

Landeshauptstadt Dresden
Büro der Gleichstellungsbeauftragten
Jugendamt



Dresden.
Dresdner

Geschlechterreflektierende Arbeit mit Jugendlichen

Ergebnisse der Online-Befragung

Inhalt

Inhalt	2
Vorwort	4
1 Quantitative Aussagen	5
1.1 Leistungsfelder der teilnehmenden Einrichtungen und Dienste	5
1.2 Leistungsarten der teilnehmenden Einrichtungen und Dienste im Leistungsfeld Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und Erzieherischer Kinder- und Jugendschutz (§§ 11 bis 14 SGB VIII)	5
1.3 Leistungsarten der teilnehmenden Einrichtungen und Dienste im Leistungsfeld Förderung der Erziehung in der Familie (§§ 16 bis 21 SGB VIII)	6
1.4 Leistungsarten der teilnehmenden Einrichtungen und Dienste im Leistungsfeld Hilfe zur Erziehung, Eingliederungshilfe, Hilfe für junge Volljährige (§§ 27 bis 41 SGB VIII).....	6
1.5 Leistungsarten der teilnehmenden Einrichtungen und Dienste im Leistungsfeld andere Aufgaben (§§ 42 bis 60 SGB VIII i. V. m. angrenzenden Gesetzen)	7
1.6 Wirkungsradius der teilnehmenden Einrichtungen und Dienste.....	7
1.7 Geschlechteraufteilung und Geschlechtervielfalt in den Einrichtungen und Diensten.....	8
2 Qualitative Aussagen	9
2.1 Gab es Problemlagen, die sich nur auf ein Geschlecht bezogen?.....	9
2.2 War die Beteiligung der Zielgruppen abhängig vom Geschlecht?	10
2.3 Welche Auswirkungen hatten Ansprachen und Zugänge auf die Zielgruppen? Gab es geschlechterreflektierende Ansprachen?	10
2.4 Gab es Arbeitsmethoden, Ansprachen und Zugänge die nur ein Geschlecht oder alle Geschlechter ansprachen?	11
2.4.1 Wie wurde die Professionalität der Fachkräfte gewährleistet?.....	11
2.4.1.1 Welche Methoden wurden angewendet?.....	11
2.4.1.2 Welche Ansprachen wurden genutzt?	12
2.4.1.3 Welche Ansätze wurden genutzt?	12
2.5 Schwerpunkte der geschlechterreflektierenden Arbeit.....	12
2.5.1 Zusammenfassung der geschlechtsspezifischen Angebote	12
2.5.2 Zusammenfassung zur geschlechtlichen Vielfalt	13
2.5.3 Zusammenfassung zur Geschlechterreflexion und Überwindung der Stereotype	13
2.6 Gab es eine Reflexion des eigenen Geschlechtes und des eigenen geschlechtsbezogenen Handelns bzw. der Haltung der Fachkräfte?.....	14
2.7 Welche fachliche Unterstützung wurde durch die Fachkräfte genutzt?	14
2.7.1. Woher bekommen die Fachkräfte die Unterstützung?	15

2.7.2 Welche Instrumente wurden genutzt?	15
2.7.3 Welche Unterstützung im Zusammenhang mit der geschlechterreflektierenden Arbeit wünschten sich die Fachkräfte?.....	16
2.8 Wurden die intersektionalen Merkmale neben dem Geschlecht berücksichtigt?	16
2.9 Zusammenfassung der Aussagen zum Gelingen der geschlechterreflektierenden Arbeit	17
2.9.1 Rahmenbedingungen.....	17
2.9.2 Kommunikation.....	17
2.9.3 Kooperation	18
2.9.4 Angebotsspektrum	18
2.9.5 Grundsätze.....	19
2.9.6 Ergebnisse und Gewinne in der Zielgruppenarbeit	19
2.10 Zusammenfassung der Aussagen zu Herausforderungen und Defiziten in der geschlechterreflektierenden Arbeit ...	20
2.10.1 Rahmenbedingungen.....	20
2.10.2 Kommunikation	20
2.10.3 Defizite und Schwierigkeiten in der Praxis	21
3 Fazit.....	23
4 Anhang	24
4.1 Online Fragebogen.....	24

Vorwort

Der Fragebogen wurde in Zusammenarbeit zwischen dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten und dem Jugendamt der Landeshauptstadt Dresden, in Abstimmung mit den Dresdner Fachstellen für geschlechterreflektierende Arbeit, entwickelt und richtete sich an alle Einrichtungen und Dienste der Dresdner Kinder- und Jugendhilfe im Rahmen des SGB VIII.

Die vorliegende Zusammenfassung der Ergebnisse wurde von Mitarbeitenden des Büros der Gleichstellungsbeauftragten und des Jugendamtes erstellt.

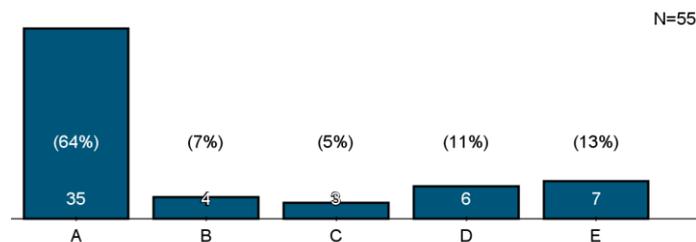
Die Zusammenfassung ist als ein in sich geschlossenes Ergebnispapier zu sehen, dessen Inhalte unter anderem zur Vorbereitung einer thematischen Planungskonferenz Erkenntnisse liefern können. Die gewonnenen Daten werden den fachspezifischen Gremien und Ämtern (beispielsweise: Jugendhilfeausschuss, AG Querschnittsaufgaben, Facharbeitsgruppen, Büro der Gleichstellungsbeauftragten, Jugendamt) zur Verfügung gestellt. Des Weiteren wurden die Ergebnisse für Forschungszwecke im Rahmen einer Abschlussarbeit zum Thema „Geschlechterreflektierende Soziale Arbeit mit jungen Menschen im Rahmen des SGB VIII in Dresden“ an der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit in Dresden verwendet. Bei der zugrundeliegenden Befragung handelte es sich nicht explizit um ein sozialwissenschaftliches Forschungsvorhaben, sondern um einen Einblick in die Umsetzung der Querschnittsaufgabe.

Nachfolgend werden die themenrelevanten Aussagen der Fachkräfte aus dem Fragebogen zusammengestellt und erläutert. Die Darstellung der Ergebnisse entspricht nicht der Struktur des Fragebogens, sondern bildet die Themenfelder und Leitfragen der Befragung ab. Im Anhang finden Sie zur besseren Nachvollziehbarkeit das Original des Online-Fragebogenmusters.

Hinweis zur Darstellung der Ergebnisse: Die Häufigkeit der Nennungen wird jeweils in Klammern hinter den Aussagen angegeben. Es handelt sich bei jedem Anstrich um eine zusammenhängende Aussage einer konkreten Einrichtung bzw. eines Dienstes. An diesen Aussagen wurden zum besseren Verständnis grammatikalische und orthografische Anpassungen vorgenommen. Zum Zwecke des Datenschutzes werden die im Original angegebenen Bezeichnungen der Einrichtungen und Dienste anonymisiert.

1 Quantitative Aussagen

1.1 Leistungsfelder der teilnehmenden Einrichtungen und Dienste



A: Leistungsfeld Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und Erzieherischer Kinder- und Jugendschutz (§§ 11 bis 14 SGB VIII) (35)

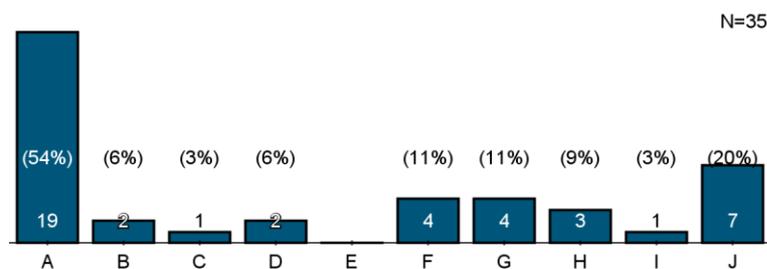
B: Leistungsfeld Förderung der Erziehung in der Familie (§§ 16 bis 21 SGB VIII) (4)

C: Leistungsfeld Hilfe zur Erziehung, Eingliederungshilfe, Hilfe für junge Volljährige (§§ 27 bis 41 SGB VIII) (3)

D: Leistungsfeld andere Aufgaben (§§ 42 bis 60 SGB VIII i. V. m. angrenzenden Gesetzen) (6)

E: sonstige Leistungsart (7)

1.2 Leistungsarten der teilnehmenden Einrichtungen und Dienste im Leistungsfeld Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und Erzieherischer Kinder- und Jugendschutz (§§ 11 bis 14 SGB VIII)



A: Offene Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und deren Eltern (19)

B: außerschulische Kinder- und Jugendbildung (2)

C: stadtweite zielgruppenspezifische Offene Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen (1)

D: Fachstellen (2)

E: Jugendverbandsarbeit, Dachorganisationen (0)

F: Mobile Jugendarbeit/Streetwork (4)

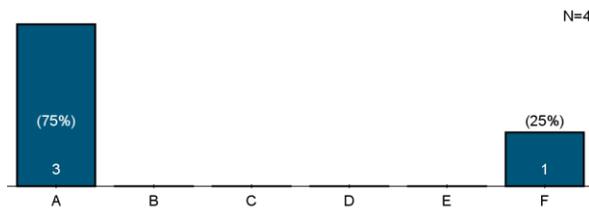
G: Erzieherischer Kinder- und Jugendschutz (4)

H: soziale Integration für Kinder, Jugendliche und deren Eltern mit Migrationshintergrund (3)

I: arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit (1)

J: Schulsozialarbeit (7)

1.3 Leistungsarten der teilnehmenden Einrichtungen und Dienste im Leistungsfeld Förderung der Erziehung in der Familie (§§ 16 bis 21 SGB VIII)



A: Familienförderung, Familienbildung, Frühe Hilfen (3)

B: Beratung in Fragen der Partnerschaft, Trennung und Scheidung (0)

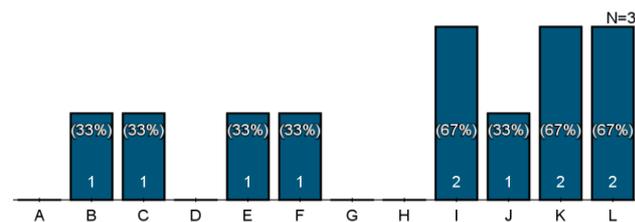
C: Beratung und Unterstützung bei der Geltendmachung von Unterhalts- und Unterhaltersatzansprüchen (0)

D: Beratung und Unterstützung bei der Ausübung der Personensorge und des Umgangsrechts (0)

E: Begleiteter Umgang (0)

F: gemeinsame Wohnformen für Mütter, Väter und Kinder (1)

1.4 Leistungsarten der teilnehmenden Einrichtungen und Dienste im Leistungsfeld Hilfe zur Erziehung, Eingliederungshilfe, Hilfe für junge Volljährige (§§ 27 bis 41 SGB VIII)



A: Integrierte flexible Hilfen (0)

B: Aufsuchende Familientherapie (1)

C: Erziehungsberatung (1)

D: Soziale Gruppenarbeit (0)

E: Erziehungsbeistand, Betreuungshelfer (1)

F: Sozialpädagogische Familienhilfe (1)

G: Erziehung in einer Tagesgruppe (0)

H: Vollzeitpflege (0)

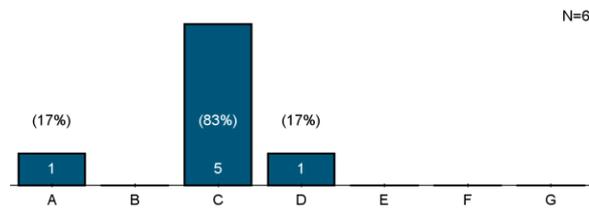
I: Heimerziehung, sonstige betreute Wohnform (2)

J: Intensive sozialpädagogische Einzelbetreuung (1)

K: Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche (2)

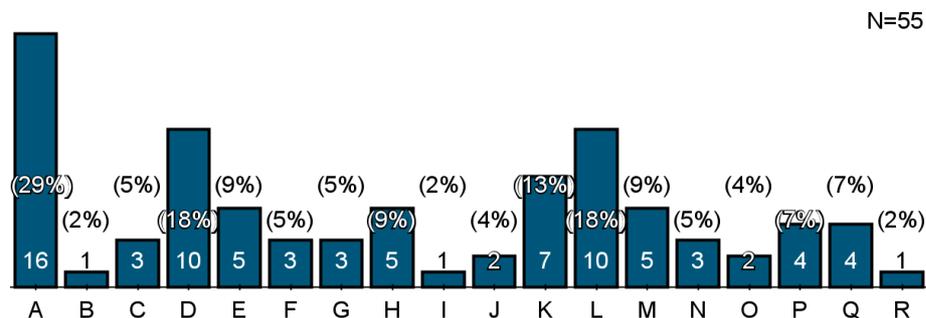
L: Hilfe für junge Volljährige (2)

1.5 Leistungsarten der teilnehmenden Einrichtungen und Dienste im Leistungsfeld andere Aufgaben (§§ 42 bis 60 SGB VIII i. V. m. angrenzenden Gesetzen)



- A: Inobhutnahme (1)
- B: Adoptionsvermittlung und -begleitung (0)
- C: Jugendgerichtshilfe (5)
- D: ambulante Maßnahmen – einzelfallbezogene Leistungen (1)
- E: ambulante Maßnahmen – gruppenbezogene Leistungen (0)
- F: Führen von Beistandschaften (0)
- G: Vormundschaft, Pflegschaft (0)

1.6 Wirkungsradius der teilnehmenden Einrichtungen und Dienste



- A: stadtweit (16)
- B: SR 1 Stadtbezirk Altstadt (ohne Johannstadt) (1)
- C: SR 2 Johannstadt (3)
- D: SR 3 Stadtbezirk Neustadt (ohne Leipziger Vorstadt) (10)
- E: SR 4 Leipziger Vorstadt, Pieschen (5)
- F: SR 5 Mickten, Kaditz, Trachau (3)
- G: SR 6 Stadtbezirk Klotzsche und nördliche Ortschaften (3)
- H: SR 7 Stadtbezirk Loschwitz und Ortschaft Schönfeld-Weißig (5)
- I: SR 8 Blasewitz, Striesen (1)
- J: SR 9 Tolkewitz, Seidnitz, Gruna (2)
- K: SR 10 Stadtbezirk Leuben (7)
- L: SR 11 Prohlis, Reick (mit Sternhäusern, Am Koitzschgraben) (10)
- M: SR 12 Niedersedlitz, Leubnitz, Strehlen (ohne Sternhäuser, Am Koitzschgraben) (5)
- N: SR 13 Südvorstadt, Zschertnitz (3)
- O: SR 14 Mockritz, Coschütz, Plauen (2)
- P: SR 15 Cotta, Löbtau, Naußlitz, Dölzschen (4)
- Q: SR 16 Gorbitz (4)
- R: SR 17 Briesnitz und westliche Ortschaften (1)

1.7 Geschlechteraufteilung und Geschlechtervielfalt in den Einrichtungen und Diensten

Die meisten Nennungen von Geschlecht hatten in variabler Aufteilung auf die Zweigeschlechtlichkeit abgezielt. Zweithäufigste Antwort war „keine Angabe“. Die geschlechtliche Vielfalt wurde im breit angelegten Spektrum angegeben, teilweise war die Zuordnung der Angaben nicht klar („gleichmäßige Verteilung“). Die Vorstellung von Geschlechtlichkeit umfasste bei den Einrichtungen und Diensten im großen Umfang (circa 50 Prozent) nur die Zweigeschlechtlichkeit. Das Bewusstsein für geschlechtliche Vielfalt war dennoch in circa 25 Prozent der Antworten ablesbar. Der geschlechterhomogene Ansatz der Facharbeit hatte zur Folge, dass in manchen Einrichtungen bzw. Diensten geschlechtliche Vielfalt der Zielgruppe gar nicht vorkommen konnte.

Angaben zu Geschlecht bei Nutzungen	Trefferquote (mit Angaben)	Zusammen
ein Geschlecht	1 (w)	1
zwei Geschlechter (variierende Anteile, w/m)	8 (überwiegend m) 7 (50/50) 6 (40/60) 2 (80/20) 2 (90/10) 2 (überwiegend w) 1 (45/55) 1 (95/5) 1 (4/96)	30
drei Geschlechter (Anteil von divers weniger als 5 %, Anteile w/m/d)	2 (60/39/1) 1 (60/40/1) 1 (26,5/46,8/0,6) 1 (44/55/1) 1 (50/50 + 1 Person transgender) 1 („ausgewogen“ + 2 % divers)	7
drei Geschlechter (Anteil divers variierend, mehr oder gleich 5 %, w/m/d)	1 (75/20/5) 1 (40/55/5) 1 (40/50/10) 1 (70/25/5)	4
mehrere Geschlechter/keine klare Zuordnung	1 („gleichmäßige Verteilung“) 1 („weiß nicht“) 1 („homogene Gruppe“) 1 („gemischt“)	4
keine Angabe	13	13

2 Qualitative Aussagen

Die Aussagen in diesem Kapitel basieren auf Antworten der Teilnehmenden der Befragung. Die Fragestellungen entsprechen nicht immer dem Verlauf des Fragebogens, sondern werden in die praxisrelevanten Cluster gebracht. Die untenstehenden Überschriften dienen einer übersichtlichen Darstellung der erhobenen Bestandsaufnahme.

2.1 Gab es Problemlagen, die sich nur auf ein Geschlecht bezogen?

Geschlechterspezifische Problemlagen wurden erkannt. Diese Problemlagen wurden unter anderem im Kontext der kulturellen Herkunft angesprochen (Intersektionalität siehe Punkt 2.8). Die familiären Zusammenhänge betrafen die Zielgruppen in unterschiedlicher und spezifischer Art und Weise je nach Geschlecht. Die benannten Lebenslagen spiegeln sich im Angebotsspektrum der Einrichtungen und Dienste wider (siehe Punkt 2.9.4).

Beispielhafte Aussagen zur Mädchenspezifischen Arbeit:

- Mädchenspezifische Problemlagen werden deutlich, oft Mädchenspezifische Beratungsthemen oder Lebensthemen (bzgl. Pubertät, Geschlechterrollen, Gesundheit, Sexismus, sexualisierte Gewalt, Gewalt durch patriarchale Strukturen).
- Safe(r) space für Mädchen* ermöglicht in einigen Fällen erst den Zugang zur Adressatinnen*gruppe, da geschlechtsheterogene Räume von manchen Eltern skeptisch gesehen werden; außerdem bieten sie den Raum, sich mit der eigenen Geschlechtsidentität und sexuellen Orientierung auseinanderzusetzen.

Beispielhafte Aussagen zur Jungenspezifischen Arbeit:

- Jungen* sind zurückhaltender bzw. Begegnung eher über Konflikthilfen.
- Die marginalisierte und oftmals kriminalisierte Gruppe migrantischer Jungen* bedarf ebenso safe(r) spaces, um sich mit spezifischen Themen auseinanderzusetzen; der Träger wäre bei ausreichenden Kapazitäten gern bereit, sich diesem Thema anzunehmen und die Gruppe migrantischer Jungen* intensiver geschlechterreflektiert zu begleiten.

Beispielhafte Aussagen zur Intersektionalität:

- junge Menschen mit Migrationshintergrund haben kulturell bedingt verschiedene Rollen zu erfüllen, die geschlechtsspezifisch sind, Geschlecht bestimmt Lebenssituation, entsprechende Erziehung durch Elternhaus, Übertragung der geschlechtsspezifischen Werte auf Kinder, die selbstbestimmter leben wollen → Konfliktpotenzial
- Geschlechtsidentität in Verbindung mit Herkunft ist oft Thema, oft durch Aufeinandertreffen von unterschiedlichen kulturellen Sichtweisen, Mädchen wollen sich emanzipieren/ihren eigenen Weg gehen aber es herrschen patriarchal-unterdrückende Strukturen in der Familie.
- Wir arbeiten seit vielen Jahren geschlechterreflexiv. Wir haben seit langer Zeit geschlechtshomogene Räume und Zeiten installiert und versuchen, Personal und Ressourcen gleich aufzuteilen. Wir erreichen mehr Jungs als Mädchen – ungefähr ein Drittel zu zwei Dritteln. Im Team haben wir regelmäßige Fachteamsitzungen zum Austausch zum Thema und besuchen abwechselnd Weiterbildungen. Wir haben uns in den letzten zwei Jahren viel mit der Frage beschäftigt, wie wir Diversität und das Wissen um die häufige Sozialisation in Zweigeschlechtlichkeit vereinbaren. Das stellt uns vor Herausforderungen. Neu ist, dass zunehmend mehr Kinder mit Migrationshintergrund kommen, wobei sich besonders islamischer Glaube auf die Nutzung der Angebote auswirkt (Mädchen dürfen nicht mitkommen, sind schwer zu erreichen, helfen viel mit Zuhause, Jungs benehmen sich oft sehr „paschahaft“...).
- Beim Erstgespräch erfolgt sensibel die Befragung zur Sozialisation. Hierbei wird Rücksicht auf das eigene Fühlen genommen. So kommt es regelmäßig vor, dass wir bspw. Geschlechtsidentitäten oder auch kulturelle Aspekte (teilweise auch im Zusammenhang mit Sexualität) umfassend bis hin zum Jugendrichter berücksichtigen und klientenzentriert arbeiten.

2.2 War die Beteiligung der Zielgruppen abhängig vom Geschlecht?

Die Einrichtungen und Dienste benannten (u. a. spontane) Beteiligungsformate, in denen eine Offenheit gegenüber den Gender-Themen bestand, die aber unabhängig vom Geschlecht stattfanden. Eine geschlechterreflektierte Betrachtung der Zielgruppen war bei der Beteiligung nicht immer erkennbar. Die Thematisierung des Geschlechts tauchte in den Beteiligungsformaten selten auf (z. B. in Bezug auf Sportangebote).

Während der Ergebnisauswertung ist folgende offene Frage entstanden: Gibt es eine geschlechtsneutrale Formulierung der Beteiligung, die es möglich macht, dass geschlechtsspezifische Themen und Verhaltensmuster sichtbar werden? Beispielsweise: Wird die männliche bzw. weibliche Sozialisation bei der Entscheidungsfindung reflektiert (Wer meldet sich zuerst? Wer ist lauter? Wer braucht welche Informationen?) und in den Teams besprochen?

Beispielhafte Aussagen:

- Wir thematisieren das Thema der Geschlechtlichkeit regelmäßig in den Angeboten: Beteiligung aller; Ermutigung; gezielte Erklärungen.
- Alle Besucher*innen werden eingeladen sich an der Angebotsplanung zu beteiligen.
- Die Angebote entstehen zum Großteil partizipativ, dabei wägen wir immer wieder ab zwischen Beteiligung und Ermöglichung neuer Anregungen in Bezug auf geschlechtliche Rolle.
- Beteiligt werden die Anwesenden über den wöchentlichen Kaffeeklatsch und Flipchart-Befragungen zu aktuellen Themen.
- Geschlechtersensibles Arbeiten bezogen auf „Queere Lebenswelten“ war unser Jahresthema 2022 und beschäftigt uns alltäglich da wir gerade drei Jugendliche im Haus haben, welche sich als queer verorten. Schwerpunkt für uns ist es als Schutzraum für Jugendliche, welche sich als queer verstehen, wahrgenommen zu werden. Sprich sie fühlen sich sicher bei uns und wissen, dass sie uns bei Fragen bzgl. ihrer Geschlechteridentität jederzeit um Unterstützung bitten können. Des Weiteren versuchen wir unsere Offenheit gegenüber queeren Menschen sichtbar zu machen, durch Buttons, die die Pronomen der Mitarbeiter angeben und Aushängen einer Regenbogenflagge. Die Beteiligung ist derzeit etwas holprig, da unsere derzeitigen Stammjugendlichen unser übliches Beteiligungsgremium als zu hochschwellig ansehen. Da andere Beteiligungsversuche bisher auch nicht gut funktioniert haben, sind wir derzeit dabei vor allem in Alltagsgesprächen auf aktuelle Informationen und Beteiligungsmöglichkeiten einzugehen. Partizipation läuft spontan im Treffalltag und in unseren Beteiligungsgremien.
- Die Kinder wünschen sich allerdings auch Angebote nur für Mädchen bzw. Jungen, dem wir in diesem Jahr z. B. durch entsprechende Ausflüge in den Ferien nachgekommen sind.
- Partizipation läuft spontan im Treffalltag und in unseren Beteiligungsgremien
- Das Thema Geschlecht ist bei jungen Menschen, wenn es um Beteiligungsprojekte oder Bildungsangebote geht, eher sekundär.
- Beteiligung der Mädchen* am Sportangebot

2.3 Welche Auswirkungen hatten Ansprachen und Zugänge auf die Zielgruppen? Gab es geschlechterreflektierende Ansprachen?

In den Antworten waren vielfältige Haltungen gegenüber dem Thema erkennbar. Von der Befürwortung der gendergerechten Ansprache über neutrale Sprache bis hin zur Ablehnung der ersteren. Der überwiegende Teil der Einrichtungen und Dienste nutzte in der Ansprache und den Zugängen geschlechterreflektierte Ansprache in Schrift und Wort (22 Nennungen). In der geschlechterdifferenzierten Arbeit erfolgte eine zielgerichtete Ansprache der geschlechtsspezifischen Zielgruppen. Inklusive, diskriminierungssensible Ansprache wurde ebenfalls genannt (4 Nennungen). Sieben Einrichtungen und Dienste benannten geschlechtsspezifische Angebote und gezielte Ansprache bei geschlechtsspezifischen Themen. Eine gezielte Ablehnung der geschlechterreflektierenden Ansprache war bei den Einrichtungen und Diensten, die an der Befragung teilgenommen haben, sehr selten. Vereinzelt wurde auf die paritätische Besetzung des pädagogischen Teams hingewiesen. Bei sechs Nennungen handelte es sich um geschlechtsneutrale Angebote, die geschlechterübergreifend (für alle Geschlechter) ggf. über persönliche Ansprachen erfolgten.

Beispielhafte Aussagen:

- Angebot der Beratung durch weibliche oder männliche Fachkraft ist immer gegeben
- Des Weiteren versuchen wir unsere Offenheit gegenüber queeren Menschen sichtbar zu machen, durch Buttons, die die Pronomen der Mitarbeiter angeben und Aushängen einer Regenbogenflagge.
- Alle Angebote sind geschlechterübergreifend, besonders Angebote, die traditionell einem Geschlecht zugeordnet sind, wie Kochen oder Bauen oder Fußballspielen, bieten wir bewusst geschlechtsübergreifend an. Wir beeinflussen die Rollenbilder durch unser eigenes Auftreten und unsere Haltung, Mann kocht, Frau spielt Fußball etc.
- Die Angebote richten sich stets an alle Geschlechter und werden auch dementsprechend gestaltet, wobei nach wie vor Sportangebote vermehrt von männlich gelesenen Kindern und Jugendlichen und Kreativangebote eher von weiblich gelesenen wahrgenommen werden.
- Ich thematisiere das Geschlecht nicht proaktiv sondern nur, wenn mir Kinder dazu einen Auftrag erteilen.
- Das Thema Gendern ist ein neuzeitliches Konstrukt, das den Rede-, Lese- und Schreibfluss behindert und eine Sachlage problematisiert, die unnötig ist. Maximal 2 Prozent der Bevölkerung bezeichnen sich als divers oder bedienen sich des aktuellen Trends des Genderns. Dies kann man in der Klientenarbeit einfließen lassen und praktisch wird dies auch von allen Kollegen berücksichtigt. Hierfür Regelungen zur Ansprache zu treffen und immer neue Regelungen zum Umgang mit diesen Klienten zum Dogma zu erheben ist falsch.

2.4 Gab es Arbeitsmethoden, Ansprachen und Zugänge die nur ein Geschlecht oder alle Geschlechter ansprachen?

Die Auswahl der vielfältigen Methoden zeigt, dass die geschlechterreflektierende Perspektive berücksichtigt wurde. Das betraf die Methoden und Ansätze sowohl in Bezug auf die Zielgruppenarbeit als auch auf die Professionalität der Fachkräfte. Die letzteren fungierten als Vorbild für die Zielgruppe und nutzten regelmäßige Weiterbildungen, um sich zu qualifizieren. Als wichtige Voraussetzung für die gelingende geschlechtergerechte Arbeit wurde die geschlechterparitätische Besetzung des Teams angegeben. Intersektionalität und Awareness waren an vielen Stellen leitende Ansätze im Rahmen der pädagogischen Arbeit.

Die Aussagen lassen sich in folgende Themenfelder zusammenfassen:

2.4.1 Wie wurde die Professionalität der Fachkräfte gewährleistet?

- durch paritätische/geschlechtsheterogene Besetzung (7)
- durch pädagogische Fachkräfte als Vorbild für die Zielgruppen (5)
- durch Weiterbildung und Supervision (2)
- durch regelmäßige Teamreflektion von Projekten und Angeboten (1)

2.4.1.1 Welche Methoden wurden angewendet?

- geschlechterhomogene Gruppen und Angebote, geschlechterdifferenzierendes Arbeiten (21)
- „safer spaces“ (z. B. FLINTA – Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nichtbinäre, transgeschlechtliche, agender) (13)
- Beratung, persönliche Gespräche, Fachberatung (6)
- Vernetzung, Vermittlung, kollegiale Beratung, Empfehlung, Kooperationen (bei geschlechtsspezifischen Themen) (5)
- Lehrmaterialien wie Bücher, Kamishibai (Erzähltheater), Rollenspiele (2)
- Sexualpädagogik (2)
- Schülertreff, Diskussionen (1)
- Unisex-Toilette (1)
- Treffregeln und klare Grenzen (1)

2.4.1.2 Welche Ansprachen wurden genutzt?

- geschlechtergerechte Sprache (10)
- Offenheit in der Arbeit, respektvolles, diskriminierungsfreies, tolerantes Miteinander, Auseinandersetzung mit Diversität, gesellschaftlicher sowie politischer Teilhabe und Gleichberechtigung, das partizipative und dialogische Augenhöhe-Prinzip (9)

2.4.1.3 Welche Ansätze wurden genutzt?

- Intersektionalität (17)
- Awareness (z. B. bei abfälligen Bemerkungen oder Witzen) (5)
- eigenes geschlechtersensibles Konzept/Schutzkonzept (2)
- Empowerment (1)
- klientenzentrierte Arbeit (1)

2.5 Schwerpunkte der geschlechterreflektierenden Arbeit

Die zum Teil sehr ausführlichen Aussagen der Befragten zu dieser Frage lassen den Schluss zu, dass in den Einrichtungen und Diensten bereits fortgeschrittene Reflexionen zum Thema stattfanden. Sowohl die geschlechterspezifische Perspektive als auch der Blick auf die geschlechtliche Vielfalt und Geschlechterstereotype sind als Teil des pädagogischen Alltags erkennbar. Die benannten Perspektiven lassen sich von der Fachexpertise zur geschlechterreflektierten Arbeit ableiten und bestätigen die Aussage, dass die Fachkräfte die Standards der Fachexpertise kennen und anwenden (vgl. Punkt 2.7.2). Modellhaft könnte man die in der Umfrage aufgeführten Methoden als Best Practice Beispiele für gelingende geschlechterreflektierende Arbeit sehen. Ein wichtiger Aspekt der Arbeit lag auf der Reflexion und Überwindung von Geschlechterstereotypen.

2.5.1 Zusammenfassung der geschlechtsspezifischen Angebote

- Beispiele für verbreitete Formate: Mädchenferienfahrt, Workshops für Mädchen, Workshops für Jungen, Raum, wo sich nicht männliche Personen begegnen können (FLINTA), interkulturelle Mädchenarbeit
- Themen: Identität als Junge und Mädchen finden, kindliche Sexualität, Sexismus, Verhütung, Partnerschaftsgestaltung, Kommunikationsmuster, sexualisierte Sprache, Stereotype und traditionelle Rollenerwartungen und Rollenzuschreibungen, Schönheitsideale, Selbstbewusstsein, Reflektion von Geschlechterhierarchien, Berufsorientierung, Gesundheit, Bewegung, Hygiene, Selbstverteidigung
- spezielle/vereinzelte Angebote: Väterwochenenden, unterschiedliche Aggressions-Kontroll-Trainings

Beispielhafte Aussagen:

- Mädchenspezifische Problemlagen werden deutlich, oft Mädchenspezifische Beratungsthemen oder Lebensthemen (bzgl. Pubertät, Geschlechterrollen, Gesundheit, Sexismus, sexualisierte Gewalt, Gewalt durch patriarchale Strukturen).
- Jungen sind zurückhaltender bzw. Begegnung eher über Konflikt Hilfen – bisher wenig Angebotsmöglichkeit speziell nur für Jungen.
- In den letzten Jahren hat sich ein Frauentreff (geschützter Raum) etabliert, bei dem aber ausdrücklich auch Transfrauen willkommen sind. Generell gilt, dass die Selbstbezeichnung über dem Blick von außen steht. Auch ein Mädchen-treff hat sich, basierend auf starker Nachfrage, gegründet. Hier werden teilweise gezielt und teilweise nebensächlich Geschlechtersozialisation, körperspezifische Veränderungen, Vielfalt der Sexualitäten und auch sexuellen Identitäten besprochen, als auch ein Rückzugsort für private Gespräche abseits von Erwachsenenohren geschaffen. Es wurde schon ein Wendo-Kurs durchgeführt, Körperarbeit und Begrifflichkeiten erklärt aber auch Selbstfürsorge und ein Raum für offene/anonyme Fragen geschaffen. Leider ist es aufgrund der personellen Situation nicht möglich, dies auch für Kinder/Jugendliche zu gestalten, die sich als männlich beschreiben.

2.5.2 Zusammenfassung zur geschlechtlichen Vielfalt

Beispielhafte Aussagen:

- Kinder mit Elternteilen die transgender sind noch einmal neue Definition von „Was ist männlich?“ bzw. „Was ist weiblich?“
- Weiterbildungsbedarf beim Thema Transition
- Durch soziale Medien ist das Thema geschlechtliche Vielfalt sehr aktuell bei den Jugendlichen und es herrscht auch der Wunsch nach Austausch zum Thema (z. B. Darstellung in sozialen Medien, eigene Haltung im Kontext Religion).
- Thematik divers nimmt zu bzw. Nachfrage durch Schülerinnen und Schüler zu mehr Einbezug der geschlechterneutralen Thematik bzw. queer/trans etc. nimmt zu; Aufklärungsprojekte werden nach Bedarf durchgeführt (in Kooperation mit Gerede e. V.). Wird im Schulalltag unterschiedlich aufgegriffen und je nach Fach-/Lehrkraft gelebt und einbezogen. Allgemein existiert Haltung der Antidiskriminierung im Miteinander durch Schule und Schulsozialarbeit und wird divers gelebt.
- Schwerpunkt für uns ist es als Schutzraum für Jugendliche, welche sich als queer verstehen, wahrgenommen zu werden. Sprich sie fühlen sich sicher bei uns und wissen, dass sie uns bei Fragen bzgl. ihrer Geschlechteridentität jederzeit um Unterstützung bitten können.
- Generell gilt, dass die Selbstbezeichnung über dem Blick von außen steht.
- Junge Menschen, die sich ihres Geschlechts noch nicht sicher sind, gibt es wenig an der Schule, dennoch konnten schon Schüler und Schülerinnen in einer Einzelfallhilfe dabei begleitet werden, in der Familie das Thema offen anzusprechen.
- In den Fortbildungen mit den Erwachsenen rücken Geschlechterthemen im Bereich der sexuellen Bildung der Erarbeitung des sexualpädagogischen Konzeptes (Geschlechtervielfalt, Familienvielfalt, Körper, Entwicklung, Ansprechstellen, Sprache, kindliche und Jugendsexualität, Erwachsenensexualität, ...) in den Fokus.
- Eine leichte Zunahme von jungen Menschen vermeine ich zu spüren (ohne statistische Erhebung), welche mit dem jeweils anderen Geschlecht als angegeben angesprochen werden wollen. Aber das sind seltene Einzelfälle. Im städtischen Raum ist auch nicht klar, wie es zu dieser Entscheidung kam. Ein junger Mensch erzählte, in seiner Klasse wäre man faktisch unten durch, wenn man einfach nur zu seinem Geschlecht stehe. Ein gewisser Druck, sich als geschlechtlich wenigstens uneindeutig zu bezeichnen, um zur Peergroup zu gehören, scheint hier bei weitem die wirklichen Fälle zu überlagern.

2.5.3 Zusammenfassung zur Geschlechterreflexion und Überwindung der Stereotype

Beispielhafte Aussagen:

- sprachensible Beratung; geschlechterreflektierte Berufsorientierung; besondere Aufmerksamkeit bzgl. Zuschreibungen, eigener Geschlechterbilder
- Auch ist die Identifikation nicht mit dem Label „divers“ getan und nicht alle nicht-binären Personen finden sich darin wieder. Aus diesen Gründen ist es für unsere Arbeit wichtig, vor allem die unterrepräsentierten Geschlechtergruppen zu supporten und bei Gruppenaktivitäten ein Gleichgewicht herzustellen oder einen Raum zu schaffen, wo sich nicht männliche Personen begegnen können.
- Beratung zum Thema Geschlechteridentität, Aufwachsen, Entwicklung v. a. von Jugendlichen aber auch Eltern-Paarberatung (Rollen, Rollenbilder, Erwartungen, Unsicherheiten, biografische Prägungen)
- Meist gibt es aber eine klassische Rollenverteilung in den Familien. In der Arbeit mit den Eltern wird die Thematik der Rollenverteilung aktiv angesprochen und zur Diskussion angeregt. Genauso wie die Zuordnung von vorgefertigten Rollenklischees.
- Wichtig ist jedoch, dass wir versuchen abfällige, klischeehafte Äußerungen gegenüber einer bestimmten Geschlechterform usw. immer zu thematisieren und wenn nötig auch zu sanktionieren.
- Nachfrage zu Veränderung auf struktureller Ebene existiert z. B. Klassenbuchführung alphabetisch anstelle der aktuellen Aufteilung nach Geschlecht (m/w), dazu gibt es seitens der Lehrerschaft noch keine Entscheidung und Diskussion wurde angeregt.
- Im Fokus steht die Reflexion der eigenen Rechte auf Neinsagen, schlechte Geheimnisse weitersagen, „Mein Körper gehört mir.“, „Ich entscheide, wie ich mich fühle, unabhängig vom Geschlecht.“
- Erlebe unterschiedlichen Stand der Reflexion in Einrichtung und weitergegebenen Entwicklungsbedarf. Auch bei den Jugendhilfepanung-Planungskonferenzen ist der Blickwinkel nur begrenzt im Fokus – zieht sich nicht konsequent durch.

- Lebensmittelzubereitung und Hilfen im Haushalt; Konfliktbearbeitung unter Besucher*innen (körperliche Gewalt als beobachtetes dominierendes Mittel von Jungen); Raumnahme und Dominanz von männlichen Besucher*innen (u. a. Lautstärke, körperliche Gewalt, Anzahl) zuungunsten des Rückzugs weiblicher Besucher*innen sowie eines zeitaufwendigeren Bezugs der Fachkräfte auf männliche Besucher*innen
- Die Sprache der Adressat*innen ist geprägt durch die Rollenbilder in der Familie, wir greifen dies auf und hinterfragen die Bilder.

2.6 Gab es eine Reflexion des eigenen Geschlechtes und des eigenen geschlechtsbezogenen Handelns bzw. der Haltung der Fachkräfte?

Aus der Reflexion des eigenen Geschlechts und der Haltung im Team ergaben sich die Methoden, Ansätze und Rahmenbedingungen der pädagogischen Arbeit, die bereits im oberen Verlauf benannt wurden. Die Ergebnisse zeigten, dass aus quantitativer Sicht die Reflexion im großen Teil der Teams selbstverständlich war. Weiterbildungen wurden genutzt und der Bedarf an spezifischen Fortbildungen benannt.

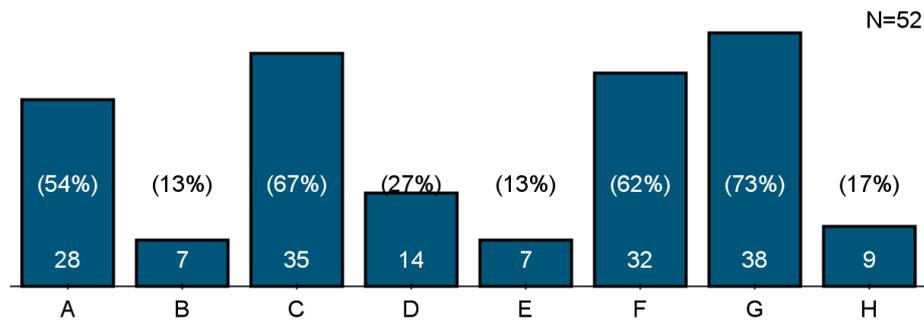
Folgende Aspekte wurden in diesem Zusammenhang von den Fachkräften genannt:

- Reflexion der eigenen Geschlechterrolle und (pädagogische) Haltungen (individuell und im Team) (32)
- Weiterbildungen zum Thema (8)
- Bedarf nach Weiterbildung (z. B. zum Thema TIN) (4)
- Achten auf geschlechtergerechte Sprache (mündlich und schriftlich) (4)
- Vorbildfunktion (4)
- Achten auf geschlechterparitätische Besetzung (3)
- Reflexion der Geschlechtervielfalt (2)
- feministische Grundhaltung (2)
- Reflexion nur nach auslösender Thematik (2)
- generationsbedingte Unterschiede bei der Berücksichtigung des Themas (1)
- keine Zeit (1)

2.7 Welche fachliche Unterstützung wurde durch die Fachkräfte genutzt?

Die Fachkräfte legten zur Qualifizierung ihrer Professionalität einen Fokus auf die Weiterbildung und Vernetzung und nannten als Unterstützung nachfolgend am häufigsten die Dresdner Fachstellen sowie Medien. Die Fachkräfte informierten sich sowohl über formelle als auch informelle Quellen.

2.7.1. Woher bekommen die Fachkräfte die Unterstützung?



A: Jugendamt (28)

B: Büro der Gleichstellungsbeauftragten (7)

C: Fachstellen in Dresden (Fachstelle LSBTI* im Gerede e. V., Fach- und Koordinierungsstelle für die Arbeit mit jungen Mädchen* und Frauen* des VSP e. V. und Frauen für Frauen e. V., Fachstelle für Jungen*- und Männer*arbeit Männernetzwerk e. V.) (35)

D: Landesarbeitsgemeinschaft in Sachsen (14)

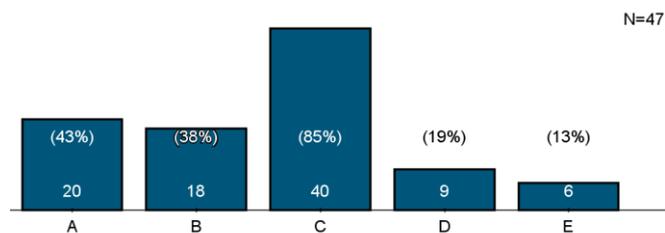
E: bundesweite Fachstellen (7)

F: Medien (digital, Print etc.) (32)

G: Vernetzung (38)

H: sonstige Unterstützung (9)

2.7.2 Welche Instrumente wurden genutzt?



A: „Fachexpertise zur geschlechterreflektierenden Arbeit mit jungen Menschen“ vom Januar 2020 (20)

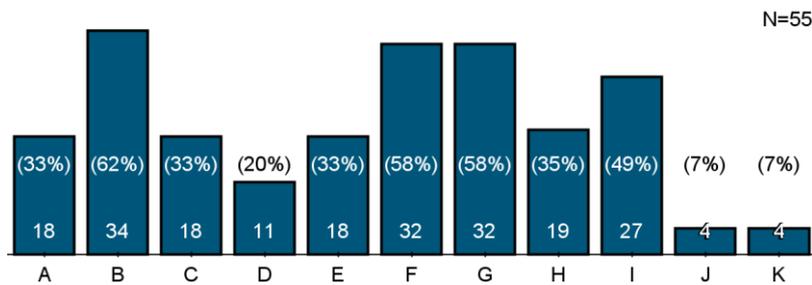
B: Checklisten/Merkblätter (18)

C: Weiterbildung (40)

D: Tutorials (9)

E: Sonstiges: (6)

2.7.3 Welche Unterstützung im Zusammenhang mit der geschlechterreflektierenden Arbeit wünschten sich die Fachkräfte?



- A: Unterstützung in Bezug auf Erkenntnisse (18)
- B: Unterstützung in Bezug auf Methoden (34)
- C: Unterstützung bzgl. Krisenkompetenz (Corona etc.) (18)
- D: Unterstützung in Form von Supervision (11)
- E: Unterstützung in Form von Beratung (18)
- F: Unterstützung in Form von Fortbildungen (32)
- G: Unterstützung in Form von einem Fachaustausch/Fachtag (32)
- H: Unterstützung durch Informationen zu Fördermöglichkeiten (19)
- I: Unterstützung zur Entwicklung von Angeboten/Workshops (27)
- J: keine Unterstützung (4)
- K: sonstige Unterstützungsbedarfe: (4)

sonstiges-Antworten:

- paritätische Besetzung
- zeitliche, personelle Ressourcen
- zeitliche Ressourcen, um Weiterbildungen etc. wahrnehmen zu können
- Zusammenarbeit mit Externen in konkreten Workshops/Projekten

2.8 Wurden die intersektionalen Merkmale neben dem Geschlecht berücksichtigt?

Die unterschiedlichen Aspekte der Intersektionalität prägten die pädagogische Arbeit. Die Verschränkung von Migration und Geschlecht bildete dabei den Schwerpunkt der intersektionalen Betrachtung.

Beispielhafte Aussagen:

- Geschlechterreflektierte Berufsorientierung: besondere Aufmerksamkeit bzgl. Zuschreibungen, eigene Geschlechterbilder – dies ist grundsätzlich bei jungen Menschen unabhängig der Merkmale wie Herkunft, Sprache etc. festzustellen. Es korreliert aber umso mehr, je mehr Merkmale zutreffen; Weiterbildung der Mitarbeitenden zu Intersektionalität; regelmäßige Reflexionsprozesse des Teams z. B. zu Handlungsfragen, eigenen Deutungs- und Emotionsmustern, zielgerichteten Methoden.
- Wichtigkeit geschlechterreflektierter Arbeit hat sich gezeigt, da vor allem im Kontext Herkunft und Migration oftmals starre Geschlechterrollenvorstellungen vorherrschen.
- Durch soziale Medien ist das Thema geschlechtliche Vielfalt sehr aktuell bei den Jugendlichen und es herrscht auch der Wunsch nach Austausch zum Thema (z. B. Darstellung in sozialen Medien, eigene Haltung im Kontext Religion).

- Geschlechterreflektierende Arbeit ist super wichtig, allerdings ergibt sich die volle Kraft nur, wenn man auch andere Diskurse mitdenkt so z. B. rassismuskritische Arbeit (wir haben alle Vorurteile, so wurden wir sozialisiert) als auch die Verbindung um den Kampf gegen Ableismus. Ich denke, hier liegt noch ein langer Weg vor uns allen.
- Zielgruppe: Kinder, Jugendliche und Familien mit Flucht- und Migrationserfahrung; Lebenslage: häufig sozioökonomisch und rechtlich benachteiligt, Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen ausgesetzt, sprachliche Hürden in der Alltagsbewältigung, gesundheitliche Probleme aufgrund negativer Erlebnisse und Erfahrungen (z. B. Traumata, Angststörungen)
- Intersektionalität und die Reflektion in Bezug auf verschiedene Dimensionen von Macht und Rolle als Teil der Konzeption und Arbeit
- Weiterbildung der Mitarbeitenden zu Intersektionalität; regelmäßige Reflexionsprozesse des Teams z. B. zuhaltungsfragen, eigenen Deutungs- und Emotionsmustern, zielgerichteten Methoden
- Geschlechtsidentität in Verbindung mit Herkunft ist oft Thema, oft durch Aufeinandertreffen von unterschiedlichen kulturellen Sichtweisen, Mädchen wollen sich emanzipieren/ihren eigenen Weg gehen aber es herrschen patriarchalunterdrückende Strukturen in der Familie.
- Die marginalisierte und oftmals kriminalisierte Gruppe migrantischer Jungen* bedarf ebenso safe(r) spaces, um sich mit spezifischen Themen auseinanderzusetzen; der Träger wäre bei ausreichenden Kapazitäten gern bereit sich diesem Thema anzunehmen und die Gruppe migrantischer Jungen* intensiver geschlechterreflektiert zu begleiten.
- Wichtigkeit geschlechterreflektierter Arbeit hat sich gezeigt, da vor allem im Kontext Herkunft und Migration oftmals starre Geschlechterrollenvorstellungen vorherrschen.
- junge Menschen mit Migrationshintergrund haben kulturell bedingt verschiedene Rollen zu erfüllen, die geschlechtsspezifisch sind, Geschlecht bestimmt Lebenssituation, entsprechende Erziehung durch Elternhaus, Übertragung der geschlechtsspezifischen Werte auf Kinder, die selbstbestimmter leben wollen → Konfliktpotenzial

2.9 Zusammenfassung der Aussagen zum Gelingen der geschlechterreflektierenden Arbeit

Die Fachkräfte sahen einen Mehrwert im Ansatz der geschlechterreflektierenden Arbeit. Als Gewinn wurden u. a. adäquate Beratung der Zielgruppen, eine Balance zwischen Aufbrechen festgeschriebener Rollenerwartungen und Bestärkung der eigenen Interessen sowie eine Veränderung in der Geschlechteraufteilung der Zielgruppen in den Einrichtungen und Diensten genannt.

Die Fachkräfte benannten nachfolgende Aspekte als relevant für das Gelingen der geschlechterreflektierenden Arbeit.

2.9.1 Rahmenbedingungen

- paritätische Besetzung bzw. geschlechtergemischte Teams
- männliche Ansprechpartner für (werdende) Väter
- geschlechterreflektierender Träger als Garantie für die Genderkompetenz in den Einrichtungen und Diensten

Beispielhafte Aussagen:

- Kontinuität des Angebotes, da Cis-Männer häufig viel Zeit und positive Erfahrungen benötigen, um in Prozesse zu gehen
- Anbindung an einen männerspezifischen Träger sinnvoll, da mehrere Themen ggf. in Co-Beratungen bearbeitet werden können und Zugänge erleichtert werden

2.9.2 Kommunikation

- Offenheit gegenüber geschlechtsspezifischen Themen
- Wertschätzung der diskriminierungsarmen Kommunikation
- Anwendung vielfältiger Wissensstände in Verbindung mit biografischen Erfahrungen

- Grundprinzipien: Vertrauen, Ehrlichkeit und Transparenz

Beispielhafte Aussagen:

- Arbeit mit der Zielgruppe gestaltet sich vertrauensvoll und offen nach Grundprinzip der Ehrlichkeit, Transparenz, Offenheit und Akzeptanz.
- Förderung und Ermutigung
- sogenannte „heikle“ Themen ansprechen
- unterschiedliche Wissensstände als auch biographische Erfahrungen werden zusammen in Einklang gebracht
- Einzelgespräche werden angeboten
- Offenheit gegenüber geschlechterspezifischen Themen
- Der partizipative Charakter der Offenen Arbeit bringt mit sich die Möglichkeit, dass auftretende Probleme mit den Nutzer*innen zusammen besprochen werden können und so erst Lösungen erarbeitet werden müssen, ehe es „normal“ weitergehen kann.
- Antifeministische Positionen können sich ebenso wenig durchsetzen, wie die Degradierung von Menschen. Im Falle des Auftretens wird miteinander besprochen, welche Probleme das mit sich bringt und eine Umgangsstrategie wie counterspeech probiert.

2.9.3 Kooperation

- Zusammenarbeit mit spezialisierten Angeboten wurde befürwortet
- stadtweite Kooperationen ermöglichten größere Reichweite für die Beschäftigung mit spezifischen Themen

Beispielhafte Aussagen:

- Zusammenarbeit von Trägern, die für unterschiedliche geschlechtliche Zielgruppen arbeiten ist sinnvoll, da mehrere Themen ggf. in Co-Beratungen bearbeitet werden können und Zugänge erleichtert werden.
- Durch Kooperationen zwischen Träger und der Stadt wird eine größere Reichweite erzielt und die Themen Vaterschaft und Männlichkeit werden transportiert.

2.9.4 Angebotsspektrum

- große Unterschiede zwischen einzelnen Einrichtungen und Diensten wurden deutlich
- individuelle Hilfsangebote für komplexe Lebenssituationen gehörten zum Spektrum der Angebote
- Formate für spezielle Zielgruppe (z. B. FLINTA, Mädchen, geschlechtshomogen) wurden angeboten
- Rückzugsmöglichkeiten z. B. im „safe space“ wurden an vielen Stellen als hilfreiches Format genannt
- geschlechtersensibilisierende Arbeit fand sowohl im Außenbereich als auch im Innenbereich statt
- in mehreren Einrichtungen und Diensten wurde das Geschlecht erst zum Thema, wenn die Zielgruppen den Wunsch von selbst äußerten

Beispielhafte Aussagen:

- wiederkehrende geschlechtshomogene Gruppenangebote für Jungen werden vorgehalten (vertiefende und festigende prosoziale Erfahrungen)
- Angebote sind gekennzeichnet durch: individuelle Anpassung an die komplexen Lebenssituationen, FLINTA-Profil (mehrfache Nennung), geschützte Räume (mehrfache Nennung, insbesondere für Mädchen bzw. FLINTA), geschlechterspezifische/geschlechtshomogene Formate (Treffs, Workshops, Ferienfahrten; mehrfache Nennung; insbesondere für Väter), niedrigschwellige Ansätze, geschlechtersensible Sprache, gemischtgeschlechtliche Teams, Parteilergreifen für die Zielgruppen, Beteiligung der Mitarbeiterinnen in Jungenangeboten und der Mitarbeiter in Mädchenangeboten, „reflektierte Koedukation“, Empowerment für Mädchenstärkung im „Außenbereich“, breite Verhaltenspalette für Jungenstärkung im „Innenbereich“, Pflege und Erhalt des „Außenbereichs“ für alle Geschlechter
- Bei Methoden und Angeboten werden meistens alle Menschen angesprochen, unabhängig ihres Geschlechts.

2.9.5 Grundsätze

- Fachkräfte trugen Verantwortung für ihre Vorbildrolle
- Die Fachkräfte legten Wert auf das Sichtbarmachen aller Geschlechter in der Ansprache und Gestaltung der Angebote

Beispielhafte Aussagen:

- Die Hoheit/das Bewusstsein über den eigenen Körper, die physische wie psychische Unversehrtheit und der Schutz vor Übergriffen und Grenzüberschreitungen sind ein hohes Gut und Teil des Schutzkonzeptes des Trägers.
- Die Aufteilung der Räume/Zeiten/das Wissen um die Notwendigkeit dieser und möglichst paritätischer Besetzung sind fest verankert und müssen nicht mehr hinterfragt werden.
- Gut gelingt die Opfer-Parteilichkeit, die Einsetzung geschlechtersensibler Sprache und die Sensibilität für geschlechtsbezogene Unterdrückungs-/Gewaltverhältnisse (strukturell).
- Beziehung als wesentlicher Bestandteil bei der Ermutigung zum Ausprobieren vermeintlich untypischer Geschlechterrollen
- Balance zwischen Aufbrechen festgeschriebener Rollenerwartungen und Bestärkung der eigenen Interessen, egal ob „typisch“ für die eigene Geschlechterrolle oder nicht.
- Aufwertung weiblich zugeschriebener Tätigkeiten, Qualitäten
- Antifeministische Positionen können sich ebenso wenig durchsetzen, wie die Degradierung von Menschen.

2.9.6 Ergebnisse und Gewinne in der Zielgruppenarbeit

- durch geschlechtsspezifische Angebote wurde der Nutzendenkreis erweitert
- Zielgruppen gewannen an Toleranz, Fairness und Selbstbewusstsein
- durch die geschlechterreflektierende Arbeit wurde die Chance erhöht, dass alle erreicht werden konnten

Beispielhafte Aussagen:

- Geschlechtshomogene Räume für Väter ermöglichen eine andere Gesprächskultur, reduzieren Druck sich als fehlerfrei zu zeigen.
- Zunehmende Angleichung der Besucher*innen (m/w) zeugt davon, dass die Querschnittsaufgabe erfolgreich umgesetzt wird, da ALLE angesprochen werden.
- Die Kinder verlangen sehr nach Fairness und gleicher Verteilung, bei den Mädchen sind oft verbindende Gespräche und Erlebnisse zu spüren und sie bewegen sich auf dem Platz oft selbstbewusster.
- [Mit] Jungs gibt es interessante Gespräche um Männlichkeit und Sexualität, es wird bewusst das konfrontative Gespräch gesucht und verbindende Erlebnisse geschaffen.
- Durch zunehmende Angleichung der Besucher*innen (m/w) kann davon ausgegangen werden, dass die Querschnittsaufgabe erfolgreich umgesetzt wird, da wir ALLE ansprechen; Gewinn: ausgeglichene Besucher*innenanteile sorgen für eine entspannte Atmosphäre.
- Gewinn liegt bei der adäquaten Beratung der Zielgruppe, welche den Zugang zu Berufen eröffnet welche zuvor nicht in Betracht gezogen wurden. Demnach erlangt die Umsetzung der geschlechterreflektierenden Arbeit neben der individuellen Bedeutung für die ratsuchende Person zu einer gesellschaftlichen Bedeutung.
- Kinder sind offen und tolerant gegenüber verschiedenen Geschlechtsidentitäten und Rollenverständnissen.
- Vor allem der Mädchentag ermöglicht das Ankommen von Mädchen in einem sonst oft von Jungen dominierten Raum.
- Bewährt hat sich für die Ansprache von Mädchen feste Programmpunkte in das sonst offene Konzept zu integrieren.
- Ein klarer Gewinn ist Selbsthilfe für Frauen und Austausch als auch aufgeklärte Kinder und Jugendliche, welche hoffentlich mit Selbstbewusstsein ihre eigene Identität bilden können.

2.10 Zusammenfassung der Aussagen zu Herausforderungen und Defiziten in der geschlechterreflektierenden Arbeit

Grundsätzlich wurden knappe Ressourcen (Zeit, Geld, Personal, Räume) als Hindernis in der Umsetzung der Aufgaben genannt. Die Fachkräfte sahen die Erreichung der Zielgruppe nicht-binärer Jugendlicher als Herausforderung. In Bezug auf die Kommunikation schien die Ansprache der geschlechtlichen Vielfalt nicht leicht umsetzbar zu sein. Häufig benannt wurde die persönliche Einstellung der Fachkräfte als Grund für unzureichende geschlechterreflektierende Arbeit (insbesondere beim Umgang mit Stereotypen). Einen weiteren hindernden Aspekt bildete die systemische Umgebung der Zielgruppen (Eltern, Schule), die den Ansatz der geschlechterreflektierenden Arbeit (speziell in Bezug auf geschlechtliche Vielfalt) nicht im selben Maße teilten. Angemerkt wurden ebenfalls die fehlenden Instrumente zur Evaluierung der Arbeit.

Für die bessere Lesbarkeit der Aussagen wurden für die Zwecke der Zusammenfassung die Herausforderungen und Defizite in folgende drei Punkte unterteilt, die sowohl eine Zusammenfassung als auch ausgewählte Aussagen der Nennungen beinhalten.

2.10.1 Rahmenbedingungen

- wenig freier Spielraum
- die Wahrnehmung der Querschnittsaufgabe als Empfehlung und nicht als Pflicht
- safe(r) spaces – notwendige intensive geschlechterreflektierende Begleitung
- unterschiedliche Erfahrungen der Pädagoginnen/Pädagogen
- knappe Ressourcen: Zeit, Geld, Personal, Räume, Schutzräume
- Thema konnte nur angerissen werden bzw. gab es keine Zeit sich mit dem Thema auseinanderzusetzen
- Mangel an Ressourcen erschwerte die Schaffung zielgruppengenaue und zeitnahe Angebote
- Zeit für systematische und regelmäßige Reflexion im Team fehlte
- Zeit für Querschnittsaufgaben fehlte
- Zeitbudget war sehr knapp: Austausch über Fachtagsteilnahmen und Weiterbildungen war nur selten möglich
- komplexere Bearbeitung und Themen benötigten weitere Vorbereitungszeit und Absprachen im Team

Beispielhafte Aussagen:

- Würden z. B. Transsexuelle in meinem Angebot ankommen, müssten sie sich mit den Toiletten für Damen oder Herren abfinden. Die Ressourcen für Umbau und Pflege sind derzeit nicht da und würden Aufwand und Nutzen kaum gerecht. Da passen Praxis und gedankliche Freiheit nicht überein.
- Erschwerend sind die Arbeitszeiten, die nötig wären, um z. B. arbeitende Väter zu erreichen (Wochenende und nachmittags). Außerdem fehlt es an z. B. männlichen Arbeitskräften als Identifikationsfigur.
- knapp: Ausstattung
Wenn kaum passende Plakate, Bücher und Spiele bestellt werden können oder der Methodenkoffer nur über private Mittel aufgebaut wird, dann fehlt ganz klar Geld und der damit verbundene Auftrag eine Ausstattung bereitzuhalten, die vielfältige thematische Arbeiten ermöglicht. Zudem ist das Zeitbudget knapp. Der Austausch über Fachtagsteilnahmen und Weiterbildungen ist so nur selten möglich.
- Arbeitszeiten am Abend und am Wochenende sind nicht familienfreundlich.

2.10.2 Kommunikation

Einige Angebote wurden wahrscheinlich noch zu wenig bezüglich ihrer Offenheit für geschlechtliche Vielfalt beworben. Geschlechterreflektierte Sprache war in den Einrichtungen und Diensten nicht durchgehend umsetzbar.

Beispielhafte Aussagen:

- Schwierig ist zuweilen die undifferenzierte und inkonsequente Anwendung von gendersensibler Sprache bei Fachkräften, Behörden und Bildungseinrichtungen. Da wäre eine Einheitlichkeit und Vereinfachung wünschenswert.
- Junge Menschen, die sich nicht in die binären Kategorien männlich/weiblich einordnen, werden nicht erreicht.

2.10.3 Defizite und Schwierigkeiten in der Praxis

- bei den Zielgruppen wurden u. a. folgende Problemlagen beobachtet:
 - unreflektierte bzw. unbegründete Rassismussvorwürfe
 - eine übersteigerte Emotionalität in der Beilegung von Konflikten
 - unreflektierter, unverhältnismäßiger Internetkonsum
 - unterschiedliche Wissensstände und Haltungen
- erwähnt wurde ein Mangel an Evaluationswissen zur Bewertung des Erfolges hilfreicher geschlechterreflexiver Ansätze und Angebote
- im Kontext vom Strafvollzug spielte die geschlechtliche Selbstbestimmung gegenüber der Sicherheit eine untergeordnete Rolle

Beispielhafte Aussagen:

- Viele Themen müssten systemisch (Schule, Eltern usw.) weiter thematisiert werden, um ein tolerantes Verständnis für sexuelle Vielfalt usw. zu bekommen.
- Umgang mit Vorurteilen/Stereotypisierungen/queerfeindlichen Einstellungen (teilweise aufgrund der Religion) einzelner Teilnehmenden wird als Herausforderung gesehen.
- Cis-Männer kommen oft in die Beratung, wenn sich mehrere Krisen entwickelt haben, dazu ist ein hoher Energieaufwand nötig.
- Anbindung von Trans*-Personen noch nicht erfolgt, jedoch z. T. Weitervermittlung an spezifisches Beratungsangebot
- aufgrund des großen Altersspektrums der Treffbesucher*innen sind nicht alle Kinder gleichermaßen für dieses Thema zugänglich → unterschiedliche methodische Zugänge nötig
- die meisten Impulse für die Angebotsplanung gehen immer noch vom männlichen Anteil der Besucher*innen aus – keine divers gelesenen Besucher*innen
- Eltern teilweise nicht so offen und tolerant und beharren auf ihren Vorstellungen, sehr starr, teilweise auch abwertend, Kinder ahmen das dann nach
- Verfestigte Meinungen und Haltungen werden im Elternhaus geprägt und werden nach außen getragen. [...] es zeigt sich in Homophobie [...] Konflikte entstehen mit überwiegend verbaler Gewalt [...] sexistische Verhaltensweisen werden beobachtet.
- Eltern teilweise nicht so offen und tolerant und beharren auf ihren Vorstellungen, sehr starr, teilweise auch abwertend, Kinder ahmen das dann nach [...] unterschiedliche Sichtweise von Kolleg*innen erschwert dies zusätzlich, im Team einen „Nenner“ bzw. „Basis“ zu finden ist dann schwierig [...] Erschwerend wirken gesellschaftliche Umfeldler in denen sich die Zielgruppe bewegt bzw. sozialisiert wird und diese keinen bewussten Umgang mit geschlechterreflektierenden Themen pflegt. Beispiel: Schule
- Es gibt immer wieder Stolperstellen und Stellen, an denen neu reflektiert werden muss, was Geschlechtssensibilität in der Praxis bedeutet, Fortbildungen sollten verpflichtend sein, da es sich gesellschaftspolitisch um ein sehr emotionalisiertes Thema handelt.
- Fortbildungsbedarf (verpflichtend!), da es sich gesellschaftspolitisch um ein sehr emotionalisiertes Thema handelt, entsteht der Eindruck, dass bei vielen Kolleg:innen „innerlich abgewinkt“ wird bei diesen Themen und die Notwendigkeit bzw. der „Nutzen“ für die eigene Arbeit verkannt wird.
- Häufig wenig Interesse an außerschulischer Bildung auf den Spielplätzen.
- Immer noch haben wir in unserer Öffentlichkeitsarbeit mit Gegenwind zu kämpfen, wenn wir FLINTA-Gruppen ansprechen und sich Cis-Männer so ausgeschlossen fühlen.
- Väter kommen noch nicht so oft in Angebote wie Mütter. Das ändert sich sicher im Vergleich zu vergangenen Jahren, es wird aber weiterhin Aufgabe sein, diese zu erreichen.

- Die aktuelle Diskussion um Diversität erschwert die Begründung, warum es noch Mädchen- und Jungenräume gibt und stiftet Verunsicherung, da zeigt sich aktuell ein großer Weiterbildungs- und Reflexionsbedarf, um nicht gelähmt stehen zu bleiben und lieber nichts, statt etwas Falschem zu machen.
- Kolleg*innen mit Vorurteilen kann man nicht ändern.
- Grundsätzlich gestaltet es sich schwierig, in Erfahrung zu bringen, welchen Geschlechtern (insbesondere der nonkonformen) sich Kinder zuordnen, da sie im Gegensatz zu Jugendlichen und Erwachsenen eher weniger selbständig mit Kodierungen arbeiten. Wir beobachten, dass in unserem Einzugsgebiet, im Vergleich zu andern Stadtteilen, eher traditionelle Geschlechterbilder vorgelebt werden. Was aber wiederum nicht bedeutet, dass es keine Kinder, Jugendlichen, Erwachsenen gibt, welche sich dem queeren Spektrum zuordnen.
- Es gelingt aus meiner Sicht nicht, eine Sensibilisierung für normabweichende Geschlechtsidentitäten und deren Lebenswirklichkeiten zu vermitteln bzw. eine solche wahrzunehmen. Es gibt ein unzureichendes fachliches und methodisches Wissen und damit verbundener Handlungsunsicherheit, um geschlechtsreflexive Angebote niederschwellig und lebensweltorientiert(!) einzubringen und fachlich begründen zu können.
- Es kann zu Problemen führen, wenn die unterschiedlichen Akteure nicht offen miteinander umgehen können. Ebenso kann es hinderlich sein, wenn einzelne Personen mit ihren Meinungen das Gegenüber versuchen zu überrumpeln.
- So kommt es regelmäßig vor, dass wir bspw. Geschlechtsidentitäten oder auch kulturelle Aspekte (teilweise auch im Zusammenhang mit Sexualität) umfassend bis hin zum Jugendrichter berücksichtigen und klientenzentriert arbeiten. Grenzen dieser Aspekte liegen insbesondere im Arrest und im Strafvollzug, weil unabgeschlossene Identitäten zu einer Gefährdungslage der Klient*innen führen würde. Bsp.: biologische Frau, fühlt sich als Mann, kann jedoch nur in das Frauengefängnis, weil im Männergefängnis aufgrund biologischer Gegebenheiten Übergriffe zu befürchten sind.
- zu wenig Angebote für queere Jugendliche mit psychosozialen Problemen (Therapeut*innensuche...)

3 Fazit

Die Befragung der Fachkräfte der Einrichtungen und Dienste, die diesem Papier zugrunde liegt, erfolgte freiwillig und anonymisiert. Nach 327 Online-Zugriffen sind letztlich neben den 55 vollständig abgeschickten Fragebögen 94 nicht abgeschickt und 178 nur online aufgerufen worden. Aus diesen Gründen kann in der vorliegenden Zusammenfassung keine Aussage zur Repräsentativität gemacht werden. Dementsprechend werden in diesem Papier vorwiegend die qualitativen Aspekte genannt. Die quantitativen Angaben (Geschlechteraufteilung, Zuordnung zu Leistungsfeldern etc.) dienen ausschließlich einer groben Orientierung zu den Rahmenbedingungen in den Einrichtungen und Diensten.

Aus den Antworten wird ersichtlich, dass in den meisten teilnehmenden Einrichtungen und Diensten die theoretischen Grundlagen sowie Kenntnisse und praktischen Erfahrungen zur geschlechterreflektierenden Arbeit vorhanden sind. Ebenfalls wurde das Interesse an dem Thema betont. Erwähnenswert ist, dass in manchen Antworten auf die Tatsache verwiesen wurde, dass die Thematik im gesamten Team eine untergeordnete Rolle spielt und auf den Schultern einzelner Fachkräfte getragen wurde (vgl. Punkt 2.10.3). Insgesamt fällt auf, dass das Gelingen der geschlechterreflektierenden Arbeit häufiger von den Einrichtungen und Diensten erwähnt wurde als das Nicht-Gelingen. Die Fachkräfte gingen in unterschiedlicher Intensität auf die einzelnen Aspekte der Befragung ein, es kann nicht von einem vergleichbaren Stand des Wissens und der Umsetzung in der Gesamtheit der teilnehmenden Einrichtungen und Diensten gesprochen werden. Während einige der Befragten sich ausführlich zu den Zusammenhängen und Reflexion ihrer Arbeit äußerten, rissen andere nur schlagwortartig die Themen an.

Die Intersektionalität wurde von Fachkräften als wesentlicher Teil ihrer Arbeit angesehen. Wichtig ist dabei zu erwähnen, dass der Blick auf die Verschränkung von Geschlechtsidentität, Migration und sexueller Vielfalt fiel. Die Kategorien von Behinderung, Alter oder soziale Herkunft wurden kaum genannt. Die Offenheit gegenüber der geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt war aus den Antworten abzulesen, allerdings fehlt es an vielen Stellen an Ideen zur Ansprache und Gestaltung der entsprechenden Angebote. Methodische Überlegungen und diesbezügliche praktische Erfahrungen wurden in einer umfassenden Vielfalt dargestellt und zeugten an mehreren Stellen von geschlechterreflektierenden Perspektiven (vgl. Punkt 2.4). Sehr häufig wurden darüber hinaus die unzureichenden Ressourcen (Ausstattung, Fortbildungen etc.) als Hinderungsfaktor genannt. Einen hohen Stellenwert hatten in der überwiegenden Anzahl der Antworten die Beteiligungsformate, die allerdings mehrheitlich ohne Bezug auf die Geschlechtsidentität der Zielgruppen zustande kamen. Wenn das Thema Geschlecht von den Zielgruppen direkt erwünscht war, wurde es mit Offenheit aufgenommen. Die Stimmen, die sich kritisch gegenüber einer geschlechterreflektierenden Herangehensweise äußerten, waren in einer deutlichen Minderzahl festzustellen.

In Bezug auf geschlechtliche Stereotypisierung beschrieben die Fachkräfte ihre Position im Spannungsfeld zwischen den Kindern sowie Jugendlichen und den Elternhäusern als herausfordernd. Kinder und Jugendliche aus traditionellen Familien bevorzugten laut Angaben auch traditionelle Rollenbilder.

Die Befragung fand im Sommer des Jahres 2022 statt d.h. in dem Jahr, als die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona Pandemie in den Einrichtungen und Diensten noch nachgewirkt haben. Aussagen gab es dazu keine.

Die engagierte Teilnahme der Fachkräfte an dieser Befragung sowie an dem vom Büro der Gleichstellungsbeauftragten und dem Jugendamt durchgeführten Fachaustausch „Was sagen uns die Zahlen: Herausforderungen und Chancen bei der statistischen Erfassung von Geschlechtern in der Kinder- und Jugendhilfe“ vom 8. Mai 2024 lassen den Schluss zu, dass seitens der Fachkräfte großes Interesse an der Fortsetzung der Beschäftigung mit diesem Thema besteht. Die Ergebnisse beider Prozesse können als eine Grundlage für die Beteiligung im planerischen Kontext zum Thema „geschlechterreflektierende Arbeit“ genutzt werden.

4 Anhang

4.1 Online-Fragebogen

Fragebogen

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,
dieser Bogen wird maschinell ausgewertet. Markieren Sie eine Antwort bitte in der folgenden Weise: ○ ⊗ ○.
Wenn Sie eine Antwort korrigieren möchten, füllen Sie bitte den falsch markierten Kreis und noch etwas darüber hinaus aus,
ungefähr so: ○ ● ⊗.

Ziffern sollen ungefähr so aussehen:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

, Korrekturen so: 

Geschlechterreflektierende Arbeit im Rahmen des SGB VIII

Allgemeine Angaben

1. In welcher Einrichtung sind Sie tätig?

Allgemeine Angaben

2. Bitte beschreiben Sie die wesentlichen Merkmale Ihrer Zielgruppe (z. B. Alter, Lebenssituation etc.).

Allgemeine Angaben

3. Welchem Leistungsfeld ist Ihr Angebot zugeordnet?

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> Leistungsfeld Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und Erzieherischer Kinder- und Jugendschutz (§§ 11 bis 14 SGB VIII) | <input type="radio"/> Leistungsfeld Förderung der Erziehung in der Familie (§§ 16 bis 21 SGB VIII) |
| <input type="radio"/> Leistungsfeld Hilfe zur Erziehung, Eingliederungshilfe, Hilfe für junge Volljährige (§§ 27 bis 41 SGB VIII) | <input type="radio"/> Leistungsfeld Andere Aufgaben (§§ 42 bis 60 SGB VIII i. V. m. angrenzenden Gesetzen) |
| <input type="radio"/> sonstige Leistungsart:  | |

Allgemeine Angaben

3. a. Welcher Leistungsart ist Ihr Angebot im oben angegebenen Leistungsfeld hauptsächlich zugeordnet?
(Mehrfachantworten möglich.)

- Offene Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und deren Eltern
- außerschulische Kinder- und Jugendbildung
- stadtweite zielgruppenspezifische Offene Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen
- Fachstellen
- Jugendverbandsarbeit/ Dachorganisationen
- Mobile Jugendarbeit/Streetwork
- erzieherischer Kinder- und Jugendschutz
- soziale Integration für Kinder, Jugendliche und deren Eltern mit Migrationshintergrund
- arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit
- Schulsozialarbeit



Allgemeine Angaben

<p>3. b. Welcher Leistungsart ist Ihr Angebot im oben angegebenen Leistungsfeld hauptsächlich zugeordnet? (Mehrfachantworten möglich.)</p>	<input type="checkbox"/> Familienförderung, Familienbildung, Frühe Hilfen <input type="checkbox"/> Beratung in Fragen der Partnerschaft, Trennung und Scheidung <input type="checkbox"/> Beratung und Unterstützung bei der Geltendmachung von Unterhalts- und Unterhaltersatzansprüchen <input type="checkbox"/> Beratung und Unterstützung bei der Ausübung der Personensorge und des Umgangsrechts <input type="checkbox"/> Begleiteter Umgang <input type="checkbox"/> Gemeinsame Wohnformen für Mütter/Väter und Kinder
---	---

Allgemeine Angaben

<p>3. c. Welcher Leistungsart ist Ihr Angebot im oben angegebenen Leistungsfeld hauptsächlich zugeordnet? (Mehrfachantworten möglich.)</p>	<input type="checkbox"/> Integrierte flexible Hilfen <input type="checkbox"/> Aufsuchende Familientherapie <input type="checkbox"/> Erziehungsberatung <input type="checkbox"/> soziale Gruppenarbeit <input type="checkbox"/> Erziehungsbeistand, Betreuungshelfer <input type="checkbox"/> sozialpädagogische Familienhilfe <input type="checkbox"/> Erziehung in einer Tagesgruppe <input type="checkbox"/> Vollzeitpflege <input type="checkbox"/> Heimerziehung, sonstige betreute Wohnform <input type="checkbox"/> intensive sozialpädagogische Einzelbetreuung <input type="checkbox"/> Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche <input type="checkbox"/> Hilfe für junge Volljährige
---	--

Allgemeine Angaben

<p>3. d. Welcher Leistungsart ist Ihr Angebot im oben angegebenen Leistungsfeld hauptsächlich zugeordnet? (Mehrfachantworten möglich.)</p>	<input type="checkbox"/> Inobhutnahme <input type="checkbox"/> Adoptionsvermittlung und -begleitung <input type="checkbox"/> Jugendgerichtshilfe <input type="checkbox"/> ambulante Maßnahmen - einzelfallbezogene Leistungen <input type="checkbox"/> ambulante Maßnahmen - gruppenbezogene Leistungen <input checked="" type="checkbox"/> Führen von Beistandschaften <input type="checkbox"/> Vormundschaft/Pflegschaft
---	--

Allgemeine Angaben

<p>4. In welchem Stadtraum / in welchen Stadträumen sind Sie tätig? (Mehrfachantworten möglich.)</p>	
<input type="checkbox"/> stadtwweit <input type="checkbox"/> Altstadt - 26er Ring, Friedrichstadt <input type="checkbox"/> Altstadt - Johannstadt <input type="checkbox"/> Neustadt - Äußere und Innere Neustadt <input type="checkbox"/> Neustadt/Pieschen - Leipziger Vorstadt, Pieschen <input type="checkbox"/> Pieschen - Kaditz, Mickten, Trachau <input type="checkbox"/> Klotzsche - Stadtbezirk Klotzsche und nördliche Ortschaften <input type="checkbox"/> Loschwitz - Stadtbezirk Loschwitz und Ortschaft Schönfeld-Weißig <input type="checkbox"/> Blasewitz - Blasewitz, Striesen	<input type="checkbox"/> Blasewitz - Tolkewitz, Seidnitz, Gruna <input type="checkbox"/> Leuben - Stadtbezirk Leuben <input type="checkbox"/> Prohlis - Prohlis, Reick <input type="checkbox"/> Prohlis- Niedersedlitz, Leubnitz, Strehlen <input type="checkbox"/> Plauen - Südvorstadt, Zscherntitz <input type="checkbox"/> Plauen - Mockritz, Coschütz, Plauen <input type="checkbox"/> Cotta - Cotta, Löbtau, Naußlitz, Dölzschen <input type="checkbox"/> Cotta - Gorbitz <input type="checkbox"/> Cotta - Briesnitz und westliche Ortschaften

Inhaltliche Angaben

5. Wie und in welchem Umfang werden bei der Planung, Durchführung und Auswertung Ihres Angebotes die Bedarfe von allen Geschlechtern berücksichtigt? (Bitte antworten Sie in Stichpunkten.)

Folgende Aspekte können als Gedankenstützen zur Beantwortung der o.g. Frage verwendet werden:

- *Wie schätzen Sie auf ein Jahr bezogen die aktuelle Geschlechter-Aufteilung (weiblich/männlich/divers/...) Ihrer Adressat*innen ein (in Prozent)?*
- *Ergeben sich daraus Schwerpunkte in Ihrer Arbeit? Welche Themen in Ihrer Arbeit beziehen sich insbesondere auf die geschlechtliche Sozialisation der Adressat*innen? Wie adressieren Sie Ihre Angebote geschlechterreflektierend (Ansprache/Methoden/Zugänge)? Wie erfolgt die Beteiligung von jungen Menschen in den Angeboten?*
- *Welche geschlechterreflektierenden Arbeitsmethoden kennen Sie? Wenden Sie sie an (bspw. geschlechtshomogene Gruppen, „safe spaces (geschützter Raum)“, heteronormativitätskritisch, geschlechtergerechte Sprache etc.)?*
- *Sind zusätzliche biographische Aspekte der geschlechtlichen Sozialisation in Ihrer Arbeit relevant (Geschlechtsidentität in Verbindung mit Herkunft, Migration, Sprache, Sexualität etc.)?*
- *Beobachten Sie einen Einfluss Ihrer eigenen Haltungen und Geschlechterrollenvorstellungen auf Ihre sozialpädagogische Arbeit? Reflektieren Sie Ihre eigene Geschlechterrolle in der pädagogischen Arbeit? Setzen Sie Ihre Erkenntnisse in der Arbeit ein?*

Inhaltliche Angaben

6. Was gelingt in der Umsetzung der Querschnittsaufgabe? Welchen Gewinn erzielen Sie durch die Erfüllung der Querschnittsaufgabe? Welche Angebote/Methoden haben sich bewährt? (Bitte antworten Sie in Stichpunkten.)

7. Was gelingt in der Umsetzung der Querschnittsaufgabe nicht? Was verhindert bzw. erschwert die Umsetzung der Querschnittsaufgabe? Welche Defizite bzw. Schwierigkeiten ergeben sich für Ihre Praxis? (Bitte antworten Sie in Stichpunkten.)

Inhaltliche Angaben

8. Woher bekommen Sie die Unterstützung? (Mehrfachantworten möglich.)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Jugendamt | <input type="checkbox"/> bundesweite Fachstellen |
| <input type="checkbox"/> Büro der Gleichstellungsbeauftragten | <input type="checkbox"/> Medien (digital, print etc.) |
| <input type="checkbox"/> Fachstellen in Dresden* | <input type="checkbox"/> Vernetzung |
| <input type="checkbox"/> Landesarbeitsgemeinschaft in Sachsen | |
| <input type="checkbox"/> sonstige Unterstützung:  | |

**Fachstelle LSBTI* im Gerede e.V., Fach- und Koordinierungsstelle für die Arbeit mit jungen Mädchen* und Frauen* des VSP e.V. und Frauen für Frauen e.V., Fachstelle für Jungen*- und Männer*arbeit im Männernetzwerk e.V.*

Inhaltliche Angaben

9. Welche der folgenden Instrumente nutzen Sie? (Mehrfachantworten möglich.)

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> "Fachexpertise zur geschlechterreflektierenden Arbeit mit jungen Menschen" vom Januar 2020* |
| <input type="checkbox"/> Checklisten/Merkblätter |
| <input type="checkbox"/> Weiterbildung |
| <input type="checkbox"/> Tutorials |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges:  |

**herausgegeben von: LAG Mädchen* und junge Frauen* in Sachsen e. V., LAG Jungen- und Männerarbeit Sachsen e. V., LAG Queeres Netzwerk Sachsen e. V.*

Inhaltliche Angaben

10. Welche Unterstützung im Zusammenhang mit der geschlechtsreflektierenden Arbeit wünschen Sie sich? (Mehrfachantworten möglich.)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Unterstützung in Bezug auf Erkenntnisse | <input type="checkbox"/> Unterstützung in Form von Fortbildungen |
| <input type="checkbox"/> Unterstützung in Bezug auf Methoden | <input type="checkbox"/> Unterstützung in Form von einem Fachaustausch/Fachtag |
| <input type="checkbox"/> Unterstützung bzgl. Krisenkompetenz (Corona-Krise etc.) | <input type="checkbox"/> Unterstützung durch Informationen zu Fördermöglichkeiten |
| <input type="checkbox"/> Unterstützung in Form von Supervision | <input type="checkbox"/> Unterstützung zur Entwicklung von Angeboten/Workshops |
| <input type="checkbox"/> Unterstützung in Form von Beratung | <input type="checkbox"/> keine Unterstützung |
| <input type="checkbox"/> sonstige Unterstützungsbedarfe:  | |

Anmerkungen und Hinweise

11. Haben Sie noch Anmerkungen die Ihnen zum Thema wichtig sind?

Anmerkungen und Hinweise

12. Haben Sie noch Anmerkungen, Hinweise und Kritik zum Fragebogen?

Zum Abschluss klicken Sie bitte unten auf „Fragebogen abschicken“, sonst gehen Ihre Angaben verloren.

Mit „Angaben prüfen“ können Sie sich Ihre Antworten anschauen und gegebenenfalls ändern. Klicken Sie danach in jedem Fall auf „Fragebogen abschicken“, sonst gehen Ihre Angaben verloren.



Impressum

Herausgeber:
Landeshauptstadt Dresden

Büro der Gleichstellungsbeauftragten
Telefon (03 51) 4 88 28 13
E-Mail gleichstellungsbeauftragte@dresden.de

Jugendamt
Telefon (03 51) 4 88 47 41
E-Mail jugendamt@dresden.de

Amt für Presse-, Öffentlichkeitsarbeit und Protokoll
Telefon (03 51) 4 88 23 90
E-Mail presse@dresden.de

Postfach 12 00 20
01001 Dresden
www.dresden.de
www.dresden.de/social-media

Zentraler Behördenruf 115 – Wir lieben Fragen

Redaktion:
Dariusz K. Balejko, Katrin Göbel

Gestaltung:
Katrin Göbel

Mai 2025

Elektronische Dokumente mit qualifizierter elektronischer Signatur können über ein Formular eingereicht werden. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, E-Mails an die Landeshauptstadt Dresden mit einem S/MIME-Zertifikat zu verschlüsseln oder mit DE-Mail sichere E-Mails zu senden. Weitere Informationen hierzu stehen unter www.dresden.de/kontakt.

Dieses Informationsmaterial ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Landeshauptstadt Dresden. Es darf nicht zur Wahlwerbung benutzt werden. Parteien können es jedoch zur Unterrichtung ihrer Mitglieder verwenden.