

# „DU BIST SICHER NEU HIER?!“

HANDREICHUNG FÜR JUNG UND WEIBLICH\*  
GELESENE FACHKRÄFTE IN DER SOZIALEN ARBEIT





**Du bist  
nicht alleine!**

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>Zum Projekt »Du bist sicher neu hier?!«</b>	<b>6</b>
<b>Zentrale Ergebnisse der Umfrage</b>	<b>8</b>
<b>Zur genaueren Auswertung</b>	<b>14</b>
Notwendigkeit eines geschlechtersensiblen Blicks im Arbeitsfeld	14
Strukturelle Herausforderungen	16
Diskriminierungserfahrungen	18
<b>Stimmen aus der Praxis</b>	<b>29</b>
<b>Methoden</b>	<b>32</b>
Reflexionsfragen: Gutes Ankommen?!	32
Checkliste: Was tun im Arbeitsalltag?	33
Checkliste: Sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz	35
<b>Literaturempfehlungen</b>	<b>37</b>

## **Anmerkungen zu Schreibweisen**

*In dieser Handreichung nutzen wir das \* (Sternchen). Mit der Formulierung „weiblich\* gelesen“ sind Menschen gemeint, die gesellschaftlich zumeist als Frau angesprochen werden, was aber nicht zwangsläufig mit ihrer eigenen geschlechtlichen Positionierung übereinstimmen muss. Wo immer es möglich ist, nutzen wir geschlechterneutrale Bezeichnungen.*

# EINLEITUNG

Ob Ihr gerade frisch in einer neuen Stelle angekommen seid, Eure ersten Schritte im Beruf macht oder bereits einige Jahre Arbeitserfahrung gesammelt habt, aber dennoch oft als »Neue\*« adressiert werdet: Mit dem Projekt »Du bist sicher neu hier?!« wollen wir Eure Erfahrungen aufgreifen. Dazu haben wir diese Handreichung erstellt. Sie soll Euch als (angehende) Fachkräfte in der Sozialen Arbeit bestärken und beim Ankommen im Berufsleben unterstützen.

Sie lädt dazu ein, kritisch auf die eigene Praxis und die alltäglichen Routinen am Arbeitsplatz zu blicken: Wie gehen wir dort eigentlich miteinander um? Wie sprechen wir Diskriminierungen und Abwertungen innerhalb des Teams oder mit Vorgesetzten an? Wie können wir mit den strukturellen Hindernissen umgehen, die das Arbeitsfeld Soziale Arbeit umgeben und langfristige, kontinuierliche Arbeit im Sinne der Adressat\*innen erschweren?

Die Handreichung richtet sich in erster Linie an jung und weiblich\* gelesene Fachkräfte, aber auch an Arbeitgeber\*innen, die die Bedürfnisse und (Heraus-)Forderungen von Berufseinsteiger\*innen – gerade im Kontext des prognostizierten Fachkräftemangels – stärker in den Blick nehmen wollen. Die Zielgruppe weist damit über Mitarbeitende der geschlechterspezifischen Pädagogik bzw. aus dem Arbeitsfeld der Mädchen\*arbeit hinaus, die wir als LAG Mädchen\*politik in unserer Arbeit sonst oftmals fokussieren.

Angesichts der Rechtsentwicklung in unserer Gesellschaft ist der Ausbau solidarischer Strukturen in der Sozialen Arbeit nicht nur eine pädagogische Vision, sondern eine dringende Notwendigkeit für die Zukunft. Dies umfasst neben Maßnahmen gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz auch die Auseinandersetzung mit strukturellen Missständen und institutionalisierten Fehlstellungen: Wenn die Rahmenbedingungen für junge Fachkräfte verbessert werden sollen, müssen die »Profis für Kinder und Jugendliche« angemessen entlohnt, gewürdigt und wertgeschätzt werden. Dafür braucht es weiterhin politischen Willen und Einsatz für die Sozialberufe.

Herzlich,

*Johanna Bröse, Projektverantwortliche  
LAG Mädchen\*politik Baden-Württemberg*

Noch ein paar Worte zu uns als LAG Mädchen\*politik: Als landesweites Netzwerk und fachpolitische Interessensvertretung setzen wir uns ein für die Weiterentwicklung und den Ausbau der Mädchen\*arbeit und -politik sowie geschlechtersensibler Pädagogik insgesamt. Wir schaffen Räume zur Vernetzung, für Fachdiskussion und Qualifizierung und setzen uns als fachpolitische Vertretung auch auf politischer Ebene für diese Ziele ein.



# ZUM PROJEKT „DU BIST SICHER NEU HIER?!“

75% der Studierenden der Sozialen Arbeit und angrenzender Felder sind weiblich\*. Diese Gruppe stellt damit die größte Gruppe an Berufseinsteigenden in der Kinder- und Jugendarbeit, der Schulsozialarbeit und angrenzender Felder. Sie sieht sich gleichzeitig mit speziellen Stereotypen und Erwartungen konfrontiert, die das Ankommen im Arbeitsfeld zusätzlich erschweren. Jung und weiblich\* gelesene Fachkräfte gelten oft als idealistisch oder naiv, während ihnen zugleich mangelnde Eigeninitiative und Durchsetzungsfähigkeit unterstellt wird. Sie sind zudem abwertenden Kommentaren aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters oder ihres Körpers ausgesetzt. Der hohe Frauen\*anteil in Feldern der Sozialen Arbeit prägt die Wahrnehmung des Berufszweigs sowohl in der Gesellschaft als auch innerhalb der Arbeitsstätten. Die schematische Vorstellung der Fachkräfte als »Helferinnen aus Leidenschaft« spiegelt sich nicht nur in der öffentlichen Wahrnehmung wider, sondern wird auch innerhalb der Einrichtungen reproduziert. Diese Stereotypen beeinflussen die kollegialen Dynamiken und die pädagogische Praxis – oft unbewusst, aber nachhaltig.

Vor diesem Hintergrund wurde das Projekt »Du bist sicher neu hier?!« (August 2023 bis Dezember 2024) ins Leben gerufen, um den Fokus gezielt auf jung und weiblich\* gelesene Fachkräfte in der Sozialen Arbeit zu richten. Das Projekt verfolgt das Ziel, bedarfsorientiert zu ermitteln, welche Unterstützung diese Fachkräfte auf persönlicher, institutioneller und struktureller Ebene benötigen.

## Projektverlauf

Im Frühjahr 2024 organisierte die LAG Mädchen\*politik zunächst einen zweitägigen Workshop mit 15 weiblichen\* Fachkräften und Mitarbeitenden der Kinder- und Jugendhilfe im Alter von ca. 20 bis 35 Jahren für gemeinsamen Austausch und Berichte aus der Praxis. Er war auf folgende Schwerpunkte ausgerichtet:

- Schaffung eines Rahmens für Austausch und Empowerment
- Innerbetriebliche Diskriminierung und arbeitsrechtliche Herausforderungen
- Stärkung der Handlungsfähigkeit von Sexismus betroffenen Fachkräften
- Thematisierung der Verschränkung von Diskriminierungen
- Reflexion des eigenen professionellen Selbstverständnisses

Aufbauend auf den Workshop führten wir im Juli 2024 eine Online-Umfrage durch. Den Schwerpunkt legten wir hierbei auf die Auseinandersetzung mit Sexismus und Diskriminierung aufgrund des Alters am Arbeitsplatz – und den Strategien, mit denen die Teilnehmenden solchen Erlebnissen begegneten.

<sup>1</sup> In den Ausbildungsberufen sieht es ähnlich aus: Laut dem Statistischen Bundesamt (Destatis) waren im Jahr 2022 etwa 77% der Auszubildenden im Bereich Erzieher/in weiblich\*, in der Jugend- und Heimerziehung lag der Anteil der Frauen\* in den letzten Jahren konstant bei etwa 80–85%.

Zu den zentralen Themen, die in der Umfrage angesprochen wurden, zählen:

- Langfristige Berufsperspektiven
- Umgang mit Konflikten und Diskriminierung im Arbeitsalltag
- Aufbau von Netzwerken und Unterstützungsstrukturen

## Die Lücke füllen

Bisher fehlte eine gezielte Untersuchung, die sich explizit an jung und weiblich\* gelesene Fachkräfte in der Sozialen Arbeit richtet und deren Arbeitsbedingungen, Herausforderungen sowie Wünsche zur Verbesserung erfasst. Diese Handreichung beleuchtet diese Lücke. Wir möchten nicht nur auf die bestehenden Schwierigkeiten hinweisen, sondern auch Wege aufzeigen, wie das Arbeitsumfeld dieser Personengruppe verbessert und Unterstützungsstrukturen gestärkt werden können. Dabei ist es uns wichtig, die Stimmen der Beteiligten in den Mittelpunkt zu stellen und ihre Anliegen sichtbar zu machen. Diese Handreichung versteht sich als praktisches Werkzeug für den Austausch und die kollektive Weiterentwicklung des Arbeitsfeldes. Die Erkenntnisse ermöglichen auch Arbeitgeber\*innen, die eigenen Strukturen zu überprüfen und anzupassen.

## Blick in die pädagogische Praxis

Für Fachkräfte, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, gibt es eine Fülle von Materialien, die den Ansatz verfolgen, pädagogisches Know-how im Kontext von Antidiskriminierung zu vermitteln. Weitere Handreichungen haben einen alltagspraktischen Fokus. Sie zeigen Möglichkeiten, etwa in Form von antirassistischen oder geschlechterreflektierende Trainings, wie Jugendlichen Grundwerte des demokratischen Zusammenlebens nähergebracht werden kann. Hier einige Beispielmaterien:

- LAG Mädchen\*politik Baden-Württemberg (2021): Handreichung zur strukturellen Demokratieförderung von und für benachteiligte Mädchen\* und junge Frauen\*. Im Rahmen des Projektes you matter! Mädchen\*\_Power\_Politik\_.
- Materialsammlungen des Projekts „Offen Politisch“, Gemeinschaftsprojekt der AGJF und der LAGO BW im Rahmen des Projekts DEMO – Demokratielernen, Empowerment und Mitgestaltung in der OKJA.
- Ammann Dula, Eveline; Duttweiler, Stefanie (2022). Möglichkeitsräume schaffen für alle. In: impuls-: Magazin des Departements Soziale Arbeit (2), S. 26-29. Berner Fachhochschule BFH, Soziale Arbeit, Best Practice.

# ZENTRALE ERGEBNISSE DER UMFRAGE

Die Umfrage zu Erfahrungen von jung und weiblich\* gelesenen Fachkräften in der Sozialen Arbeit wurde von der LAG Mädchen\*politik mit Unterstützung der DHBW Baden-Württemberg erstellt. Insgesamt wurde der Online-Fragebogen von 175 Personen komplett beantwortet, von weiteren 78 Personen in Teilen ausgefüllt.

*In welchem Arbeitsfeld bist du aktuell tätig?*

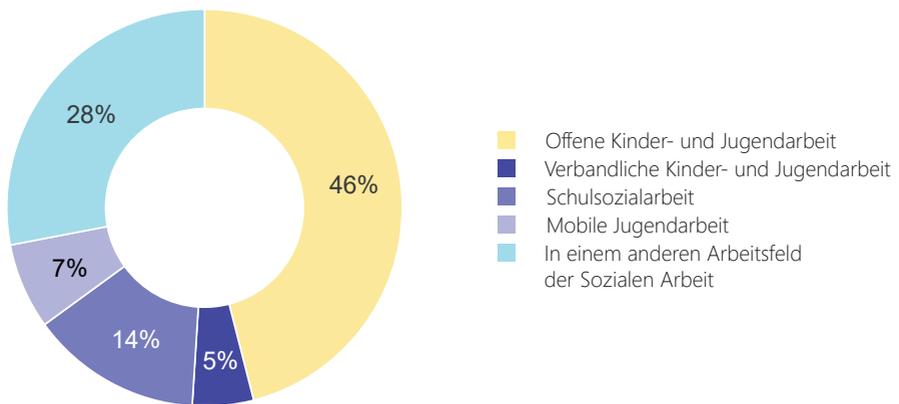


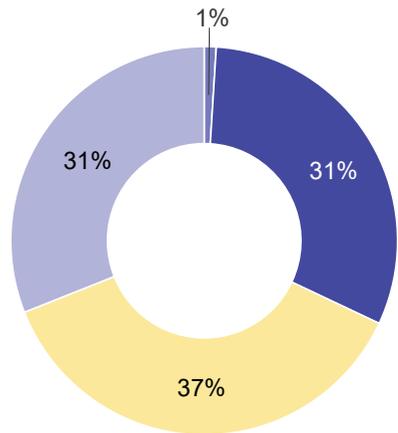
Abbildung 1: Arbeitsfelder

Insbesondere beteiligten sich Fachkräfte aus der Offenen Kinder- und Jugendarbeit und der Schulsozialarbeit. Des Weiteren nahmen Kolleginnen\* aus den Bereichen verbandliche Jugendarbeit, mobile Jugendarbeit, stationäre Kinder- und Jugendhilfe, Jugendamt, Behindertenhilfe, Frauen\*häuser, Bildungsarbeit, Beratungsstellen für Frauen\*, Mädchen\*projekte, Wiedereingliederungshilfen, Soziale Arbeit mit Geflüchteten, soziale Kulturarbeit und weiteren Feldern teil.

Mehr als 60% der Befragten arbeiten im urbanen Raum oder im direkten Umland einer Stadt, aus dem ländlichen Raum beteiligten sich rund ein Drittel. Fast die Hälfte (49%) der Befragten sind in Einrichtungen mit unter fünf hauptamtlichen Mitarbeitenden tätig, weitere 20% in Arbeitsstätten mit bis zu zehn Hauptamtlichen. Es zeigt, dass die Arbeitsbereiche aus einer recht kleinteiligen Trägerstruktur bestehen.

Über die Hälfte der Teilnehmenden befindet sich in den ersten zwei Jahren des Berufseinstiegs bzw. noch im Übergang. Nur 17% sind schon länger als fünf Jahre im Arbeitsfeld tätig. Insgesamt gaben rund ein Drittel an, in ihrer ersten Stelle tätig zu sein. Altersmäßig gab es eine gleichmäßige Verteilung der Befragten: Jeweils rund ein Drittel sind unter 25 Jahre, zwischen 25 und 30 Jahre bzw. über 30 Jahre alt.

Wie alt bist Du?



- Unter 20 Jahre
- 20 - 25 Jahre
- 25 - 30 Jahre
- Über 30 Jahre

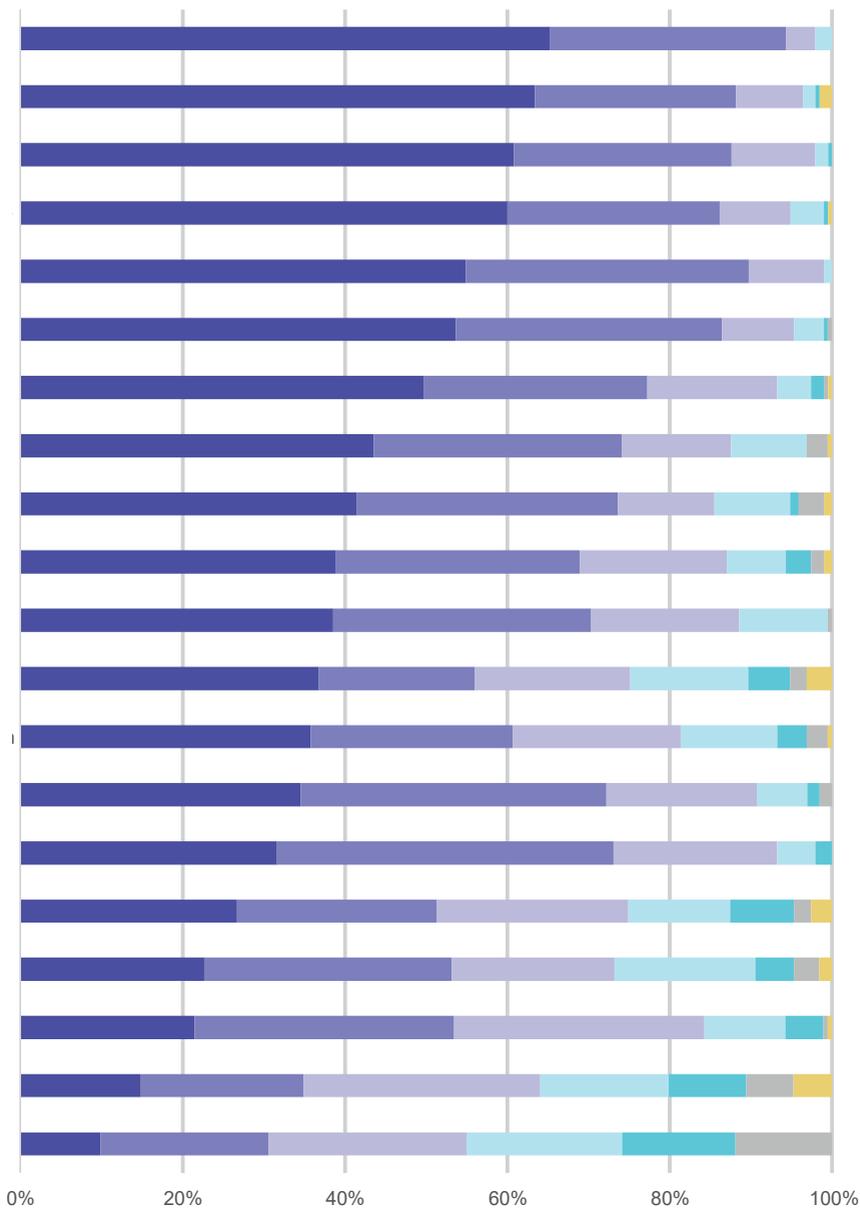
Abbildung 2: Alter der Beteiligten

Wir befragten die Beteiligten zu denjenigen Aspekten ihrer Arbeit, die für sie besonders zentral sind. Hier fielen die Antworten deutlich aus: **Die jung und weiblich\* gelesenen Fachkräfte sprechen sich insbesondere für Möglichkeiten der Mitgestaltung und Selbstorganisation in der Einrichtung aus, direkt gefolgt von der Unterstützung durch Kolleg\*innen und Möglichkeiten für Fort- und Weiterbildungen.** Auch die Arbeit mit jungen Menschen/Wirkung auf die Zielgruppe wurde als wichtiger Motor beschrieben. Als weniger wichtig wurden Karrieremöglichkeiten aber auch gewerkschaftliche Organisierung bzw. Betriebsarbeit angegeben. Die letzten Antworten können dem Umstand geschuldet sein, dass es in den kleinen Einrichtungen, in denen ein beträchtlicher Teil der Fachkräfte tätig ist, für beides wenig Möglichkeiten gibt.

Wie wichtig sind Dir folgende Aspekte in Deinem aktuellen Tätigkeitsfeld:

Möglichkeiten der Mitgestaltung / Selbstorganisation  
Unterstützung durch meine Kolleg:innen  
Fortbildungsmöglichkeiten/Weiterbildungen  
Die Arbeit mit jungen Menschen/Wirkung auf die Zielgruppe  
Stärken/Fähigkeiten einbringen  
Abwechslungsreicher Berufsalltag  
Supervision/kollegiale (Fall-)Beratung/Coaching  
Flexible Arbeitszeiten  
Unterstützung durch Vorgesetzte/Anleitung  
Ein diverses und vielfältiges Team  
Flache Hierarchien  
Vereinbarkeit von Beruf und Familie  
Austausch mit anderen jungen und weiblich\* gelesenen Fachkräften  
Fachlicher Austausch, Arbeitsgruppen  
Definierte Aufgaben/Verantwortlichkeiten  
Betriebliches Gesundheitsmanagement/Gesundheitsfürsorge  
Ein Team mit unterschiedlichen fachlichen Positionierungen  
Ein Team mit eingespielten klaren Abläufen  
Gewerkschaftliche Organisierung, Betriebsarbeit  
Aufstiegs-/Karrieremöglichkeiten

Abbildung 3: Aspekte der Arbeit nach Relevanz



- Stimme voll und ganz zu
- Stimme zu
- Stimme eher zu
- Teils/teils
- Stimme eher nicht zu
- Stimme nicht zu
- Stimme überhaupt nicht zu

In Bezug auf Fragen der inhaltlichen Auseinandersetzung mit Diversität, Antidiskriminierung und sozialer Lage ergab die Befragung folgendes: In einem diversen, vielfältigen Team zu arbeiten wird von 88% der Befragten als wichtig bzw. sehr wichtig angesehen. Auch die Frage, ob im Arbeitsalltag Themen wie Intersektionalität, Rassismuserfahrungen, Armutserfahrungen und weiteres Raum findet, wurde tendenziell zustimmend beantwortet – jeweils knapp ein Viertel der Befragten stimmten zu (27%) bzw. sehr zu (25%). Insgesamt kann angenommen werden, dass diese Themenfelder angesichts der Vielzahl von sozialen und politischen Krisen der heutigen Zeit an Komplexität gewinnen. Es ist deshalb von Bedeutung, die Themen insgesamt im Arbeitsalltag – ob mit Adressat\*innen der Angebote oder im kollegialen Rahmen – immer wieder an- und besprechbar zu machen.

*Themen wie Intersektionalität, Rassismuserfahrung, Armutserfahrungen und weitere haben in unserem Arbeitsalltag Raum*

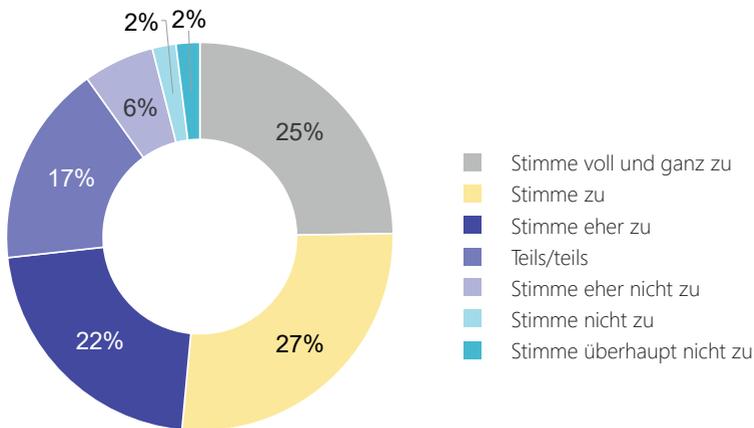


Abbildung 4: Frage nach Raum für diversitätssensible Themen

Mit Blick auf die Geschlechterspezifität der pädagogischen Angebote wird deutlich: Rund die Hälfte aller Befragten gab an, sowohl gemischte Angebote anzubieten, die nicht an eine bestimmte Geschlechtszugehörigkeit gebunden sind, als auch Angebote, die sich an eine bestimmte Geschlechtszugehörigkeit richten. Dies spiegelt insgesamt das Feld der Kinder- und Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit wieder, in dem unterschiedliche Konzepte für Zielgruppen umgesetzt werden.

## Inwiefern spielt das Thema Geschlecht bei Euren Angeboten eine Rolle?

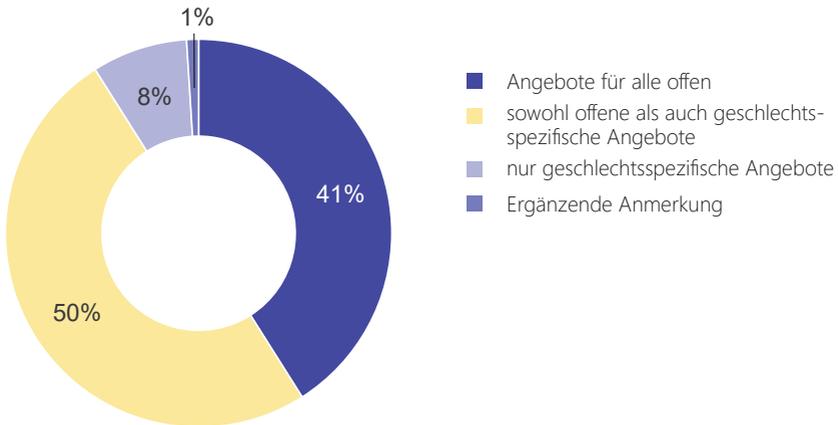


Abbildung 5: Geschlechtsspezifische Angebote

17 Befragte sind in Einrichtungen tätig, die ausschließlich geschlechterspezifisch arbeiten (mit der Annahme, dass es sich hierbei um Angebote für Mädchen\* und junge Frauen\* handelt). Ein Großteil (59%) davon würde sich erneut auf jeden Fall für dasselbe Berufsfeld entscheiden, in der Gesamtumfrage sind es nur 40%. Der spezifische Personenkreis gab zudem an, in ihrer Ausbildung nur teilweise auf Themen rund um (Anti-)Diskriminierung vorbereitet worden zu sein. Der Tenor der Gesamtgruppe fiel hier positiver aus. Markant ist auch, dass dieser Personenkreis die Frage »Mein Studium/meine Ausbildung hat mich insgesamt gut auf mein aktuelles Arbeitsfeld vorbereitet« deutlicher negativer als der Durchschnitt der Befragten beantwortete. Zudem sticht die Gruppe in ihrer Haltung zu betrieblicher und gewerkschaftlicher Organisation heraus: Fast die Hälfte der Befragten kreuzten hier »wichtig bis sehr wichtig« an, während diese Frage im Gesamtfeld als weniger zentral wahrgenommen wird (siehe vorheriger Abschnitt). Insgesamt zeigt dieser Teil der Befragten eine vergleichsweise hohe Zufriedenheit mit der Auswahl des Berufsfelds. Gleichzeitig nehmen sie insbesondere in diskriminierungskritischen Themen besonderen Nachholbedarf in der Ausbildung wahr und setzen insgesamt stärker auf kollektive Strukturen, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.

# ZUR GENAUEREN AUSWERTUNG DER UMFRAGE

„ *Ich werde als junge Frau oftmals nicht ernst genommen oder mir werden Kompetenzen abgesprochen. Wenn ich dabei bin, eine schwierige Situation zu lösen – wozu ich durchaus in der Lage bin – schalten sich die Kollegen oft ein (...), ältere Kollegen, als auch jüngere die deutlich weniger Erfahrung in dem Arbeitsbereich haben, sogar der Azubi.*<sup>2</sup>

In diesem Kapitel stellen wir zentrale Themen vor, die sich aus der Beantwortung der Umfrage herauskristallisiert haben. Unser Fokus liegt darauf, Ansatzpunkte für die Praxis darzustellen. Mithilfe von Originalzitaten aus der Umfrage möchten wir die persönlichen Erlebnisse und Erfahrungen sichtbar machen, und sie zudem in einen breiteren gesellschaftlichen Kontext von strukturellen Herausforderungen und Diskriminierungen in der Sozialen Arbeit einbetten. Wir folgen dabei drei Aspekten:

- (1) Notwendigkeit eines geschlechtersensiblen Blicks im Arbeitsfeld
- (2) Strukturelle Herausforderungen
- (3) Diskriminierungserfahrungen

## **(1) Notwendigkeit eines geschlechtersensiblen Blicks im Arbeitsfeld**

Die Aussage, aufgrund der eigenen Geschlechtszugehörigkeit keine besonderen Einschränkungen in der Arbeit zu erfahren, beantworteten 31% der Befragten voll zustimmend, 18% zustimmend und 18% eher zustimmend (insgesamt rund 67%). Das bedeutet im Umkehrschluss jedoch, dass knapp ein Drittel der Befragten teils, eher oder sehr deutlich Einschränkungen erfährt.

Dies ist auch im Hinblick auf die pädagogische Praxis relevant. Über die Hälfte (56%) der Befragten berichten, dass Themen wie Geschlechtervielfalt und sexuelle Orientierung in ihren Einrichtungen eine Rolle spielen. Angesichts der gesellschaftlichen Entwicklungen der letzten Jahre ist hier in allen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe sicherlich noch Aufklärungsarbeit für die Bedeutung dieses Themenbereichs notwendig.

„ *Von der Schüler\*innenschaft kommen vor allem queerfeindliche Kommentare begründet in der Religion, aber man wird auch als junge weiblich\* gelesene Person oft einfach nicht ernstgenommen, in dem was man sagt.*

In der Umfrage kamen auch eigene Erfahrungen von queeren Fachkräften, vor allem aber auch im Umgang mit miterlebten Diskriminierungen aufgrund sexueller Orientierung zur Sprache. Sie untermauern die Notwendigkeit diskriminierungssensibler Aus- und Weiterbildung des Einrichtungspersonals insgesamt.

*Da ich eine queere weiblich\* gelesene junge Fachkraft bin, gab es des Öfteren schon Kommentare zu meiner Haltung und Kompetenz durch Lehrkräfte an der Schule. Wenn dann wird das Thema Sexualität runtergespielt (...) oder auch sexistische Kommentare vor allem durch ältere Lehrer in Konversationen eingebaut.*



*Wir hatten eine junge Transfrau als Bewerberin für eine BFD Stelle (Bundesfreiwilligendienst, Anm. Red.). Sie ist mitten in der Transition (...). Ihr wurde abgesprochen, dass sie in der Lage wäre, ihrer Arbeit hier nachzukommen, da sie ja mit Sicherheit eine schlechte psychische Verfassung hätte und das BFD vielleicht früher abbrechen würde. (...) Sie wurde von der Stellvertretenden Leitung dauerhaft misgündert und die falschen Pronomen wurden verwendet, trotz mehrmaligem darauf hinweisen.*



Die Themen „Geschlechtervielfalt“ und „Sexuelle Orientierung“ spielen in unserer Einrichtung eine Rolle

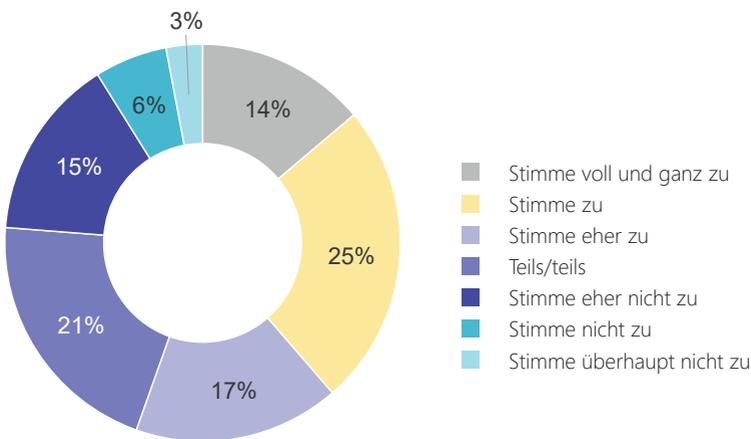


Abbildung 6: Geschlechtervielfalt und sexuelle Orientierung

Einrichtungen, die sich aktiv den Themenkomplexen rund um geschlechtliche Vielfalt öffnen, schaffen Räume nicht nur für die Adressat\*innen ihrer Angebote, sondern auch für die diversen geschlechtlichen Positionierungen ihrer Mitarbeitenden. Auch gibt dies Anlass, über den Einfluss von geschlechtlicher Zugehörigkeit im Berufsalltag insgesamt zu sprechen.

„ Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden abgetan, keine Unterstützung angeboten, absurde Vorschläge (Kind soll in andere Betreuungseinrichtung gegeben werden mit längeren Öffnungszeiten). Bei Schwangerschaft fehlende Umsetzung des Mutterschutzgesetzes, man wollte mir die Verantwortung überlassen.

Insbesondere das Feld der offenen und mobilen Jugendarbeit scheint schwer mit Familienplanung und Sorgearbeiten vereinbar zu sein. Mehrfach wurde erwähnt, dass die Verabschiedung aus dem Arbeitsbereich aufgrund des Aufbaus der Angebote unabdingbar erscheine. Es sei »Schichtarbeit«, die wenig Flexibilität für die einzelnen Mitarbeitenden zulasse. Damit offenbart der geschlechterspezifische Blick auf das Feld insgesamt auch ein Dilemma:

„ Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in der OKJA schwierig, wenn man Kinder bekommt, da die Arbeitszeiten eher in den Nachmittag/Abend fallen. Mit der Familiengründung werde ich mich wohl vorerst von der OKJA verabschieden müssen.

## (2) Strukturelle Herausforderungen

„ Die Leitungen der Einrichtungen in unserer Abteilung sind fast alle männlich, verdienen zum Teil 4 Stufen mehr als ich. (...) Seit ich eine Erklärung der fehlenden Wertschätzung und einen Abgleich meiner Eingruppierung (mit v.a. männlichen Kollegen) fordere, wird mir nahegelegt zu gehen.

Laut Statistischem Bundesamt liegt die [Befristungsquote](#) in Deutschland derzeit insgesamt bei etwa 7,5%. In den Berufen der Sozialen Arbeit und im Bildungsbereich ist der Anteil der befristeten Beschäftigungen besonders hoch, oft aufgrund unsicherer Finanzierungen. Besonders betroffen sind junge weibliche\* Beschäftigte und Berufsanfänger\*innen.

*„Unsere eigenen Arbeitsverhältnisse sind durch Befristungen, Projekthaftigkeit, Sparzwänge, Mangelwirtschaft und nicht zuletzt die daraus resultierende Überbelastung sowie Unterbezahlung gekennzeichnet. Dies trifft verstärkt auf die Kolleg\*innen bei den freien Trägern zu.“*

*(Handreichung Solidaritätstreff Hart am Limit 2023)*

Mit der Frage des Generationenwechsels und den Fachdebatten um den Fachkräftemangel erhalten diese Themen weiter Dringlichkeit. Der Konsens lautet, dass die Kinder- und Jugendhilfe als Arbeitsfeld attraktiver werden muss. Dazu gehören Fortbildungen, Möglichkeiten zum Quereinstieg oder Homeoffice. Diese Maßnahmen sind wichtig und werden auch von den Befragten benannt. Gleichzeitig verschärfen sie jedoch auch den Wettbewerb zwischen den Trägern, wenn nicht gleichzeitig grundlegende strukturelle Probleme angegangen werden, darunter die langfristige finanzielle Sicherung einer vielfältigen Trägerlandschaft sowie die politische Wertschätzung des Arbeitsfelds insgesamt.

*Wer in sozialen Berufen arbeitet, verdient oftmals viel weniger Geld. Der Studie „Vor dem Kollaps? Beschäftigung im sozialen Sektor“ (2024) zufolge verdienen Arbeitende in Deutschland durchschnittlich 17 Prozent weniger als Beschäftigte in anderen Sektoren. Das Phänomen wird „Care-Pay-Gap“ genannt. Es hängt, so die Studie, „auch mit hohen Teilzeitquoten und dem hohen Anteil von Frauen zusammen, die soziale Arbeit leisten.“*

*(Quelle: Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Deutschen Roten Kreuz)*

Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass viele der Befragten die Prekarität des Arbeitsfelds insgesamt umtreibt. In den offen gestellten Fragen nach **Verbesserungspotenzialen der Arbeit** wurde in der Umfrage insbesondere der Wunsch nach personeller und finanzieller Ausstattung, Aufstockung, Lohnerhöhung, Entfristung und Flexibilisierung der Arbeitszeiten deutlich.

### (3) Diskriminierungserfahrungen

„ In einer kollegialen Fallberatung mit unterschiedlichen Akteur\*innen aus verschiedenen Arbeitsfeldern: Situation wird dargestellt und ich äußere meine fachliche Einschätzung dazu. Von vielen Beteiligten direkt ein „Nein, das kann auf keinen Fall stimmen“. Mein Kollege meinte: „ich würde ihr da zustimmen“. Dazu gabs dann keine Einwände mehr, sondern Verständnis.

Wie kann ein Umgang damit aussehen, wenn eine pädagogische Fachkraft Abwertung oder Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht oder weiteren Auslösern erfährt? Wenn die Frage aufkommt: **»Bin ich mit meinen Erfahrungen allein?«**

Die Antwort darauf ist **»Nein, du bist nicht alleine damit!«** Leider sind Diskriminierungserfahrungen kein Einzelfall. Die Frage, selbst Diskriminierung oder systematische Abwertungen an der Arbeitsstelle erfahren zu haben, beantworteten 59 der Befragten mit »Ja«. Weitere 66 Fachkräfte gaben an, Diskriminierungen gegenüber einer anderen Person mitbekommen zu haben. **Damit gaben über 60% der Befragten an, mit Formen von Abwertungen und Diskriminierungen in ihrer Arbeitspraxis mindestens einmal oder mehrfach konfrontiert gewesen zu sein.**

Hast Du Diskriminierung oder systematische Abwertungen an Deiner Arbeitsstelle erfahren?<sup>3</sup>

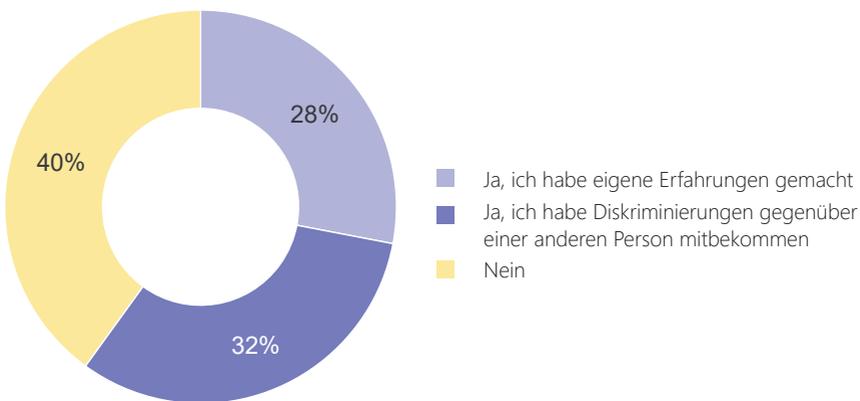


Abbildung 7: Diskriminierungserfahrungen

<sup>3</sup>In der Abfrage waren zudem Mehrfachantworten möglich. Es ist anzunehmen, dass es sich teilweise auch um Verschränkungen von Diskriminierungserfahrungen handelt.

Die erfahrenen Abwertungen gingen zum einen von Adressat\*innen der Angebote aus: Hier waren rund 26% der Befragten betroffen. Von anderen Fachkräften gingen 22%, von Vorgesetzten 16% und von sonstigen anderen Mitarbeitenden am Dienort 9% der Diskriminierungen aus. Weitere 5% benannten (unter »von Anderen«) Kooperationspartner\*innen und Kommunale Beschäftigte. **Über die Hälfte aller Diskriminierungen, die jung und weiblich\* gelesene Fachkräfte in der Sozialen Arbeit erleben, gehen von anderen Personen aus, die in diesem Feld (und angrenzenden Stellen) beschäftigt sind.**

Von wem/Wovon gingen diese Diskriminierungen aus? (Mehrfachnennungen möglich)

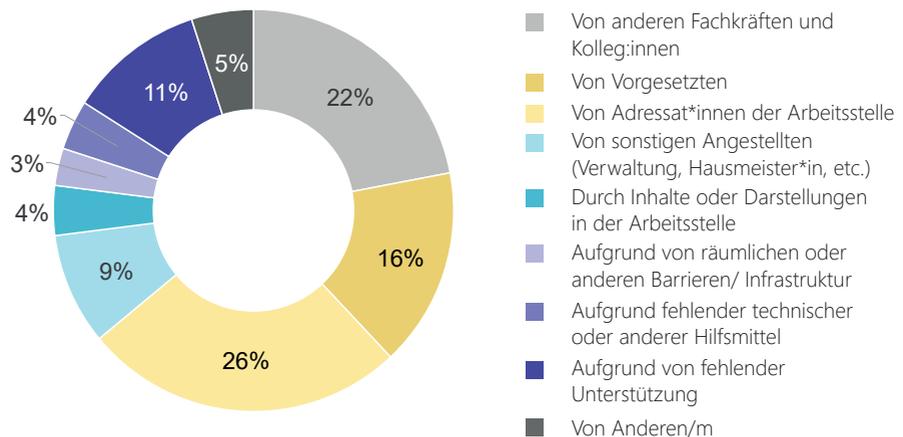


Abbildung 8: Diskriminierung – Woher/Von wem?

Weitere 22% der Befragten benannten direkte strukturelle Missstände in der Arbeitsstelle als Auslöser von Diskriminierungserfahrungen: Aufgrund räumlicher oder anderer Barrieren/Infrastruktur (etwa Rampen/Aufzüge für Menschen mit Gehbehinderung), aufgrund von Inhalten/Darstellungen der Arbeitsstelle (etwa veralteten Materialien mit diskriminierender Sprache), aufgrund fehlender technischer oder anderer Hilfsmittel (etwa Menstruationsprodukte) sowie aufgrund von fehlender Unterstützung.

## Sexismus und sexuelle Belästigung

„*Körperliche Annäherung, unerwünschter Körperkontakt, Kommentare („Komplimente“). Im Bezug auf die Jugendlichen Aussagen wie, ich solle nicht mit den Jungen flirten, ich würde sie nur verrückt nach mir machen, gleichzeitig sollte ich als Frau Konflikte lösen und mich ‚dumm‘ stellen und um den Finger wickeln, meine ‚Wirkung‘ auf die Jungs sollte ich nutzen.*

Sexuelle Belästigung hat viele Facetten: Sie reicht von unerwünschten körperlichen Berührungen über verbale Äußerungen wie anzügliche Kommentare oder Witze bis hin zu digitaler Gewalt und Online-Belästigung. Sexuelle Belästigung ist Teil von Sexismus. Der Begriff Sexismus bezieht strukturelle und institutionalisierte Diskriminierung mit ein.

„*Als sehr junge Pädagogin wurde ich von Jugendlichen sexuell angemacht oder es wurden sexuelle Geschichten über mich erfunden und rumerzählt, die nicht stimmten. (...) Der Leiter der Einrichtung hat das Thema ohne vorherige Absprache in den Volksrat miteingebracht und mich vor versammelter Mannschaft gefragt, ob er auch mal dürfe.*

Mit dem Festhalten an stereotypen Rollenbildern werden vermeintliche Differenzen zwischen den Geschlechtern festgeschrieben und verstärkt. Die Unterscheidung wird nicht zuletzt auf materieller Ebene (und damit verbunden Entlohnung, Ressourcen, Sorgearbeit usw.) sichtbar. Menschen werden entsprechend ihres (zugeschriebenen) Geschlechts Fähigkeiten und Kompetenzen zugetraut oder abgesprochen. Dabei trifft Sexismus in besonderem Maße Frauen\*, Mädchen\* sowie nonbinäre, queere und trans Personen.

„*Durch die ehemalige Leitung wurden alle weiblich gelesenen Mitarbeiterinnen und Praktikantinnen nur für die ‚typisch weiblichen‘ Aufgaben eingeteilt (basteln, aufräumen, putzen), Aufgaben die die männlichen Kollegen NIE übernehmen mussten.*

Insgesamt gaben 46 Fachkräfte an, aufgrund des Geschlechts Diskriminierung erfahren zu haben.

**Beispielhaft wird an dieser Gruppe sichtbar, dass die Erfahrung von Diskriminierung am Arbeitsplatz direkte Auswirkungen auf die Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle hat:** Im Vergleich zu den Gesamtantworten (mit rund 16%) gaben 22% der Betroffenen von geschlechtsspezifischer Diskriminierung an, sich nicht erneut bei der aktuellen Arbeitsstelle bewerben zu wollen. Auch insgesamt fiel die Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle – und damit auch die Bindung an diese – bei erfahrenem Sexismus signifikant geringer aus.

Wenn ich mich noch einmal bewerben könnte, würde ich mich erneut bei meiner aktuellen Arbeitsstelle melden.

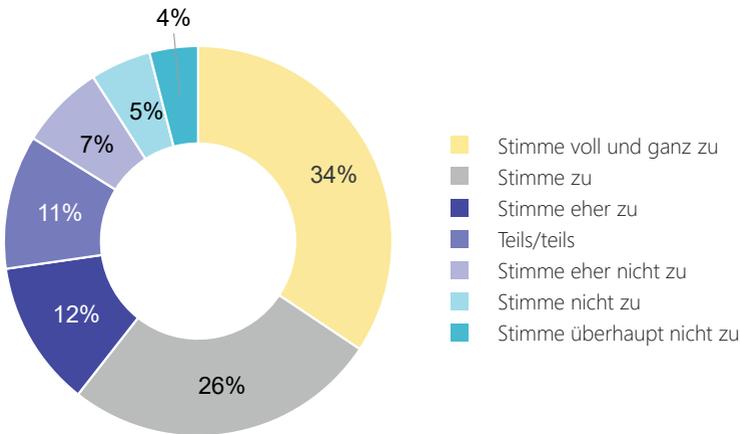


Abbildung 9: Darstellung Gesamtantworten

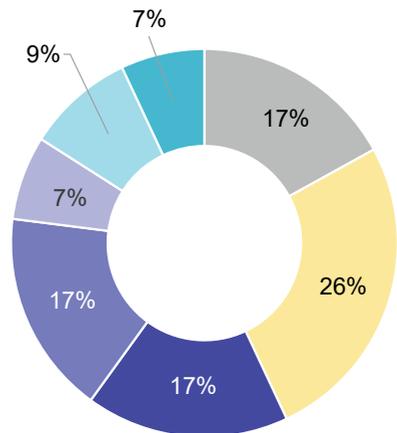
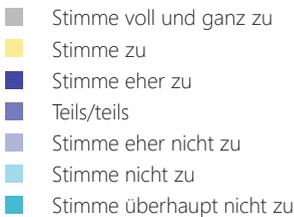


Abbildung 10: Darstellung der Antworten derjenigen, die Sexismuserfahrungen angegeben haben

„ Ich wurde als zu naiv hingestellt, ich wurde verniedlicht vor anderen Personen, (...) meine Beiträge wurden nochmal männlich\* wiederholt, meine Bedürfnisse wurden als zu emotional bewertet, (...) eine Rückfrage vor einer Gruppe an eine höherstehende männliche Person wurde hinterher als unangebracht abgemahnt. Es sind ‚kleine‘ Erfahrungen. Aber wenn ich vor eine neue Gruppe an erwachsenen Personen trete, weiß ich, dass ich erstmal gegen die mir zugeschriebenen Merkmale ankämpfen muss.

## **Verschänkungen mit Abwertung aufgrund des (angenommenen) Alters (Adultismus)**

„ Ich werde immer wieder aufgrund des Alters nicht ernst genommen. Ich werde gefragt, wann meine Ausbildung fertig ist, obwohl ich schon zwei Jahre im Dienst bin. Immer wieder kommt die Frage nach Kinderwunsch.

Junge oder als jung eingeschätzte Menschen werden in der Gesellschaft spezifisch angesprochen – dies kann auch diskriminierende Ausmaße annehmen. Vielfach wird hier der Begriff Adultismus verwendet. Adultismus bezieht sich zwar insbesondere auf das Machtgefälle zwischen Erwachsenen und Heranwachsenden. Er kann aber auch auf jüngere Erwachsene übertragen werden, besonders, wenn ihre Fähigkeiten, Meinungen oder ihr Wissen aufgrund ihres (angenommenen) Alters abgewertet werden. In diesem Fall überschneiden sich Adultismus und Machtverhältnisse.

„ Meiner Erfahrung nach arbeiten die älteren Generationen einfach ganz anders als die jüngeren, was häufig zu Problemen und Missverständnissen führt.

Altersdiskriminierung und Sexismus verschränken sich ebenfalls oft: Beispielsweise werden jung und weiblich\* gelesene Personen gleichzeitig aufgrund ihres Alters und ihres Geschlechts nicht ernst genommen oder in ihrer Kompetenz infrage gestellt. Das stereotype Zerrbild von Frauen\* als emotional oder wenig durchsetzungsfähig kann verstärkt werden, wenn sie gleichzeitig als »zu jung« wahrgenommen werden.

*Ich bin nun mit 10 Jahren Berufserfahrung ausgestattet und erfahre nicht mehr so viel Skepsis und Unterschätzung wie früher. Aber es passiert immer noch, dass wenn ich auf neue Personen im Arbeitsfeld treffe und diese beraten oder begleiten soll, dass diese meine Kompetenz unterschätzen, mich für eine Berufsanfängerin/naiv/kindisch/... halten. Ich brauche also Faltencreme und mehr Körpergröße. Vielleicht auch einen Penis. ;)*

In der Umfrage gaben 39 Fachkräfte an, aufgrund ihres (angenommenen) Alters Diskriminierungen erfahren zu haben, weitere 23 Personen bejahten, dies bei einer anderen Person mitbekommen zu haben.

*In einer Runde von Fachkräften wurde mein Redebeitrag als einziger infrage gestellt; aufgrund meines Aussehens wurde ich für eine Jugendliche gehalten anstelle einer Fachkraft; aufgrund Aussehen, Geschlecht und Alter wurde mir Kompetenz abgesprochen; das Einbringen von intersektionalen feministischen Themen wurde als typisch für uns (Frauen\*) abgestempelt.*

## **Verschränkungen mit Abwertungen aufgrund von Aussehen (Lookismus)**

*Sexuelle Belästigung ist mir als junge Frau bereits in nahezu jeder Arbeitsstelle begegnet. Insbesondere in der Ausbildung/Studium wurde ich zudem massiv wegen meines Gewichts diskriminiert und dahingehend mit Kommentaren belästigt, das damalige Unternehmen schien außerdem nicht offen für junges Personal.*

Der Bereich der Abwertung aufgrund von Aussehen (z.B. Körpergröße oder Gewicht) wurde nach Geschlecht und Alter als drittstärkste Form der selbst erfahrenen Diskriminierungen benannt. 28 Personen berichteten davon. Beobachtet wurde die Abwertung aufgrund körperlicher Merkmale ebenfalls am dritthäufigsten (12%), hier nach der Nennung von Migrationshintergrund/Staatsangehörigkeit und Geschlecht.

Bei Lookismus handelt sich um eine Diskriminierungsform, bei der Menschen aufgrund ihres äußeren Erscheinungsbildes, das nicht den gesellschaftlichen Normen oder Vorstellungen des Gegenübers entspricht, betroffen sind. Häufig wird die Abwertung durch sexistische Stereotype verstärkt.

„ *Mein Aussehen wird kommentiert und bewertet; mir werden intime Fragen über meine Gesundheit gestellt.*

Frauen\* und weiblich gelesene Personen werden oft sowohl für das Nichteinhalten von Körpnormen abgewertet (z.B. als »zu dick«, »zu dünn« oder »nicht feminin genug«) als auch dann, wenn sie als zu stark auf ihr Äußeres fokussiert wahrgenommen werden. Der Umgang mit der Abwertung von körperlichen Merkmalen ist ein wichtiger Bestandteil der Arbeit mit Heranwachsenden in der pädagogischen Arbeit, sollte aber auch bei den Mitarbeitenden oder innerhalb des Teams im Sinne eines diskriminierungssensiblen Arbeitsumfelds nicht unterschätzt werden.

## Verschränkungen mit Rassismus

„ *Aufgrund meines Kopftuches denken viele, dass ich nicht professionell bin oder hinterfragen, ob das auch so stimmen kann was ich sage. Oft werde ich nicht als Mitarbeiterin wahrgenommen sondern eher als Mama von einem Sohn, der Probleme macht! Ich höre Aussagen wie: „Kannst du das überhaupt? Machst du das ehrenamtlich?“.*

Rassismus wird in der Umfrage als die am häufigsten beobachtete Diskriminierungsform genannt: Das Item Migrationshintergrund/Staatsangehörigkeit wurde zu 16%, Merkmale, die rassistische Reaktionen erhalten haben, zu 18% angekreuzt. Rund 34% der Antwortenden gaben an, dass die Diskriminierung von den Adressat\*innen der Einrichtungen ausgehe, vielfach gegenüber Gleichaltrigen, aber auch gegenüber Fachpersonal der Einrichtung oder Bürger\*innen. Bei der Zusammenschau aller Mitarbeitenden der Träger (Kolleg\*innen, Vorgesetzte, weiteres Personal) ergibt sich allerdings ein differenzierteres Bild: **44% der rassistischen Diskriminierungen geht nicht von den Adressat\*innen, sondern vom Personal von Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit und aus.**

*Männer mit schwarzen Haaren und arabischer Sprache sind für meine Leitung so furchterregend, sodass sie sich nur mit dem Auto an ihnen vorbeitragt.*



In der Frage nach der eigenen Diskriminierungserfahrung wird Rassismus nicht im selben Maße thematisiert. Hier werden, dem Umfrageschwerpunkt entsprechend, insbesondere Geschlecht, Alter und Aussehen angesprochen. Gleichwohl gibt es hier Verschränkungen und Mehrfachdiskriminierungen, die zu beachten sind. Insgesamt gaben 14 Fachkräfte an, Diskriminierung aufgrund eines (angenommenen) Migrationshintergrunds bzw. der Staatsangehörigkeit erfahren zu haben, weitere 9 Fachkräfte kreuzten »Merkmale, die rassistische Reaktionen erhalten haben« als Auslöser für erfahrene Diskriminierung an. Diese Zahlen müssen auch vor dem Hintergrund der – vielfach mehrheitlich weißen – Zusammensetzung von Teams, bzw. auch der Anzahl von Menschen mit Rassismuserfahrungen in Sozialen Berufen insgesamt eingeordnet werden. Hierzu fehlen größere Studien, die den angegebenen Erfahrungen nochmals stärkere Gewichtung verleihen können.

Fachkräfte berichten sowohl von Diskriminierungen durch Adressat\*innen als auch – und das ist entscheidend – von systematischen Abwertungen und Benachteiligungen innerhalb des eigenen Teams bzw. durch Vorgesetzte. Hier zeigt sich eine strukturelle Dimension, die sich in der Art und Weise niederschlägt, wie bestimmte Fachkräfte aufgrund ihrer (angenommenen) ethnischen oder religiösen Zugehörigkeit ausgegrenzt und in ihrer Professionalität infrage gestellt werden. Der Hinweis auf die Vorgesetzten, Kolleginnen\* und Mitarbeitenden zeigt, dass die Diskriminierung durch Menschen geschieht, die selbst in pädagogischen Räumen arbeiten und somit eine besondere Verantwortung tragen, ein diskriminierungssensibles Umfeld zu schaffen.

*Am schlimmsten ist es in Sitzungen oder Fortbildungen, in denen das Gespräch irgendwie auf die Türkei, Erdoğan oder den Islam kommt. Ich werde ständig angeschaut und muss alles rechtfertigen. Es heißt dann: Bei euch ist das ja anders! Wenn ich mit den Jugendlichen auf ihren Wunsch hin ein Fest feiern will, das zum Beispiel mit dem Islam zu tun hat, muss ich mich immer wieder rechtfertigen. Ich muss gegen das Gefühl ankämpfen, dass die anderen denken, ich zwingt die Jugendlichen dazu oder bringe selber die Ideen. Ich merke wie anstrengend das ist, alleine das alles zu schreiben – und ich erlebe das fast täglich!!!*



## Institutionalisierte Diskriminierung und patriarchale Hierarchien

„ Da viele meiner Vorgesetzten männlich gelesene Personen sind, wird einem oft abgesprochen, dass man in Elterngesprächen teilweise nicht ernstgenommen wird. Gerade auch im kommunalen Austausch mit dem Bürgermeister erleben meine Kolleginnen und ich, dass man auf dieser Ebene nicht ernstgenommen wird. Ich wurde in einem fachlichen Austausch als ‚super Thermomix-Verkäuferin‘ benannt – vom Bürgermeister. Damit wollte er meine ‚Fachlichkeit‘ darstellen.

Akte von Diskriminierung, wie geringschätzende Kommentare oder das Abwerten der beruflichen Kompetenz von jung und weiblich\* gelesenen Fachkräften, werden durch institutionelle Machtverhältnisse verstärkt und normalisiert. Die Abwertung als »Thermomix-Verkäuferin« etwa zeigt, wie weiblich\* gelesene Fachkräfte in stereotype Rollen gedrängt und in ihrer Professionalität angegriffen werden.



*Es gibt seitens der meisten meiner Kollegen viele verinnerlichte Rassismen und Sexismen, die die Kollegen nicht als solche erkennen, selbst wenn sie darauf hingewiesen werden. Oft wird darüber bewusst nicht gesprochen wenn ich anwesend bin, grade was sexistische Sachen angeht, um nicht diskutieren zu müssen („wenn (mein Name) jetzt da wäre, könnten wir das nicht einfach so sagen“).*

Das Schweigen im Kollegium oder im Team fördert die Isolation betroffener Personen und verhindert, dass Veränderungsprozesse in Gang kommen, wodurch die Diskriminierung fortbesteht und tief im System verankert bleibt. Vorgesetzte und Kolleg\*innen, die diskriminieren, tun dies häufig, weil die institutionellen Regeln oder alltagspraktischen Normen ihnen erlauben, ohne größere Konsequenzen agieren zu können. So werden nicht zuletzt Machtverhältnisse und patriarchale Hierarchien aufrechterhalten, die männlich\* gelesene Fachkräfte – insbesondere in Führungspositionen – bevorteilen. Zu den Faktoren der institutionalisierten Diskriminierung zählen ebenso die eingangs angesprochenen strukturellen Rahmenbedingungen der Arbeitsstelle.





# STIMMEN AUS DER PRAXIS

Im Kontext des Workshops wurde ein Thema sehr deutlich und sticht auch bei den offenen Antworten im Fragebogen heraus: Für die befragten Fachkräfte sind Orte des Erfahrungsaustauschs und der Vernetzung untereinander fundamentaler Bestandteil eines guten Arbeitsumfelds. Ob im innerbetrieblichen Austausch mit Kolleg\*innen, in trägerübergreifenden fachlichen Zusammenschlüssen oder in selbstorganisierten Netzwerken von jung und weiblich\* gelesenen Fachkräften: Räume der Auseinandersetzung nehmen im Arbeitskontext, insbesondere in dem Ringen um bessere Arbeitsbedingungen, ob individuell oder strukturell, gegen Diskriminierung oder für mehr Mitbestimmung, eine zentrale Rolle ein. Zu merken: **Du bist mit deinen Erfahrungen nicht alleine** gibt Kraft! Finde deinen Ort, an dem du gut aufgehoben bist und dich darüber austauschen kannst.

Aus den Antworten der befragten Fachkräfte haben wir weitere Impulse und Reflexionsfragen auf den Folgeseiten zusammengestellt.



## Wenn Du künftigen Berufs-/Wiedereinsteiger\*innen in Deinem Arbeitsfeld Ratschläge mit auf den Weg geben könntest: Was würde den Einstieg erleichtern?

*Lass' es auf dich zukommen. Ein bisschen Chaos kann auch Struktur schaffen.*

*Mir haben Gespräche mit weiblichen Kolleginnen geholfen. Beim Berufseinstieg habe ich erst gemerkt, wie sehr mein Geschlecht und meine 'jung, weiblich' Ausstrahlung relevant werden. Mit den Gesprächen konnte ich mich feministisch stärken.*

*Kontakte und Kooperationen zu anderen Fachkräften aufbauen – diese können dann bei unerwarteten Geschehnissen oder Unklarheiten helfen.*

*Fordere eine gewissenhafte Einarbeitung nach einem Plan ein.*

*Wie kann man als Frau\* besser gehört oder gesehen werden? Argumentations-training für unangebrachte Kommentare gegenüber jungen, frisch eingestiegenen Frauen\* im Beruf.*

*Suche dir vertrauensvolle Verbündete!*

*Trau' dich, klar nein zu sagen!*

*Agiere bewusst mit deinen Teamkolleg:innen und tretet gemeinsam auf.*

*Über dich in Gesprächsführung und lerne, aktiv zu zuhören.*

*Auf einen wertschätzenden Umgang von der Führungsebene mit den Arbeitskräften achten!*

*Wähle ein Berufsfeld mit Team um dich, das dich inspiriert, motiviert und unterstützt!*

*Setze bewusst – und auch von Anfang an – Grenzen, ihr seid wertvoll!*

*Den Mut aufzubringen, Handlungsweisen von Kolleg\*innen kritisch zu hinterfragen & Arbeitsweisen auch in einem neuen Arbeitsfeld nicht einfach zu übernehmen.*

*Stelle so viele Fragen wie möglich!*

*Auf einen wertschätzenden Umgang von der Führungsebene mit den Arbeitskräften achten!*

*Sei authentisch und versuche nicht, Erfahrung, Fachwissen und Handlungssicherheit vorzutäuschen.*

*Nutze die Chancen in der Einarbeitungszeit und hospitiere bei deinen Kolleg\*innen, um die unterschiedlichen Arbeitsweisen kennenzulernen!*

*Auf Mentoring, Feedbackgespräche und regelmäßige Supervision bzw. Intervention bestehen.*

*Es ist ok auch Kolleg\*innen in unangenehmen Situationen als Unterstützung dazu zu holen!*

*Nutze vorhandene Netzwerke und baue diese aus.*

*Die eigene (psychische) Gesundheit ist am wichtigsten, man kann und muss nicht allein die ganze Welt retten.*

## REFLEXIONSFRAGEN: GUTES ANKOMMEN!?

Wir haben ausgehend von den zahlreichen Ratschlägen und Überlegungen aus der Umfrage und dem Workshop einige Reflexionsfragen zusammengestellt. Ihr könnt diese etwa bei Überlegungen zu passenden Arbeitsorten, bei der Vorbereitung auf ein Bewerbungsgespräch oder der gelegentlichen Überprüfung des Arbeitsalltags verwenden.

- ? Wie arbeitet die Arbeitsstelle miteinander, welche Besprechungskultur gibt es?
- ? Wie sieht die Wertschätzung untereinander in der Einrichtung aus (z.B. denken wir an Geburtstage? Stärken wir uns gegenseitig den Rücken? Achten wir auf unterschiedliche Positionierungen?)
- ? Gibt es Ort und Zeit für den Austausch über Haltungen der Mitarbeitenden?
- ? In welcher Form (Ansprechperson, Gremium, sonstiges) gibt es ein Selbstverständnis der Einrichtung bezüglich Antidiskriminierung?
- ? Wie werden neue Mitarbeitende eingearbeitet? Oder auch: Welche Entlastungen gibt es für Kolleg\*innen, die Einarbeitungen machen?
- ? Welche Formen der Verstetigung von Wissen innerhalb der Einrichtung gibt es?
- ? Welche Methodik und welches Fachwissen sind in meiner Stelle dringend notwendig?
- ? Welche Aufgaben habe ich konkret in meiner (täglichen) Basisarbeit?
- ? Mit wem kann ich meinen Arbeitsalltag besprechen?
- ? Welche Netzwerke benötige ich/kann ich nutzen, um guten Rückhalt und fachlichen Austausch zu haben?
- ? Wohin wende ich mich, wenn ich über Arbeitsbedingungen oder strukturelle Problemlagen sprechen möchte?
- ? Wer oder was hilft mir konkret in schwierigen Situationen oder wenn alles zu viel ist?
- ? Welche Menschen, Haltungen, Theorien, Werkzeuge etc. haben mich bislang positiv im beruflichen Werdegang begleitet – und wie kann ich diese weiterhin integrieren?

# CHECKLISTE: WAS TUN IM ARBEITSALLTAG?

Wie kann ich mit abwertenden Kommentaren und sexistischen „Witzen“ im Arbeitsalltag umgehen – oder damit, dass mich ältere Kolleg\*innen, Vorgesetzte, Kooperationspartner\*innen oder Adressat\*innen aufgrund meines Alters und Geschlechts nicht ernst nehmen?

1. Sich **bewusst machen**: Du bist nicht empfindlich, der Kommentar ist das Problem.
2. **Fragen stellen**: Fordere die Person auf, ihre Aussage zu erklären.
3. **Klares Abblocken**: „Das ist nicht in Ordnung. Bitte unterlass' solche Bemerkungen.“
4. **Humor/Sarkasmus**: Verwende humorvolle Gegenfragen, um den Kommentar zu entkräften. Allerdings: reines Weglächeln ist meistens keine Lösung.
5. **Unterstützung suchen**: Bei wiederholten Vorfällen Kolleg\*innen oder Vorgesetzte einbeziehen. Du bist nicht allein!
6. **Eigenes Wohlbefinden priorisieren**: Du bist nicht verpflichtet, abwertende Bemerkungen zu dulden. Du hast ein Anrecht auf eine diskriminierungsfreie Arbeitsatmosphäre.
7. **Nimm dir selbst den Druck**, auf übergriffiges Verhalten direkt zu reagieren. Es ist auch vollkommen okay, erst einmal durchzuatmen und dich zu schützen. Im Nachdenken entwickelst du Rüst- und Handwerkszeug für zukünftige Situationen.



**Prüfung der  
Standards sozialer Arbeit  
bei Fachkräften und Leitungen!**

**Beispielszenario:** *Ein Teammeeting, in dem hauptsächlich über die Planung eines Projekts gesprochen wird. Während des Gesprächs bringt ein älterer Kollege plötzlich einen Kommentar in Richtung einer jungen Kollegin: „Man sollte mit so jungen attraktiven Frauen wie dir Werbung machen für die Veranstaltung, das würde ja viel besser ziehen“. (Zitat aus der Umfrage)*

## Strategien im Umgang:

### Grenzen setzen:

**Beispiel:** „Bitte lass solche Kommentare. Sie sind weder angebracht noch hilfreich.“

**Effekt:** Klare Grenze, ohne sich auf eine Diskussion einzulassen.

### Fragen stellen:

**Beispiel:** „Was genau meinst du damit? Warum geht es um mein Aussehen?“

**Effekt:** Der Kollege wird möglicherweise verunsichert, weil er gezwungen wird, seine Aussage zu hinterfragen, und die Unangemessenheit wird deutlich.

### Humor/Sarkasmus einsetzen:

**Beispiel:** „Ach, klar, weil das wirklich das Einzige ist, was dir einfällt?“

**Effekt:** Mit Humor wird der Kommentar entkräftet und als unangemessen dargestellt, ohne eine aggressive Konfrontation.

### Auf den Arbeitskontext zurückführen:

**Beispiel:** „Lass uns bitte sachlich/beim Thema bleiben.“

**Effekt:** Der Fokus wird zurück auf den eigentlichen Arbeitsinhalt gelenkt, was den Kommentar als unpassend darstellt.

### Direktes Ansprechen mit Ich-Botschaften:

**Beispiel:** „Ich empfinde deinen Kommentar als unangemessen.“

**Effekt:** Eine persönliche und direkte Ansprache signalisiert klare Grenzen und ermöglicht es der Person, das eigene Verhalten zu reflektieren.

Wenn solche Kommentare systematisch vorkommen, kann es sinnvoll sein, den Vorfall bei einer Vertrauensperson zu melden, um sicherzugehen, dass solches Verhalten nicht toleriert wird. Alternativ hilft es, kollegiale Unterstützung zu suchen, um gemeinsam Stellung zu beziehen: „Das ist nicht in Ordnung, wir unterstützen uns hier alle gegenseitig.“

# CHECKLISTE: SEXUALISIERTE GEWALT AM ARBEITSPLATZ

*Wenn Du am Arbeitsplatz sexuell belästigt wirst, kannst Du dir Unterstützung suchen. Wichtig ist, Du bist nicht alleine und hast Rechte! Dieser Handlungsleitfaden ist Teil der „Checkliste zur Einrichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle“, die vom Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG) erstellt wurde (siehe Empfehlungen). Er zeigt Möglichkeiten für einen systematischen Umgang mit einer Diskriminierungsbeschwerde auf.*

## **A. Information zur Beschwerde**

Ort, Datum, Uhrzeit; eingebundene Personen; Stand der Beschwerde

## **B. Gesprächsleitfaden Beschwerdeführer\*in**

1. Angaben zum Erstgespräch (Ort, Datum, Uhrzeit)
2. Einführung in allgemeine Aspekte der Beschwerdebearbeitung
3. Sachverhaltswiedergabe Beschwerdeführer\*in: Was ist vorgefallen?
4. Aufgrund welcher Kategorie(n) fühlt sich der\*die Beschwerdeführer\*in diskriminiert?

## **C. Gesprächsleitfaden Beschwerdegegner\*in**

1. Angaben zum Gespräch (Ort, Datum, Uhrzeit)
2. Einführung in allgemeine Aspekte der Beschwerdebearbeitung
3. Warum hat sich der\*die Beschwerdegegner\*in nach eigener Einschätzung so verhalten?

## **D. Gesprächsleitfaden Zeug\*innengespräch**

1. Angaben zum Gespräch (Ort, Datum, Uhrzeit)  
Sachverhaltswiedergabe Zeug\*in: Was ist aus Sicht des\*der Zeug\*in vorgefallen?

## **E. Sachverhaltsprüfung**

1. Zusammenfassende Darstellung des Sachverhalts unter Einbeziehung der Aussagen von Beschwerdeführer\*in, Beschwerdegegner\*in und Zeug\*innen (s. oben 2., 3., 4.)  
Auch Unklarheiten und abweichende Darstellungen der Parteien sollten festgehalten werden. Eine neutrale und detaillierte Sachverhaltsbeschreibung wird empfohlen.
2. Welche Art der Diskriminierung liegt augenscheinlich vor?
3. Ergebnis der Prüfung:
  - Es liegt ein Diskriminierungsfall im Sinne des AGG vor
  - Es liegt ein Fall unterhalb der Schwelle des AGG vor
  - Der Sachverhalt sollte weiter bearbeitet werden und zwar von:

## F. Identifizierung und Umsetzung der Maßnahme(n)

1. Identifizierte Maßnahme(n):
  - Individuelle Maßnahme
  - Innerbetriebliche Maßnahme
  - Arbeitsrechtliche Maßnahme
  - Sonstiges:
2. Verantwortliche Stelle(n) für die Umsetzung  
(Personalabteilung, Verwaltungs-/Betriebsleitung, Vertrauensperson, ...)
3. Wann wurde die Maßnahme umgesetzt?
4. Wurde die Problemlage behoben?



# EMPFEHLUNGEN

BUG (2023). Konzept für eine innerbetriebliche Beschwerdestelle nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. [Vorschläge für die Ausgestaltung](#). Berlin. Darin befindet sich auch Anhang C: Checkliste zur Einrichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle, S. 69ff.

Frauen gegen Gewalt e.V. (bff) (2024). Was tun bei sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz? [Informationen und Hilfe](#).

Frauen gegen Gewalt e.V. (bff) (2024). Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz - eine Führungsaufgabe? [Informationen und Hilfe](#) für Leitungs- und Führungskräfte.

DGB (Hg.) (2023). Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz verhindern. Ein [Handlungsleitfaden](#) für betriebliche Interessensvertretungen. Berlin. Online.

Bündnis gegen Sexismus (2023). Handreichung »Gemeinsam gegen Sexismus«. Maßnahmen gegen Sexismus am Arbeitsplatz, in Kultur und Medien und im öffentlichen Raum. [Handreichung](#) sowie Informationsposter: [»Gemeinsam gegen Sexismus«](#). Herausgeberin: EAF Berlin. Diversity in Leadership.

Solidaritätstreff Hart am Limit (2023). Hart am Limit. Eine kollegiale [Handreichung](#) für die betriebliche Organisation in der Sozialen Arbeit.

## Zum vertiefenden Lesen:

Nivedita Prasad (Hg.) (2023). Methoden struktureller Veränderung in der Sozialen Arbeit. Leverkusen: Barbara Budrich.

*Der Sammelband zeigt, dass strukturelle Veränderungen Kern Sozialer Arbeit sind und gibt Impulse, diese Haltung methodisch umzusetzen. Dazu befassen die Autor:innen sich mit Methoden, die bislang vorwiegend von sozialen Bewegungen genutzt werden.*

Melina Holz (2024). »Hallo wir sind schon da« – trans\*-geschlechtlichen und nichtbinären Kolleg\*innen in der feministischen Mädchen- und Frauenarbeit solidarisch begegnen. In: *Betrifft Mädchen*, 1/2024, Seite 44 – 48. Weinheim: Beltz Juventa.

*Was bedeutet eine trans\*inklusive Öffnung in (feministischen) Teams der Mädchen\*- und Frauen\*arbeit? Praxisnahe Vorschläge, wie die Zusammenarbeit zwischen genderdiversen und cis-geschlechtlichen Fachkräften gelingen kann – sowohl auf institutioneller als auch individueller Ebene.*

## Herausgeberin:

LAG Mädchen\*politik Baden-Württemberg e.V.  
Stuttgarter Str. 61, 70469 Stuttgart  
info@lag-maedchenpolitik-bw.de  
Tel. 07 11 / 80 67 08 - 90

 @maedchenpolitik\_bw

 @lagmaedchenpolitikbw

 www.lag-maedchenpolitik-bw.de

## Impressum:

**Text:** Johanna Bröse

**Graphische Gestaltung:** Elena Schramm, slide-by-slide.de

**Illustrationen:** Sri Hartini Santo, srisnt.de

Veröffentlicht im Oktober 2024

*Diese Handreichung versammelt die Ergebnisse des Projekts »Du bist sicher neu hier?!«, welches im Rahmen des Programms »Profis für Kinder und Jugendliche« unter der Trägerschaft der AGJF Baden-Württemberg e.V. durchgeführt wurde.*

*Finanziert durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration aus Mitteln des Landes Baden-Württemberg, die der Landtag von Baden-Württemberg beschlossen hat. Die Umfrage, die dieser Handreichung zugrunde liegt, wurde von der Landesarbeitsgemeinschaft Mädchen\*politik Baden-Württemberg (LAG Mädchen\*politik) entwickelt und in Zusammenarbeit mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) umgesetzt.*





LAG  
**MÄDCHEN  
POLITIK**  
BADEN-WÜRTTEMBERG

