antwortenden die Zuordnung zu nur einem SGB VIII-

Bereich nicht möglich ist und eine anteilige Gleichgewichtung der Tätigkeitsbereiche vorliegt.

Die meisten Teilnehmenden geben an, im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit (§ 11 SGB VIII) und /oder im Feld der Jugendsozialarbeit / Schulsozialarbeit (§13 SGB VIII) tätig zu sein (vgl. Abb. 11). Anteilig wenige Personen arbeiten in den Feldern Allgemeiner Sozialdienst (ASD), Jugendverbandsarbeit (§ 12 SGB VIII) und/oder Kinder- und Jugendschutz (§ 14 SGB VIII).

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 22 % deutlich ab.

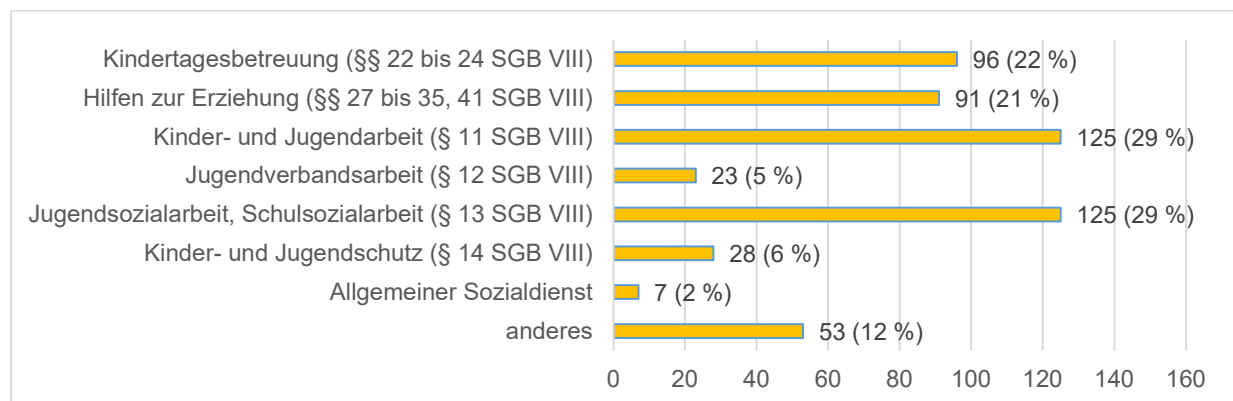


Abbildung 11 Verteilung Tätigkeitsbereiche nach SGB VIII; Mehrfachnennung (N = 437, N\_fehlend = 84).

Weitere Bereiche, die unter „anderes“ genannt wurden (N = 53) sind beispielsweise:

- beratende Tätigkeiten im Rahmen § 16 SGB VIII (Allgemeine Förderung der Erziehung in der Familie) (N = 10),
- pädagogische Tätigkeiten (N = 8),
- § 42 SGB VIII (Schutzhäuser, Inobhutnahme) (N = 3),
- bereichsübergreifende / administrative Tätigkeiten (N = 3),
- Einzelnennungen, wie beispielsweise Gewerkschaft, § 19 SGB VIII (Gemeinsame Wohnformen für Mütter/Väter und Kinder).

**Spezifik des Arbeitsbereichs.** Die Teilnehmenden wurden gebeten anzugeben, welche themenspezifische Ausrichtung ihr Arbeitsbereich aufweist (Mehrfachnennung). Ca.  $\frac{3}{4}$  der TN geben an, dass keine Spezifik vorliegt. Knapp jede fünfte Person gibt an, dass dem Tätigkeitsbereich (mindestens) eine der genannten Themenspezifika zugrunde liegt (vgl. Abb. 12). Konkret verteilen sich die Angaben wie folgt:

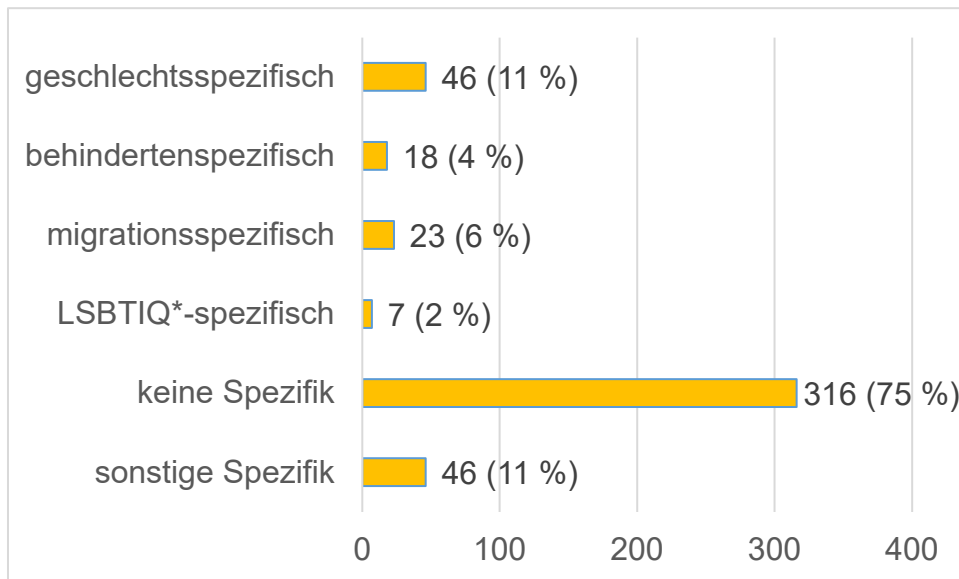


Abbildung 12 Spezifik des Arbeitsbereichs; Mehrfachnennung (N = 419; N\_fehlend = 102).

46 Personen gaben des weiteren „sonstige Spezifik“ an. Hierunter fallen beispielsweise Nennungen, wie

- Spezifische pädagogische Konzeptausrichtungen,
- Gewaltspezifik,
- Drogenspezifik,
- Integration / Inklusion und Gleichstellung als spezifische Themen.

**Kontaktart.** Über die Hälfte der Teilnehmenden (53 %) stehen die meiste Zeit ihrer Tätigkeit in direktem Kontakt zu jungen Menschen und nehmen damit unmittelbar Einfluss als Vorbild mit ihren handlungsleitenden Einstellungen (vgl. Abb. 13). Mit jungen Menschen sind laut § 7 Abs. 1 Nr. 4 SGB VIII Kinder, Jugendliche und junge Volljährige unter 27 Jahre gemeint. Weitere 35 % der Teilnehmenden stehen gleichermaßen in Kontakt mit jungen Menschen und Eltern / Bezugspersonen. Nur ein geringer Teil steht „nur“ in direktem Kontakt mit Eltern / Bezugspersonen (6 %) oder kaum im Kontakt mit jungen Menschen und Eltern / Bezugspersonen (7 %). Letztere geben beispielsweise an

- in Kontakt mit Fachkräften (z.B. im Zusammenhang mit Weiterbildung, Fachberatung) oder Trägern der KJH, sowie Vereinen und Verbänden zu stehen,
- als Einrichtungsleitung zu fungieren oder
- Verwaltungs- oder Bürotätigkeiten nachzugehen.

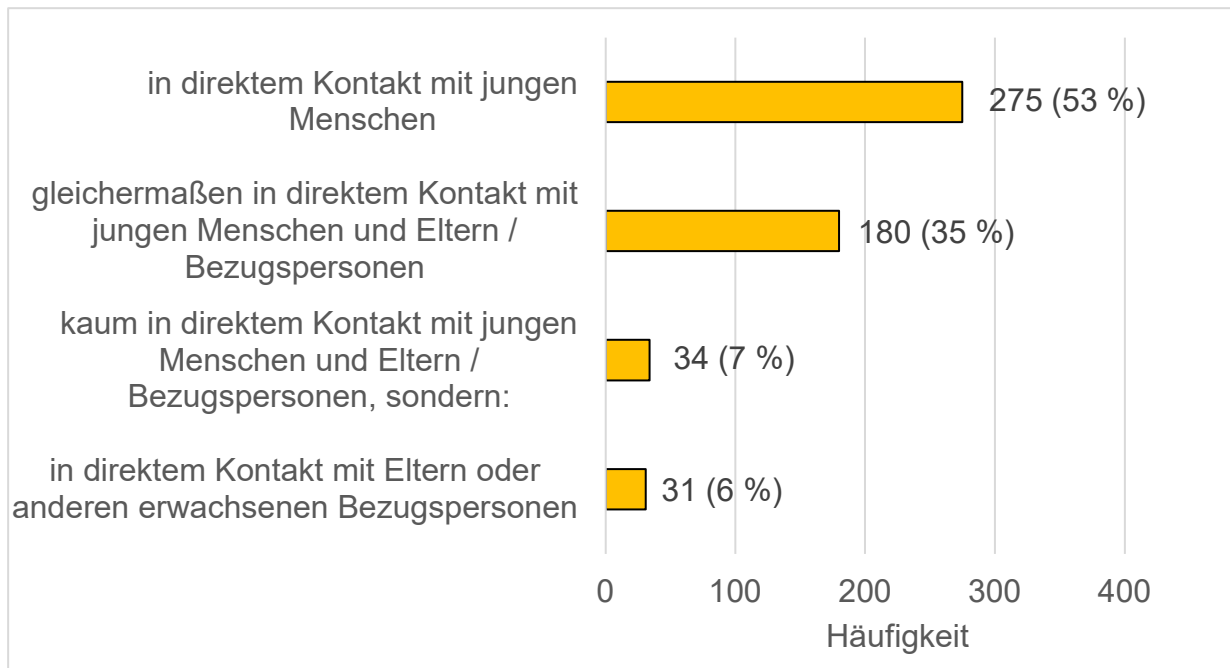


Abbildung 13 Kontaktart.

## 5.6 Berufserfahrung

Insgesamt 232 der 521 Teilnehmenden (45 %) weisen eine über 10 jährige Berufserfahrung im Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe auf (vgl. Abb. 14). Ein sehr geringer Anteil, nämlich knapp 5 % arbeiten erst seit maximal einem Jahr im Arbeitsfeld. Die Daten basieren damit auf Angaben vornehmlich berufserfahrener Personen.

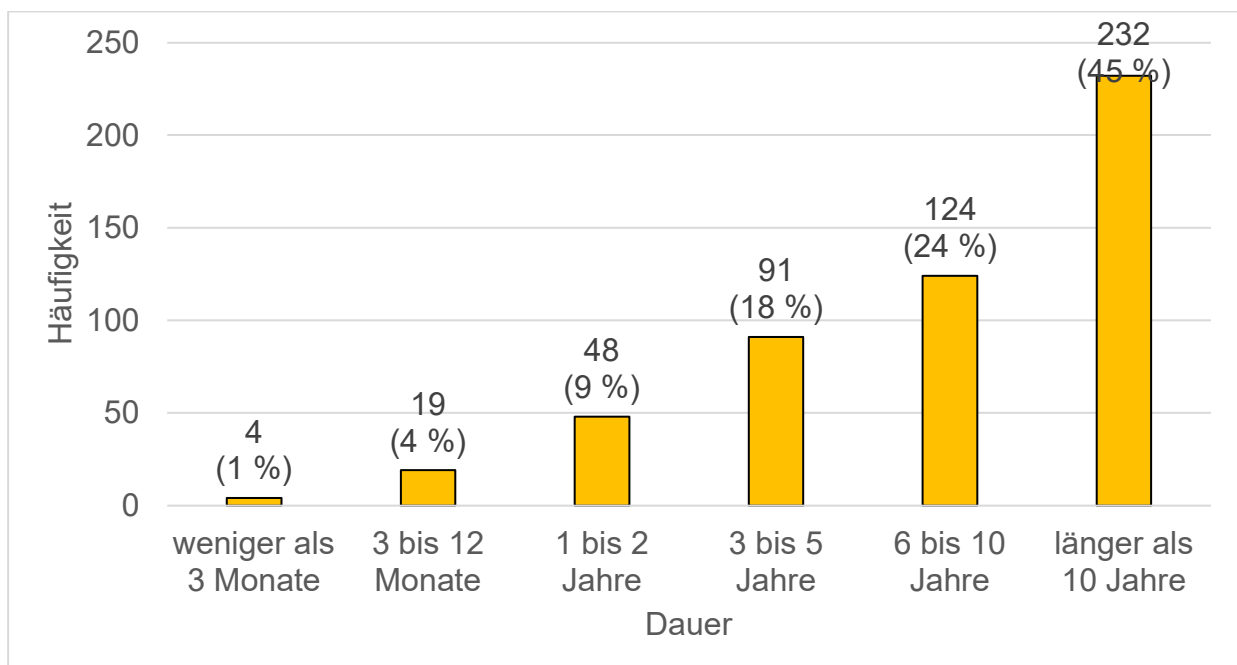


Abbildung 14 Berufserfahrung.

## 5.7 Vorerfahrung mit der Zielgruppe und Begriffen

**Im beruflichen Kontext.** Über die Hälfte der Teilnehmenden gibt an bereits Kontakt zu homosexuellen und bisexuellen Menschen im beruflichen Kontext gehabt zu haben (vgl. Abb. 15). Knapp die Hälfte der Teilnehmenden (46 %) gibt zudem an, Kontakt zu trans\* Menschen gehabt zu haben. Deutlich weniger Personen geben an, Erfahrungen mit nicht-binären Menschen zu haben (18 %). Der Anteil der Fachkräfte, die Kontakt zu inter\* Menschen hatte, ist mit 8,5 % anteilig am geringsten. Knapp 20 % der Teilnehmenden haben keine Vorerfahrungen mit den genannten Menschengruppen. 14 Personen gaben zusätzlich an, beispielsweise Erfahrungen zu haben mit ...

- asexuellen Menschen
- pansexuelle Menschen
- queeren Menschen

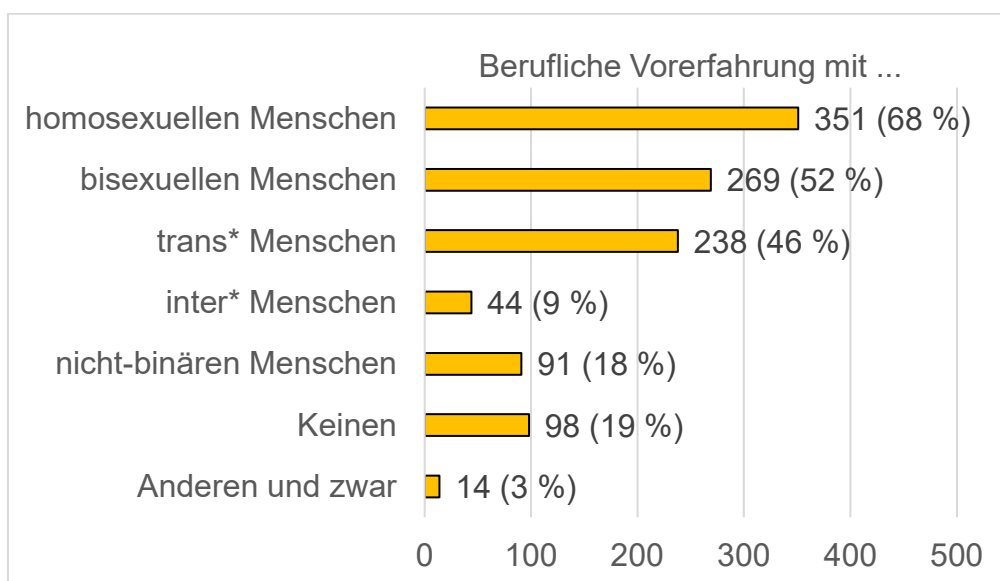


Abbildung 15 Vorerfahrung mit Zielgruppe im beruflichen Kontext, Mehrfachnennung (N = 516; N\_fehlend = 5).

**Im privaten Kontext.** Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (55 %) stimmt folgender Aussage zu: „Ich kenne in meinem privaten Umfeld trans\*, inter\* und/oder nicht-binäre Menschen.“

**Begriffskennntnis.** Weiterhin werden die Teilnehmenden gefragt, ob sie bei den genannten Begriffen wissen, was diese bedeuten (vgl. Abb. 16). Über 98 % der Teilnehmenden wissen um die Bezeichnung Homosexualität und Bisexualität. Ebenso bekannt ist der Begriff Trans\* (bei über 93 %). Ca. jede zweite Person gibt an zu wissen, was Nicht-Binarität bedeutet. Etwas mehr Teilnehmende (60 %) wissen was Inter\* bedeutet. Durchschnittlich wählten die Teilnehmenden vier der fünf möglichen Antworten aus. Dies impliziert eine hohe selbsteingeschätzte begriffliche Kenntnis.

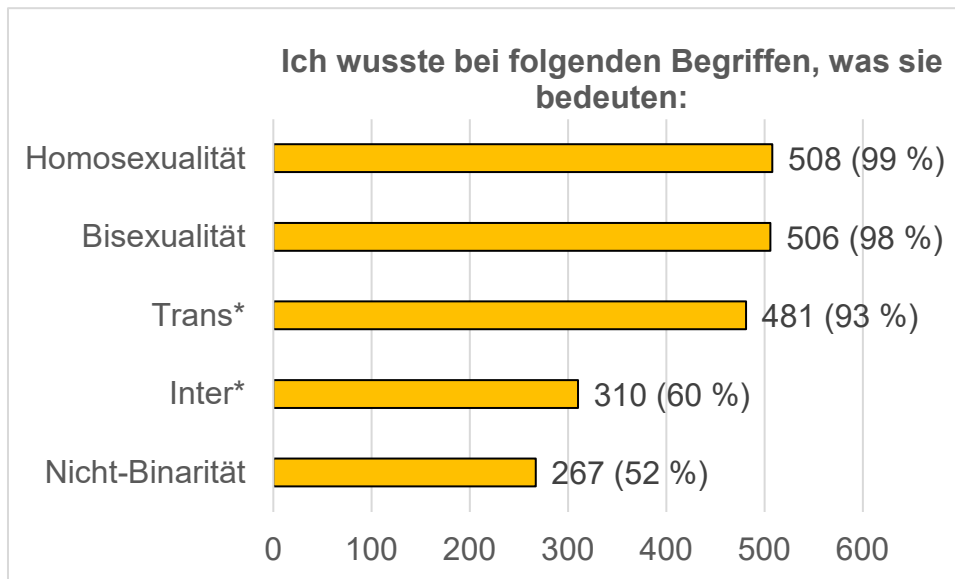


Abbildung 16 "Gewusst", Mehrfachnennung (N = 516, N\_fehlend = 5).

## 6 Einstellung der Fachkräfte und Wahrnehmung der Situation

### 6.1 Einstellung der Fachkräfte

Im folgenden Block wird der Frage nachgegangen: „**Wie schätzen Fachkräfte die Situation von jungen TIN im Allgemeinen ein und welche Einstellung gegenüber jungen TIN liegt vor?**“ Von Interesse ist dabei insbesondere, welche Wahrnehmungen und Einstellungen die Teilnehmenden gegenüber jungen TIN in Mitteldeutschland haben in Bezug auf

- Belastungen und Ressourcen durch gesellschaftliche Normen und soziales Umfeld,
- Familiäre Situation und Situation in Einrichtungen / Angeboten der KJH,
- Akzeptanz, Vorurteile und Wahrnehmung von Abwertung.
- Die Bedeutung für die eigene Profession.

**Belastungen und Ressourcen.** Über 90 % der Antwortenden stimmen (überwiegend und völlig) zu, dass junge TIN zusätzlichen Belastungen ausgesetzt sind (vgl. Tab. 2). Ebenso viele Antwortende sind der Meinung, dass Raum / Möglichkeiten zur selbstbestimmten Entwicklung der Geschlechtsidentität psychische Gesundheit fördert.

**Situation in Familien und KJH.** Die Verteilung der Ergebnisse zeigt weiterhin, dass ein Großteil der Antwortenden (ca. 2/3) überzeugt ist, dass in Mitteldeutschland junge Menschen einem heteronormativ-geschlechtlichen Anpassungsdruck ausgesetzt sind und Abwertungen junger TIN in den meisten Familien vorkommen. Jede vierte antwortende Person vermutet Abwertungen junger TIN sogar im Rahmen der KJH. Weiterhin stimmen knapp 30 % **nicht** zu, dass sich junge TIN im Rahmen der KJH unterstützt fühlen.

**Akzeptanz, Vorurteile, Abwertungen.** Nur knapp jede fünfte Person schätzt, dass junge TIN in ihrer Region frei über ihr Geschlecht sprechen können ohne Abwertungen zu erfahren. Dennoch stimmen 12 % dem (modernen) Vorurteil zu, dass zu viel Wirbel um das Thema geschlechtliche Vielfalt gemacht wird. Es zeigt sich zudem der **Effekt der sozialen Distanz**. Mit der Aufforderung sich vorzustellen, mit einer stigmatisierten / von Vorurteilen adressierten sozialen Gruppe mehr oder weniger nah in Kontakt zu kommen, gilt als guter Indikator für die Stärke der Ablehnung bzw. Akzeptanz dieser sozialen Gruppe. Die Bewertung ruft ein mehr oder weniger unangenehmes Gefühl hervor, also eine affektive Reaktion. Anders formuliert: Den Wunsch nach Distanz zu von Vorurteil adressierten Gruppen. Die Teilnehmenden bewerten soziale Gruppen also „gefühlsmäßig“. Diese affektive Reaktion auf soziale Gruppen gilt folglich „als ein bewährter Indikator für Vorurteile“ (Küpper et al., 2017). Je näher die Thematik an die Personen heranrückt, desto deutlicher treten Ablehnungen hervor. So geben beispielsweise 7 % der Antwortenden an, dass es ihnen unangenehm wäre, wenn das eigene Kind TIN wäre. Keine Person empfindet es jedoch als unangenehm, wenn eine Person aus dem Kollegium TIN wäre. Hohe soziale Nähe ruft demnach stärkere Ablehnung bzw. eine geringere Akzeptanz von Nähe hervor. Nach Bogardus (1925) handelt es

sich dabei um Vorurteile, welche theoretisch eng mit Diskriminierung auf der Verhaltensebene zusammenhängen, also handlungswirksam sind.

**Haltung und Relevanz.** Überraschend hoch ist daher der Anteil an Personen (97 %), welche zustimmen eine akzeptierende Haltung ggü. jungen TIN zu haben. Es bleibt zu prüfen, ob sich die subjektive Überzeugung von Akzeptanz in der Haltung (Ablehnung von Vorurteilen) im Verhalten widerspiegelt, nämlich in aktiven Bestrebungen die Zielgruppe anzunehmen und zu unterstützen. Bezogen auf die eigene Tätigkeit schätzen 17 % der Fachkräfte das Thema geschlechtliche Vielfalt als irrelevant ein.

Insgesamt ist der Anteil an Zustimmung zu modernen und affektiven Vorurteilen (erfreulicherweise) sehr gering. Zudem besteht ein überwiegendes Bewusstsein für Belastungen und Ressourcen durch das gesellschaftliche und soziale Umfeld junger TIN. Ca. jede dritte Fachkraft signalisiert aber ein Klima in der KJH Mitteldeutschland, welches aktuell einer gesunden und aufgeklärten Entwicklung junger Menschen entgegensteht. Der überwiegende Teil der Fachkräfte (ca. 2/3) ist sich der allgegenwärtigen Präsenz und Bedeutsamkeit des Geschlechterthemas in der KJH bewusst.



Tabelle 2 Einschätzung der Situation von TIN allgemein.

		Prozentuale Verteilung	M* ± SD* N (fehlend)	möchte nicht/ kann nicht
	<b>Individuelle Wahrnehmung der Situation von jungen TIN im Allgemeinen</b>	Zustimmung (%) ■ : 1 - gar nicht ■ : 2 - wenig ■ : 3 - mittelmäßig ■ : 4 - überwiegend ■ : 5 - völlig		
Ei05_1	Junge Menschen stehen unter Druck sich der vorherrschenden Zwei-Geschlechter-Norm anzupassen.	Ei05_1	478 (3)	4 / 36
Ei05_2	Junge TIN -Menschen sind in ihrer Entwicklung zusätzlichen Belastungen ausgesetzt.	Ei05_2	474 (3)	3 / 41
Ei05_3 (neg)	Junge TIN-Menschen können in meinem regionalen Umfeld offen über ihr Geschlecht sprechen ohne dabei Benachteiligung zu erfahren.	Ei05_3	439	6 / 73
Ei05_4	Ich denke, dass Abwertungen gegenüber TIN-Menschen innerhalb der meisten Familien (mit / ohne TIN-Kinder) in Mitteldeutschland vorkommen.	Ei05_4	394 (3)	12 / <b>112</b>
Ei05_6	Ich denke, dass Abwertungen gegenüber TIN-Menschen in den meisten Einrichtungen / Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe in Mitteldeutschland vorkommen.	Ei05_6	366 (4)	2 / 12
Ei05_5	Wenn es jungen Menschen ermöglicht wird, die für sie richtige Geschlechtszugehörigkeit leben zu können, verbessert sich ihr psychisches Wohlbefinden.	Ei05_5	504 (3)	2 / 12
Ei05_7 (neg)	Ich denke, dass sich junge TIN-Menschen in den Einrichtungen / Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe in Mitteldeutschland hinsichtlich ihrer Bedarfe unterstützt fühlen.	Ei05_7	371 (3)	5 / <b>142</b>

Ei05_8 (neg)	Es wird in Mitteldeutschland zu viel Wirbel um das Thema „geschlechtliche Vielfalt“ gemacht.	Ei05_8	446 (3)	28 / 44
Ei04_1 (neg)	Es wäre mir unangenehm, wenn ich erfahren würde, dass mein eigenes Kind trans*, inter* oder nicht-binär ist.	Ei04_1	471 (4)	10 / 36
Ei04_4 (neg)	Es wäre mir unangenehm, wenn ich erfahren würde, dass mein*e Arbeitskolleg*in trans*, inter* oder nicht-binär ist.	Ei04_4	511 (4)	3 / 3
Ei01_10	Ich habe eine akzeptierende Einstellung gegenüber TIN-Menschen.	Ei01_10	4,7 ± 0,7 467 (49)	3 / 2
Ei01_14 (neg)	Das Thema <i>geschlechtliche Vielfalt</i> hat keine Relevanz für meine Arbeit.	Ei01_14	2,2 ± 1,3 462 (49)	3 / 7

## 6.2 Wahrnehmung der Situation

Der folgende Block steht unter der Leitfrage: „**Wie schätzen Fachkräfte die Situation von TIN Kindern und Jugendlichen in ihrer Einrichtung und das damit verbundene Klima in Bezug auf Akzeptanz und Vielfaltsförderlichkeit ein?**“ Als Teilthemen werden Einschätzungen erbeten hinsichtlich ...

- Klimas in der Einrichtung,
- Akzeptanz bzw. Abwertungen durch Fachkräfte und/oder junge Menschen.

Der überwiegende Teil der Fachkräfte bewertet das Klima in der eigenen Einrichtung / im Leistungsangebot als vielfaltsförderlich und akzeptierend (vgl. Tab. 3). Über die Hälfte der Fachkräfte schätzt ein, dass junge TIN Menschen sich problemlos outen können, ernst genommen, unterstützt und sichtbar akzeptiert werden.

Dennoch gibt es kritische Einschätzungen. Einige Fachkräfte schätzen ein, dass folgende Bedingungen in ihrer Einrichtung **noch nicht** gegeben sind (wenig bis gar keine Zustimmung):

- Problemloses Coming-Out junger TIN (9 %)
- Junge TIN werden ernst genommen (5 %)
- Junge TIN werden unterstützt (9 %)
- Leistungsangebot signalisiert deutlich Akzeptanz junger TIN (18 %) (→ ggf. zu Struktur, Sichtbarkeit)
- Akzeptierende Einstellung junger Menschen ggü. TIN (13 %)


Über die Hälfte der Fachkräfte gibt an, dass Coming-Out-Prozesse junger TIN nicht (bzw. wenig) in Teambesprechungen thematisiert werden. Jede vierte Fachkraft stimmt zu, abwertendes Verhalten unter jungen Menschen ggü. jungen TIN wahrzunehmen. Dies widerspricht tendenziell der oben genannten Einschätzung akzeptierender Einstellungen von jungen Menschen ggü. TIN in der Einrichtung / dem Leistungsangebot.

Etwa 15 % nehmen weiterhin abwertendes Verhalten ggü. jungen TIN unter Fachkräften wahr.

Insgesamt schätzt folglich noch ca. jede sechste bis siebte Fachkraft die Situation in der eigenen Einrichtung als wenig vielfaltsförderlich ein. Sowohl hinsichtlich der Einstellungen unter den Fachkräften als auch unter den jungen Menschen. Andererseits werden in den meisten Einrichtungen (ca. 2/3) ein unterstützendes Klima sowie vielfaltsförderliche sichtbare Strukturen wahrgenommen, welche jungen TIN die Möglichkeit geben, sich problemlos entsprechend ihres Geschlechts entwickeln zu können.

Tabelle 3 Wahrnehmung der Situation von jungen TIN in der Einrichtung.

		Prozentuale Verteilung	M* ± SD* N (fehlend)	möchte nicht/ kann nicht
	<b>Situation von jungen TIN Menschen in Ihrer Einrichtung / in Ihrem Leistungsangebot</b>	Zustimmung (%) ■ : 1 - gar nicht ■ : 2 - wenig ■ : 3 - mittelmäßig ■ : 4 - überwiegend ■ : 5 - völlig		
Ei_06_01	Ein Coming Out von jungen TIN Menschen ist in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot problemlos möglich.	EI06_01	3,9 ± 1,0 409 (49)	3 / 60
Ei_06_04	Der Umgang mit Coming-Out-Prozessen von jungen TIN-Menschen wurde in unserem Team thematisiert.	EI06_04	2,6 ± 1,4 437 (49)	3 / 32
Ei_06_05	Junge TIN-Menschen werden in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot ernst genommen.	EI06_05	4,3 ± 0,9 382 (49)	5 / <b>85</b>
Ei_06_06	Junge TIN-Menschen erfahren in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot Unterstützung.	EI06_06	4,2 ± 1,0 381 (49)	4 / <b>87</b>
Ei_06_10	Junge TIN-Menschen können in der Einrichtung / im Leistungsangebot deutlich erkennen, dass sie akzeptiert werden.	EI06_10	3,7 ± 1,1 366 (49)	3 / <b>103</b>
Ei_06_08 (neg)	Ich nehme in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot abwertendes Verhalten (Äußerungen, wie zum Beispiel „Transe“, „Zwitter“, „das ist ein Mädchenpulli“ und/oder Handlungen, wie zum Beispiel jemanden ausschließen) unter jungen Menschen gegenüber TIN Menschen wahr.	EI06_08	2,7 ± 1,2 402 (49)	3 / 67

Ei_06_09 (neg)	Ich nehme in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot abwertendes Verhalten (Äußerungen, Handlungen) unter Fachkräften gegenüber TIN Menschen wahr.	 <p>EI06_09</p>	2,1 ± 1,3 414 (49)	4 / 54
Ei_06_11	Die jungen Menschen in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot haben eine akzeptierende Einstellung gegenüber TIN-Menschen.	 <p>EI06_11</p>	3,6 ± 1,0 347 (49)	6 / <b>119</b>

## 7 Verhalten und Methodenkompetenz

Nachfolgend wird der Frage nachgegangen: **Inwieweit fördern die Fachkräfte durch ihr Verhalten / ihre Kompetenz die Akzeptanz geschlechtlicher Vielfalt in ihrem Tätigkeitsfeld?** Der Fokus wird dabei auf folgende Themen gerichtet:

- Sichtbarkeit der eigenen Haltung / Offenlegung von Akzeptanz,
- Thematisierung geschlechtlicher Vielfalt im Team,
- Aktive Bereitschaft junge TIN anzunehmen,
- Aktive Thematisierungen und Anwendung von Methoden zur Sichtbarmachung geschlechtlicher Vielfalt.

Wenn es um die konkrete Ausgestaltung der eigenen Angebote und die **Sichtbarkeit** der eigenen Einstellung im Verhalten geht (vgl. Tab. 4), stimmen die Fachkräfte (eher und völlig) zu, dass ...

- stereotype Zuschreibungen im Zusammenhang mit dem sozialen Geschlecht aufgegriffen werden: 86 %
- sie mit Eltern in den Dialog treten, wenn jene geschlechtsvariantes Verhalten ihrer Kinder verbieten (z.B. Sohn darf kein Kleid tragen): 67 %
- jungen Menschen aktiv Wissen zum Thema geschlechtliche Vielfalt vermittelt wird auch, wenn es scheinbar keine jungen TIN in der Einrichtung / den Angeboten gibt: 56 %
- Geschlechtliche Vielfalt sichtbar gemacht wird (beispielsweise durch Nutzung vielfaltsförderlicher Materialien, Inhalte, Methoden): 34 %
- konkrete vielfaltsförderliche Angebote vorgehalten werden: 30 %
- sich keine Gelegenheiten bieten geschlechtliche Vielfalt zu thematisieren: 17 %
- TIN-Themen in Teambesprechungen aktiv thematisiert werden (in den letzten sechs Monaten): 13 %
- bei einem Kennenlernen junge Menschen nach dem bevorzugten Pronomen gefragt werden (und nicht automatisch vom Namen & Äußeren auf das Geschlecht geschlossen wird): 11 %







Zudem werden die Fachkräfte gebeten einzuschätzen, wie handlungssicher / methodenkompetent sie hinsichtlich des Themas geschlechtliche Vielfalt sind. So stimmen die Fachkräfte (eher und völlig) zu, dass sie sich kompetent /sicher fühlen ....

- mit jungen Menschen über geschlechtliche Vielfalt zu sprechen: 61 %
- mit Eltern über geschlechtliche Vielfalt zu sprechen: 43 %
- Eltern aufgrund von Rechten zu erklären, warum geschlechtliche Vielfalt thematisiert werden sollte: 36 %
- Coming-Out-Prozesse junger TIN positiv zu begleiten: 34 %

Insgesamt spiegelt sich die durchschnittlich positive Einstellung teilweise im Verhalten der Fachkräfte wider. Geschlechtliche Vielfalt wird als Thema von einem Großteil der Fachkräfte bei Wahrnehmung offenkundiger Stereotypisierung aufgegriffen. Ebenso vermitteln bereits über die Hälfte der Fachkräfte aktiv Wissen zum Thema, auch wenn ihnen keine jungen TIN in ihrer Einrichtung bekannt sind. Dennoch fehlt es noch an

einer stärkeren Sichtbarmachung von Akzeptanz mittels konkreter Angebote und Materialien. Knapp jede fünfte Fachkraft nimmt das Thema geschlechtliche Vielfalt und damit Gelegenheiten jenes aktiv aufzugreifen im eigenen Arbeitskontext noch nicht wahr. Gegenüber jungen Menschen fühlen sich die meisten Fachkräfte thematisch kompetent. Deutlich weniger sind jedoch sicher gegenüber Eltern die Wichtigkeit des Themas zu begründen und (rechtlich) zu argumentieren. Jede dritte Fachkraft fühlt sich sicher junge TIN bei Coming-Out-Prozessen positiv begleiten zu können.

Tabelle 4 Verhalten in Bezug auf TIN-Menschen im Tätigkeitsbereich.

		Prozentuale Verteilung	M* ± SD* N (fehlend)	möchte nicht/ kann nicht
	<b>Verhalten in Bezug auf TIN Menschen im Kontext Ihrer aktuellen Tätigkeit</b>	Zustimmung (%) ■ : 1 - gar nicht ■ : 2 - wenig ■ : 3 - mittelmäßig ■ : 4 - überwiegend ■ : 5 - völlig		
WK01_03	Ich fühle mich kompetent Coming-Out-Prozesse von jungen TIN-Menschen positiv zu begleiten.	WK01_03 	3,0 ± 1,1 436 (60)	6 / 19
WK01_04	In den letzten sechs Monaten habe ich in Teambesprechungen die Situation von jungen TIN-Menschen thematisiert.	WK01_04 	1,9 ± 1,2 436 (60)	2 / 23
WK01_05	Ich vermittele jungen Menschen altersgerecht Wissen über Geschlechtervielfalt – unabhängig davon, ob es junge TIN-Menschen in meinen Angeboten gibt.	WK01_05 	3,2 ± 1,3 439 (61)	3 / 18
WK01_06	Ich frage junge Menschen bei einem Kennenlernen nach ihrem bevorzugten Pronomen (zum Beispiel er / sie / they / kein Pronomen).	WK01_06 	1,8 ± 1,1 437 (60)	1 / 23
WK01_07	In meinen Angeboten wird geschlechtliche Vielfalt sichtbar (zum Beispiel durch die Materialauswahl, die Inhalte, die Methoden).	WK01_07 	3,0 ± 1,2 425 (61)	4 / 31
WK01_09	Wenn geschlechtsbezogene Zuschreibungen geäußert werden (zum Beispiel Jungen dürfen nicht mit Puppen spielen und sollen kein Ballett tanzen), greife ich diese mit den Kindern / Jugendlichen / jungen Erwachsenen auf.	WK01_09 	4,2 ± 0,9 451 (60)	1 / 9



WK01_10	Ich fühle mich sicher, mit jungen Menschen über geschlechtliche Vielfalt zu sprechen.	 WK01_10	3,7 ± 1,0 450 (60)	6 / 5
WK01_11 (neg)	Es bieten sich keine Gelegenheiten, geschlechtliche Vielfalt in meinen Angeboten zu thematisieren.	 WK01_11	2,4 ± 1,1 430 (62)	5 / 24
WK01_12	Ich kann Eltern auf Basis von (Kinder-, Antidiskriminierungs-) Rechten sicher erklären, warum geschlechtliche Vielfalt in der Einrichtung thematisiert werden sollte.	 WK01_12	3,0 ± 1,1 422 (60)	7 / 32
WK01_13	Ich fühle mich sicher, mit Eltern über geschlechtliche Vielfalt zu sprechen.	 WK01_13	3,2 ± 1,1 439 (60)	2 / 20
WK01_14	Wenn Eltern ihren Kindern geschlechtsvarianten Verhalten verbieten (zum Beispiel ihrem Sohn verbieten ein Kleid zu tragen), dann suche ich aktiv den Dialog.	 WK01_14	3,7 ± 1,1 374 (61)	4 / <b>82</b>
WK01_15	Ich halte konkrete vielfaltsförderliche Angebote vor.	 WK01_15	2,8 ± 1,2 409 (64)	5 / 43

## 8 Struktur und Rahmen

### „Inwieweit sind junge TIN strukturell in den Angeboten der jeweiligen KJH Einrichtungen integriert?“

- Spezifische Angebote,
- Strukturelle Sichtbarmachung geschlechtlicher Vielfalt (Konzept, Öffentlichkeitsarbeit),
- Vielfaltsförderliche Ausstattung und Materialien,
- Ressourcen (z.B. für Weiterbildungen),
- Handlungsanweisungen, Umgang mit Diskriminierung.

Die Fachkräfte geben an, dass folgende vielfaltsförderlichen Strukturen in den Einrichtungen / Leistungsangeboten vorhanden sind (vgl. Tab. 5):

- Spezielle Angebote für junge ...
  - trans\* Menschen: 7 %
  - inter\* Menschen: 6 %
  - nicht-binäre Menschen: 5 %
- Materialien zum Thema ...
  - Trans\*: 34 %
  - Inter\*: 26 %
  - Nicht-Binarität: 21 %
- Schriftliche Verankerungen / Sichtbarkeit
  - Antidiskriminierungsregeln allgemein: 77 %
  - Allgemeine Beschwerdestelle: 56 %
  - Konzeptionelle Verankerung geschlechtlicher Vielfalt: 36 %
  - Nutzungsregelung von TIN-Schutzräumen: 19 %
  - Handlungsanweisungen / Leitfäden zum Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt: 14 %
  - TIN-Öffentlichkeitsarbeit: 14 %
- Ressourcen (finanzielle & soziale)
  - Arbeitgeberunterstützung: 94 %
  - Austausch über Unsicherheiten zum Thema: 69 %
  - Für Weiterbildungen zu geschlechtlicher Vielfalt ausreichend vorhanden: 42 %
- TIN im Kollegium: 13 %

Die Einschätzungen der Fachkräfte zeigen, dass reaktive Strukturen, wie Antidiskriminierungsregelungen und allgemeine Beschwerdestellen, überwiegend vorhanden sind. Konzeptionelle Verbindlichkeit wird von jeder dritten Fachkraft berichtet. Eine öffentliche Bewerbung der berichteten Akzeptanz findet kaum statt. Es gibt zudem bisher kaum spezielle Angebote für junge TIN. In jeder dritten bis fünften Einrichtung sind bereits themenspezifische Materialien vorhanden. In den meisten Fällen liegen keine konkreten Handlungsanweisungen oder Leitfäden für die Fachkräfte zum Umgang mit dem Thema geschlechtlicher Vielfalt vor. So existieren beispielsweise kaum Regelungen zur Nutzung von Schutzräumen, wie Toiletten. Als größte Ressource ist die subjektiv empfundene Unterstützung der Fachkräfte durch ihre Arbeitgebenden zu sehen, sich vertiefend thematisch zu bilden. In den überwiegenden Fällen werden weiterhin zu wenige Mittel (Zeit, finanzielle Mittel) für Weiterbildungen zur Verfügung gestellt.









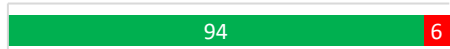
Ein wichtiges Signal an junge TIN ist ihre Repräsentation auch innerhalb der Fachkräfte. Aktuell geben einige Befragte (13 %) an TIN im kollegialen Kreis zu haben. TIN Fachkräfte können als Vorbilder und Identifikationspersonen für junge TIN fungieren. Darüber hinaus bringen sie wichtiges Erfahrungswissen ein, um die Einrichtung insgesamt TIN-inklusiv aufzustellen. Wichtig bleibt hier, dass TIN Fachkräften nicht automatisch oder allein die Verantwortung für das Thema geschlechtliche Vielfalt zugeschrieben wird. Wie es gelingen kann, TIN Menschen als Fachkräfte zu gewinnen bzw. generell verschiedene Vielfaltsdimensionen im Kollegium abzubilden, kann folglich als eine wichtige Aufgabe von Arbeitgebenden betrachtet werden

Fraglich bleibt dennoch, woher die hohe Zustimmung (60 %) kommt, dass sich junge TIN anhand sichtbarer Merkmale in der Einrichtung / im Leistungsangebot akzeptiert fühlen können (vgl. Tab. 3). Akzeptanz spiegelt sich dabei nicht nur in der individuellen Einstellung der Fachkräfte zum Thema wider, sondern ebenso im konkreten Verhalten und den Strukturen der Einrichtungen / Leistungsangeboten der KJH. Dabei wird deutlich, dass Akzeptanz geschlechtlicher Vielfalt noch zu wenig im Verhalten der Fachkräfte sichtbar wird (z.B. das Fragen nach Pronomen) und in der Anwendung von Materialien und Methoden. Es gibt bisher kaum schriftlich verankerte Sichtbarmachungen bezüglich junger TIN (Handlungsanweisungen, Öffentlichkeitsarbeit) und ebenso wenige konkrete TIN-Angebote. Insgesamt liegen damit noch zu wenige Aktivitäten und Strukturen vor, welche der Zielgruppe ebendiese Akzeptanz und Offenheit signalisieren. Ein aktives Annehmen der Zielgruppe im Sinne von Akzeptanz findet noch zu wenig statt.

Es ist weiterhin davon auszugehen, dass die Einschätzungen der Einstellung zum Thema TIN und geschlechtliche Vielfalt positiv gefärbt sind, da die Akzeptanz von sozialen Gruppen gesellschaftlich erwartet wird. Insbesondere wenn öffentliche und politische Diskurse dahingehend stattfinden. Die Antworten zur Einstellung könnten daher durch den Effekt sozial erwünschten Antwortverhaltens positiv verzerrt sein.

Tabelle 5 Rahmenbedingungen.

		Prozentuale Verteilung	N (fehlend)	möchte nicht/ kann nicht
	<b>Rahmenbedingungen</b> Ihrer Arbeit, zum Beispiel Strukturen in der Einrichtung / Leistungsangebot	Zustimmung (%) ■ : ja ■ : nein		
S104_01	Es gibt spezielle Angebote für junge <b>trans*</b> Menschen in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot (z.B. Raum für Austausch, Workshops, spezielle Begleitung, Unterstützung von Eltern, FLINT-Angebote etc.).	S104_01	427 (67)	4 / 23
S104_03	Es gibt spezielle Angebote für junge <b>inter*</b> Menschen in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot (z.B. Raum für Austausch, Workshops, spezielle Begleitung, Unterstützung von Eltern, FLINT-Angebote etc.).	S104_03	426 (67)	4 / 24
S104_02	Es gibt spezielle Angebote für junge <b>nicht-binäre</b> Menschen in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot (z.B. Raum für Austausch, Workshops, spezielle Begleitung, Unterstützung von Eltern, FLINT-Angebote etc.).	S104_02	422 (67)	4 / 28
S102_01	In meiner Einrichtung / in meinem Leistungsangebot gibt es Materialien (z.B. Bücher, Filme) zum Thema Trans*.	S102_01	404 (66)	6 / 45
S102_02	In meiner Einrichtung / in meinem Leistungsangebot gibt es Materialien (z.B. Bücher, Filme) zum Thema Inter*.	S102_02	399 (66)	7 / 49
S102_03	In meiner Einrichtung / in meinem Leistungsangebot gibt es Materialien (z.B. Bücher, Filme) zum Thema Nicht-Binarität.	S102_03	397 (66)	7 / 51
S106_01	Wir tauschen uns im Team über Unsicherheiten bezüglich der Thematik <i>geschlechtliche Vielfalt</i> aus.	S106_01	429 (66)	3 / 23

S106_02	In meinem Kollegium arbeiten / arbeiteten meines Wissens nach TIN-Menschen.	S106_02 	382 (66)	7 / <b>66</b>
S105_01	In der Einrichtung / im Leistungsangebot gibt es klare Regeln für die Nutzung von Schutzräumen (z.B. WCs) für junge TIN-Menschen.	S105_01 	393 (73)	8 / 47
S105_02	Das Thema <i>geschlechtliche Vielfalt</i> ist in der Konzeption der Einrichtung / des Leistungsangebotes verankert.	S105_02 	368 (74)	11 / <b>68</b>
S105_08	Junge TIN-Menschen werden in der Öffentlichkeitsarbeit meiner Einrichtung / meines Leistungsangebots explizit benannt.	S105_08 	397 (74)	6 / 44
S105_03	Es liegen Handlungsanweisungen / Leitfäden für die Fachkräfte zum Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt vor.	S105_03 	380 (75)	7 / <b>59</b>
S105_04	Es gibt in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot klare Regeln für den Umgang mit diskriminierendem Verhalten.	S105_04 	414 (76)	6 / 25
S105_05	In der Einrichtung / im Leistungsangebot gibt es eine allgemeine Beschwerdestelle, in der sowohl junge Menschen, Eltern als auch Fachkräfte anonym Rückmeldung geben können.	S105_05 	396 (75)	4 / 46
S105_06	Mir stehen ausreichend Ressourcen (Zeit, finanzielle Mittel) zur Verfügung, um mich zum Thema <i>geschlechtliche Vielfalt</i> weiterzubilden.	S105_06 	392 (75)	8 / 46
S105_07	Mein Arbeitgeber würde mich darin unterstützen, mich im Bereich <i>geschlechtliche Vielfalt</i> weiterzubilden.	S105_07 	332 (75)	7 / <b>107</b>

Anmerkung. Kann ich nicht beurteilen = hervorgehoben\_rot, wenn Anteil > 10 % an Gesamtzahl.

## 9 Qualifizierung und Weiterbildung

### 9.1 Qualifizierung

**Qualifizierung für das Berufsfeld.** Die Teilnehmenden werden gefragt, wie sie für ihr Berufsfeld qualifiziert wurden (Mehrfachnennung möglich). Neben der Vorgabe von Ausbildung und Studium konnten weitere sonstige Qualifizierungen angegeben werden.

Der Großteil der Teilnehmenden (82 %) wurde (mindestens) mittels Studium qualifiziert (vgl. Abb. 17). Etwa jede fünfte Person gab an mittels Ausbildung qualifiziert worden zu sein. Knapp 10 % der Teilnehmenden weisen zwei Qualifizierungen auf. Insgesamt vier Personen wählten bei der Frage alle drei Optionen (Ausbildung, Studium und sonstiges) an.

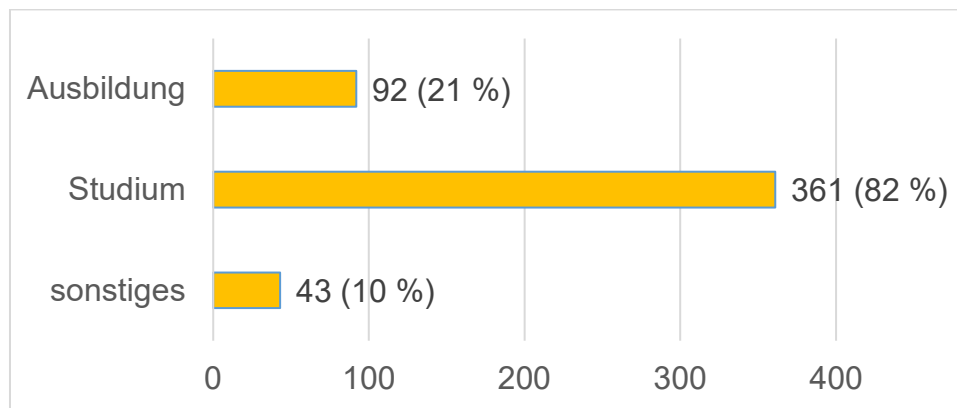


Abbildung 17 Qualifizierung für das Berufsfeld; Mehrfachnennung (N = 438, N<sub>fehlend</sub> = 83).

Als sonstige Qualifizierungen wurden beispielsweise genannt:

- Fort- und Weiterbildungen, Zusatzqualifikationen
- Berater\*innen-Aus-/Weiterbildungen
- Persönlicher Bezug
- Duales Studium
- Ehrenamt

Insgesamt 15 Personen weisen (noch) keine Ausbildung und kein Studium im Arbeitsbereich vor. Diese geben beispielsweise folgende „sonstige Qualifizierungen“ an:

- in Ausbildung (Abendschule, Fortbildungskurs, berufsbegleitende Fachschul-ausbildung)
- Fachschulstudium
- Qualifizierungskurs, Umschulung
- fachfremdes Studium
- FSJ
- Ehrenamt
- Selbststudium / Quereinstieg ohne Ausbildung
- Erfahrung.

**Ausbildung und Studium konkret.** Personen, die angeben via Ausbildung qualifiziert worden zu sein (N = 92), wurden anschließend nach der Art der Ausbildung gefragt (Mehrfachnennung). Folgende Angaben werden gemacht:

- 84 % der Teilnehmenden Erzieher\*in (N = 76)
- 4 % der Teilnehmenden Verwaltungsfachkraft (N = 4)
- 31 % der Teilnehmenden sonstiges (N = 28), beispielsweise:
  - Heilerziehungspflege / Heilpädagogik (N = 7)
  - Sozialassistent (N = 3)
  - Systemische Beratung (N = 2)
  - Weitere, wie z.B. Psychotherapie, bereichsspezifische Pädagogik, Kinderkrankenschwester

Die Angaben zu den qualifizierenden Studiengängen verteilen sich wie folgt (Mehrfachantworten):

- 44 % der Teilnehmenden Soziale Arbeit (N = 154)
- 36 % der Teilnehmenden Sozialpädagogik (N = 127)
- 8 % der Teilnehmenden Psychologie (N = 29)
- 36 % der Teilnehmenden anderes (N = 126), beispielsweise
  - Pädagogische / erziehungswissenschaftliche Studiengänge (N = 56)
  - Therapeutische Studiengänge (N = 3)
  - Einzelnennungen, wie beispielsweise Theologie, Sportwissenschaft, BWL, Management, Journalistik

**TIN-Themen während der Ausbildung.** Folgend wird der Frage nachgegangen: „**Inwieweit sind TIN-Themen Teil bestehender Ausbildungen?**“. Konkreter wird gefragt, inwiefern ...

- TIN-Themen während der Aus-/Weiterbildung thematisiert wurden.
- sich Fachkräfte aufgrund ihrer Ausbildung kompetent hinsichtlich TIN-Themen fühlen.

Die Ergebnisse zeigen, dass TIN-Themen bisher kaum in der Ausbildung thematisiert werden (vgl. Tab. 6). Nur 5-6 % der Fachkräfte geben an, dass TIN-Themen Ausbildungsinhalt waren. Analog fallen die Einschätzungen der eigenen Handlungskompetenz aufgrund der Ausbildung gering aus: Ca. 2/3 der Fachkräfte geben an, sich aufgrund ihrer Ausbildung **nicht** kompetent zu fühlen, junge TIN bedarfsgerecht zu begleiten.

Die Ausbildungsinhalte scheinen daher unmittelbar mit der wahrgenommenen Kompetenz zu korrelieren. Zusammenhangsanalysen (Spearman-Korrelationen) verdeutlicht den positiven Zusammenhang zwischen der Thematisierung von TIN-Themen während der Ausbildung und der subjektiv wahrgenommenen Kompetenz gegenüber jungen TIN (vgl. Abb. 18 sowie letzte Spalte Tab. 6). Personen, die angeben, sich während ihrer Ausbildung mit TIN-Themen beschäftigt zu haben, schätzen sich durchschnittlich kompetenter ein, als Personen, die keine TIN-spezifischen Ausbildungsin-

halte wahrgenommen haben. Dies unterstreicht die Relevanz einer frühzeitigen Thematisierung während der Ausbildung im Zusammenhang mit Kompetenzerleben der Fachkräfte.

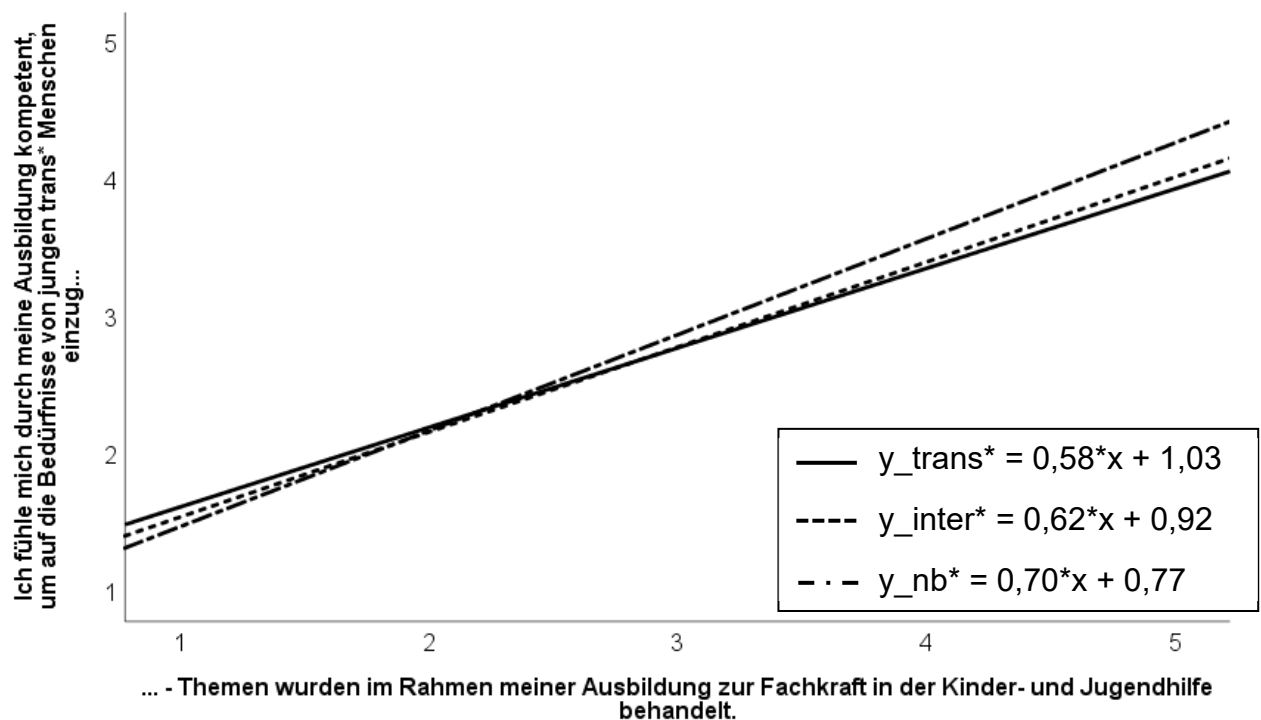
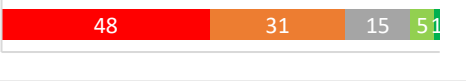
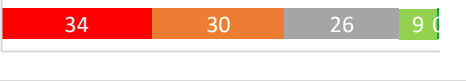
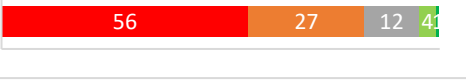
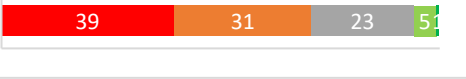




Abbildung 18 Zusammenhang zwischen Ausbildungsinhalt und wahrgenommener Kompetenz.

Zudem besteht ein hoher positiver Zusammenhang zwischen den Fragen zu den Ausbildungsinhalten. Wer zustimmt, dass Trans\*-Themen im Rahmen der Ausbildung thematisiert wurden, stimmt ebenso zu, dass die Themen Inter\* und Nicht-Binarität behandelt wurden ( $r = .833$  bzw.  $.754$ ,  $p = .000$ ). Analoges gilt folglich für die selbst eingeschätzte Kompetenz. Personen, die zustimmen sich kompetent durch ihre Ausbildung im Umgang mit jungen trans\* Menschen zu fühlen, schätzen sich in der Regel auch kompetent im Umgang mit jungen inter\* und nicht-binären Menschen ein ( $r = .879$  bzw.  $.812$ ,  $p = .000$ ).



Tabelle 6 Thematisierung von TIN-Themen während der Ausbildung.

Item	Prozentuale Verteilung	M* ± SD* N (fehlend)	möchte nicht/ kann nicht	Korrelation
Thematisierung von TIN-Themen während der Ausbildung.	Zustimmung (%) ■ : 1 - gar nicht ■ : 2 - wenig ■ : 3 - mittelmäßig ■ : 4 - überwiegend ■ : 5 - völlig			
<b>Trans*</b> -Themen wurden im Rahmen meiner Ausbildung zur Fachkraft in der Kinder- und Jugendhilfe behandelt.	FO01_01 	1,8 ± 1,0 420 (77)	1 / 4	R = 0,576, p = .000
Ich fühle mich durch meine Ausbildung kompetent, um auf die Bedürfnisse von jungen <b>trans*</b> Menschen einzugehen.	FO01_02 	2,1 ± 1,0 424 (77)	5 / 15	
<b>Inter*</b> -Themen wurden im Rahmen meiner Ausbildung zur Fachkraft in der Kinder- und Jugendhilfe behandelt.	FO01_03 	1,7 ± 0,9 422 (77)	4 / 18	R = 0,618, p = .000
Ich fühle mich durch meine Ausbildung kompetent, um auf die Bedürfnisse von jungen <b>inter*</b> Menschen einzugehen.	FO01_04 	2,0 ± 0,9 424 (77)	5 / 15	
<b>Nicht-binäre</b> Themen wurden im Rahmen meiner Ausbildung zur Fachkraft in der Kinder- und Jugendhilfe behandelt.	FO01_05 	1,6 ± 0,9 420 (77)	4 / 20	R = 0,700, p = .000

<p>Ich fühle mich durch meine Ausbildung kompetent, um auf die Bedürfnisse von jungen <b>nicht-binären</b> Menschen einzugehen.</p>	<p>FO01_06</p> 	<p>1,9 ± 0,9 422 (77)</p>	<p>4 / 18</p>	
---	---	-------------------------------	-------------------	--

**Zusammenhang Ausbildung und Thematisierung von TIN-Themen.** Es soll geprüft werden, inwiefern TIN-Themen ausbildungsspezifisch behandelt werden. Ein Vergleich der Fachkräfte mit Studium und der Fachkräfte mit Ausbildung zeigt, dass bei „studierten“ Fachkräften TIN-Themen häufiger Teil ihrer Ausbildung war ( $M = 1,9$ ,  $SD = 1,0$ ) als bei „ausgebildeten“ Fachkräften ( $M = 1,7$ ,  $SD = 0,9$ ). Bei genauerer Betrachtung zeigt sich Folgendes: Fachkräfte, die Soziale Arbeit studiert haben, kamen durchschnittlich stärker während ihrer Ausbildung mit TIN-Themen in Berührung als Fachkräfte, die Sozialpädagogik oder Psychologie studiert haben oder eine Ausbildung zur Erzieher\*in gemacht haben (vgl. Tab. 7).

*Tabelle 7 Ausbildung und Thematisierung von TIN-Themen.*

<b>Zustimmung zu „...-Themen wurden im Rahmen meiner Ausbildung zur Fachkraft in der Kinder- und Jugendhilfe behandelt.“ [1 – gar nicht, 5 – völlig]</b>			
	...Trans*	...Inter*	...Nicht-Binäre
Erzieher*in	$M = 1,6$ , $SD = 0,9$	$M = 1,4$ , $SD = 0,8$	$M = 1,3$ , $SD = 0,7$
Sozialpädagogik	$M = 1,8$ , $SD = 0,9$	$M = 1,7$ , $SD = 1,0$	$M = 1,6$ , $SD = 1,0$
Soziale Arbeit	<b><math>M = 2,1</math>, <math>SD = 1,0</math></b>	<b><math>M = 2,0</math>, <math>SD = 1,0</math></b>	<b><math>M = 1,8</math>, <math>SD = 1,0</math></b>
Psychologie	$M = 1,8$ , $SD = 1,0$	$M = 1,6$ , $SD = 0,9$	$M = 1,5$ , $SD = 0,9$

## 9.2 Weiterbildung

**Bisherige Teilnahme und Angebotskenntnis.** Die Teilnehmenden werden gebeten anzugeben, ob mindestens eine thematische Weiterbildung besucht wurde und ob Weiterbildungsangebote bekannt sind.

Insgesamt geben weniger als 1/3 der Teilnehmenden an themenspezifische Weiterbildungen wahrgenommen zu haben (vgl. Tab. 8, obere Hälfte). Es zeigt sich, dass eher Trans\*-Themen in Weiterbildungen wahrgenommen wurden. Während ca. jede dritte Person Weiterbildungserfahrungen zu Trans\*-Themen gemacht hat, gilt das nur für ca. jede fünfte Person zum Thema Nicht-Binarität. Knapp ¼ der Teilnehmenden hat mindestens eine Weiterbildung zu Inter\*-Themen besucht.

Tabelle 8 Teilnahme und Kenntnis themenspezifischer Weiterbildung.

	Trans*	Inter*	Nicht-Binarität
<b>mindestens eine Weiterbildung</b>			
ja (%)	143 (33 %)	113 (26 %)	96 (22 %)
nein (%)	293 (67 %)	322 (74 %)	337 (78 %)
Gesamt (fehlend)	436 (85)	435 (86)	433 (88)
<b>Kenntnis Weiterbildung Angebote</b>			
ja (%)	170 (42 %)	150 (37 %)	135 (34 %)
nein (%)	240 (58 %)	255 (63 %)	270 (67 %)
Gesamt (fehlend)	410 (111)	405 (116)	405 (116)

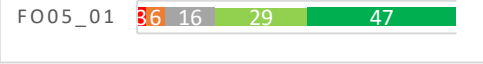
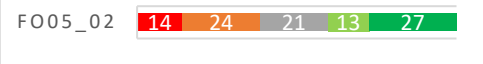
Aus den Daten geht weiterhin hervor, dass mehr als der Hälfte der Befragten keine entsprechenden Weiterbildungsangebote bekannt, insb. zu Inter\* und Nicht-Binarität (vgl. Tab. 8, untere Hälfte). Weiterbildungs-Angebote zu Trans\*-Themen sind entsprechend vergleichsweise bekannt(er). Dies könnte bedeuten, dass themenspezifische Angebote nicht existieren oder eine Vermittlung bestehender Angebote an die Fachkräfte nicht gelingt.

Durchschnittlich sind nur jeder fünften Person, die noch **keine** Weiterbildung in Anspruch genommen hat, entsprechende Angebote bekannt.

**Interesse an Weiterbildung.** Die Teilnehmenden wurden weiterhin gebeten anzugeben, wie ausgeprägt ihr Interesse ist, an verschiedenen Weiterbildungsformaten zum Thema geschlechtliche Vielfalt (Trans\*, Inter\* und Nicht-Binarität) teilzunehmen.

Während ca. 75 % der Befragten angeben (überwiegend & völlig) Interesse an einzelnen Fortbildungen, wie Fachtagen, Inhouse-Seminaren oder freien Fortbildungsangeboten zu haben, trifft dies für Qualifizierungsreihen nur in 40 % der Fälle zu (vgl. Tab. 9). Diese scheinen für Interessierte weniger attraktiv zu sein.

Tabelle 9 Interesse an Weiterbildungsangeboten.

Item	Prozentuale Verteilung	M* ± SD* N (fehlend)	Keine Angabe
Interesse an ...	Zustimmung (%) ■ : 1 - gar nicht ■ : 2 - wenig ■ : 3 - mittelmäßig ■ : 4 - überwiegend ■ : 5 - völlig		
einzelne Fortbildung	FO05_01 	4,1 ± 1,1 422 (77)	22
Qualifizierungsreihe	FO05_02 	3,2 ± 1,4 402 (79)	40

Insgesamt 203 Teilnehmende hinterließen ihre Kontaktdaten, um später über TIN-spezifische Fortbildungsangebote und Neuigkeiten des Vereins informiert zu werden.

## 10 Wissen und Verweisswissen

### 10.1 Wissen

Es wird folgend der Frage nachgegangen: „**Welches Vorwissen haben Fachkräfte der KJH zu TIN?**“ (vgl. Tab. 10). Die Teilnehmenden werden zunächst gebeten ihr konkretes Wissen zu den Teilbereichen

- Medizin,
- Recht und
- Alltag

einzuschätzen. Anschließend erfolgt eine globale Einschätzung zu diesen drei Bereichen des eigenen Wissens.


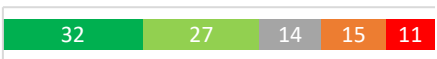
In Bezug auf die **medizinische Situation** ist den meisten Fachkräften (eher) bekannt, dass es verschiedene Anpassungsmöglichkeiten in Bezug auf Geschlecht gibt (95 %), jedoch nicht alle trans\* Menschen und nicht-binären Menschen ihre Körper verändern wollen (84 %). Über die Hälfte der Fachkräfte weiß, dass uneingewilligte medizinische Maßnahmen an inter\* Kindern durchgeführt werden (55 %).

Im **rechtlichen Bereich** herrscht ein überwiegendes Wissen um das (auch öffentlich diskutierte) Thema des Personenstandes „Divers“ und der Möglichkeit der Austragung (75 %). Etwas weniger bekannt ist die Situation im Zusammenhang mit der Anpassung des Geschlechtseintrags bei trans\* Menschen (51 %) bzw. bei inter\* Menschen (57 %).

Herausforderungen für **TIN im Alltag** sind überwiegend bekannt. Ca. 70 % der Fachkräfte wissen (eher), dass alltägliche Situationen, wie das Abholen eines Pakets, zur Herausforderung werden können, wenn Name und Erscheinungsbild vermeintlich nicht übereinstimmen. Ebenso viele Fachkräfte wissen (eher), dass der Zugang zu geschlechtsgetrennten Sporttrainings für TIN mit Hürden verbunden ist. Etwas weniger Fachkräften ist (eher) bekannt, dass TIN häufiger Arzttermine aus Angst vor Diskriminierung aufschieben (59 %).

Tabelle 10 Individuelle Vorkenntnisse in Bezug auf die Situation junger TIN Menschen.

		Prozentuale Verteilung	M* ± SD* N (fehlend)	möchte nicht/ kann nicht
Wk13	Individuelle <b>Vorkenntnisse</b> in Bezug auf die Situation junger TIN Menschen.	Zustimmung (%) ■ : ja ■ : eher ja ■ : teils, teils ■ : eher nein ■ : nein		
Wk13_01	Mir ist bekannt, dass es für <b>trans*</b> und <b>nicht-binäre</b> Menschen verschiedene medizinische Möglichkeiten gibt, den Körper in Bezug auf Geschlecht anzupassen (zum Beispiel durch die Einnahme von Hormonen).	WK13_01	1,2 ± 0,6 504 (6)	1 / 10
Wk13_02	Mir ist bekannt, dass nicht alle <b>trans*</b> oder <b>nicht-binären</b> Menschen ihren Körper verändern möchten.	WK13_02	1,5 ± 1,0 487 (6)	1 / 27
Wk13_03	Mir ist bekannt, dass in Deutschland immer noch medizinisch nicht notwendige Operationen uneingewilligt an <b>inter*</b> Kindern durchgeführt werden.	WK13_03	2,6 ± 1,6 444 (6)	2 / 69
Wk13_04	Mir ist bekannt, dass <b>trans*</b> Menschen zwei Gutachten benötigen, um vor Gericht ihren Geschlechtseintrag anpassen zu können.	WK13_04	2,8 ± 1,7 481 (6)	1 / 33
Wk13_05	Mir ist bekannt, dass <b>inter*</b> Menschen eine ärztliche Bescheinigung benötigen, um ihren Personenstand ändern zu können.	WK13_05	2,6 ± 1,7 480 (7)	1 / 33
Wk13_06	Mir ist bekannt, dass die Optionen „Divers“ und „Austragung“ neben „männlich“ und „weiblich“ als gültige Personenstände zur Verfügung stehen.	WK13_06	1,9 ± 1,3 501 (7)	2 / 11
Wk13_07	Mir ist bekannt, dass Menschen, deren Erscheinungsbild vermeintlich von ihrem Namen abweicht, häufig Probleme haben, wenn sie sich, beispielsweise bei der Abholung von Paketen, ausweisen müssen.	WK13_07	2,1 ± 1,3 450 (7)	2 / 62

Wk13_08	Mir ist bekannt, dass geschlechtergetrennte Angebote wie z.B. Sporttrainings für viele <b>trans*</b> , <b>inter*</b> und <b>nicht-binäre</b> Menschen mit Zugangshürden verbunden sind.	 <p>WK13_08</p>	2,1 ± 1,3 463 (7)	3 / 48
Wk13_09	Mir ist bekannt, dass viele <b>trans*</b> , <b>inter*</b> und <b>nicht-binäre</b> Menschen aus Angst vor Diskriminierung Arztbesuche aufschieben oder vermeiden.	 <p>WK13_09</p>	2,5 ± 1,4 437 (7)	2 / 75



Neben der Einschätzung der Vorkenntnisse zu konkreten Teilbereichen werden die Fachkräfte gebeten anzugeben, wie hoch sie ihr Wissen bezüglich dieser Teilbereiche zielgruppenspezifisch einschätzen (vgl. Tab. 11).

*Tabelle 11 Globale Selbsteinschätzung Wissen.*

Wie hoch schätzen Sie Ihr Wissen bezüglich der ... ein?				
	<b>alltäglichen Lebenssitua- tion</b>	<b>medizinischen Situation</b>	<b>rechtlichen Situation</b>	
	M +/- SD (N)	M +/- SD (N)	M +/- SD (N)	Ø
Von trans* Men- schen	2,8 +/- 1,0 (487)	2,5 +/- 1,0 (486)	2,3 +/- 1,0 (490)	<b>2,5 +/- 0,9</b>
Von inter* Men- schen	2,4 +/- 0,9 (486)	2,2 +/- 0,9 (482)	2,0 +/- 0,9 (489)	<b>2,2 +/- 0,8</b>
Von nicht-binä- ren Menschen	2,4 +/- 1,0 (479)	2,1 +/- 0,9 (473)	2,0 +/- 0,9 (482)	<b>2,1 +/- 0,9</b>
<b>Ø</b>	<b>2,5 +/- 0,9</b>	<b>2,2 +/- 0,9</b>	<b>2,1 +/- 0,9</b>	<b>2,3 +/- 0,8</b>

*Anmerkung. Skala von 1 (sehr gering) bis 5 (sehr hoch).*

Das selbsteingeschätzte Wissen variiert dabei sowohl mit dem Teilbereich (Medizin, Recht, Alltag) als auch mit der Zielgruppe (trans\*, inter\*, nicht-binär). So sind die Selbsteinschätzungen zu trans\*-spezifischem Wissen insgesamt positiver als jene zu inter\*-spezifischem Wissen. Das Wissen zu Inter\* wird wiederum etwas positiver eingeschätzt als das Wissen zu Nicht-Binarität. Am unsichersten sind die Teilnehmenden in rechtlichen Belangen, am sichersten im Bereich alltäglicher Lebenssituationen / Herausforderungen.

Zudem werden die Fachkräfte um eine Fremdeinschätzung gebeten. Sie sollen angeben, wie hoch sie den Anteil an Kolleg\*innen in ihrer Einrichtung schätzen, die Wissen haben bezüglich der Situation von TIN-Menschen. Knapp die Hälfte der Teilnehmenden schätzt den Anteil von Kolleg\*innen mit TIN-spezifischem Wissen als (sehr und eher) gering ein (vgl. Abb. 19). Nur ca. jede sechste befragte Fachkraft (16 %) schätzt den Anteil wissender Kolleg\*innen als (eher und sehr) hoch ein.

Die Fremdeinschätzungen und das selbsteingeschätzte Wissen stehen in positivem Zusammenhang miteinander. Jene, die ihr Wissen hoch einschätzen, schätzen auch den Anteil wissender Kolleg\*innen eher hoch ein ( $R(496) = .38, p = .000$ ). Dies deutet auf ein jeweils homogenes berufliches Umfeld hinsichtlich des Vorwissens zu TIN hin.

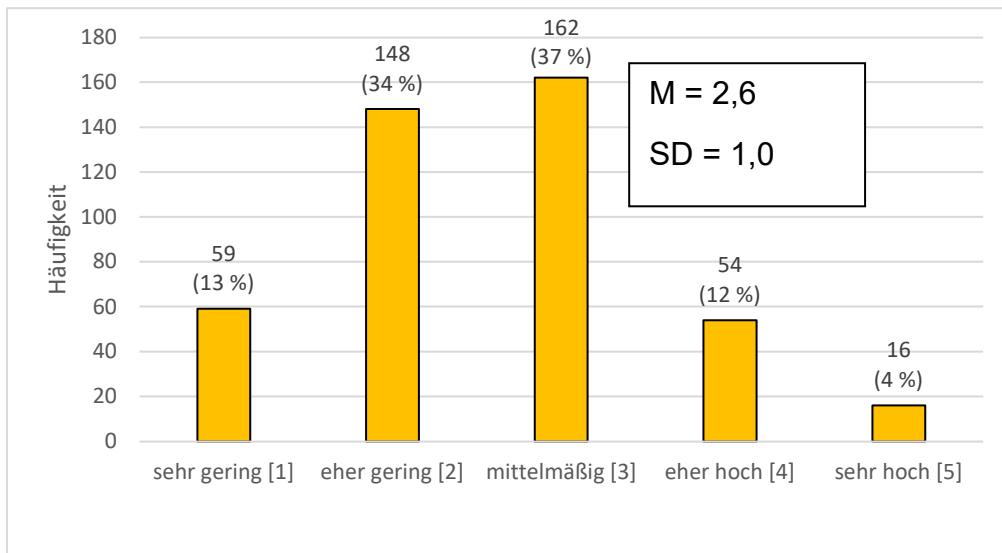


Abbildung 19 FE Wissen (N = 439; N\_fehlend = 82).

## 10.2 Verweiswissen

Es wird der leitenden Frage nachgegangen: „**Welche TIN spezifischen Angebote sind den Fachkräften außerhalb ihrer Einrichtung bekannt auf die sie verweisen können?**“ Konkreter soll die Kenntnis zu folgenden Angeboten jeweils zielgruppenspezifisch (trans\*, inter\*, nicht-binär) erfasst werden:

- Arbeitskreise,
- Beratungsstellen und
- Gruppenangebote (z.B. Jugend- oder Selbsthilfegruppen, Sport- und Freizeitangebote).

Weiterhin werden die Teilnehmenden gebeten Ihnen bekannte Angebote mittels offener Nennungen anzugeben (vgl. Anhang, Tab. 27-29).

**Arbeitskreise.** Insgesamt 26% der Fachkräfte geben an mindestens einen themenspezifischen Arbeitskreis zu kennen (vgl. Abb. 20). Der Großteil, nämlich 74% der Teilnehmenden, kann auf kein Angebot verweisen.

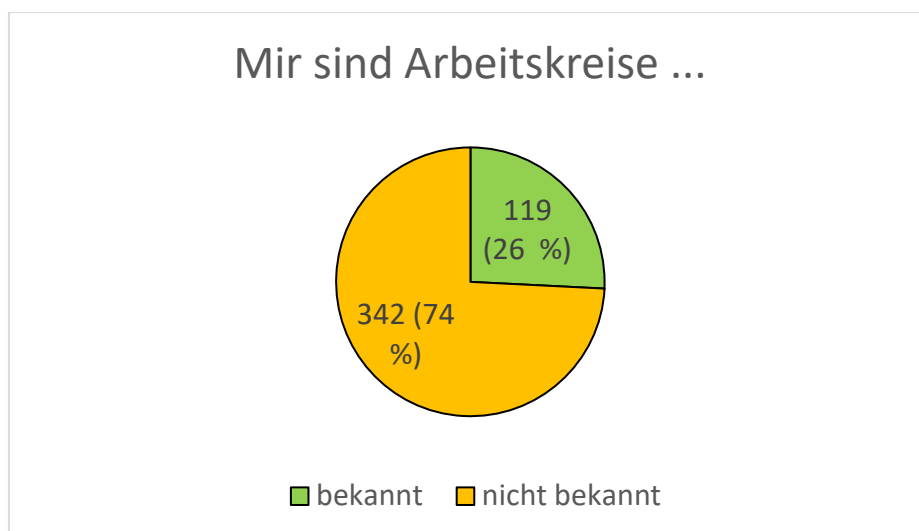


Abbildung 20 Verweiswissen Arbeitskreise (N = 60 fehlende Angabe).

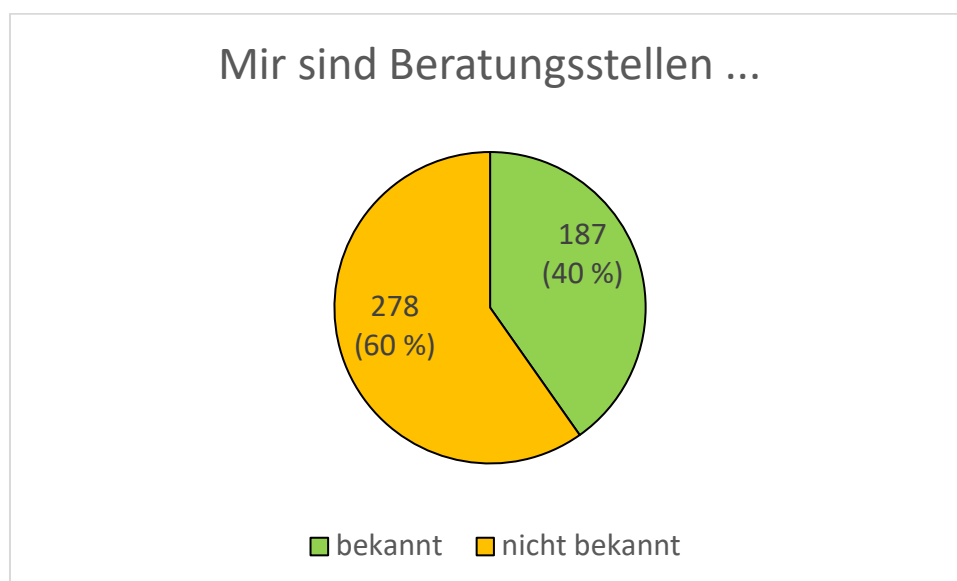
Unter jenen, die angeben, mindestens ein Angebot zu kennen, wird deutlich, dass anteilig Trans\*-Arbeitskreise am bekanntesten sind (vgl. Tab. 12). Durchschnittlich werden knapp 2,5 Optionen angekreuzt. Das heißt, jene die einen themenspezifischen Arbeitskreis kennen, kennen in der Regel auch jene für andere Zielgruppen / Themen.

Anschließend werden die Teilnehmenden, welche angeben Arbeitskreise zu kennen, gebeten ihnen bekannte Arbeitskreise konkret zu benennen (vgl. Anhang, Tab. 27). Alternativ gibt es die Möglichkeit anzukreuzen: „müsste ich noch mal recherchieren“. Damit soll die Wahrscheinlichkeit erhöht werden, dass Teilnehmende an dieser Stelle nicht anfangen zu recherchieren, sondern nur Arbeitskreise benennen, die spontan erinnert werden. Der Anteil jener, die angeben noch mal recherchieren zu müssen, beträgt zwischen 4 und 5 %.

*Tabelle 12 Kenntnis Arbeitskreise, Mehrfachnennung (N = 119 = Personen, die mindestens einen Arbeitskreis kennen).*

<b>Kenntnis Arbeitskreise</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Trans*	117	98,3
Inter*	96	80,7
Nicht-Binarität	81	68,1

**Beratungsstellen.** Beratungsstellen sind, relativ gesehen, bekannt. 40% der Teilnehmende benennen mindestens eine konkrete Beratungsstelle (vgl. Abb. 21). 60% der befragten Fachkräfte geben hingegen an, keinerlei Beratungsstellen zu kennen.



*Abbildung 21 Verweiskompetenz Beratungsstellen (N = 55 fehlende Angabe).*

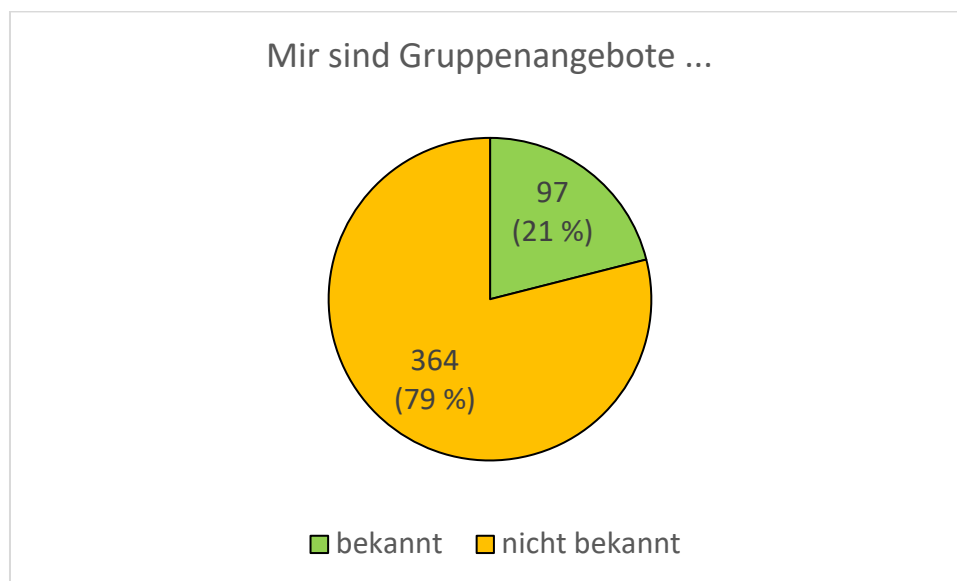
Relativ gesehen, verteilt sich die Kenntnis unter jenen, die angeben mindestens ein Angebot zu kennen, analog zur Kenntnis der Arbeitskreise. Am häufigsten bekannt

sind Trans\*-Beratungsstellen, gefolgt von Inter\*-Beratungsstellen und letztlich Beratungsstellen zum Thema Nicht-Binarität (vgl. Tab. 13). Der Anteil an Personen, welche nochmals recherchieren müssten, beträgt 3-4 %.

*Tabelle 13 Kenntnis Beratungsstellen, Mehrfachnennung (N = 187 = Personen, die mindestens eine Beratungsstelle kennen).*

<b>Kenntnis Beratungsstellen</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Trans*	185	98,9
Inter*	152	81,3
Nicht-Binarität	134	71,7

**Gruppenangebote.** Vergleichsweise unbekannt sind Gruppenangebote. Nur 21% der Teilnehmende können mindestens ein konkretes Angebot benennen (vgl. Abb. 22). Insgesamt 79% der Befragten geben an, keinerlei Gruppenangebote zu kennen.



*Abbildung 22 Verweiskompetenz Gruppenangebote (N = 60 fehlende Angabe).*

Analog zur Kenntnis der Arbeitskreise und Beratungsstellen zeigt sich abermals eine relative Verteilung der Kenntnis zu Gunsten von Trans\*Angeboten, gefolgt von Inter\*Angeboten und zuletzt Gruppenangeboten zum Thema Nicht-Binarität (vgl. Tab. 14). Der Anteil an Personen, welche angeben nochmals recherchieren zu müssten, beträgt 2-3 %.

Tabelle 14 Kenntnis Gruppenangebote, Mehrfachnennung (N = 97 = Personen, die mindestens ein Gruppenangebot kennen).

<b>Kenntnis Gruppenangebote</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Trans*	96	99,0
Inter*	72	74,2
Nicht-Binarität	68	70,1

# 11 Dringende Bedarfe

## 11.1 Angebote

Weiterhin werden die Teilnehmenden gebeten die aus ihrer Sicht dringendsten Bedarfe hinsichtlich Angebote anzugeben. Insgesamt äußerten sich 42% der befragten Fachkräfte (218 von 521 Personen) hierzu.

Mittels zusammenfassender qualitativer Inhaltsanalyse (Mayring, 2019) werden die Äußerungen mit Hilfe der Software MAXQDA inhaltlich verdichtet. Es wird offen codiert. Das heißt, es gibt keine vorab festgelegten Kriterien oder Kategorien. Dabei wurden vier Hauptkategorien hinsichtlich dringend benötigter Angebote identifiziert (Angaben ohne „Nennungen“ sind Einzelnennungen):

- Anlaufstellen und Beratungsangebote (121 Nennungen),
- edukative und sensibilisierende Angebote (117 Nennungen),
- eher informelle Angebote (47 Nennungen).

**Anlaufstellen und Beratungsangebote.** Die Teilnehmenden sehen insbesondere einen dringenden Bedarf an fachlichen Beratungsangeboten für...

- junge TIN / LSBTIQ\* und deren Angehörige (45 Nennungen),
- (alle? – keine Konkretisierung) junge Menschen und deren Angehörige (20 Nennungen),
- konkrete Subgruppen (Drogenkonsumierende, intersektional Betroffene, Singles / Alleinerziehende)

Die Angebote sollen ...

- im ländlichen Raum angesiedelt sein (14 Nennungen),
- im (geschützten) Gruppensetting möglich sein (10 Nennungen),
- barrierearm / niederschwellig sein (9 Nennungen),
- wohnortnah / mobil verfügbar sein (6 Nennungen),
- flächendeckend implementiert sein (3 Nennungen),
- regional sein; konkret wurde ein Mangel in Gera, Suhl, Erfurt und Großraum Magdeburg benannt (7 Nennungen),
- verschiedene Themen abdecken, wie Recht(e) (4 Nennungen), Psychologisches (-soziales), wie z.B. Stärkung des Selbstwertgefühls (4 Nennungen), Medizinisches (3 Nennungen) und Sexualpädagogik,
- an Schulen angebunden sein (2 Nennungen),
- Peer-Beratung (Beratung von TIN durch andere TIN) als Beratungsansatz umsetzen.

**Edukative und sensibilisierende Angebote.** Die Teilnehmenden nennen als dringende Bedarfe ...

- thematische Aufklärungs- und Sensibilisierungsangebote zur Steigerung der Offenheit und Akzeptanz (23 Nennungen),
- Qualifizierung des Personals (39 Nennungen), davon pädagogisches Personal an Schulen (17 Nennungen), Personal im KJH-Kontext – insbesondere Kita –

- (11 Nennungen) und weiteres Bezugspersonal (Ärzt\*innen, Therapeut\*innen) (5 Nennungen),
- Aufklärungsangebote für
    - Kinder und Schüler\*innen / an Schulen (30 Nennungen) und im KJH-Bereich, z.B. im Kita-Bereich, in der offenen Arbeit, im stationären Bereich / Wohngruppen (7 Nennungen)
    - Alle / Bevölkerung / Gesellschaft (9 Nennungen)
    - Eltern und Angehörige von jungen TIN (4 Nennungen)
  - Multiplikator\*innen-Arbeit (5 Nennungen)
  - Niederschwelligkeit von Angeboten und / oder sichere Finanzierung durch den Träger (4 Nennungen)
  - Entsprechende Materialien (2 Nennungen)
  - Intersektionale Ansätze (2 Nennungen)

### **Weniger formalisierte Angebote / Niederschwellige Austauschmöglichkeiten.**

Die Teilnehmenden geben Bedarfe an hinsichtlich ....

- Sport- und Freizeitangeboten / Jugendclubs (25 Nennungen)
- Geschützte Räume / Orte zum Austausch für TIN (20 Nennungen)
- Selbsthilfegruppen (7 Nennungen)
- Wohnortnah (1 Nennung) und insbesondere im ländlichen Raum (2 Nennungen)
- Austauschmöglichkeiten für Angehörige (1 Nennung)

**Zudem** geben die Teilnehmenden an, dass ...

- bestehende Angebote und Anlaufstellen stärker geöffnet werden sollten (9 Nennungen),
- eine stärkere Vernetzung der Fachkräfte und Angebote, sowie die Schaffung von Arbeitskreisen wünschenswert ist (6 Nennungen),
- stärker Transparenz bestehender Angebote hergestellt werden sollte (Verfügbarkeit und Inhalt) (3 Nennungen)
- Angebote zentralisiert werden sollten in Form queerer Jugendzentren (2 Nennungen)

Insgesamt 10 Nennungen spiegeln Unsicherheit hinsichtlich der Bedarfe wider. Die Teilnehmenden geben beispielsweise an, die Bedürfnisse der Zielgruppe schlecht einschätzen zu können, keinerlei Berührungspunkte mit der Zielgruppe zu haben. Zwei Personen verweisen darauf, dass die Zielgruppe direkt dazu befragt werden müsste.

Fünf Personen geben an, dass keine Angebote fehlen; eine Person hingegen, dass alle Angebote fehlen.

## **11.2 Konkreter praktischer Bedarf**

Die Teilnehmenden werden außerdem gebeten anzugeben, was ihnen in ihrer fachlichen Praxis jetzt konkret weiterhelfen würde. Insgesamt äußerten sich 52% der Fachkräfte (271 von 521 Personen) hierzu. Die Äußerungen wurden analog zur Bedarfslage zusammengefasst.

Um noch kompetenter auf die Bedarfe junger TIN eingehen zu können, würden den Fachkräften folgende Aspekte helfen:

- Spezifisches Wissen (181 Nennungen),
- Vielfaltsförderliche Strukturen in der Einrichtung / im Leistungsangebot (107 Nennungen)
- Austausch und Vernetzung (29 Nennungen)
- Änderungen und Unterstützung in spezifischen Handlungsfeldern, wie Schule (11 Nennungen), Eltern- / Angehörigenarbeit (8 Nennungen), Gesellschaft und Politik (5 Nennungen), Jugendamt (2 Nennungen) und Forschung
- Erfahrungen und persönlicher Kontakt (18 Nennungen),
- Normalisierung und Akzeptanz allgemein (8 Nennungen).

Die Äußerungen zum Thema Wissen und Rahmen sind vielfältig und werden folgend differenzierter ausgeführt.

**Spezifisches Wissen.** Neben einem allgemeinen Bedarf an Fachwissen (21 Nennungen) werden konkret Bedarfe nach ...

- Weiter-/ Fortbildungen (108 Nennungen), außerdem konkreter ...
  - insbesondere zu den Themen Recht und Medizin (20 Nennungen)
  - via peers (3 Nennungen)
  - von Multiplikator\*innen
- Aufklärung und Sensibilisierung (18 Nennungen),
- Methoden (8 Nennungen)

... benannt. Zwei Personen geben an, dass TIN-Themen bereits Ausbildungsinhalt sein sollten.

**Vielfaltsförderliche Strukturen.** Die Teilnehmenden benennen konkrete Bedarfe hinsichtlich ...

- Material allgemein (29 Nennungen), außerdem konkreter ...
  - Für Fachkräfte (z.B. Handlungsempfehlungen) (13 Nennungen),
  - Für jungen Menschen (4 Nennungen) und
  - Für Eltern / Angehörige (3 Nennungen),
- Angebote und Anlaufstellen allgemein (16 Nennungen), außerdem konkreter ...
  - Angebotsübersicht (11 Nennungen),
  - Ansprechpartner\*innen für Fachkräfte mit Expertise (6 Nennungen) und
  - TIN-Angebote durch Expert\*innen,
- Mittel für Veränderungen
  - Zeit (7 Nennungen),
  - Personelle (3 Nennungen) und
  - Finanzielle (3 Nennungen),
- Akzeptierendes, förderndes Klima in der Einrichtung / im Leistungsangebot und im Team (7 Nennungen),
- Konzeptionelle Verankerung

Insgesamt acht Teilnehmende geben an, dass die Thematik noch wenig / nicht relevant im Arbeitsbereich sei und die Benennung konkreter Bedarfe daher schwierig. Drei



Personen zeigten Abwehr ggü. der Thematik bzw. beinhalten die Äußerungen klassischer und moderner Vorurteile.

Ein Großteil der Fachkräfte kann konkrete praktische Bedarfe benennen. Vordergründig werden Wissen und Rahmenbedingungen angesprochen. Die Angaben können als Grundlage für praktische Implikationen genutzt werden.

## 12 Regionale Unterschiede in den Einschätzungen

### 12.1 Einstellung und Wahrnehmung, Methodenkompetenz und Wissen

Um zu prüfen, ob regionale Unterschiede hinsichtlich der Ergebnisse vorliegen, werden die Items (Fragen) pro thematischem Block (Einstellung der Fachkräfte zu TIN, Wahrnehmung der Situation von TIN, Verhalten und Methodenkompetenz, Wissen) zusammengefasst. Hierbei werden die Messwerte der Items eines Blocks addiert und durch die Anzahl der Items dividiert. Diese mittleren Werte eines Blocks besitzen denselben Wertebereich wie die Einzelitems (1 – sehr geringe bis 5 – sehr hohe Zustimmung). Vorab werden negativ formulierte Items entsprechend umkodiert, so dass hohe Werte stets einer hohen Zustimmung / positiven Ausprägung entsprechen.

**Einstellung der Fachkräfte.** Die Werte der mittleren Einstellung zu TIN unterscheiden sich kaum zwischen den Bundesländern und den (ländlichen, städtischen und großstädtischen) Gebieten (vgl. Tab. 15). Tendenziell schätzen Teilnehmende aus **Thüringen** ihre Haltung etwas positiver ein als Teilnehmende aus Sachsen und Sachsen-Anhalt. Es werden einfaktorielle Varianzanalysen durchgeführt, um zu prüfen, ob Erwartungswertunterscheide in Abhängigkeit der Region vorliegen. Für die Bundesland-Ebene zeigt sich ein statistisch relevanter, jedoch geringfügiger Unterschied ( $F(514) = 3,6, p = .028$ ) während die Unterschiede auf Stadt-Land-Ebene aus statistischer Sicht vernachlässigbar sind ( $F(495) = 1,3, p = .263$ ).

**Wahrnehmung der Situation in der Einrichtung.** Die mittleren Einschätzungen zur Situation junger TIN in den Einrichtungen / Leistungsangeboten, in denen die teilnehmenden Fachkräfte arbeiten, unterscheiden sich nicht zwischen den Bundesländern ( $F(457) = .25, p = .780$ ). Auf Stadt-Land-Ebene werden geringfügige Unterschiede sichtbar. Im **großstädtischen Raum** wird die Situation von TIN in der Einrichtung durchschnittlich etwas positiver eingeschätzt als im ländlichen und (klein-)städtischen Raum. Die Unterschiede sind nicht signifikant ( $F(440) = 2,0, p = .135$ ).

**Methodenkompetenz.** Ebenso wenig differieren die Einschätzungen zur Methodenkompetenz signifikant in zwischen den Bundesländern ( $F(455) = 2,0, p = .141$ ). Auf Stadt-Land-Ebene sind abermals signifikante, allerdings geringfügige Unterschiede zugunsten des **großstädtischen Raums** zu verzeichnen ( $F(437) = 3,6, p = .029$ ).

**Wissen.** Auch hinsichtlich des Wissens werden keine nennenswerten Unterschiede auf Bundeslandebene deutlich ( $F(493) = .4, p = .677$ ). Auf Stadt-Land-Ebene sind analog geringfügige signifikante Differenzen zugunsten des **großstädtischen Raums** sichtbar ( $F(474) = 3,6, p = .028$ ).

*Tabelle 15 Regionale Analysen, Mittelwert und Standardabweichung. Ländlich = weniger als 20.000 Einwohner\*innen; Städtisch = 20.000-100.000 Einwohner\*innen, Großstädtisch = mehr als 100.000 Einwohner\*innen.*

	Thüringen	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Ländlich	Städtisch	Großstädtisch
Allgemeine Haltung	4,1 ± 0,4 (N = 114)	3,9 ± 0,6 (N = 251)	4,0 ± 0,5 (N = 149)	3,9 ± 0,6 (N = 170)	4,0 ± 0,5 (N = 118)	4,0 ± 0,5 (N = 206)

Situation Einrichtung	3,6 ± 0,8 (N = 103)	3,6 ± 0,7 (N = 227)	3,6 ± 0,8 (N = 127)	3,5 ± 0,8 (N = 152)	3,6 ± 0,7 (N = 104)	3,7 ± 0,8 (N = 185)
Methodenkompetenz	3,1 ± 0,8 (N = 102)	3,0 ± 0,7 (N = 225)	3,2 ± 0,7 (N = 129)	3,0 ± 0,7 (N = 151)	3,0 ± 0,7 (N = 106)	3,2 ± 0,7 (N = 181)
Wissen	2,3 ± 0,8 (N = 109)	2,3 ± 0,8 (N = 243)	2,3 ± 0,8 (N = 142)	2,2 ± 0,8 (N = 161)	2,3 ± 0,8 (N = 113)	2,4 ± 0,8 (N = 201)

Insgesamt liegen **keine Hinweise** vor, dass sich die Einschätzungen

- zur Situation von TIN in den Einrichtungen / Leistungsangeboten,
- zur Methodenkompetenz und
- zum Wissen

zwischen den Bundesländern unterscheiden. Tendenziell schätzen Teilnehmende aus Thüringen ihre Haltung gegenüber TIN etwas vielfaltsoffener ein als Teilnehmende aus Sachsen und Sachsen-Anhalt. Des Weiteren differieren die Einschätzungen tendenziell in Abhängigkeit der Einwohnerdichte (Stadt-Land). So gibt es Hinweise auf vielfaltförderlichere Bedingungen (Situation in der Einrichtung / Leistungsangebot, Methodenkompetenz und Wissen) im großstädtischen Raum gegenüber eher ländlichen und (klein-)städtischen Gebieten.

## 12.2 Struktur und Rahmen

Es werden die Items zur Struktur und zum Rahmen der Einrichtungen / Leistungsangebote auf Unterschiede in Abhängigkeit der Region geprüft. Dazu werden Chi2-Tests berechnet.

**Bundeslandebene.** Statistisch signifikante Unterschiede (vgl. Tab. 16, Fettdruck des p-Werts) zwischen den Bundesländern werden deutlich in Bezug auf ...

- **spezifische TIN-Angebote** innerhalb der Einrichtung. Teilnehmende aus **Thüringen** geben häufiger an, dass Trans\*-Angebote vorhanden sind (12 %), als Teilnehmende aus Sachsen (4 %) und Sachsen-Anhalt (9 %). Analoge Ergebnisse zeigen sich in der Angebotslage für inter\* Menschen und nicht-binäre Menschen.
- **Regelungen** für die Nutzung von Schutzräumen. Teilnehmende aus **Sachsen-Anhalt** geben deutlich häufiger an, dass es klare Regelungen für die Nutzung von Schutzräumen in der Einrichtung / im Leistungsangebot gibt (30 %) als Teilnehmende aus Thüringen (13 %) und Sachsen (16 %).
- die **Ressourcenlage**. Teilnehmende aus Sachsen geben häufiger an, dass nicht genügend Ressourcen zur Verfügung stehen (65 %) als Teilnehmende aus **Thüringen** (51 %) und **Sachsen-Anhalt** (52 %).

Es werden **keine Unterschiede zwischen den Bundesländern** deutlich hinsichtlich ...

- Materialien
- Schriftliche Verankerung und Öffentlichkeitsarbeit, Beschwerdestelle

- Regelungen (Antidiskriminierung) und Handlungsanweisungen
- Klima (Team, Leitung).

**Stadt-Land-Ebene.** Statistisch signifikante Unterschiede (vgl. Tab. 16, Fettdruck des p-Werts) zwischen den (ländlichen, (klein-)städtischen und großstädtischen) Gebieten werden deutlich ...

- **Vielfalt im Team.** Teilnehmende aus **großstädtischen Gebieten** geben vergleichsweise häufiger an, dass TIN-Menschen im Kollegium arbeiten (18 %) als in städtischen (15 %) und ländlichen Gebieten (7 %)
- **Konzeptionelle Verankerung.** Ebenso geben Teilnehmende aus **großstädtischen Gebieten** häufiger an, dass geschlechtliche Vielfalt als Thema konzeptionell verankert ist (45 %) als Teilnehmende aus städtischen (30 %) und ländlichen Gebieten (27 %).
- **Öffentlichkeitsarbeit.** Analog geben Teilnehmende aus großstädtischen Gebieten häufiger an, dass TIN in der Öffentlichkeitsarbeit benannt werden (18 %) als Teilnehmende aus städtischen (14 %) und ländlichen Gebieten (8 %).

**Keine Unterschiede** zwischen den Gebieten werden hingegen sichtbar hinsichtlich ...

- TIN-spezifischen Angeboten in der Einrichtung
- Materialien
- Regelungen (Schutzräume, Antidiskriminierung) und Handlungsanweisungen
- Beschwerdestelle
- Ressourcenlage
- Klima (Team, Leitung)

Tabelle 16 Regionale Unterschiede in Struktur und Rahmen - Chi2-Teststatistik.

	Chi2-Teststatistik	
	Bundesland	Stadt-Land
Es gibt spezielle Angebote für junge <b>trans*</b> Menschen in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot (z.B. Raum für Austausch, Workshops, spezielle Begleitung, Unterstützung von Eltern, FLINT-Angebote etc.).	$X^2(427) = 7,1,$ <b>p = .028</b>	$X^2(412) = .8,$ p = .677
Es gibt spezielle Angebote für junge <b>inter*</b> Menschen in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot (z.B. Raum für Austausch, Workshops, spezielle Begleitung, Unterstützung von Eltern, FLINT-Angebote etc.).	$X^2(425) = 4,7,$ p = .097	$X^2(410) = .5,$ p = .816
Es gibt spezielle Angebote für junge <b>nicht-binäre</b> Menschen in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot (z.B. Raum für Austausch, Workshops, spezielle Begleitung, Unterstützung von Eltern, FLINT-Angebote etc.).	$X^2(422) = 6,6,$ <b>p = .038</b>	$X^2(407) = 1,5,$ p = .469

In meiner Einrichtung / in meinem Leistungsangebot gibt es Materialien (z.B. Bücher, Filme) zum Thema Trans*.	$X^2(398) = .3,$ $p = .882$	$X^2(389) = 3,4,$ $p = .183$
In meiner Einrichtung / in meinem Leistungsangebot gibt es Materialien (z.B. Bücher, Filme) zum Thema Inter*.	$X^2(398) = .3,$ $p = .882$	$X^2(386) = 2,2,$ $p = .334$
In meiner Einrichtung / in meinem Leistungsangebot gibt es Materialien (z.B. Bücher, Filme) zum Thema Nicht-Binarität.	$X^2(396) = .5,$ $p = .794$	$X^2(384) = 2,4,$ $p = .301$
Wir tauschen uns im Team über Unsicherheiten bezüglich der Thematik <i>geschlechtliche Vielfalt</i> aus.	$X^2(429) = 1,1,$ $p = .580$	$X^2(413) = .1,$ $p = .941$
In meinem Kollegium arbeiten / arbeiteten meines Wissens nach TIN-Menschen.	$X^2(382) = 4,6,$ $p = .102$	$X^2(369) = 7,1,$ $p = .029$
In der Einrichtung / im Leistungsangebot gibt es klare Regeln für die Nutzung von Schutzräumen (z.B. WCs) für junge TIN-Menschen.	$X^2(393) = 10,9,$ $p = .004$	$X^2(380) = 2,6,$ $p = .282$
Das Thema <i>geschlechtliche Vielfalt</i> ist in der Konzeption der Einrichtung / des Leistungsangebotes verankert.	$X^2(368) = 2,3,$ $p = .320$	$X^2(355) = 10,8,$ $p = .005$
Junge TIN-Menschen werden in der Öffentlichkeitsarbeit meiner Einrichtung / meines Leistungsangebots explizit benannt.	$X^2(397) = 1,9,$ $p = .394$	$X^2(384) = 6,0,$ $p = .050$
Es liegen Handlungsanweisungen / Leitfäden für die Fachkräfte zum Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt vor.	$X^2(380) = 1,5,$ $p = .477$	$X^2(367) = .7,$ $p = .705$
Es gibt in meiner Einrichtung / meinem Leistungsangebot klare Regeln für den Umgang mit diskriminierendem Verhalten.	$X^2(414) = 1,4,$ $p = .464$	$X^2(399) = .7,$ $p = .721$
In der Einrichtung / im Leistungsangebot gibt es eine allgemeine Beschwerdestelle, in der sowohl junge Menschen, Eltern als auch Fachkräfte anonym Rückmeldung geben können.	$X^2(396) = 3,4,$ $p = .183$	$X^2(382) = 2,4,$ $p = .305$
Mir stehen ausreichend Ressourcen (Zeit, finanzielle Mittel) zur Verfügung, um mich zum Thema <i>geschlechtliche Vielfalt</i> weiterzubilden.	$X^2(392) = 7,3,$ $p = .026$	$X^2(380) = 2,1,$ $p = .349$
Mein Arbeitgeber würde mich darin unterstützen, mich im Bereich <i>geschlechtliche Vielfalt</i> weiterzubilden.	$X^2(332) = 2,2,$ $p = .441$	$X^2(321) = .2,$ $p = .885$

## 12.3 Verweiskompetenz

### 12.3.1 Länderebene

**Arbeitskreise.** Die Unterschiede in der Verweiskompetenz zwischen den Bundesländern hinsichtlich Arbeitskreise sind marginal (vgl. Tab. 17). Allenfalls sind in Thüringen Arbeitskreise einem etwas größerem Teilnehmerkreis bekannt (28 %) als in Sachsen (26 %) und Sachsen-Anhalt (23 %). Die Unterschiede sind nicht signifikant.

*Tabelle 17 Kreuztabelle Kenntnis Arbeitskreise und Bundesland.*

Angebot ist ...	Bundesland			Gesamt
	Thüringen	Sachsen	Sachsen-Anhalt	
unbekannt	77 (72 %)	163 (74 %)	101 (77 %)	341
bekannt	30 (28 %)	57 (26 %)	31 (23 %)	118
Gesamt	107 (100 %)	220 (100 %)	132 (100%)	459

**Beratungsangebote.** Die Unterschiede in der Verweiskompetenz zwischen den Bundesländern hinsichtlich der Beratungsangebote sind hingegen deutlicher (vgl. Tab. 18). Der Anteil an Personen, welchen Beratungsstellen bekannt sind, liegt in Sachsen mit 47 % deutlich über den jeweiligen Anteilen in Thüringen (36 %) und Sachsen-Anhalt (32 %). Die Unterschiede sind signifikant ( $X^2(463) = 8,6$ ,  $p = .014$ ). Das Ergebnis könnte auf eine vergleichsweise gute Umlandsberatungsinfrastruktur in Sachsen („Que(e)r durch Sachsen“) zurückgehen, welche es in den anderen Bundesländern derzeit noch nicht gibt.

*Tabelle 18 Kreuztabelle Kenntnis Beratungsstellen und Bundesland.*

Angebot ist ...	Bundesland			Gesamt
	Thüringen	Sachsen	Sachsen-Anhalt	
unbekannt	70 (64 %)	120 (53 %)	88 (68 %)	278
bekannt	39 (36 %)	105 (47 %)	41 (32 %)	185
Gesamt	109 (100 %)	225 (100 %)	129 (100%)	463

**Gruppenangebote.** Die Unterschiede in der Verweiskompetenz zwischen den Bundesländern hinsichtlich der Gruppenangebote (vgl. Tab. 19) sind ebenfalls signifikant ( $X^2(460) = 8,7$ ,  $p = .013$ ). Das Ergebnis ist insbesondere auf den auffallend geringen Anteil von Personen aus Sachsen-Anhalt zurückzuführen, welchen Gruppenangebote bekannt sind (13 %). Im Vergleich dazu kennen 26 % der sächsischen und 21 % der thüringischen Fachkräfte entsprechende Angebote.

Tabelle 19 Kreuztabelle Kenntnis Gruppenangebote und Bundesländer.

Angebot ist ...	Bundesland			Gesamt
	Thüringen	Sachsen	Sachsen-Anhalt	
unbekannt	85 (79 %)	167 (74 %)	112 (87 %)	364
bekannt	22 (21 %)	58 (26 %)	16 (13 %)	96
Gesamt	107 (100 %)	225 (100 %)	128 (100%)	460

### 12.3.2 Stadt-Land

**Arbeitskreise.** Die Unterschiede in der Verweiskompetenz zwischen ländlichem und städtischem bzw. großstädtischem Gebiet hinsichtlich Arbeitskreise sind gering (vgl. Tab. 20). Allenfalls ist der Anteil von Personen, welchen mindestens ein Arbeitskreis bekannt ist, im großstädtischem Raum mit 29 % etwas höher als im städtischen und ländlichen (je 22 %). Die Unterschiede sind nicht signifikant.

Tabelle 20 Kreuztabelle Kenntnis Arbeitskreise und Stadt-Land. Ländlich = weniger als 20.000 Einwohner\*innen; Städtisch= 20.000-100.000 Einwohner\*innen, Großstädtisch = mehr als 100.000 Einwohner\*innen.

Angebot ist ...	Ländlich	Städtisch	Großstädtisch	Gesamt
unbekannt	118 (78 %)	86 (78 %)	130 (71 %)	334
bekannt	33 (22 %)	24 (22 %)	54 (29 %)	111
Gesamt	151 (100 %)	110 (100 %)	184 (100%)	445

**Beratungsangebote.** Die Unterschiede in der Verweiskompetenz zwischen ländlichem und städtischem bzw. großstädtischem Gebiet hinsichtlich Beratungsangeboten sind hingegen ausgeprägter (vgl. Tab. 21). Der Anteil von Personen, welche mindestens ein Beratungsangebot kennen, ist im großstädtischem Raum mit 50 % deutlich höher als im städtischen (31 %) und ländlichen Raum (32 %). Die Unterschiede sind signifikant ( $X^2(446) = 15,8, p = .000$ ).

Tabelle 21 Kreuztabelle Kenntnis Beratungsangebote und Stadt-Land. Ländlich = weniger als 20.000 Einwohner\*innen; Städtisch= 20.000-100.000 Einwohner\*innen, Großstädtisch = mehr als 100.000 Einwohner\*innen.

Angebot ist ...	Ländlich	Städtisch	Großstädtisch	Gesamt
unbekannt	99 (68 %)	78 (69 %)	93 (50 %)	270
bekannt	47 (32 %)	35 (31 %)	94 (50 %)	176
Gesamt	146 (100 %)	113 (100 %)	187 (100%)	446

**Gruppenangebote.** Ebenso sind Unterschiede in der Verweiskompetenz zwischen ländlichem und städtischem bzw. großstädtischem Gebiet hinsichtlich Gruppeangeboten sichtbar, wenn auch insgesamt auf deutlich geringerem Niveau (vgl. Tab. 22). Der

Anteil von Personen, welche mindestens ein Gruppenangebot kennen, liegt im großstädtischem Raum mit 31 % über dem Anteil im städtischen (13 %) und ländlichen Raum (15 %). Die Unterschiede sind signifikant ( $X^2(442) = 18,8, p = .000$ ).

Tabelle 22 Kreuztabelle Kenntnis Beratungsangebote und Stadt-Land. Ländlich = weniger als 20.000 Einwohner\*innen; Städtisch= 20.000-100.000 Einwohner\*innen, Großstädtisch = mehr als 100.000 Einwohner\*innen.

Angebot ist ...	Ländlich	Städtisch	Großstädtisch	Gesamt
unbekannt	130 (86 %)	92 (87 %)	127 (69 %)	349
bekannt	22 (14 %)	14 (13 %)	57 (31 %)	93
Gesamt	152 (100 %)	106 (100 %)	184 (100%)	446

## 12.4 Weiterbildung und Kenntnis von Weiterbildungsangeboten

### 12.4.1 Länderebene

**Inanspruchnahme.** Die Unterschiede in der Inanspruchnahme (mindestens) einer Weiterbildung zwischen den Bundesländern sind sehr gering (vgl. Tab. 23) und nicht signifikant.

Tabelle 23 Kreuztabelle Weiterbildung und Bundesländer.

Mindestens eine Weiterbildung im Bereich	Bundesland			Gesamt
	Thüringen	Sachsen	Sachsen-Anhalt	
<b>Trans*</b>				
ja	34 (34 %)	72 (33 %)	37 (31 %)	143
nein	65 (66 %)	147 (67 %)	81 (69 %)	293
Gesamt	99 (100 %)	219 (100 %)	118 (100 %)	436
<b>Inter*</b>				
ja	28 (28 %)	52 (24 %)	33 (28 %)	113
nein	71 (72 %)	166 (76 %)	85 (72 %)	322
Gesamt	99 (100 %)	218 (100 %)	118 (100 %)	435
<b>Nicht-Binarität</b>				
ja	28 (28 %)	45 (21 %)	23 (20 %)	96
nein	71 (72 %)	172 (79 %)	94 (80 %)	337
Gesamt	99 (100 %)	217 (100 %)	117 (100 %)	



**Kenntnis von Weiterbildungsangeboten.** Die Ergebnisse zur Kenntnis von Weiterbildungsangeboten im Zusammenhang mit den Bundesländern sind analog (vgl. Tab. 24). Die Unterschiede fallen gering aus und sind nicht signifikant.

Tabelle 24 Kreuztabelle Kenntnis von Weiterbildungsangeboten und Bundesländer.

Kenntnis von Weiterbildungsangeboten	Bundesland			Gesamt
	Thüringen	Sachsen	Sachsen-Anhalt	
Trans*				
ja	40 (43 %)	87 (42 %)	43 (39 %)	170
nein	53 (57 %)	120 (58 %)	67 (61 %)	240
Gesamt	93 (100 %)	207 (100 %)	110 (100 %)	410
Inter*				
ja	36 (39 %)	77 (38 %)	37 (34 %)	150
nein	57 (61 %)	126 (62 %)	72 (66 %)	255
Gesamt	93 (100 %)	203 (100 %)	109 (100 %)	435
Nicht-Binarität				
ja	33 (36 %)	70 (34 %)	32 (30 %)	135
nein	60 (65 %)	134 (66 %)	76 (70 %)	270
Gesamt	93 (100 %)	204 (100 %)	108 (100 %)	405

#### 12.4.2 Stadt-Land

**Inanspruchnahme.** Die Unterschiede in der Inanspruchnahme (mindestens) einer Weiterbildung zwischen ländlichem und städtischem bzw. großstädtischem Gebiet sind sehr gering (vgl. Tab. 25) und nicht signifikant.

Tabelle 25 Kreuztabelle Weiterbildung und Stadt-Land. Ländlich = weniger als 20.000 Einwohner\*innen; Städtisch= 20.000-100.000 Einwohner\*innen, Großstädtisch = mehr als 100.000 Einwohner\*innen.

Mindestens eine Weiterbildung im Bereich	Ländlich	Städtisch	Großstädtisch	Gesamt
Trans*				
ja	42 (30 %)	31 (31 %)	62 (35 %)	135
nein	100 (70 %)	70 (70 %)	115 (65 %)	285
Gesamt	142 (100 %)	101 (100 %)	177 (100 %)	420
Inter*				

ja	37 (26 %)	21 (21 %)	51 (29 %)	109
nein	105 (74 %)	79 (79 %)	126 (71 %)	310
Gesamt	142 (100 %)	100 (100 %)	177 (100 %)	419
Nicht-Binarität				
ja	30 (21 %)	22 (22 %)	43 (24 %)	95
nein	111 (79 %)	78 (78 %)	133 (76 %)	322
Gesamt	141 (100 %)	100 (100 %)	176 (100 %)	417

**Kenntnis von Weiterbildungsangeboten.** Die Ergebnisse zur Kenntnis von Weiterbildungsangeboten im Zusammenhang mit dem Gebiet (ländlich, städtisch, großstädtisch) sind analog (vgl. Tab. 26). Die Unterschiede fallen gering aus und sind nicht signifikant.

*Tabelle 26 Kreuztabelle Kenntnis von Weiterbildungsangeboten und Stadt-Land. Ländlich = weniger als 20.000 Einwohner\*innen; Städtisch= 20.000-100.000 Einwohner\*innen, Großstädtisch = mehr als 100.000 Einwohner\*innen.*

Kenntnis von WB-Angeboten	Ländlich	Städtisch	Großstädtisch	Gesamt
Trans*				
ja	54 (40 %)	37 (38 %)	69 (43 %)	160
nein	81 (60 %)	61 (62 %)	92 (57 %)	234
Gesamt	135 (100 %)	98 (100 %)	161 (100 %)	394
Inter*				
ja	46 (34 %)	28 (30 %)	67 (42 %)	141
nein	88 (66 %)	67 (70 %)	94 (58 %)	249
Gesamt	134 (100 %)	95 (100 %)	161 (100 %)	390
Nicht-Binarität				
ja	38 (29 %)	27 (28 %)	61 (38 %)	126
nein	94 (71 %)	70 (72 %)	100 (62 %)	264
Gesamt	132 (100 %)	97 (100 %)	161 (100 %)	390

Es liegen keine nennenswerten regionalen Unterschiede in der Inanspruchnahme sowie Kenntnis von Weiterbildungsangeboten vor.

## 12.5 Zusammenfassung regionaler Unterschiede

**Bundesland-Ebene.** Insgesamt unterscheiden sich die Einschätzungen nur geringfügig in Abhängigkeit des Bundeslandes und das auch nur in wenigen Teilbereichen. Nachfolgend werden die regionalen Unterschiede aufgezählt bei gleichzeitiger Nennung des Bundeslandes mit den vergleichsweise förderlichsten Bedingungen:

- Haltung – Thüringen
- TIN-spezifische Angebote innerhalb der Einrichtungen – Thüringen
- Regelungen zur Nutzung von Schutzräumen – Sachsen-Anhalt
- Ressourcenlage – Thüringen und Sachsen-Anhalt
- Verweiskompetenz Beratungsangebote und Gruppenangebote – Sachsen

Die Ergebnisse sind regional nicht einheitlich und lassen sich nicht zugunsten eines Bundeslandes werten.

**Stadt-Land-Ebene.** Auf Stadt-Land-Ebene zeigen sich deutlichere Unterschiede. Insgesamt deuten die Befunde auf einen Vorteil **großstädtischer Gebiete** hin. So liegen von Teilnehmenden aus dem großstädtischen Raum (deutlich) positivere Einschätzungen vor bezüglich:

- Methodenkompetenz
- Wissen
- Geschlechtliche Vielfalt im Team
- Verankerungen und Sichtbarmachung (konzeptionell, Öffentlichkeitsarbeit)
- Verweiskompetenz (in allen abgefragten Bereichen)

In Bezug auf die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und der Kenntnis entsprechender Angebote liegen keine regionalen Unterschiede vor. Weder auf Bundeslandebene noch auf Stadt-Land-Ebene.

## 13 Individuelles und sonstiges

### 13.1 Offene Fragen zum Thema

Die Teilnehmenden werden gebeten anzugeben, welche Fragen sie zum Thema geschlechtliche Vielfalt im Rahmen ihres Arbeitskontextes haben. Die Antworten können im Rahmen der Curriculumsentwicklung entsprechender Fortbildungsprogramme berücksichtigt werden. Insgesamt äußerten 111 Teilnehmende Fragen zum Thema geschlechtliche Vielfalt. Insgesamt wurden 186 Segmente codiert und zu Kategorien verdichtet. Hauptsächlich beziehen sich die Fragen auf Fachinhalte zum Thema (138 Nennungen) und gliedern sich folgendermaßen auf:

- Wie kann man junge TIN kompetent begleiten und unterstützen („ohne zu besondern“, Coming Out-Prozesse, was wird gebraucht?)? (39 Nennungen)
- Was muss man wissen? (Differenzierungen, Entwicklung) (33 Nennungen)
- Wie kann man das Thema aufgreifen und sichtbar machen (ohne es „aufzudrücken“)? Wie kann man sensibilisieren? (16 Nennungen)
- Wie mit rechtlichen Belangen umgehen (z.B. Zeugniserstellung)? (15 Nennungen)
- Wie kompetent mit (Fragen von) Eltern und Angehörigen umgehen? (9 Nennungen)
- Welche konkreten Methoden und Materialien gibt es (für verschiedene Altersgruppen)? (9 Nennungen)
- Wie mit Ablehnung und Diskriminierung umgehen? (8 Nennungen)
- Wie Strukturen verändern? (Toiletten, Konzept, Räume) (5 Nennungen)
- Spezifische Themen (4 Nennungen)

Des Weiteren stellen die Fachkräfte Fragen nach vorhandenen Angeboten und Netzwerken (für TIN, für Fachkräfte – Fachtage, Netzwerke) (14 Nennungen).

Zudem beziehen sich die oben genannten Kategorien und Fragen der Fachkräfte auf unterschiedliche Bereiche und Altersgruppen. Folgende Bereiche werden differenziert:

- Schule (14 Nennungen)
- Kita (8 Nennungen)
- Grundschule (5 Nennungen)
- Kollegium (4 Nennungen)

Es wird abermals deutlich, dass insbesondere Fragen und Interessen mit Fokus auf den schulischen Bereich vorhanden sind (vgl. dringender Angebotsbedarf). Ebenso stellen acht der 111 Antwortenden Fragen, die sich auf den Kita-Bereich beziehen. Sie kommen damit der Idee einer inklusiven pädagogischen Praxis von Anfang an nach, „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). So äußert sich beispielsweise eine Kita-Leitung folgendermaßen: „...das Thema insgesamt kommt zu kurz. Vor allem dahingehend, dass Kinder im

*Kitaalter ja auch ihre Geschlechtlichkeit und damit Zugehörigkeit entdecken und dies wichtig ist für die eigene Identitätsfindung ist. Wichtig fände ich es geschlechtlichkeit grundsätzlich offener zu denken und zu vermitteln.“*

Insgesamt sind die Fragen teilweise sehr ausdifferenziert und zeugen von einem tiefgehenden Interesse sich mit der Thematik weiter zu beschäftigen. Zudem spiegeln die Fragen Kategorien oder ganz konkrete Iteminhalte des Fragebogens wider. So fragt eine Person beispielsweise folgendes: *„welche konkreten Veränderungen sind in meinem Betrieb nötig, damit sich die betreffenden angenommen und akzeptiert fühlen? (räumlich - WCs, persönlich - Anrede, ... --> welche Bereiche sind wichtig?) Und wie kann ich mit den Betroffenen angemessen über Ihre Vorstellungen sprechen? Was tun, wenn nicht alles umsetzbar ist?“* Es kann folglich davon ausgegangen werden, dass allein die Befragung zur Reflexion und Sensibilisierung von Fachkräften beiträgt.

### **13.2 Weitere Anmerkungen**

Außerdem gibt es die Möglichkeit, weitere Dinge über eine offene Texteingabe mitzuteilen, welche die Befragten beschäftigen. Von den 521 Teilnehmenden nutzen 69 Personen diese Möglichkeit.

Am häufigsten (11 Nennungen) bringen die Teilnehmenden an dieser Stelle ihren Dank für die Befragung zum Ausdruck und der damit verbundenen Sichtbarmachung des Themas, z.B.: *„Ich finde es Klasse, dass Sie sich mit dem Thema beschäftigen. Es wird Zeit Aufklärung zu betreiben um diesen Menschen Diskriminierung und Benachteiligung zu ersparen!“* Der Fragebogen dient einigen zur Reflexion und Anregung etwas zu tun (7 Nennungen), z.B.: *„Der Fragebogen hat mich direkt angeregt, einige Punkte in meiner Arbeit direkt anzugehen (z.B. Abfrage des Pronomens zu Beginn von Veranstaltungen).“* Desweiteren stößt die Befragung auf Ablehnung von Geschlechtervielfalt und (nicht fundierter) Kritik (4 Nennungen), z.B.: *„Christliche Einrichtung, Gott hat Mann und Frau geschaffen. Psychotherapie steht allen Menschen mit Problemen zu.“* Es werden strukturelle Grenzen und Herausforderungen sichtbar, z.B.: *„Im Rahmen meines katholischen Trägers ist es mir untersagt, queere Themen in den Fokus zu rücken oder mich selbst als nicht-heterosexuell zu outen.“*

Weitere Themen sind ...

- Die Betonung der Wichtigkeit und Relevanz des Themas (14 Nennungen), z.B.:
  - *„Ich bin einfach froh, dass das Thema immer öffentlicher besprochen wird und sie diese Befragung durchführen. In mir weckt das die Hoffnung, dass queere Jugendliche eines Tages keine Angst mehr davor haben müssen, so zu sein, wie sie wirklich sind.“*
- Die Nennung (konkreter) Bedarfe (10 Nennungen) z.B.:
  - *„Es wäre gut, in den Kommunen Beauftragte für trans- inter- und nichtbinäre Personen einzustellen.“*
- Methodische Anmerkungen zum Fragebogen (10 Nennungen) z.B.:
  - *„Fragebogen zu klang, sonst sehr gut gemacht.“*
- Noch keinen Kontakt (5 Nennungen), z.B.:
  - *„Als Erzieher in einem Hort ist mir noch kein Fall bekannt, in dem ein Kind sich als nicht-binär oder trans\* identifiziert hat.“*
- Unsicherheiten (2 Nennungen), z.B.:

- *„Es ist innerhalb meines Arbeitsfeldes schwierig einzuschätzen, ob ich unserer Zielgruppe immer direkt über den Mund fahren sollte wenn Sie etwas diskriminierendes sagen. Denn das führt oft zu einer Trotzreaktion und macht mein Angebot in ihren Augen unattraktiv.“*
- Keine Relevanz für junge Kinder (1 Nennung):
  - *„Zwischenzeitlich dachte ich schon, es macht keinen Sinn an der Befragung teilzunehmen. Offensichtlich geht es um junge Menschen und weniger um Kinder bis zum Alter von 10 Jahren.“*

## 14 Zusammenfassung

**Akzeptanz geschlechtlicher Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe in Mitteldeutschland.** Die Ergebnisse verdeutlichen eine überwiegend positive Einstellung der Fachkräfte zum Thema Geschlechtervielfalt. Belastungen werden wahrgenommen, Diskriminierungen als verbreitet angesehen. Die Fachkräfte schätzen sich selbst als akzeptierend ein und bewerten das Klima (Einstellung im Kollegium und Leitung) in den Einrichtungen als akzeptierend und vielfaltsförderlich.

Es bleibt jedoch unklar, wie diese positive Bewertung zustande kommt. Jede dritte Fachkraft geht davon aus, dass Abwertungen junger TIN in den meisten Einrichtungen / Leistungsangeboten der KJH vorkommen. Jede fünfte Fachkraft schätzt, dass Abwertungen gegenüber TIN sogar von den Fachkräften selbst ausgehen. Zwar werden reaktive Bestrebungen sichtbar (zum Beispiel ein Eingreifen bei Diskriminierung und Stereotypisierung). Insgesamt fehlt es aber an Verhaltensweisen und Methoden, welche die akzeptierende Einstellung der Fachkräfte den jungen Menschen gegenüber sichtbar machen. Momentan gibt es wenige konkrete Materialien oder schriftliche Verankerung (weder nach innen – Konzept und Handlungsanweisungen, noch nach außen – Öffentlichkeitsarbeit), welche jungen Menschen Vielfalt und Offenheit signalisieren. Dies wird in offenen Nennungen als Herausforderung erkannt und thematisiert. Es liegen so gut wie keine konkreten Angebote für junge TIN innerhalb der Einrichtungen vor. Dem Großteil der Fachkräfte sind weiterhin keine entsprechenden Verweisangebote bekannt. Es herrscht Unsicherheit, wie das Thema mit Eltern und weiteren Angehörigen – auch rechtlich – zu besprechen ist. Auch in den Selbsteinschätzungen zum Wissen und den offenen Angaben werden immer wieder Fragen nach rechtlichen Belangen deutlich.

Proaktive Bestrebungen werden hingegen darin sichtbar, dass bereits jede zweite Fachkraft Wissen zum Thema vermittelt, auch wenn ihnen keine TIN Menschen in ihrem Angebot bekannt sind.

**Qualifizierung und Bedarfe.** Bisher sind TIN-Themen kaum Ausbildungsinhalt. Dabei zeigt sich als Ergebnis, dass ein Thematisieren während des Studiums oder während der Ausbildung die wahrgenommene Kompetenz erhöht. Die Integration der Themen kann als präventiver Faktor gesehen werden. Zum einen stellt Kompetenzerleben einen wesentlichen Faktor psychischer Gesundheit dar und kann Überforderung entgegenwirken. Zum anderen können entsprechend der Qualifizierung fundiert vielfaltsoffene Räume und Angebote gestaltet werden.

Der Großteil der Fachkräfte – 2 von 3 Befragten – hat bisher keine themenspezifische Weiterbildung wahrgenommen. Die geringe fachliche Qualifizierung spiegelt sich in den Selbsteinschätzungen des TIN-spezifischen Wissens insbesondere in den rechtlichen und medizinischen Bereichen wider. Hier können nur knapp die Hälfte der Befragten Kenntnisse vorweisen. Analog schätzen knapp die Hälfte der Teilnehmenden den Anteil an Kolleg\*innen, die über TIN-spezifisches Wissen verfügen als gering ein. In offenen Nennungen wird der Bedarf an spezifischem Wissen ebenso deutlich.

Zudem geben über die Hälfte der Fachkräfte an, dass nicht genügend Mittel für Weiterbildungen vorhanden sind. Das Interesse an einzelnen Fortbildungen ist hingegen

ausgeprägt – ca.  $\frac{3}{4}$  der Teilnehmenden signalisiert ein solches Interesse. Das Interesse ist noch ausgeprägter unter jenen, die bereits mindestens eine themenspezifische Weiterbildung wahrgenommen haben.

Die Kenntnis entsprechender Weiterbildungsangebote ist jedoch gering. So werden bei der offenen Nennung von Bedarfen nicht nur ein Mangel an Angeboten thematisiert, sondern auch die fehlende Transparenz bezüglich vorhandener Angebote sowie fachlicher Austauschmöglichkeiten und Netzwerken. Nach Aussagen der Teilnehmenden braucht es neben Fachangeboten aber auch sensibilisierende und edukative Angebote zur Steigerung von Offenheit und Akzeptanz. Hier wird zudem vermehrt ein Fokus auf den schulischen Bereich gesetzt.

Weiterhin signalisieren die Fachkräfte den Bedarf an Kontakt zu jungen TIN. So geben die Fachkräfte in offenen Nennungen häufiger an, dass die persönliche Erfahrung und der persönliche Kontakt zu jungen TIN bisher fehle oder gering ausfällt und daher entsprechende Bedarfe nicht aus der Praxis hervorgehen. So finden sich mitunter folgende Aussagen wieder: *„Dazu [um sich mit dem Thema zu beschäftigen] müsste es zunächst einen relevanten Anteil (größer 0) von TIN Menschen geben!“* Es besteht aufgrund vorangegangener Ausführungen die Annahme, dass der nicht wahrgenommene Bedarf teilweise auf ein Unsichtbarbleiben junger TIN aufgrund mangelnder sichtbarer Merkmale für Akzeptanz und Offenheit zurückgeht.

Das Potenzial direkten Kontakts wird hingegen an folgender Aussage sichtbar: *„Und ich weiß, es ist absolut nicht die Aufgabe von Betroffenen auf zu klären, aber für Kinder ist es immer hilfreich eine Betroffene Person im Alltag als Norm wahrzunehmen. (Alltagserfahrung als Norm, das nimmt die Abstraktion des "neuen". So war bei meiner alten Arbeitstelle eine trans Frau und eine lesbische Kollegin mit Kindern. Da war es ganz normal über Erfahrungen zu reden und Fragen erklärt zu bekommen, da war es Alltag für die Kinder, normalität. Letztendlich ist diversität in Teams, die Abbildung dessen was die "neue Norm" ist, der beste Weg. Aber ich sehe selbst, dass dies noch weit weg von der Realität ist. Und wie gesagt, Betroffene sollten nie aufklären müssen, allerdings auch: Repräsentation zählt.“*

**Differenzierung innerhalb von TIN.** Die Befragung macht deutlich, dass die Einschätzungen der Befragten deutlich in Bezug auf Trans\*, Inter\* und Nicht-Binarität differieren. Ein Grund dafür könnte die unterschiedliche Kontakthäufigkeit zu den Teilgruppen sein. So gibt die Hälfte der Befragten an im beruflichen Kontext bereits Kontakt mit trans\* Menschen gehabt zu haben. Ein weitaus geringerer Teil gibt hingegen an beruflichen Kontakt zu nicht-binären (18 %) oder inter\* Menschen (9 %) gehabt zu haben. Des Weiteren zeigt sich, dass häufiger Weiterbildungen zu Trans\*-Themen als zu Inter\*-Themen oder Nicht-Binarität wahrgenommen werden. Es bleibt in diesem Zusammenhang offen, wie diese Verteilung zustande kommt. Möglich wäre ein Zusammenhang zu einer entsprechenden Verteilung vorhandener Angebote (zugunsten von Trans\*-Angeboten und -Inhalten) oder beispielsweise ein entsprechend häufiger wahrgenommener Bedarf aufgrund der höheren Kontakthäufigkeit. Insgesamt zeigt sich, dass die Befragten ihr Wissen (auch Verweisswissen) zu Trans\*-Themen positiver einschätzen als zu Inter\*-Themen und nicht-binären Themen. Die Vermutung liegt nahe, dass dieser Effekt zum Teil auf das Weiterbildungsverhalten zurückzuführen ist.



**Regionale Unterschiede.** Auf Bundeslandebene weichen die Einschätzung nur geringfügig voneinander ab und auch nur in wenigen Teilbereichen. Auf Stadt-Land-Ebene zeigen sich hingegen deutlichere Unterschiede. Insgesamt deuten die Befunde auf einen Vorteil großstädtischer Gebiete hin. Teilnehmende, die in großstädtischen Gebieten arbeiten, schätzen beispielsweise ihr Verhalten und (Verweis-)Wissen positiver ein als Teilnehmende aus eher ländlichen und (klein-)städtischen Gebieten. Regionale Unterschiede werden ebenso in offenen Nennungen deutlich. So geben die Teilnehmenden an, dass Angebote insbesondere im ländlichen Raum fehlen.

## 15 Handlungsempfehlungen

Konkrete Handlungsempfehlungen ergeben sich insbesondere aus den offenen Nennungen der Fachkräfte. Diese reichen von niederschweligen und leicht implementierbaren Maßnahmen über eher strukturelle und ressourcenbasierte Veränderungen und Entwicklungen und wurden gemeinsam mit den Expert\*innen von TIAM e.V. Nick Heinz und Judith Linde-Kleiner aus den Ergebnissen abgeleitet.

### 15.1 Ebene der queeren Vereine und Weiterbildungsanbieter

- Verteilung von Flyern und Informationsmaterialien über Anlaufstellen und (Verweis-)Angebote für junge TIN an die Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe
- Erstellung von niedrigschwelligem Informationsmaterial zu den wichtigsten gesundheitsrelevanten und rechtlichen Fakten (auch im Zusammenhang mit Kinderrechten als Argumentationsgrundlage gegenüber Erziehungsberechtigten und Angehörigen sowie Kolleg\*innen)
- Erstellung einer kurzen Checkliste für Träger zur Selbstevaluation „Geschlechtervielfältiges Arbeiten“ mit niederschweligen Handlungsempfehlungen
- Erstellung von Leitfäden und Handlungsanweisungen bei diskriminierendem Verhalten
- Empfehlungen altersentsprechender Materialien, die geschlechtliche Vielfalt widerspiegeln, sowie von Methoden, die Vielfalt spielerisch fördern
- Angebot von Weiterbildungen zu TIN für Fachkräfte (z.B. Fachtage mit Expert\*innen, Angebote in Kooperation mit den Landesjugendämtern, als Fortbildung in Leitungsstudiengängen und als trägerinterne Fortbildungen)
- Flächige Bewerbung der Weiterbildungsangebote wie Schulungen und Fachtagen, insbesondere auch im ländlichen Raum
- Niederschwellige und kostenfreie Möglichkeiten für Fachkräfte sich Fachwissen (autodidaktisch) anzueignen, beispielsweise durch die Entwicklung eines online-Kurses mit entsprechender Zertifizierung
- Stärkere Ausrichtung der Weiterbildungsinhalte an vorhandenen Bedarfen
- Ausbau von Beratungsangeboten und Anlaufstellen, insbesondere in ländlichen Regionen – ggf. als mobile Beratung

### 15.2 Ebene der Einrichtungen und Träger

- Thematische Sensibilisierung und Weiterbildung insbesondere leitender Fachkräfte und Abbildung dieser Bedarfe in den entsprechenden Budgets
- Auslage und Nutzung von Materialien, die Vielfalt widerspiegeln und sichtbar machen, wie Bücher, Medien, Plakate – bevorzugt mehrsprachig
- Konzeptionelle Verankerung von geschlechtlicher Vielfalt, Entwicklung von Leitbildern
- Bauliche Anpassungen bzw. Veränderungen auf Grundlage aktueller Gesetzeslage (Ausstragung, divers)
- Angebote in den Einrichtungen zum Empowerment junger TIN

- Konsequentes Eingreifen bei diskriminierendem Verhalten durch Fachkräfte oder andere Kinder und Jugendliche
- Sichtbarmachung vielfaltsförderlicher Haltung nach außen, z.B. via Öffentlichkeitsarbeit und Internetpräsenz, und proaktive Einladung junger TIN Personen
- Anbindung junger TIN Personen an die regionalen queeren Beratungs- und Gruppenangebote, Erwerb von Verweiskompetenz an diese Stellen
- Reflektion der eigenen Geschlechterbilder sowie geschlechtergetrennter Angebote innerhalb der eigenen Einrichtung
- Stärkere Vernetzung und Fachaustausch zu geschlechtlicher Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe (z.B. via Arbeitskreise)

### 15.3 Ebene der Politik und Struktur

- Flächendeckende Umsetzung und Finanzierung des Auftrags aus der Novellierung des SGB VIII §9, die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen, Jungen sowie transidenten, nichtbinären und intergeschlechtlichen jungen Menschen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern – u.a. durch Verabschiedung entsprechender Beschlüsse und Richtlinien auf (fach)politischer Ebene (z.B. durch Ministerien für Soziales bzw. Gleichstellung, Landesjugendämter, Landesjugendhilfeausschüsse – in enger Kooperation mit den Kommunen/Landkreisen sowie den zuständigen Stadt- und Kreisjugendämtern)
- Aufnahme des Themas geschlechtlicher Vielfalt in die Curricula relevanter Ausbildungen und Studiengänge (Erzieher\*in, Sozialpädagogik, Soziale Arbeit etc.) in Bezug auf konkrete Bedarfe von TIN sowie im Sinne eines Querschnittsthemas
- Altersangemessene Verankerung des Themas in den Bildungsplänen für den Elementarbereich (Bildung: elementar in Sachsen-Anhalt, Thüringer Bildungsplan und Sächsischer Bildungsplan)
- Aufnahme des Themas „Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt“ in das Konzept für die Erteilung einer Betriebserlaubnis für Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe
- Aufnahme mehrerer Fortbildungen explizit zur Situation junger TIN Menschen in das Weiterbildungsangebot der Landesjugendämter ebenso wie der kommunalen Jugendämter
- Baukostenzuschuss für Einrichtungen, die ihre Hygienebereiche aus- oder umbauen, um jungen TIN Menschen gerecht zu werden
- Förderung der stärkeren Vernetzung und des Fachaustausches zu geschlechtlicher Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe (z.B. via Arbeitskreise)
- Eine stabile und dauerhafte institutionelle Förderung queerer Bildungs- und Beratungsangebote, die Kontinuität in der Arbeit und in der Vernetzung mit der Kinder- und Jugendhilfe ermöglicht
- Förderung und Finanzierung von Angeboten, die geschlechtliche Vielfalt speziell im Kontext von Kinder- und Jugendhilfe adressieren (z.B. via Fachberatung,

Prozessbegleitung, Weiterbildungsangeboten) sowie stärkere Verankerung des Themas in den Landesaktionsplänen

- Flächendeckende Finanzierung von queerer Bildungs- und Beratungsarbeit, damit Anlaufstellen auch im ländlichen Raum und nicht nur in den Ballungszentren gegeben sind (Beratung, Weiterbildungsformate und Selbsthilfe)
- Durchführung und Förderung wissenschaftlicher Untersuchungen und Begleitforschung, um Bedarfe (junger TIN, Fachkräfte) und Entwicklungen systematisch abbilden zu können
- Rahmenbedingungen in der Kinder- und Jugendhilfe, die es den Fachkräften ermöglichen individuell und bedarfsgerecht junge TIN Menschen in ihrer Entwicklung zu begleiten

## 16 Anhang

### 16.1 Arbeitskreise

Tabelle 27 Offene Nennungen: Bekannte Arbeitskreise.

	Name Arbeitskreis	T	I	N
<b>Thüringen</b>				
	<b>Queerweg e.V. (Weimar, Jena) (N = 6) (TIN)</b>			
	<b>Gender-Online-Stammtisch (N = 4) (TIN)</b>			
	Verein für Vielfalt in Sport und Gesellschaft (TIN)			
	SHG Transident erfurt (TI)			
	pro familia (TIN)			
	AIDS-Hilfe Weimar (TIN)			
	Ostthüringen e.V. (TIN)			
	Queeres Netzwerk Thüringen (T)			
	Queeres Jugendzentrum QuWeer (TIN)			
	Queer in Thüringen (TIN)			
	miteinanders jena (TIN)			
	LSBTIQ- Koordinierungsstelle (TIN)			
	CSD Weimar & Jena (TIN)			
	G-Punkt Gruppe (TI)			
	Denk bunt (Thüringer Landesprogramm) (TIN)			
	Arbeitskreis Regenbogenkoffer (TIN)			
	AK geschlechtersensible Arbeit (TIN)			
	Agenthur Weimar (TIN)			
<b>Sachsen</b>				
	<b>Different people e.V. (N = 17) (TIN)</b>			
	<b>Gerede e.V. (N = 11) (TIN)</b>			
	<b>Rosa Linde e.V. (N = 8) (TIN)</b>			

	<b>LAG Queeres Netzwerk Sachse e.V. (N = 6) (TIN)</b>			
	<b>TIAM e.V. (N = 3) (TIN)</b>			
	<b>LAG Mädchen / Frauen und LAG Jungen / Männer (N = 3) (TIN)</b>			
	<b>AK Gender (TIN) (N = 2)</b>			
	Queer Pride Dresden (TN)			
	QueerePlatte vom Johannstädter Kulturtreff e.V. Dresden (TN)			
	Männernetzwerk (T)			
	AG Gender SOE (T)			
	KJR (TIN)			
	FMGZ MEDEA e.V. (TI)			
	FAK Jungen und junge Männer (TN)			
	FAK junge Mädchen & Frauen (TN)			
	Dgti (T)			
	AIDS-Hilfe Chemnitz (TIN)			
	Trans*Inter*Action (TI)			
	Intersexuelle Menschen e.V. (I)			
	Shukura (N)			
<b>Sachsen-Anhalt</b>				
	<b>BBZ lebensart e.V. (N = 4) (TIN)</b>			
	<b>Trans-Kinder-Netz e.V. (N = 3) (T)</b>			
	<b>Kompetenzzentrum geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe Sachsen-Anhalt e.V. (N = 3) (TIN)</b>			
	<b>Jugendnetzwerk Lambda (N = 3) (TIN)</b>			
	<b>TIAM e.V. (N = 2) (TI)</b>			
	<b>LSVD (N = 2) (TI)</b>			
	Streetwork (T)			
	Queer at school (TI)			
	PROFAMILIA (T)			
	LSBTIQ Uni Halle (TIN)			
	Dornrosa e.V. (TIN)			
	Hochschule Merseburg, FB Angewandte Sexualwissenschaft (TIN)			
	Demokratie Leben (T)			

	Q. [kju_point] (TN)			
	AK Queer Halle (T)			
	AG LSBTTIQ* MD (TIN)			
	IVIM (I)			
	OII (I)			
	Beyourself (I)			
	FZ courage (I)			

## 16.2 Beratungsstellen

Tabelle 28 Bekannte Beratungsangebote; Fettdruck = Nennung durch mehrere unterschiedliche Personen.

	Name Beratungsstelle	T	I	N
<b>Thüringen</b>				
	<b>QueerWeg e.V. (Weimar, Jena, Thüringen) (N = 17) (TIN)</b>			
	<b>TIAM e.V. (N = 3) (TIN)</b>			
	<b>Queeres Zentrum Erfurt (N = 3) (TIN)</b>			
	<b>Profamilia (N = 3) (TIN)</b>			
	<b>trans-kinder-netz.de (N = 3) (T)</b>			
	AIDS-Hilfe (Weimar) (N = 2) (TIN)			
	Ambulanter Fachdienst MitMenschen Soziale Dienste gGmbH (TIN)			
	allgemeine Psychologen für Kinder- und Jugendliche (T)			
	BBZ "lebensart" e.V. Halle/S (T)			
	JuMäX Jena (T)			
	Koordinierungsstelle in Jena (T)			
	LSBTIQ+- Koordinierungsstelle N = 2) (TIN)			
	LSVD Thüringen (TIN)			
	miteinanders jena (N = 2) (TIN)			
	Queer in Thüringen (TIN)			
	Trans Inter Ident (TI)			
	Verein für Vielfalt in Sport und Gesellschaft (T)			

	comingout.de (TIN)			
	Refugio (Fluchthintergrund, die queer sind) (T)			
	Selbsthilfegruppe Transsexualität Jena (T)			
	Selbsthilfegruppen Erfurt und Jena (keine direkte Beratungsstelle) (T)			
	Angebote im Sonntagsclub in BERlin (T)			
	Zwang los (TI)			
<b>Sachsen</b>				
	<b>Gerede e.V. (N = 38) (TIN)</b>			
	<b>Different People e.V. (N = 37) (TIN)</b>			
	<b>RosaLinde e.V. (N = 24) (TIN)</b>			
	<b>TIAM (N = 9) (TIN)</b>			
	<b>pro familia (chemnitz) (N = 4) (TIN)</b>			
	<b>AIDS-Hilfe e.V. Chemnitz (N =3) (TIN)</b>			
	BegegnungsZentrum Pirna (TIN)			
	DGTI (TIN)			
	Stadtmission chemnitz (TI)			
	Information Center for LGBTI Refugees Chemnitz (TIN)			
	LSVD Sachsen (TIN)			
	Uniklinik Leipzig (T)			
	Dr.Saikowski (T)			
	LAG für Mädchen*arbeit (T)			
	LAG Queeres Sachsen e. V. (TIN)			
	RAA Leipzig e.V. LSBTI Beratungsstelle (TIN)			
	Stadtbüro für Gleichstellung (Leipzig) (TIN)			
	ADB Sachsen e.V. (TIN)			
	Zartbitter e.V. (T)			
	LAG Mädchen/ Frauen, LAG Jungen/Männer (T)			
	Intersexuelle Menschen e.V. (I)			
	Chemnitz peoples Chemnitz (N)			
<b>Sachsen-Anhalt</b>				



	<b>BBZ Lebensart Halle e.V. (N = 9) (TIN)</b>		
	<b>Lambda Mitteldeutschland e.V. (N = 7) (TIN)</b>		
	<b>TIAM e.V. (N = 6) (TIN)</b>		
	<b>LSVD (N = 4) (TIN)</b>		
	<b>Kompetenzzentrum geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe Sachsen-Anhalt e.V. (N = 3) (TIN)</b>		
	<b>trans-kinder-netz e.V. (N = 2) (T)</b>		
	<b>Aidshilfe (N = 2) (TIN)</b>		
	"Onkel Emma" - das queere Zentrum Braunschweig (TN)		
	Fachzentrum für geschlechtlich-sexuelle Identität (T)		
	Peer-Beratung für transgeschlechtliche Menschen (T)		
	Checkpoint queer aus Lüneburg		
	Demokratie Leben (T)		
	Diakonie (Harz, Börde, Salzlandkreis) (TIN)		
	Profamilia (T)		
	interkulturelles Beratungszentrum Magdeburg (TIN)		
	Freiwilligen Agentur Halle (TIN)		
	Krankenkassen (BKK) (T)		
	sozialpsychologischer Dienst (T)		
	Dornrosa e.V. (TIN)		
	Uni Halle (TIN)		
	LSBTI (TIN)		
	RosaLinde Leipzig (TI)		
	Dimsa (TI)		
	Trans*Inter*Beratungsstelle München (TI)		
	IVIM (I)		

## 16.3 Gruppenangebote

Tabelle 29 Kenntnis Gruppenangebote.

Name Gruppenangebote	T	I	N
----------------------	---	---	---

Thüringen				
	<b>Selbsthilfegruppen (Nordhausen, Erfurt, Jena, TIAM) (N = 5), (T)</b>			
	<b>QuWeer - Queerer Jugend Treff Weimar (N = 4) (TIN)</b>			
	<b>G-Punkt Gruppe / Treff für LGBTQ-Jugendliche Strassensozialarbeit Jugendamt Gera (N = 3) (TI)</b>			
	<b>Angebote über Queerweg e.V. (N = 2) (TIN)</b>			
	Polzeisportverein Erfurt (TIN)			
	Queeres Zentrum Erfurt (TIN)			
	QueerLounge Jena (TIN)			
	Queer in Thüringen (TIN)			
	Queer Paradies (TIN)			
	Verein für Thüringen e. V. (T)			
	Zwang los (TI)			
Sachsen				
	<b>Different People e.V. Chemnitz (N = 17) (TIN)</b>			
	<b>Rosalinde e.V. (N = 11) (TIN)</b>			
	<b>Gerede e.V. Dresden (z.b. she*-talk &amp; trans*talk; gender-queer non-binary talk) (N = 9) (TIN)</b>			
	<b>SHG (Kiss) (N = 4) (TIN)</b>			
	<b>Side kick e.V. (FLINT-exklusiv) (N = 3) (TIN)</b>			
	BegegnungsZentrum Pirna (TIN)			
	Aidshilfe Chemnitz (TIN)			
	QueerePlatte (Workshops) (TIN)			
	Trans* People (T)			
	Transgendertown&Rosenkränzchen (TIN)			
	trans* inter* action, Leipzig (TIN)			
	different kids (I)			
	TIAM e.V. (I)			
	Enby-Gruppe (N)			
	Non-Binary Treff (N)			

Sachsen-Anhalt				
	<b>Lambda Mitteldeutschland e.V. (N = 2) (TIN)</b>			
	<b>BBZ Lebensart Halle e.V. (Gruppe für Trans* und Inter*) (N = 2) (TIN)</b>			
	<b>Selbsthilfegruppen (z.B. Transgender Eltern) (N = 2) (TIN)</b>			
	"Onkel Emma" - das queere Zentrum Braunschweig (TIN)			
	Streetwork (Jugendgruppe LGBTQ) (T)			
	Familien und Kinderfreizeiten für trans Menschen aus Berichten von Eltern und trans Kindern (T)			
	queer & trans life Support (TIN)			
	Queerulanten Halle (TIN)			
	selbstorganisiertes FLINT Treffen (TIN)			

## 17 Literaturverzeichnis

- Bogardus, E. (1925). Social Distance and Its Origins. *Sociology and Social Research*(9), 216–225.
- 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 (Hrsg.), *Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt: Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis* (1. Aufl., S. 110–122). Beltz Juventa.
- Rauschenbach, T. (2019). *Kinder- und Jugendhilfereport 2018. Eine kennzahlenbasierte Analyse*. Verlag Barbara Budrich.
- 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.
- 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.
- Sperling, C. & Ohlendorf, V. (2021). *Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen: eine Fachkräftebefragung [Projektbericht]*. Dresden.
- 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.