

FOMEN – FOCUS ON MEN

Geschlechtersensibile und gewaltpräventive Zugänge
in der Arbeit mit Männern* mit internationalen
Familiengeschichten

Ein Handbuch



FOMEN - FOCUS ON MEN

Geschlechtersensible und gewaltpräventive Zugänge in der Arbeit mit Männern* mit internationalen Familiengeschichten

Ein Handbuch

Dieses Handbuch wurde im Rahmen des europäischen Projekts FOMEN - FOCUS ON MEN erstellt.

Grant Agreement Number: REC-RDAP-GBV-AG-2018 –856614

Verfasst von Moritz Theuretzbacher & Elli Scambor, Institut für Männer- und Geschlechterforschung, VMG.

Mit Beiträgen von Dean Ajduković, Silvia Amazzoni, Martina Čarija, Marc Gärtner, Heinrich Geldschläger, Marianne Hester, Petra Kremenjaš, Nicoleta Petalidou, Álvaro Ponce, Despina Syrri, Daliah Vakili and Emma Williamson.

Deutsche Übersetzung: Doroteja Lebar.

Layout: .siacus)

Dieses Handbuch ist als PDF auf der FOMEN-Projektwebseite verfügbar: <https://www.focus-on-men.eu/de/ressourcen>

Diese Publikation wurde mit finanzieller Unterstützung des Programms Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft der Europäischen Union unter der Finanzhilfvereinbarung Nr. 856614 erstellt. Das Projekt wird in Österreich vom Land Steiermark - Soziales, Arbeit und Integration kofinanziert.

Der Inhalt dieser Publikation liegt in der alleinigen Verantwortung des FOMEN-Projektteams und spiegelt in keiner Weise die Meinung der Europäischen Kommission und des Landes Steiermark - Soziales, Arbeit und Integration wider.

September 2021



Inhalt

	Projekt	05
	Einleitung	07
1	FOMEN – Focus on Men	11
2	Ergebnisse der transnationalen Analyse	17
3	Qualitätsstandards	21
3.1	Politisches Bewusstsein	23
3.2	Kompetenzen der Trainer*innen	26
3.3	Angemessene Rahmenbedingungen	27
3.4	Nachhaltige Wirksamkeit	28
4	Bildungs- und Interventionsprogramm	31
4.1	Allgemeine Ziele und Methodik	31
4.2	Module	33
4.2.1	Modul 1 – “Willkommen”	33
4.2.2	Modul 2 – “Migration”	35
4.2.3	Modul 3 – “Gender und Männlichkeit”	39
4.2.4	Modul 4 – “Soziale und intime Beziehungen”	45
4.2.5	Modul 5 – “Selbstfürsorge”	49
4.2.6	Modul 6 – “Gewalt”	54
4.2.7	Modul 7 – “Gewaltprävention”	59
4.2.8	Modul 8 – “Abschluss”	63
5	Fazit und Empfehlungen für die Umsetzung	67
5.1	Nachhaltigkeit	67
5.2	Trainer*innen	69
5.3	Moderation und Förderung	70
5.4	Übersetzung und Interkulturelle Mediation	74
5.5	Rahmen und Umsetzung	76
5.6	Ansatz	79
6	Literatur	83

Koordination

Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark (VMG), Österreich
<https://www.vmg-steiermark.at>

Partnerorganisationen

Society for Psychological Assistance (SPA), Kroatien <https://dpp.hr/eng/>

Associació Conexus: atenció, formació i investigació psicosocials
(CONEXUS), Spanien <https://conexus.cat/>

Symbiosis Astikis mi Kerdoskopiki Etaireia (SYMBIOSIS), Griechenland
<https://www.symbiosis.org.gr/>

Centro di Ascolto Uomini Maltrattanti (CAM), Italien
<https://www.centrouominimaltrattanti.org/>

European Network for the Work with Perpetrators of Domestic Violence
(WWP EN), Deutschland <https://www.work-with-perpetrators.eu/>

Beirat: Marianne Hester und Emma Williamson, School for Policy Studies
Faculty of Social Sciences and Law, University of Bristol, UK
<https://www.bristol.ac.uk/sps/research/centres/genderviolence/>

Einleitung

Mit diesem Handbuch stellen wir einen praxisorientierten Leitfaden für Trainer*innen zur Umsetzung von Interventions- und Bildungsprogrammen für geschlechtssensible Präventionsangebote vor. Es wurde im Rahmen des europäischen Projekts FOMEN (2019-2021) entwickelt, kofinanziert vom Regierungsbüro für Zusammenarbeit mit NGOs in Kroatien und dem Land Steiermark - Soziales, Arbeit und Integration. Das Projektteam, das sich aus Partnerorganisationen in sechs europäischen Ländern (Österreich, Kroatien, Deutschland, Griechenland, Italien und Spanien) und einem Beirat des „Centre for Gender & Violence Research“ (Universität Bristol, UK)¹ zusammensetzt, entwickelte Module und Methoden für Bildungsprogramme mit dem Schwerpunkt auf Geschlechtersensibilität und Prävention von geschlechterbezogener Gewalt nach intersektionellen Ansätzen.

Das Interventions- und Bildungsprogramm von FOMEN zielt darauf ab, mit Männern* mit internationalen Familiengeschichten in Form von dialogorientierten Workshops zu arbeiten, um ihre Reflexion zu den Themen Geschlechterrollen, Selbstfürsorge, soziale Beziehungen, Gewaltprävention und fürsorgliche Männlichkeiten/Caring Masculinities zu fördern, aber auch anzustoßen. Das Programm basiert auf den FOMEN-Qualitätsstandards, die auf der Grundlage einer Bedarfsanalyse mit der Zielgruppe des Projekts (Männer* mit internationalen Familiengeschichten sowie Fachkräfte, die als Multiplikator*innen² fungieren können) entwickelt wurden.

Das Handbuch soll Multiplikator*innen (z.B. Lehrer*innen, Trainer*innen, Berater*innen, Fachkräfte in der Primärversorgung/im Erstkontakt, Betreiber*innen von Erstunterkünften, Psycholog*innen, Sozialarbeiter*innen, Pädagog*innen usw.) Unterstützung bieten und Grundlagen vermitteln, um angemessene Bedingungen für die Durchführung von geschlechtersensiblen und gewaltpräventiven Bildungsprogrammen mit Männern* mit internationalen Familiengeschichten in allen FOMEN-Partnerländern und möglicherweise auch in Ländern außerhalb der Projektpartnerschaft zu schaffen.

¹ Der FOMEN-Beirat bewertete die Projektabläufe kritisch, gab Feedback zur Entwicklung aller Ergebnisse und sorgte für eine externe Überprüfung der Projektergebnisse, um die Exzellenz und Qualität des Projekts sicherzustellen.

² Multiplikator*innen sind Fachleute, die mit Männern* mit internationalen Familiengeschichten im Bereich der Gewaltprävention arbeiten und in der Lage sind, das Programm zu nutzen und an andere Fachleute weiterzugeben.

Das Handbuch bietet Methoden und Wissen für die Selbstbildung sowie eine Anleitung für Trainings und Workshops.

Die thematisch gegliederten Module in Kapitel 4 enthalten Methoden, Definitionen und Hintergrundinformationen zur geschlechterreflektierenden und gewaltpräventiven Arbeit. Die in Kapitel 3 vorgestellten Qualitätsstandards fassen die wichtigsten Voraussetzungen für eine erfolgreiche gender- und kultursensible Programmdurchführung zusammen. Sie basieren auf den Erfahrungen der FOMEN-Partner*innen in der gewaltpräventiven und geschlechterreflektierenden Bildungsarbeit sowie auf den Ergebnissen der im FOMEN-Projekt durchgeführten transnationalen Ressourcen- und Bedarfsanalyse, die in Kapitel 2 zusammengefasst sind. Das letzte Kapitel enthält zusätzliche Empfehlungen und Überlegungen, die sich aufgrund unserer Erfahrungen bei der Umsetzung des Programms als wichtig erwiesen haben. Darüber hinaus gibt es eine Sammlung von Toolkits mit weiteren Methoden und detaillierten Modulbeschreibungen auf der [FOMEN Website](#).

Wir verwenden das Sternchen*, wenn wir über Jungen*, Mädchen*, Männer*, Frauen* oder Trans* schreiben. Wir tun dies, um die Vielfalt von Geschlecht abzubilden und zu zeigen, dass es Lebensweisen und Realitäten jenseits einer eindeutigen Zuordnung in „männlich“ oder „weiblich“ gibt. Nicht alle Personen, die als Jungen*, Männer*, Frauen* oder Mädchen* wahrgenommen werden, identifizieren sich damit. Das Unabgeschlossenheit ausdrückende Sternchen* zeigt auch die Offenheit geschlechtlicher Positionierungen an.



FOMEN – Focus on Men

1. FOMEN – Focus on Men

Das Projekt „Focus on Men: Geschlechterbezogene Gewaltpräventionsarbeit mit Männern* mit internationalen Familiengeschichten“ ist ein zweijähriges europäisches Projekt, das vom Programm für Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft der Europäischen Union finanziert wird. Es wird von Partnerorganisationen in sechs europäischen Ländern durchgeführt und vom Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark (VMG) in Österreich koordiniert. Das Projekt zielt darauf ab, innovative Ansätze zur Prävention geschlechterbezogener Gewalt unter Männern* mit internationalen Familiengeschichten zu fördern und die doppelte Diskriminierung dieser gefährdeten Gruppe zu vermeiden, die sich auf die verschiedenen Stereotypen und Barrieren bezieht, mit denen sie in dem Land, in dem sie aufgenommen werden, konfrontiert sind, sowie auf die Beschränkung durch kulturelle Codes, Religionen, Werte und Normen (Pittaway & Bartolomei 2018³).

Weltweit hat die Migration in den letzten Jahren erheblich zugenommen. Sie ist gekennzeichnet durch eine Krise bei der Aufnahme von Geflüchteten und eine zunehmende erhöhte Zwangsvertreibung, eine Situation, die es seit dem Zweiten Weltkrieg nicht mehr gegeben hat (UNFPA 2016⁴). Während Menschen vor Krieg und Konflikten fliehen und vertrieben werden, stellen der Zusammenbruch sozialer Strukturen und die ungewohnten Lebensumstände und -anforderungen traditionelle Geschlechterbeziehungen, soziale Normen und Bindungen in Frage (Lindsey-Curtet, Holst-Roness, & Anderson 2004⁵). Dies macht Geflüchtete anfällig für weitere Gewalt und Diskriminierung.

Frauen* sind in den Aufnahmeländern aus verschiedenen Gründen oft verwundbarer und isolierter als Männer* (Kawar 2004⁶): anhaltende Aussetzung gegenüber allen Formen geschlechterbezogener Gewalt in ihren Heimatländern und während der Migration; größere Schwierigkeiten bei der Asylsuche, insbesondere bei der Beweisführung oder wenn sie geschlechterbezogener Verfolgung erlitten haben, da sie nicht bereit sind, ihre Geschichte zu erzählen oder neu zu erleben; Druck durch männliche Familienmitglieder (Ehemann, Brüder, Cousins usw.);

³ Pittaway, E., & Bartolomei, L. (2018). Refugees, Race, and Gender: The Multiple Discrimination against Refugee Women.

⁴ UNFPA. (2016). UNFPA. Retrieved from <https://www.unfpa.org/annual-report-2016>

⁵ Lindsey-Curtet, C., Holst-Roness, F. T., & Anderson, L. (2004). Addressing the Needs of Women Affected by Armed Conflict. Geneva: ICRC.

⁶ Kawar, M. (2004). Gender and Migration: Why are Women more Vulnerable? Retrieved from <http://www.antigone.gr/files/en/library/selected-publications-on-migration-and-asylum/international/070603.pdf>

Bildung und Sprache sind ebenfalls Hindernisse für die Integration und die kulturelle und wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen* und Mädchen* (Reception of female refugees and asylum seekers in the EU - Case study Germany 2016⁷).

Gewalt gegen geflüchtete Frauen* ist extrem schwer zu quantifizieren, da es viele versteckte Opfer gibt, die sich schämen oder Angst vor Bestrafung durch ihre Familie und vor einer Reviktimisierung durch die Institutionen der Aufnahmeländer haben, die ihnen den Asylstatus aberkennen könnten. Es wird geschätzt, dass weibliche Geflüchtete mit größerer Wahrscheinlichkeit Opfer geschlechterbezogener Gewalt werden als jede andere weibliche Gruppe (Freedman 2016⁸). Daher ist es von größter Wichtigkeit, spezialisierte Dienste zu schaffen und das Netzwerk von Diensten für Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichten und Asylwerber*innen zu verbessern. Generell ist es wichtig, das Bewusstsein für geschlechterbezogene Gewalt zu schärfen, mehr Fälle zu melden, ein internationales Netzwerk von Expert*innen zu schaffen und Dienstleistungen in verschiedenen Bereichen anzubieten (Prävention von Missbrauch, Bewältigung der Folgen von Gewalt usw.) sowie die Akteur*innen aus der geschlechtersensiblen Arbeit zu schulen.

Geschlechterbezogene Gewalt (Gender Based Violence, GBV) ist seit jeher durch eine weitgehend weibliche Opferrolle und männliche Täterrolle gekennzeichnet. Es ist erwähnenswert, dass auch Männer* von Gewalt betroffen sind, mit häufig verheerenden Folgen. Geschlechterbezogene Gewalt gegen Männer*, von Männern* an Männer*, ist ein Problem, da die Betroffenen sehr oft Schwierigkeiten haben, ihre Situation offenzulegen oder Unterstützung zu suchen (Chynoweth 2017⁹). Das hat mit toxischen Männlichkeitskonstruktionen zu tun, wonach von Männern* erwartet wird, dass sie dominant sein sowie Wut und Gewalt ausdrücken sollen, während Emotionen wie Angst, Traurigkeit und Verletzlichkeit verboten sind (Freedman 2012¹⁰). Der oft voreingenommene Rechtsrahmen und die Tatsache, dass Polizei und Dienstleister*innen möglicherweise nicht wissen, wie sie Gewalt gegen Männer* erkennen können, sowie der Mangel an Empathie ihnen gegenüber tragen dazu bei, dass männliche Opfer häufig nicht bereit sind, Gewaltwiderfahrnisse offenzulegen (UNHCR 2012¹¹).

7 Reception of female refugees and asylum seekers in the EU - Case study Germany. (2016). Retrieved from European Parliament: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536497/IPOL_STU\(2016\)536497_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536497/IPOL_STU(2016)536497_EN.pdf)

8 Freedman, J. (2016). Sexual and gender-based violence against refugee women: a hidden aspect of the refugee „crisis“. Elsevier, 18-26.

9 Chynoweth, S. (2017). Sexual Violence against Men and Boys. United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR).

10 Freedman, J. (2012). Engaging Men in the Fight Against Gender Violence: Case Studies from Africa. New York: Palgrave Macmillan. Retrieved from <https://www.palgrave.com/gp/book/9781137014733>

11 UNHCR. (2010). Gender-based Violence. Retrieved from <https://www.unhcr.org/en-au/4794b3512.pdf>

Das FOMEN-Projekt befasst sich mit der Frage, wie Migrationsprozesse und -erfahrungen mit Geschlechternormen kollidieren, wobei der Schwerpunkt auf unterschiedlichen Konzepten von Männlichkeit liegt (Connell 2005¹²; Hearn 1998¹³). Es hat sich gezeigt, dass die Einstellung zu geschlechterbezogener Gewalt in den verschiedenen Gesellschaften unterschiedlich ist (Farahani 2008¹⁴). Unterschiede in der Religion, der ethnischen Herkunft oder der geografischen Kultur spielen eine wichtige Rolle bei der Wahrnehmung geschlechterbezogener Gewalt (Njibwakale 2019¹⁵). Es hat sich gezeigt, dass geschlechterbezogene Gewalt erhebliche Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden des Einzelnen hat, sei es als Opfer, als Täter oder als Gemeinschaft insgesamt. Um die Auswirkungen früherer Gewalterfahrungen zu minimieren, müssen geschlechtersensible Präventionsdienste entwickelt und bestehende Dienste für Flüchtlinge und Migranten verbessert werden.

Neueste Studien (Vess et al. 2021¹⁶) zeigen, dass gewaltpräventive Interventionen den spezifischen Bedürfnissen, Perspektiven und Realitäten von Männern* und Frauen* mehr Aufmerksamkeit schenken müssen. Bei der Arbeit mit Männern* mit internationalen Familiengeschichten müssen wir berücksichtigen, dass Vorstellungen von Männlichkeit durch gewaltsame Konflikte (Kriege, Vertreibung) geprägt sein können. Die Rollen von Männern* und Frauen* ändern sich während einer Krise oft radikal, was eine Rückkehr zu Rollenbildern aus der Zeit vor dem Konflikt erschwert. Viele Männer* beziehen einen Großteil ihrer Identität aus der Rolle des wirtschaftlichen Versorgers. Eine geschwächte Wirtschaft und der fehlende Zugang zum Arbeitsmarkt verwehren den Männern* die Möglichkeit, ihre traditionellen Pflichten und Anforderungen als Familienernährer weiterhin zu erfüllen. Infolgedessen erleben Männer*, junge Männer* und Jungen* oft einen Identitätsverlust, der zu extremem Stress, Drogenmissbrauch und einem andauernden Kreislauf von gewalttätigem Verhalten, einschließlich sexueller und geschlechterbezogener Gewalt, beiträgt.

Folglich konzentrieren sich Programme wie FOMEN auf psychosoziale Unterstützung und die Entwicklung gesünderer, gewaltfreier Verhaltensweisen sowie auf das Aufzeigen alternativer Männlichkeitsmodelle (z.B. Caring Masculinities) und versuchen, die Bedürfnisse, Perspektiven und Realitäten von Männern* so weit wie möglich mit einem partizipativen Ansatz zu erfassen.

12 Connell, R. W. (2005). Masculinities. Polity.

13 Hearn, J. (1998). The violences of men: How men talk about and how agencies respond to men's violence to women. Sage.

14 Farahani, F. K. (2008). Norms, attitude and sexual conduct among female college students in Tehran: implications for reproductive health policy and research. London School of Hygiene & Tropical Medicine.

15 Njibwakale, S. (2019). Gender-based violence. Religion in Gender-Based Violence, Immigration, and Human Rights.

16 Vess, J.; Barker, G.; Naraghi-Anderlini, S. & Hassink, A. (2021). The Other Side of Gender Men as Critical Agents of Change. Retrieved from <https://promundoglobal.org/resources/the-other-side-of-gender-men-as-critical-agents-of-change/>

Durch dialogorientierte Workshops befasst sich das FOMEN-Bildungsprogramm sowohl mit den Herausforderungen als auch mit den Vorteilen der Einbindung von Männern* als kritische Akteure des Wandels (Agents of Change), um gegen geschlechterbezogene Gewalt vorzugehen und zur Gleichstellung der Geschlechter beizutragen. Das Programm setzt innovative Methoden ein, die ein Lernen durch gemeinsame Erfahrungen ermöglichen und die begünstigten Gruppen ermutigen, über ihre Einstellungen zu Geschlechterrollen, Selbstfürsorge, sozialen Beziehungen, Gewaltprävention und fürsorglichen Männlichkeiten nachzudenken, indem kreative Ausdrucksmittel (Dialog oder kreativitätsbasierte Methoden) eingesetzt werden. Darüber hinaus verfolgt das FOMEN-Projekt den Ansatz, EU-weit Wissen zu generieren und auszutauschen, um die Ungleichheiten, die der geschlechterbezogenen Gewalt sowohl in den Herkunfts- als auch in den Aufnahmeländern zugrunde liegen, zu bekämpfen.

Wie im nächsten Kapitel dargestellt, hat das FOMEN-Team Bedarfe, Ressourcen und gute Praktiken in Bezug auf die Gewaltpräventionsarbeit mit Männern* mit internationalen Familiengeschichten identifiziert. Auf Basis dieser Analyse wurden Qualitätsstandards entwickelt, die die Grundlage für die Umsetzung von Programmen zur Geschlechtersensibilisierung und Gewaltprävention bilden, wie in den nachfolgenden Kapiteln dargestellt wird.



Ergebnisse der transnationalen Analyse

2. Ergebnisse der transnationalen Analyse

Gegenstand der ersten Erhebung des FOMEN-Projekts war die Bedarfs- und Ressourcenanalyse sowie die Betrachtung von Good-Practice-Beispielen in Bezug auf geschlechtersensible und gewaltpräventive Arbeit mit Männern* mit internationalen Familiengeschichten. Basierend auf den Ergebnissen entwickelte das Projektteam Qualitätsstandards, ein Capacity-Building-Programm für Fachkräfte und ein Geschlechtersensibilisierungs- und Gewaltpräventionsprogramm für die Arbeit mit Männern* mit internationalen Familiengeschichten mit dem Ziel, den reflexiven Zugang bei Themen wie Geschlechterrollen, Gewaltprävention, Selbstfürsorge und fürsorgliche Männlichkeit zu fördern.

In allen sechs Partnerländern führte das interdisziplinäre Forschungsteam gemeinsam mit lokalen Expert*innen eine qualitative und quantitative Bedarfsanalyse durch. Diese umfasste insgesamt 10 Expert*innenworkshops und Fokusgruppen sowie 26 halbstrukturierte Interviews mit Fachkräften, die mit Männern* mit internationalen Familiengeschichten arbeiten. Eine zusätzliche Fokusgruppe wurde mit Männern* mit internationalen Familiengeschichten in Österreich durchgeführt. Darüber hinaus wurde eine Online-Befragung in allen sechs Ländern umgesetzt. Insgesamt haben sich 271 Teilnehmer*innen an dieser Befragung beteiligt.

Die Bedarfs- und Ressourcenanalyse zeigt, dass Fachkräfte aus allen Partnerländern, unabhängig von Unterschieden in den institutionellen und politischen Gegebenheiten, geschlechtersensible und gewaltpräventive Programme mit Männern* mit internationalen Familiengeschichten als sehr wichtig erachten. Besonders hervorgehoben wird die Notwendigkeit eines Verständnisses der aktuellen Lebensrealität der Zielgruppe sowie der Auswirkungen von Flucht und Migration, einschließlich deren Zugang zu Geschlechter- und Familienrollen in Bezug auf soziale Normen und Stereotype, sowohl in der Vergangenheit als auch in der derzeitigen Lebenslage.

In Bezug auf die Bedürfnisse von geflüchteten Männern* wurde die Befriedigung der Grundbedürfnisse als zentral erachtet. Der Zugang zu Asyl und psychischer und körperlicher Gesundheit sind Prioritäten, ebenso wie die Schaffung von sicheren und vertraulichen Räumen für Männer*, in denen sie über den Migrationsprozess sprechen und Gedanken und Erfahrungen austauschen können.

Betreffend den Ansätzen, die in der geschlechtersensiblen und gewaltpräventiven Arbeit verfolgt werden sollten, sind sich die Fachkräfte aus allen Ländern einig, dass die Arbeit mit Männern* zur Gewaltprävention einem diskriminierungskritischen Ansatz folgen sollte und die Trainer*innen neben dem eigenen Hintergrund und der Diversität an Biografien auch immer den kulturellen Hintergrund der Teilnehmer* und deren Erfahrungen als Männer* mit internationalen Familiengeschichten im Blick haben sollten.

Die Sprachbarriere wurde ebenfalls als ein ausschlaggebendes Thema identifiziert, das sowohl im qualitativen als auch im quantitativen Teil der Forschung ausgiebig diskutiert wurde, insbesondere in Ländern, in denen die Zahl der geflüchteten Menschen geringer ist (z.B. Kroatien). Wo ein Mangel und Bedarf an Dolmetscher*innen herrscht, kann dies ein Hindernis sein, das zuerst überwunden werden muss. Alle Forschungsteilnehmer*innen legten bei der Umsetzung eines Projekts einen großen Wert auf die Sprache.

In allen Teilen der Analyse betonten die Teilnehmer*innen den Bedarf an Weiterbildung und Kapazitätsentwicklung von Fachkräften, die mit Männern* mit internationalen Familiengeschichten arbeiten. Nur wenige der Teilnehmer*innen halten sich für ausreichend geschult und vorbereitet, um mit der Zielgruppe im Rahmen eines Gewaltpräventionsprogramms zu arbeiten.

Wie aus den Forschungsergebnissen hervorging, sollte ein Schulungsprogramm für Fachkräfte darauf abzielen, ihr eigenes Bewusstsein zunächst in den Bereichen Migration und Anti-Diskriminierung, Feminismus, patriarchale Gesellschaftsstrukturen und Männlichkeit* zu schärfen. Die Fachkräfte sind der Meinung, dass sie mit diesen Konzepten wenig vertraut sind und hier mehr Wissen benötigen. Sie wünschen sich eine Weiterbildung, die zu diesem Zweck interaktive Werkzeuge wie Rollenspiele und Fallbeispiele verwendet.

Ein weiterer Bedarf, den ein Trainingsprogramm abdecken sollte, ist die Bereitstellung von Informationen für Fachkräfte über die nationalen und europäischen Richtlinien in Bezug auf Migration, Asyl und geschlechterbezogene Gewalt. Für Fachkräfte, die Projekte zur Geschlechtersensibilisierung und Gewaltprävention mit Männern* mit internationalen Familiengeschichten umsetzen wollen, sollte leicht zugängliches und verständliches Material zur Verfügung gestellt werden. Dies könnte durch regelmäßige Schulungen (online, aber auch in Präsenz) und durch verfügbare Links auf der Website¹⁷ des hier vorgestellten Projekts, aber auch von anderen Organisationen, erreicht werden.

Die Arbeit mit Gruppen erfordert geschulte und ausgebildete Fachkräfte, die

¹⁷ <https://www.focus-on-men.eu/resources>

vorbereitet und in der Lage sind, die Gruppendynamik zu begreifen und den Teilnehmern das Gefühl von Sicherheit und Schutz zu vermitteln. In der Bedarfsanalyse äußerten die meisten Befragten den Wunsch, in der Moderationsrolle im Gruppensetting weiter geschult zu werden, und wiederum, dass interaktive Aktivitäten in die Schulung aufgenommen werden sollten, um dies zu erreichen.

In den Fokusgruppen wurden einige prominente Good-Practice-Beispiele vorgestellt, z.B. das Projekt Men Talk¹⁸ in Österreich, das Raum für dialogorientierten Austausch mit Männern* mit internationalen Familiengeschichten bietet, der Geschlechtersensibilisierung und Gewaltprävention beabsichtigt. Es handelt sich um eine modulare Dialogreihe, die auf einem Konzept von Alternatives To Violence (ATV, Norwegen) basiert. Ein zweites Good-Practice-Beispiel ist das EU-Projekt „Boys in Care“¹⁹, das in mehreren FOMEN Partnerländern (Italien, Österreich, Deutschland) stattfand. Das Ziel des Projekts ist es, Eltern, Lehrer*innen und Fachkräfte, die mit Jungen* arbeiten, Informationen darüber zu bieten, wie sie die Jungen* bei der Entscheidung für eine Ausbildung in sozialen, erzieherischen und pflegerischen Berufen unterstützen und begleiten können. Ein weiteres Beispiel für eine gelungene Umsetzung ist das Projekt Heroes²⁰. Das Projekt geht auf eine deutsche Initiative zurück, die sich auf die Prävention von Unterdrückung und Gewalt im Namen der Ehre konzentriert, indem Jungen* und junge Männer* mit Migrationsgeschichten sich miteinander austauschen und sensibilisieren, wie sie patriarchale Strukturen durchbrechen und geschlechterbezogene Gewalt in ihrer Gemeinschaft verhindern können. Das Projekt findet in Deutschland und Österreich statt (HEROES, 2020).

Heroes folgt dem Konzept der Peer-Education, bei dem Jungen* und junge Männer* mit Migrationsgeschichten selbst zu „Anti-Gewalt“-Trainern* ausgebildet werden und andere männliche Jugendliche in Interventionsprogrammen schulen, in denen sie dem sogenannten Rolemodel-Ansatz folgen. Schlussendlich wurde das Projekt Men Speak Out²¹ als weiteres Good-Practice-Beispiel angeführt, das auf Männer* als Change-Agents abzielt, die sich für ein Ende von FGM (Female Genital Mutilation) einsetzen, für ein Ende der Gewalt an Frauen* und für Gleichstellung der Geschlechter im Sinne der Menschenrechte engagieren. Fachkräfte in allen sechs Ländern darin übereinstimmen, dass die erfolgreichsten Projekte jene sind, die einen sicheren Rahmen gewährleisten. Die Teilnehmer* sollen ermutigt und befähigt werden, ihre Bedürfnisse auszudrücken, und eine aktive Rolle als Agents of Change in von internationalen Familiengeschichten geprägten Communities zu übernehmen.

¹⁸ https://vmg-steiermark.at/de/men_talk

¹⁹ <https://www.boys-in-care.eu/en.html>

²⁰ <https://www.heroes-net.de/>

²¹ <http://menspeakout.eu/>

Qualitäts-standards

3. Qualitätsstandards

Eines der wichtigsten Ziele von FOMEN war es, die Trainer*innen darauf vorzubereiten, mit Gruppen von Männern* zu arbeiten, die Erfahrungen mit Migration und höchstwahrscheinlich auch mit Rassismus und Gewalt haben. In Zusammenarbeit mit den Trainer*innen sollen diese Männer* Wege finden, die Erfahrungen konstruktiv zu verarbeiten und positive Konfliktlösungsmuster zu vertiefen, um möglichst selbst eine Rolle in der Gewaltprävention spielen zu können.

Um eine adäquate Umsetzung zu gewährleisten, werden im Folgenden Qualitätsstandards (abrufbar auf der [FOMEN Website](#)) in der gendersensiblen und interkulturellen Gewaltpräventionsarbeit vorgestellt. Basierend auf bestehenden Best-Practice-Projekten in allen FOMEN-Partnerländern und darüber hinaus sowie auf der FOMEN-Bedarfs- und Ressourcenanalyse erscheint es notwendig, klare Qualitätskriterien für verschiedene Aspekte dieser Bildungsprogramme zu entwickeln.



3.1. Politisches Bewusstsein

Im Allgemeinen befasst sich das FOMEN-Bildungsprogramm mit drei gesellschaftlichen Hauptkomplexen, die in einer bereichsübergreifenden und bis zu einem gewissen Grad auch intersektionalen Weise kombiniert werden:

- Geschlecht/Männlichkeit
- Ethnizität/Migration/Rassismus/Interkulturalität
- Gewalt

Bei der Umsetzung dieser Programme ist es unabdingbar, Machtstrukturen zu reflektieren, die mit diesen gesellschaftlichen Konfliktfeldern einhergehen. In einem Geschlechtersystem, das vor allem durch starke Ungleichheiten aufgrund einer patriarchalen Tradition gekennzeichnet ist und in einer hegemonialen Kultur des Geschlechterdualismus und der Heteronormativität verwurzelt ist, werden Männer*/Männlichkeit aufgewertet und mit mehr Ressourcen (politische Macht, ökonomisches Kapital, Status und symbolisches Kapital) ausgestattet als Frauen*/Weiblichkeit²².

Es ist jedoch wichtig zu wissen, dass die Erlangung des Status eines „echten Mannes“ mit Kosten verbunden ist (z.B. Risikobereitschaft, ungesunder und manchmal gewalttätiger Lebensstil). Sowohl Kosten als auch Machtprivilegien der Männer* sollten als Querschnittsmaterie im Bildungsprogramm behandelt werden (Messner 2000²³).

Moderne ethnische Systeme und Rassismus sind hauptsächlich auf der Grundlage des nördlichen (europäischen) Kolonialismus gegen den globalen Süden (hauptsächlich afrikanischer, arabischer und asiatischer Raum sowie Indigene Gemeinschaften und Bevölkerungen) entstanden. Ähnlich wie das Geschlechtersystem (und vielleicht sogar noch deutlicher und konsequenter) schaffen ethnisch-rassistische Systeme Machtstrukturen, die sich durch weiße Privilegien (Ressourcen, politische Macht, sozialer Status, kulturelle und symbolische Hegemonien) und die Abwertung und Diskriminierung von nicht-weißen Menschen (Armut, Machtlosigkeit und geringe Repräsentation, Polizeigewalt und Kriminalisierung, Exotismus, Abwertung usw.) auszeichnen. Während Grenzregime viele nicht-weißen Menschen von ressourcenreichen und siche-

²² Bei der politischen Macht ist die männliche Dominanz in Führung und Vertretung auffällig, ebenso wie die geschlechterbezogenen Unterschiede bei Vermögen, Einkommen und Arbeitshierarchien im Wirtschaftssektor. Für Status und die symbolische Ebene sind Sprache (wie generische männliche Strukturen) und stereotype Machtzuschreibungen am wichtigsten (in Pimminger, I. (2012). Was bedeutet Geschlechtergerechtigkeit? Normative Klärung und soziologische Konkretisierung. Barbara Budrich; Scambor et al., 2013)

²³ Messner, M. (2000). Politics of Masculinities. The Gender Lens, Vol.3. UK: AltaMira Press

ren Orten ausschließen, stellen kulturelle Wertesysteme das „weiße“ kulturelle Erbe systematisch über andere (Miles 1989²⁴). Diese unterschiedlichen Ebenen von Ausgrenzung, Diskriminierung und Privilegien sollten sich ebenfalls in Methoden und Inhalten von Bildungsprogrammen für Menschen mit internationalen Familiengeschichten widerspiegeln.

Dasselbe gilt für die Reflexion verschiedener Gewaltkonzepte, insbesondere für das Verständnis der Bedeutung von geschlechterbezogener Gewalt (Gender Based Violence²⁵). Ausgehend von einer Kategorisierung, die zwischen kollektiver, selbstbestimmter und interpersoneller Gewalt unterscheidet (Krug et al. 2002²⁶), ist es wichtig, die Diskussion auf die Interdependenz von Geschlecht und interpersoneller Gewalt zu konzentrieren, da Männer* und Frauen* von Gewalt im öffentlichen Raum anders betroffen sind als von Gewalt im häuslichen oder familiären Bereich. Geschlechterbezogene Gewalt umfasst „... jede Verletzung der körperlichen oder seelischen Integrität einer Person, die mit dem Geschlecht des Opfers und des Täters zusammenhängt und von der strukturell mächtigeren Person, die ein Machtverhältnis ausnutzt, verübt wird“ (Hagemann-White 2008, eigene Übersetzung²⁷). Eine der häufigsten Formen von geschlechterbezogener Gewalt ist zweifelsohne die Gewalt von Männern* gegen ihre Partnerinnen - eine Form der Gewalt, die eng mit spezifischen geschlechterbezogenen Machtbeziehungen verbunden ist, in denen Männer* ihre Macht und Dominanz über Frauen* aufrechterhalten, wiederherstellen oder demonstrieren. Diese unterschiedlichen Konzepte von Gewalt müssen verstanden und in den Trainings reflektiert werden.

Neben den genannten Machtverhältnissen sollten auch andere hierarchische Strukturen und Ausschlüsse berücksichtigt werden: Heteronormativität und Homo- bzw. Queerfeindlichkeit, Klassenhierarchien, soziale Positionen, die mit unterschiedlichem Alter und/oder Fähigkeiten einhergehen usw. Daher ist es im interkulturellen und diversitätsorientiertem Kontext der Arbeit mit Männern* mit Migrationshintergrund sehr wichtig, sich mit der Vielfalt zu befassen, die „auf die Anerkennung und Wertschätzung von Menschen unabhängig von ihrem sozialen, ethnischen usw. Hintergrund, ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer religiösen Zugehörigkeit oder Weltanschauung, ihrem Alter, ihren körperlichen oder geistigen Fähigkeiten oder anderen Merk-

24 Miles, R. (1989). Racism. Routledge.

25 Das Folgende basiert auf Scambor, C. & Scambor, E. (2017). Gender Based Violence and the Role of Men (Nasilje na podlagi spola in vloga moških). In: Časopis za kritiko znanosti, Let. XLV, 2017, Številka 267. P.115-127.

26 Krug, Etienne G., Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Anthony B. Zwi and Rafael Lozano (2002). World Report on violence and health. Geneva: World Health Organization.

27 Hagemann-White, Carol (2008): Vorwort. In Gewalt im Geschlechterverhältnis. Erkenntnisse und Konsequenzen für Politik, Wissenschaft und soziale Praxis, *Forschungsnetz Gewalt im Geschlechterverhältnis [GiG-net]* (ed.), 7 – 10. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

malen abzielt“²⁸. Um eine adäquate und effektive Durchführung von Bildungsprogrammen zu ermöglichen, sollten die Unterschiede von Männern* nicht nur gewürdigt, sondern auch hervorgehoben und, wenn dies zu Irritationen führt, auch offen diskutiert werden.

Anstatt auf Defizite und Mängel der Teilnehmer* zu fokussieren, sollten Bildungsprogramme auf deren Stärken und Ressourcen aufbauen. Ziel ist es das Bewusstsein für die eigenen Fähigkeiten zu stärken. Daher kann das im Asset-Based Community Development (ABCD) verwurzelte Ressourcenmodell angewendet werden, das die Stärken, Fähigkeiten und Erfahrungen der Menschen nutzt.²⁹ Dieses Modell ermöglicht eine ganzheitliche Sicht auf Männer* und gibt den Teilnehmern* die Möglichkeit, Verbündete bei der Prävention von (sexueller, geschlechterbezogener, homofeindlicher und anderer) Gewalt zu werden. Es kann die Teilnehmer* auch dazu ermutigen, in ihrer Gemeinschaft eine Führungsrolle und/oder Vorbildfunktion zu übernehmen und die Botschaft glaubwürdig und authentisch zu vermitteln.³⁰ Daher sollte das Bildungsprogramm die Verantwortungsübernahme der Teilnehmer* fördern, um ihnen vor allem die Möglichkeit zu geben, Teil des Prozesses zu sein und ihre Motivation zur aktiven Teilnahme selbst zu stärken. Dies kann erreicht werden durch:

- kollektive Zielsetzung,
- flache Hierarchien und ein demokratisches, partizipatives Verhalten,
- Übertragung von aktiven Rollen innerhalb der Workshop-Dynamik an die Teilnehmer*, um ihr Gefühl der Eigenverantwortung zu stärken,
- Mitgestaltung des Programms zusammen mit der Zielgruppe, um deren Identifikation mit dem Programm zu erhöhen und die Nachhaltigkeit zu fördern.

Allgemein sollte das Bildungsprogramm einen Ansatz verfolgen, der den Teilnehmern* Sicherheit vermittelt. Es wird empfohlen, gemeinsam mit den Teilnehmern* Grundregeln der Interaktion zu erstellen, um einen ermutigenden Raum (brave space) zu schaffen, in dem sie sich öffnen und relevante sowie emotional herausfordernde Themen diskutieren können. Gemäß den Postulaten des themenzentrierten Interaktionsansatzes haben Störungen Vorrang (Cohn 1975³¹), um die Aufmerksamkeit der Teilnehmer* und ihre Fähigkeit, sich zu öffnen, sicherzustellen.

28 Eine Welt der Vielfalt e.V.: Diversity – was ist das? (<https://www.ewdv-diversity.de/diversity/diversity-was-ist-das/>).

29 Cf. ABCD toolkit at: <https://naaee.org/sites/default/files/whatisassetbasedcommunitydevelopment.pdf>

30 As Howard (2014) proposes for the community work and education with African-American men (in Howard, T.C. (2014). Black Male(d): Peril and Promise in the Education of African American Males).

31 Cohn, Ruth C. (1975). Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion. Von der Behandlung einzelner zu einer Pädagogik für alle. Stuttgart: Klett-Cotta.

3.2. Kompetenzen der Trainer*innen

Wie bereits erwähnt, erfordert der Ansatz hochqualifizierte, politisch bewusste und machtreflektierte Trainer*innen. Die Trainer*innen sollten sich ihrer eigenen Überzeugungen und Vorurteile bewusst und in der Lage sein, sich davon zu distanzieren. Sie müssen einen diskriminierungsfreien Ansatz verfolgen und eine Stigmatisierung von Männern* als Täter vermeiden (wobei sie sich der relativ engen Beziehung zwischen Männlichkeit und Gewalt bewusst sein sollen). Geschlechterbezogenes und kulturelles Bewusstsein sind also entscheidende Kompetenzen der Trainer*innen.

Kulturelle Hintergründe von Trainer*innen und Teilnehmer* müssen insbesondere dann reflektiert werden, wenn die Trainer*innen Gruppen angehören, die üblicherweise weder Rassismus noch Diskriminierung aufgrund ihrer Herkunft erfahren. Ein kulturell vielfältiges Team an Trainer*innen kann auch hier von Vorteil sein, um unterschiedliche Hintergründe, insbesondere in Bezug auf Rassismus und biografische Erfahrungen, glaubwürdig darzustellen und anzusprechen sowie mögliche Tabus und Stereotype der Zielgruppe zu erkennen, zu verstehen und zu bekämpfen. Darüber hinaus kann der Zugang zu einem multiprofessionellen, interkulturell kompetenten und vielfältigen Team Expert*innen und Personen umfassen, die unterschiedliche Inhalte (Recht, Sexualität, Gleichberechtigung, Gewaltprävention ...) und methodische Fähigkeiten mitbringen.

Die Trainer*innen müssen eine umfassende Ausbildung in der Vermittlung von Wissen über Gewalt haben, vor allem in Bezug auf Geschlecht und Männlichkeit. Sie sollten in der Lage sein, sich auf aktuelle EU- und UN-Berichte und Präventionsleitlinien zu beziehen³².

Regelmäßige Supervision ist sowohl für Trainer*innen als auch für Dolmetscher*innen/Kulturvermittler*innen unerlässlich, um kontinuierliches Lernen und eine hohe Qualität der Vermittlung zu gewährleisten und Vorurteile zu vermeiden. Generell sollten Trainer*innen bereit sein, sich mit Ansätzen vertraut zu machen, die die Qualität des Trainings im Zusammenhang mit hochsensiblen Themen und Gruppendynamik verbessern, wie etwa themenzentrierte Interaktion und gewaltfreie Kommunikation.

³² https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/ending-gender-based-violence_en

3.3. Angemessene Rahmenbedingungen

Für das Bildungsprogramm ist ein gemeinsames Verständnis auf verschiedenen Ebenen (Sprache, kulturelle Muster und Glaubenssysteme) entscheidend. Dies sollte nicht nur durch Dolmetscher*innen (und ggf. Kulturvermittler*innen) überbrückt werden, sondern sich auch in den Trainingseinheiten widerspiegeln (z.B. durch Reflexionsaktivitäten, die gezielt und offen mögliche Missverständnisse ansprechen).

Der Zugang zu einem Bildungsprogramm und anderen Maßnahmen sollte niedrigschwellig sein, basierend auf aufsuchender Arbeit und leichtem Zugang. Dies bezieht sich auf den Standort (zentral genug, schnell und einfach zu erreichen, auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln), die Zugänglichkeit (z.B. Menschen mit besonderen Bedürfnissen) und die Sicherheit (z.B. gefährdete Gruppen).

Folgende Leistungen sollten erbracht werden:

- Es sollten Speisen und Getränke angeboten werden (Berücksichtigung von kulturellen Vorlieben und Einschränkungen) bzw. kann ein Zugang zu einer Küche hilfreich sein
- Das Programm sollte in einem Raum stattfinden, der nicht von außen gestört wird (durch Personen, laute Geräusche, usw.) und in dem die Umgebung nicht gestört wird (Musik machen, singen, usw.)
- Toiletten können ein heikles Thema sein: Für die einen sind getrenntgeschlechtliche Toiletten für Männer* und Frauen* wichtig, für andere sind nicht-binäre Toiletten notwendig
- Kinderbetreuung kann hilfreich sein, ebenso die Rückerstattung von Fahrkarten
- Besondere Bedürfnisse sollten im Voraus erfragt werden

Darüber hinaus ist das Zeitmanagement von entscheidender Bedeutung, um eine Struktur zu schaffen, an der sich die Teilnehmer* stets orientieren können und die der Chancengleichheit dient (Grenzen für die Redebeiträge jedes Einzelnen bzw. sinkt Aufmerksamkeit, wenn zu viel geredet wird). Der Zeitplan sollte auf die spezifischen Bedürfnisse der Gruppen abgestimmt sein: Ausreichend Zeit, um die aktuellen Themen zu vertiefen, aber auch nicht zu lange, um Menschen mit anderen Verpflichtungen die Teilnahme zu ermöglichen.

3.4. Nachhaltige Wirksamkeit

Die Teilnehmer* sollten eine Teilnahmebestätigung erhalten, damit das erworbene Fachwissen anerkannt werden kann. Diese Bestätigung sollte Inhalte und Methoden des Bildungsprogramms genau auflisten. Dies kann auch ein Anstoß sein, die Bildungsangebote mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes abzugleichen oder zusätzliche Module anzubieten, z.B. in den Bereichen Diversitätstraining in Unternehmen, Antidiskriminierungsrecht, Gewaltschutz in Gemeinden, usw.. Zertifikate oder Teilnahmebestätigungen tragen potenziell dazu bei, dass ein breiterer Zugang zum Arbeitsmarkt - z.B. in NGOs, im kommerziellen Diversitäts- oder Gesundheitsmanagement oder in der öffentlichen Verwaltung - wahrscheinlicher wird.

Im Sinne der Qualitätssicherung sollte das Bildungsprogramm unter Berücksichtigung des Feedbacks der Teilnehmer* (Evaluierung) weiterentwickelt werden. Zu diesem Zwecke sollte für jede Veranstaltung ein geeigneter Fragebogen bereit gestellt werden, der ein Feedback der Teilnehmer* zu den einzelnen Bildungsmodulen und deren Umsetzung ermöglicht.

Ziel des Bildungsprogramms ist es, Männer* mit Migrationsgeschichte darin zu unterstützen, sich gegen Gewalt einzusetzen und dafür als Vorbilder zu fungieren. Daher sollten Personen mit internationalen Familiengeschichten in ihren Wohnorten, Unterkünften und Nachbarschaften angesprochen werden, mit dem Ziel, sie als Verbündete für Gleichstellung zu gewinnen, die in der Lage sind, Netzwerke aufzubauen und in ihrer Gemeinschaft etwas zu bewirken.³³

Um das Bildungsprogramm umsetzen zu können, sollten die theoretischen und methodischen Grundlagen zugänglich gemacht werden. Aus diesem Grund wurde dieses Handbuch entwickelt.

³³ Siehe zum Beispiel das Projekt Pixel: Männliche Vorbilder gegen Gewalt - <https://16days.thepixelproject.net/16-male-role-models-helping-to-stop-violence-against-women>



Bildungs- und Interventions- programm

4. Bildungs- und Interventionsprogramm

Im folgenden Kapitel wird das Bildungs- und Interventionsprogramm für die Arbeit mit Männern* mit internationalen Familiengeschichten vorgestellt. Alle im Programm verwendeten Module und Instrumente wurden vom FOMEN-Team entwickelt und sind auf der [FOMEN Website](#) verfügbar.

4.1. Allgemeine Ziele und Methodik

Die Wirkung der Prävention ist nicht sofort sichtbar, und es ist eine Herausforderung, Prävention zu betreiben, wenn kurzfristige und messbare Maßnahmen bevorzugt werden. In diesem Zusammenhang zeigt sich der Erfolg der Präventionsarbeit oft in einem anderen Umfeld als dem, in dem die Ressourcen eingesetzt werden; sie können sogar über viele Wirkungsbereiche verteilt sein.

Die Präventionsarbeit wird in Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention unterteilt. Primärpräventive Maßnahmen sind auf alle Menschen ausgerichtet, z.B. Screenings, Aufklärungsmaßnahmen, Gesundheitschecks oder Sensibilisierungskampagnen. Sekundärpräventive Maßnahmen werden bei Risikogruppen eingesetzt, z.B. die Überwachung von Kleinkindern mit geringer Gewichtszunahme oder Gesprächsgruppen für Jugendliche, die bei alkoholabhängigen Eltern aufwachsen. Tertiäre Präventionsmaßnahmen werden bei Personen oder Gruppen eingesetzt, die nachweislich Probleme haben und/oder machen. Hier geht es darum, die Auswirkungen von Problemen zu begrenzen und eine positive Entwicklung zu ermöglichen.

FOMEN-Bildungsprogramme zu Themen wie Gewalt, Beziehungen, Gleichberechtigung, Gesetze, Selbstfürsorge usw. sind eine sekundäre Präventionsmaßnahme, die sich an Männer* mit internationalen Familiengeschichten richtet. Diese Zielgruppe ist mit mehreren Risikofaktoren konfrontiert: z.B. mit unsicherer Zukunft, mit möglicher Ungewissheit über den Verbleib der Familie im Herkunftsland oder mit Gewalt im Herkunftsland (z.B. Krieg), mit erzwungener Migration oder mit Erfahrungen von struktureller Gewalt (z.B. Rassismus). Als sekundärpräventive Maßnahme richten sich die Bildungsmodule nicht an Personen, die nachweislich ein Gewaltproblem haben.

Die in diesem Handbuch vorgestellten Module sind für die Durchführung von Workshops konzipiert, die sich durch kultursensible Methodik auszeichnen und bei Bedarf auch mit Übersetzung durchgeführt werden können. Grundlage aller Module sollte ein respektvoller und wertschätzender Umgang mit den Teilnehmern* sein. Die Wahrnehmung der Teilnehmer* sollte frei von Stereotypen sein (z.B. Wahrnehmung als „gewaltbereit“ aufgrund ihrer Herkunft). Ängste oder Rückzug der Teilnehmer* sollten respektiert werden.

Die Modul Inhalte bieten unter anderem die Möglichkeit, die eigene Vorbildfunktion und Einflussnahme innerhalb einer Familie oder Kulturgemeinschaft bewusst zu reflektieren und Beziehungen zwischen Erwachsenen und Kindern zu gestalten, die von gegenseitigem Respekt geprägt sind.

Im Programm werden Kompetenzen im Umgang mit Gewaltsituationen erlernt, wozu auch gehört, potenziell gewalttätige Situationen frühzeitig zu erkennen und gewaltfreie Lösungen zu finden. Die Teilnehmer* gewinnen Sicherheit im Umgang mit ihren Gefühlen, insbesondere mit Machtlosigkeit, Frustration und Wut. Sie können ihre eigenen Reaktionen bewusster reflektieren und lernen, sie besser zu verstehen. Neben der Reflexion über sich selbst und das eigene Verhalten kann die Arbeit in der Gruppe den Teilnehmern* helfen, die Reaktionen der anderen besser zu verstehen und Meinungsverschiedenheiten vermehrt durch Gespräche oder auf andere gewaltfreie Weise zu lösen. Die eigenen Gefühle in Worte zu fassen und Geschichten auszutauschen, hilft dabei, heilsame Wege zur Bewältigung von gewalttätigen und traumatischen Erfahrungen zu finden.

Wissenstransfer und Dialoge wurden als Methoden gewählt, weil sie dazu beitragen, den Teilnehmern* die Zusammenhänge zwischen Gedanken, Gefühlen und Handlungen bewusst zu machen. Durch Selbstreflexion, Raum für eigene Gedanken und aktives Zuhören findet eine bewusste Auseinandersetzung mit eigenen Einstellungen und Handlungen statt. Die Themen der einzelnen Module sind so gewählt, dass hilfreiche Strategien und gewaltfreie Handlungsmöglichkeiten in schwierigen Lebenssituationen entwickelt werden können. Darüber hinaus geben die Wissensvermittlung und die Dialoge zu diesen ausgewählten Themen den Teilnehmenden die Möglichkeit, selbst zu steuern, inwieweit sie sich herausfordernden Themen öffnen wollen. Sie sollen zentrale Informationen in einer leicht verständlichen Sprache und Form erhalten. Themenbezogene Module können die vorhandenen Ressourcen der Teilnehmenden stärken, Hilflosigkeit abbauen und dabei helfen, ihren eigenen Alltag und ihre Entscheidungen besser zu meistern.

Die Dialoge können als ein ständiger Meinungs austausch betrachtet werden, durch den versucht wird, Verständnis zu schaffen und in Auseinandersetzung zu gehen. Diese Form des Gesprächs signalisiert Gleichwertigkeit und Respekt in den Beziehungen zwischen den Menschen. Damit wird die Methode zu einem Symbol der Gewaltprävention, denn Gewalt ist eine Form der ungleichen Ausübung von Macht. Gleichwertigkeit bedeutet, dass den Meinungen aller Teilnehmer* in der Gruppe Raum gegeben wird und dass eine Begegnung auf Augenhöhe stattfindet.

4.2. Module

Das folgende Kapitel stellt nun acht verschiedene Module vor, die vom FOMEN-Team entwickelt wurden. Jedes Modul konzentriert sich auf ein Thema, das sowohl Geschlechtersensibilität als auch Gewaltprävention in der Arbeit mit Männern* mit internationalen Familiengeschichten thematisiert. Alle Module folgen dem gleichen Aufbau: Modulziele, Lernergebnisse, Modulübersicht mit verschiedenen Abschnitten und nützlichen Zusatzinformationen sowie Literaturhinweise.

4.2.1. Modul 1 – „Willkommen“

Ziel des Moduls

Ziel des ersten Moduls ist es, vertrauensvolle Beziehungen zwischen den Teilnehmenden* und den Trainer*innen sowie Dolmetsche*innen aufzubauen. Die Teilnehmenden* sollten über den Hintergrund und die Ziele des Programms sowie über die Inhalte der einzelnen Module informiert werden. Einfache Gruppenregeln werden gemeinsam erarbeitet, die beschreiben, wie die Gruppe die Treffen gestalten möchte und wie die Zusammenarbeit strukturiert werden soll. Dieser Prozess zielt darauf ab, den Teilnehmern* ein Gefühl von Eigenverantwortung und Zusammengehörigkeit zu vermitteln.

Erwartete Lernergebnisse

Nach Abschluss dieses Moduls sollten die Teilnehmer* über die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen:

- Überblick über den Umfang des Workshops und den Hintergrund des Programms
- Erfahrung in einem Gruppenprozess (Rollen, Kommunikation von Erwartungen und Bedürfnissen)
- Selbstreflexion
- Einführung in einen ermutigenden Raum (Brave Space).

Inhalte

Einleitung

Um Vertrauen zu schaffen, ist es notwendig, die Teilnehmer* über den Hintergrund und die Ziele des Programms zu informieren sowie den institutionellen Hintergrund und die Tätigkeitsfelder der Trainer*innen sichtbar zu machen (z.B. Beratung, Bildung), um die Workshop-Gruppe von anderen kommunikativen Situationen aus dem Alltag der Teilnehmer* (z.B. Kontakte mit Behörden, Polizei) abzugrenzen. Auch die Rolle der Dolmetscher*innen als „neutrale Sprachmittler*innen“, die alles übersetzen, sollte deutlich gemacht werden.

Eine Vorstellungsrunde sollte nicht vergessen werden. Die Teilnehmer* teilen der Gruppe ihre Namen und Eigenschaften mit, von denen sie glauben, dass sie für die anderen Teilnehmer* wichtig sein könnten. Trainer*innen können sich für kreative Varianten des Kennenlernens entscheiden, um diesen Teil auch spielerisch und interaktiver zu gestalten. Hier kommt es ganz auf die Zusammensetzung der Gruppe an, ob sich die Teilnehmenden z.B. schon kennen und miteinander vertraut sind.

Im ersten Modul sollten auch die Erwartungen der Teilnehmer* an die Bildungsmodule gesammelt werden (z.B.: Gibt es Bedarf an bestimmten Themen?).

Safe und Brave Space

Wie in jedem Setting sind auch bei der Arbeit mit Gruppen grundlegende Gruppenregeln erforderlich, die von allen akzeptiert werden müssen und die Bedürfnisse der Teilnehmer* widerspiegeln sollten. Im Rahmen der FOMEN-Bildungsmodule sollte ein sicheres Umfeld geschaffen werden, in dem sich die Teilnehmenden* wohl und geschützt fühlen. Gleichzeitig sollte ein ermutigender Raum hergestellt werden, um Lernerfahrungen entlang privilegierter Positionen (z.B. Männlichkeit) und Selbstreflexion der eigenen Position zu ermöglichen.

Neben einer gut strukturierten und aufmerksamen Moderation erfordert ein ermutigender Lernraum vereinbarte Verhaltensregeln, die den Umgang miteinander regeln und auf respektvolles Verhalten abzielen:

- Anerkennung verschiedener Meinungen und Auseinandersetzungen respektvoll führen: Unterschiedliche Meinungen werden akzeptiert, es wird würdevoll darüber diskutiert, woher die unterschiedlichen Positionen kommen
- Absichten und Wirkungen anerkennen: Die Absicht einer Handlung wird von ihrer Wirkung getrennt. Fälle, in denen das emotionale Wohlbefinden anderer betroffen ist, werden offen diskutiert und angesprochen
- Herausforderung durch die Entscheidung: Die Teilnehmer* entscheiden selbst, wann sie sich an einer Diskussion beteiligen und wann sie diese verlassen und sie reflektieren diese Entscheidungen
- Respekt: Die Teilnehmer* zeigen Respekt für andere und reflektieren, wie aktiver Respekt aussieht
- Keine persönlichen Angriffe: Die Teilnehmenden vereinbaren, sich gegenseitig nicht zu verletzen, Kritik an Aussagen oder Verhalten nicht als vermeintliche Angriffe abzutun und offen für Kritik zu sein. (vgl. Ali 2017³⁴)

Weiterführende Literatur

- Ali, D. 2017. Safe Spaces and Brave Spaces. Historical Context and Recommendations for Student Affairs Professionals. NASPA Policy and Practice Series, 2.
- Stadlbauer, J. & Scambor, E. 2019. Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark. Graz: VMG.

4.2.2. Modul 2 – “Migration”

Ziel des Moduls

Ziel dieses Moduls ist es, Informationen über die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen des internationalen Schutzes und deren Umsetzung in der Europäischen Union und insbesondere im Aufnahmeland zu vermitteln.

³⁴ Ali, Diana. 2017. Safe Spaces and Brave Spaces. Historical Context and Recommendations for Student Affairs Professionals. NASPA Policy and Practice Series, 2.

Mit der Absicht, Wissen über den Prozess der Integration zu vermitteln und die Hoffnungen und Erwartungen der Menschen mit Fluchterfahrung in den Kontext eines auf internationalem Schutzrecht basierenden Systems zu stellen, sollten die daraus resultierenden Erfahrungen von Machtlosigkeit und Hilflosigkeit ernst genommen werden. Dieses Modul soll auch ein Bewusstsein dafür schaffen, dass Gefühle der Hilflosigkeit Handlungen und Reaktionen stark beeinflussen und möglicherweise zu Gewalt beitragen können. Die Gruppe ist eingeladen zu reflektieren, welche Erfahrungen von Ohnmacht und Hilflosigkeit sie mitbringen und was ihnen geholfen hat, sich in ihrem aktuellen Umfeld zurechtzufinden. Ziel ist es auch, sich über Bewältigungsstrategien auszutauschen, um eine Bagatellisierung der eigenen Reaktionen zu verhindern.

Erwartete Lernergebnisse

Nach Abschluss dieses Moduls sollten die Teilnehmer* über die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen:

- Definitionen und Terminologie über „Flüchtlinge“ und „Migrant*innen“, die im Asyl- und internationalen Schutzrecht verankert sind,
- Rechte und Pflichten im nationalen und lokalen Kontext,
- Kenntnis der lokalen Akteur*innen, Netzwerke und Institutionen,
- Bewältigungsstrategien bei Macht- und Hilflosigkeit.

Inhalte

Asyl und internationaler Schutz

Ausgehend von der Lebenswelt der Teilnehmer* werden im ersten Teil dieses Moduls die Position und der Handlungsspielraum des Einzelnen, seine Rechte und Pflichten sowie sein Verhältnis zu den Behörden oder anderen Akteur*innen ermittelt. Beginnend mit einer Aufwärmübung können die Teilnehmer* die Hintergründe der anderen erkunden und Unterschiede und Gemeinsamkeiten in ihren Biografien benennen. Eine anschließende Diskussion über die Beziehung zwischen den Geschichten, die Menschen erzählen, den Möglichkeiten, die ein Individuum hat, und ihrer Identität als Individuen, Mitglieder von Familien, Gemeinschaften und innerhalb einer Nation führt zu einer Einführung in ein Rechtssystem, das die allgemeinen Rechte und Pflichten von Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung definiert und einen starken Einfluss auf ihre Möglichkeiten hat.

Showcase-Box #1

Methode: „Darstellung der relevanten Akteur*innen“

Die Idee der Aktivität ist es, einen Prozess der Visualisierung der relevanten nationalen und lokalen Akteur*innen (Organisationen oder Institutionen) zu beginnen, mit denen die Teilnehmer* direkte, indirekte und potenzielle zukünftig in Verbindungen stehen könnten. Die Teilnehmer* erhalten einen Überblick über ein Unterstützungsnetzwerk und lernen Möglichkeiten der Beratung und Unterstützung kennen. Generell zielt diese Methode darauf ab, die Komplexität aufgrund der Vielzahl von Institutionen zu reduzieren und die Teilnehmer* einzuladen, ihre Erfahrungen miteinander zu teilen und sie zu befähigen, bei Bedarf professionelle Unterstützung zu suchen.

Zunächst führt die Gruppe ein Brainstorming durch, um möglichst viele relevante Akteur*innen auf lokaler und nationaler Ebene zu ermitteln. Die Beiträge werden notiert (Post-it) und danach an eine Wand, Flipchart oder Tafel geheftet.

Im zweiten Schritt ordnen die Teilnehmer* die Karten den entsprechenden Kategorien zu:

- a) Direkt: Organisationen oder Institutionen, mit denen sie persönlich Kontakt haben
- b) Indirekt: Organisationen oder Institutionen, mit denen jemand, den sie kennen, in Kontakt stand/steht
- c) Potenziell: Organisationen oder Institutionen, die mit Migration zu tun haben, mit denen sie aber (noch) nicht in Verbindung stehen

Wenn alle Post-its entsprechend beschriftet sind, können die Trainer*innen relevante Einrichtungen hinzufügen, die für die Gruppe von Interesse sein könnten (z.B. Zentren für Rechtsberatung, Gemeinwesenarbeit, interkulturelle Beratung, traumasensible Beratung, Männerberatung, Beratungsstellen für Mädchen* und Jungen*, Familienberatung usw.).

Ressourcen: Visual actor mapping: https://holistic-security.tacticaltech.org/media/exercises/pdfs/original/HS_Exercise_2_Explore_2-3a.pdf

Die verschiedenen Terminologien für Menschen mit internationaler Familiengeschichte, die von den Behörden, Akteur*innen und politischen Entscheidungsträger*innen verwendet werden, sollten offengelegt werden:

- Flüchtend: Aufgrund von Verfolgung gezwungen, aus einem Land zu fliehen (Genfer Konvention)
- Binnenvertrieben: Gezwungen innerhalb des Landes und somit ohne Grenzübertritt zu fliehen
- Asylwerbend: Ein Flüchtling, der nach Schutz sucht, aber noch kein Land hat „entschieden“, ob die Person die Definition eines Flüchtlings erfüllt oder nicht
- Migrierend: Eine Person, die in der Regel freiwillig umzieht, um entweder vorübergehend oder dauerhaft woanders zu leben oder zu arbeiten. Kann einen Grenzübertritt bedeuten oder auch nicht.

Es sollten auch rechtliche Schlüsselbegriffe und Verfahren geklärt werden, die in den spezifischen nationalen und lokalen Kontexten vorkommen können, z.B.: Gerichtsentscheidungen, Aufenthaltsgenehmigung, subsidiärer Schutz, Arbeitserlaubnis, Sozialversicherung, Möglichkeiten für Bildung/Ausbildung/Qualifizierung, Wohnraum usw.

Bewältigungsstrategien und Unterstützungsnetzwerke

Da die Teilnehmenden während dieses Moduls möglicherweise Gefühle von Wut und Ungerechtigkeit äußern, sollten die Trainer*innen diese Gefühle explizit ansprechen und sich mit diesem Thema befassen. Einerseits werden sich die späteren Module zur Selbstfürsorge und Gewaltprävention ohnehin auf Strategien zum Umgang mit Erfahrungen von Hilflosigkeit, Wut und Ungerechtigkeit konzentrieren. Andererseits sollte die Sitzung, wenn die Teilnehmer* in Bezug auf das Thema eine gemeinsame Wahrnehmung der Machtlosigkeit teilen, mit einem ermutigenden Abschluss enden. Es ist wichtig, die Teilnehmer* nicht nur über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären, sondern ihnen auch Begleitung und Unterstützung anzubieten.

Beispielsweise fühlen sich Menschen mit internationaler Familiengeschichte, die die Amtssprache nicht sprechen oder denen es an Systemkenntnissen mangelt, oft von der Vielfalt der Unterstützungsangebote überfordert. Oftmals haben die Teilnehmer* bereits viele Erfahrungen in verschiedenen Einrichtungen gemacht, ohne die Gründe und Absichten ihrer Begegnung zu kennen.

Weiterführende Literatur

- UNHCR. (n.d.). Emergency Handbook. Version: 1.9. Retrieved from <https://emergency.unhcr.org/entry/55772/refugee-definition>
- UNHCR. (2011). Who is a Refugee? Session 3 Manual [UNHCR Protection Training Manual for European Border and Entry Officials]. Retrieved from <https://www.unhcr.org/4d944c319.pdf>
- <http://jmonnet.symbiosis.org.gr/en/2020/05/30/policy-brief-european-courts-conclude-in-a-rights-safety-net-for-refugees-and-asylum-seekers/>
- <https://reimaginingmigration.org/teaching-ideas-a-mini-unit-exploring-stories-of-movement-and-migration/>

4.2.3. Modul 3 – “Gender und Männlichkeit”

Ziel des Moduls

Das Geschlecht ist ein wichtiges Strukturierungsmerkmal in Gesellschaften. Die Bedeutung dieses sozialen Merkmals sollte deshalb bewusst gemacht und reflektiert werden. Das Fehlen einer Geschlechterperspektive in der Migrations-, Asyl- und Integrationspolitik kann negative Auswirkungen auf alle Geschlechter haben. Das Modul zielt darauf ab, geschlechterbezogene Einstellungen zu reflektieren, stereotype Geschlechterannahmen infrage zu stellen und ein Bewusstsein dafür zu fördern, wie sich Geschlechterstereotype auf Beziehungen auswirken und zu Machtungleichgewichten in Beziehungen zwischen Männern* und Frauen* und LGBTQI+-Beziehungen beitragen. Es bietet Informationen über die soziale Konstruktion von Geschlecht (Gender) und ermöglicht es, Mythen über Geschlecht mithilfe erfahrungsbasierter Methoden zu reflektieren.

Erwartete Lernergebnisse

Nach Abschluss dieses Moduls sollten die Teilnehmer* über die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen:

- Erkundung des eigenen Verständnisses von Sex/Gender und Männlichkeit
- Reflexion sozialer Konstruktionen von Männlichkeit und der Darstellung von toxischer Männlichkeit

- Techniken zur Überwindung solcher gesellschaftlich konstruierten Barrieren in Bezug auf Geschlecht und Männlichkeit
- Wissen über LGBTQI+ Terminologie und Beziehungen
- Bewusstsein für den Nutzen und die Vorteile von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt.

Inhalte

Diese Themen müssen mit kultureller Sensibilität behandelt werden. Den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, über soziale Konstruktionen nachzudenken, könnte sehr nützlich sein. Allerdings ist es wichtig, auf kulturelle Unterschiede Rücksicht zu nehmen und nicht die europäische Kultur als „die richtige“ zu propagieren.

Sex/Gender erforschen

Das Modul beginnt mit einer Unterscheidung zwischen den Begriffen „Sex“ und „Gender“. Der Begriff „biologisches Geschlecht“ (englisch „sex“) wird verwendet, um Menschen als männlich, weiblich oder intersexuell zu klassifizieren. Neugeborenen wird bei der Geburt aufgrund physiologischer Merkmale ein Geschlecht zugewiesen. Das biologische Geschlecht eines Menschen setzt sich aus körperlichen Merkmalen, wie den Fortpflanzungsorganen und sekundären Geschlechtsmerkmalen sowie genetischen Merkmalen zusammen. Mit dem Begriff „soziales Geschlecht“ (englisch „gender“) beziehen wir uns auf Verhaltensmuster und geschlechterbezogene Anforderungen in der Gesellschaft. Das soziale Geschlecht ist eine sich verändernde und dynamische Kategorie, die sich im Laufe des Heranwachsens formt, in Abhängigkeit von unterschiedlichen ökonomischen, sozialen, kulturellen oder religiösen Kontexten.

Um die Unterschiede zwischen „Gender“ und „Sex“ mit der Gruppe zu diskutieren, könnten die Trainer*innen einen kurzen Fragebogen oder ein Quiz vorbereiten. Dabei können Vorschläge der Teilnehmer* dazu eingeholt werden, welche Aspekte von Gender sozial konstruiert sind und welche nicht. Als Aussagen könnten verwendet werden: „Frauen* gebären“, „Männer* sind stark“, „Frauen* kümmern sich um den Haushalt“ oder „Männer* werden bei der Arbeit besser bezahlt als Frauen*“.

Der Begriff Gender umfasst die sozialen, kulturellen und politischen Normen, Bedingungen und Prozesse im Leben von Frauen*, Männern* und anderen Geschlechtern (Transgender*- oder Inter*-Personen). Geschlechternormen haben Einfluss auf unser Handeln und unsere Erwartungen. So geht beispielsweise die

Showcase-Box #2

Methode: „Gender Walk“

Ziel ist es, soziale Codes rund um Geschlecht und Stereotype zu diskutieren, ausgehend von persönlichen Vorlieben in Bezug auf alltägliche Dinge. Überlegungen dazu, was ich gerne mache und was nicht, ermöglichen es uns, darüber zu sprechen, wie das soziale Geschlecht persönliche Entscheidungen, Vorlieben und Erfahrungen beeinflusst und einschränkt. Die Diskussion kann auch zur Reflexion über Konsequenzen beitragen, die sich für jene Menschen ergeben können, die gegen die Codes verstoßen und daher als sozial „außerhalb der Geschlechternorm“ gelten.

Die Trainer*innen erklären den Teilnehmern* die folgenden Regeln: Beim Wort „Gehen“ sollen die Teilnehmer* so schnell wie möglich durch den Raum gehen, ohne jemanden anzustoßen. Bei „Stopp“ sollen sie sich vor eine andere Person stellen und Paare bilden.

Sobald alle stehen, erhalten die Teilnehmer* einen Satz, über den sie paarweise zwei Minuten lang diskutieren können. Nach Ablauf der Zeit beginnt erneut Stop und Go, dabei wird die zweite Aussage übermittelt.

Aussagen, die verwendet werden können:

- Etwas, das typisch für mein Geschlecht ist und das ich gerne mache.
- Etwas, das typisch für mein Geschlecht ist und das ich nicht gerne mache.
- Etwas, das nicht typisch für mein Geschlecht ist und das ich gerne mache.
- Etwas, das nicht typisch für mein Geschlecht ist und das ich gerne machen würde, ohne verurteilt zu werden.

Nachdem alle Aussagen besprochen worden sind, kehren alle in die Gruppe zurück, wo die besprochenen Aussagen reflektiert werden sollen.

Ressourcen: Amnesty International: Making Rights a Reality. Gender Awareness Workshops. <https://www.amnesty.org/download/Documents/ACT770352004ENGLISH.PDF>

Dominanz der männlichen Ernährerrolle und der weiblichen Fürsorgerolle Hand in Hand mit Geschlechternormen und Verhaltenserwartungen. Diejenigen, die aus verschiedenen Gründen nicht in eine dieser Kategorien passen, werden in der Regel ignoriert, „korrigiert“ oder unterdrückt. Je enger die Geschlechternormen, umso enger ist der Handlungsspielraum der Einzelnen. Traditionelle Geschlechternormen beruhen auf dichotomen Geschlechterrollenerwartungen: Männer sollen tapfer, stark und mutig sein; Frauen sind schön, gefühlvoll und aufmerksam; „rosa ist für Mädchen und blau für Jungen“ usw.

Während Geschlechternormen und -stereotypen unsere soziale Position als vergeschlechtlichte Individuen prägen, reproduzieren (und verändern) unsere Handlungen und unsere Einstellungen wiederum die Geschlechternormen. Geschlechterrollen sind nicht nur in Normen verankert, sondern werden auch durch Hierarchien und Ungleichheit geprägt. Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern kann viele Facetten haben, z.B. eine höhere Machtposition für Männer* oder ein niedrigeres Durchschnittseinkommen und eine niedrigere Pensionen für Frauen*. Sie kann auch zu einer Rechtfertigung von Gewalt gegen Frauen* und andere Geschlechter beitragen, etwa indem ihr Anspruch auf Gleichstellung verweigert wird.

LGBTQI+

Neben „Geschlecht“ und „Gender“ können auch die Begriffe „Geschlechtsidentität“ und „sexuelle Orientierung“ im Alltag leicht vermischt werden. Die Sprache, die zur Beschreibung dieser Begriffe verwendet wird, ist weltweit sehr unterschiedlich und abhängig von vielen Bezügen (z.B. Alter, kulturelle Bezüge, Religion) in jeder Community. Es gibt einige Ausdrücke und Wörter, die von den Vereinten Nationen allgemein verwendet werden, doch die meisten der Begriffe, die wir verwenden, wurden in der westlichen Welt entwickelt. Wenn wir uns mit LGBTQI+-Beziehungen beschäftigen, sollten wir uns darüber im Klaren sein, dass unsere Sichtweise durch Eurozentrismus und Kulturrelativismus verzerrt sein könnte.

LGBTQI+: LGBT, steht für Lesbisch (L), Schwul (G), Bisexuell (B) und Transgender (T). Möglicherweise wird auch QQIA hinzugefügt, das für Queer, Questioning, Intersex und Allies steht. Das + stehen für Diversität und Unbegrenztheit der Möglichkeiten.

LGBTQI+ Personen auf der ganzen Welt leiden unter hassmotivierter Gewalt, Folter, Inhaftierung, Kriminalisierung und Diskriminierung in den Bereichen Arbeit, Wohnen, Gesundheitsversorgung und Bildung aufgrund ihres (vermeintlichen) Geschlechts und ihrer sexuellen Orientierung. Menschenrechtsver-

letzungen - einschließlich Hassverbrechen, Misshandlungen in der Haft und Vergewaltigungen - kommen nicht nur in Ländern vor, die gleichgeschlechtliche Beziehungen kriminalisieren oder ein hohes Maß an Vorurteilen gegenüber LGBTQI+ Personen haben, sondern auch in Ländern, die als schutzorientiert gegenüber LGBTQI+ Personen gelten, wie z.B. westeuropäische Länder. LGBTQI+-Personen erleben häufig Gewalt, weil sie den gesellschaftlich konstruierten Geschlechteranforderungen nicht entsprechen.

Dieses Modul lädt die Gruppe dazu ein, die soziale Konstruktion homo- und transfeindlicher Stereotype zu hinterfragen. Im Anschluss an die Methoden, Dialoge und Reflexionen sollten diese Schlüsselbotschaften deutlich gemacht werden:

- Personen aufgrund von sexueller Orientierung zu diskriminieren, ist eine Verletzung der Menschenrechte
- Die Auseinandersetzung mit Homo- bzw. Queerfeindlichkeit in der Gemeinschaft kann kulturelle Normen in Frage stellen, aber auch ein friedlicheres und akzeptierendes Umfeld schaffen
- Eine Person kann kann homosexuell, transgender, nicht-binär und Muslim sein. Religiöser Glaube und sexuelle Orientierung schließen sich nicht aus

Vielfalt der Männlichkeiten

Männlichkeit wird oft als die innere Essenz betrachtet, die Männer* zu dem macht, was sie sind, und die sie von Frauen* unterscheidet. Neben einer Reihe von physischen Markern (z.B. Stärke) inkludiert die Vorstellung von Männlichkeit auch eine Reihe von Überzeugungen und Verhaltensweisen (z.B. Wehrhaftigkeit, Unverletzbarkeit), die Männer* anstreben sollten, um sich und anderen ihre Geschlechtlichkeit/Männlichkeit zu bestätigen (im Einklang mit den zu einem bestimmten Zeitpunkt vorherrschenden Geschlechternormen). Männlichkeit ist also nicht etwas, das Männer* besitzen, sondern etwas, das sie anstreben, das sie und Menschen in ihrer Umgebung alltäglich herstellen. Männer* sind genauso wie Frauen* dem sozialen Druck ausgesetzt, sich in ihrer Geschlechtlichkeit definieren und bestätigen zu müssen. Dabei könnten Männer* auf Basis traditioneller Geschlechteranforderungen Züge einer gewaltbetonten (toxischen) Männlichkeit entwickeln, die für die Gesellschaft, vor allem für Frauen* und Kinder, aber auch für die Männer* selbst Nachteile mit sich bringt. Die „Kosten“ traditioneller und toxischer Männlichkeit (z.B. Gesundheitsprobleme, riskanter Lebensstil, Gewalt), aber auch die sozialen Privilegien von Männern* (z.B. Beschäftigungspositionen, Einkommen) sollten im Rahmen eines ausgewogenen Bildungsprogrammes berücksichtigt werden. Auch die Diversität von

Männern* gilt es zu berücksichtigen, denn nicht jeder Mann* ist privilegiert. Während einige Männer* von ungleichen Machtverhältnissen profitieren, sind andere in höherem Maße von Benachteiligungen betroffen. Zum Beispiel aufgrund der Erfüllung oder Nichterfüllung von Männlichkeitsnormen oder aufgrund gesellschaftlicher Macht- und Ungleichheitsverhältnisse wie Rassismus, Klassismus und Albeismus (Behindertenfeindlichkeit).

Der letzte Teil dieses Moduls wird sich auf die Risiken und Kosten toxischer Männlichkeit konzentrieren und alternative Perspektiven anbieten.

Zu den typischen Merkmalen toxischer Männlichkeit gehören zum Beispiel:

- Unterdrückung von Emotionen
- Heterosexualität als unveränderliche Norm fördern und homofeindliche Züge zeigen
- gewalttätig, wütend oder aggressiv sein
- dominantes Verhalten gegenüber Frauen* (z.B. Meinung ungefragt aufzwingen)
- sexuelle Aggression und Selbstbehauptung gegenüber Frauen*
- Emotionen als Zeichen von Schwäche ansehen

Die Auswirkungen solcher Verhaltensweisen sollten mit der Gruppe besprochen werden, was zu einer Liste negativer Folgen führen könnte (z.B. Unterdrückung von Emotionen und Entwertung von Gefühlen → indem sie nur ihre Wut ausdrücken, werden sie daran gehindert, mit ihren Gefühlen in Kontakt zu kommen; dies beeinträchtigt soziale Beziehungen).

Wie können wir uns von toxischer Männlichkeit befreien? Die Teilnehmer* sollen selbst Ideen und Lösungen entwickeln. Mögliche Vorschläge: Lasse Gefühle zu und kommuniziere darüber mit anderen. Sei ein Vorbild für deine Kinder und deine Gemeinschaft. Bringe deinen Söhnen bei, ihre Gefühle auszudrücken.

Weiterführende Literatur

- From Work with Men and Boys to Changes of Social Norms and Reduction of Inequities in Gender Relations: A Conceptual Shift in Prevention of Violence against Women and Girls, Rachel Jewkes, Michael Flood, James Lang, The Lancet, 2015.
- Engaging Men through Accountable Practice, International Rescue Committee, 2013.

- Gender Equity and Diversity Module Five: Engaging Men and Boys for Gender Equality, CARE, 2013.
- Lesbian, gay, bisexual and transgender (LGBT) refugees and asylum seekers: ICAR navigation guide De Jong A (ICAR, 2003) Provides detailed information on UK legislation and legal issues.
- From Rainbow project http://www.rainbowproject.eu/material/it/sticks_and_stones.html

4.2.4. Modul 4 – “Soziale und intime Beziehungen”

Ziel des Moduls

Ziel des Moduls ist es, sich mit der Realität unterschiedlicher Beziehungsformen und Sexualität auseinanderzusetzen und die dahinterstehenden Werte und Normen in der Gruppe zu diskutieren/reflektieren. Die Methoden sollen gesellschaftlich konstruierte Rollen und Erwartungen in Frage stellen und die Teilnehmer* zum „Blick über den Tellerrand“ anregen. Es soll deutlich werden, dass für jeden Menschen etwas anderes in einer Beziehung/Partnerschaft wichtig ist und dass gemeinsame Werte im Einvernehmen mit dem*r Partner *in ausgehandelt werden sollten. Das Modul soll das Bewusstsein für kulturelle Praktiken in intimen Partnerschaften und das Verhalten gegenüber Frauen* (oder Männern*) schärfen und die Teilnehmer* ermutigen, achtsamer und aktiver mit ihrer sexuellen Gesundheit und der ihrer Partner*innen umzugehen. Durch die Schaffung eines sicheren Raums und die Befähigung der Gruppe, sich über Intimität zu öffnen, sollte das Tabu, das mit Sexualität, Gesundheitsdiensten und Unterstützungsangeboten für Familien verbunden ist, überwunden werden. Darüber hinaus sollten die (zukünftigen) Väter unter den Teilnehmern* ermutigt werden, sich für eine aktive Elternschaft einzusetzen.

Erwartete Lernergebnisse

Nach Abschluss dieses Moduls sollten die Teilnehmer* über folgende Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen:

- Fähigkeit, zwischen gesellschaftlichen Normen/Erwartungen und sexueller Selbstbestimmung unterscheiden

- Kenntnisse über sexuell übertragbare Krankheiten, Sexualaufklärung und Gesundheitsdienste
- Bewusstsein für respektvollen Umgang in und außerhalb von Beziehungen
- Konsensverständnis und ihrer rechtlichen Konsequenzen in Europa bei Nichteinhaltung
- Verständnis der Kinderschutzgesetze
- Verständnis für eine gewaltfreie Erziehung von Kindern
- Bewusstsein für Einfühlvermögen im Umgang mit Kindern
- Überblick und Verständnis der sexuellen Rechte in der Europäischen Union.

Inhalte

Das Thema Sexualität und Intimität ist ein kulturell tabuisiertes Thema, weshalb es wichtig ist, den Teilnehmern* zu versichern, dass ihre Beiträge in der Gruppe bleiben und nicht weitergegeben werden.

Sexualität/Intimität

Dieses Modul beginnt mit einem Brainstorming, um die in der Gruppe vorhandenen Bilder und Konzepte von Sexualität sichtbar zu machen. Im Allgemeinen wird Sexualität oft missverstanden und es kann für die Teilnehmer* schwierig sein, sich dazu auszutauschen. Es gibt viele verschiedene Vorstellungen davon, was Sexualität ist und was sie bedeutet. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert Sexualität (2006) wie folgt: Sexualität ist „... ein zentraler Aspekt des Menschseins während des gesamten Lebens [und] umfasst Geschlecht, Geschlechtsidentitäten und -rollen, sexuelle Orientierung, Erotik, Vergnügen, Intimität und Fortpflanzung. Sexualität wird in Gedanken, Fantasien, Wünschen, Überzeugungen, Einstellungen, Werten, Verhaltensweisen, Praktiken, Rollen und Beziehungen erlebt und ausgedrückt. Sexualität kann zwar alle diese Dimensionen umfassen, doch werden nicht immer alle von ihnen erlebt oder zum Ausdruck gebracht. Sexualität wird durch das Zusammenspiel biologischer, psychologischer, sozialer, wirtschaftlicher, politischer, kultureller, rechtlicher, historischer, religiöser und spiritueller Faktoren beeinflusst.“³⁵

Sexualität kann für Menschen in verschiedenen Lebensabschnitten unterschiedliche Bedeutung haben, zudem haben diese Unterschiede auch mit Geschlecht, Alter, Kultur, sexuelle Orientierung und anderen sozialen Zugehörigkeiten zu tun.

³⁵ https://www.who.int/health-topics/sexual-health#tab=tab_2

Showcase-Box #3

Methode: “Kreise der Sexualität”

Die Methode ermöglicht es der Gruppe, über Sexualität zu sprechen. Sie trägt dazu bei, die Bandbreite der Themen im Zusammenhang mit Sexualität zu bündeln und bietet einen praktischen Überblick, um über die Bedeutung von Sexualität und die eigenen Vorstellungen von Sexualität nachzudenken. Diese Methode beginnt mit einem Brainstorming aller Wörter, die den Teilnehmern* zum Thema „Sexualität“ einfallen. Jeder Teilnehmer* kann seine Beiträge entweder auf ein Post-it oder eine kleine Papierkarte schreiben oder zeichnen. Anschließend zeichnen die Trainer*innen **5 Kreise** auf ein Flipchart oder eine Tafel. Alles, was mit menschlicher Sexualität zu tun hat, kann in einen oder mehrere dieser Kreise passen.

- Intimität: Das Gefühl, einer anderen Person emotional nahe zu sein und diese Nähe im Gegenzug zu akzeptieren. Mit jemandem intim zu sein bedeutet, sich einer anderen Person oder Gruppe nahe, vertraut und in der Regel zärtlich oder liebevoll verbunden zu fühlen.
- Sexuelle und geschlechtliche Identität: Das Verständnis einer Person darüber, wer sie sexuell ist, einschließlich des Gefühls für ihr Geschlecht, kulturell definierte Geschlechterrollen und sexuelle Orientierung.
- Sinnlichkeit: Das Gefühl der Freude am eigenen Körper und an anderen Körpern, insbesondere am Körper von Sexualpartner*innen. Sinnlichkeit ermöglicht es uns, das Vergnügen zu genießen, das unser Körper uns und anderen bereiten kann. Das Gefühl der körperlichen Nähe zu einer anderen Person.
- Sexuelle Gesundheit und Fortpflanzung: Dazu gehören u. a. Informationen über Fortpflanzung, Geschlechtsverkehr und verschiedene sexuelle Handlungen, Empfängnisverhütung, sexuelle Ausdrucksformen und die sexuelle Anatomie der Fortpflanzung.
- Sexuelle Macht über andere: Missbrauch von Sex oder Sexualität, um andere Menschen zu beeinflussen, zu manipulieren oder zu kontrollieren, z. B. durch Verführung, Belästigung, sexuellen Missbrauch oder Vergewaltigung. Es muss der Gruppe klar sein, dass der letzte Kreis (sexuelle Macht über andere) sich auf eine Form der Gewalt (sexualisierte Gewalt) bezieht und nicht als Teil einer Definition von Sexualität verstanden werden sollte.

Das Wesen der eigenen Sexualität entsteht durch eine Kombination biologischer, kultureller und sozialer Faktoren und verändert sich im Laufe der Zeit. Es ist sozial konstruiert und aus diesem Grund ergeben sich große Unterschiede zwischen verschiedenen Kulturen, ethnischen Gruppen usw. Wenn Menschen das Wort „Sexualität“ hören, assoziieren sie oft Geschlechtsverkehr oder andere sexuelle Aktivitäten. Sexualität ist aber viel mehr als sexuelle Gefühle oder Geschlechtsverkehr. Sie ist ein wichtiger Teil der persönlichen Identität. Sie umfasst Gedanken, Gefühle und Verhaltensweisen sowie Beziehungen, zu denen auch sexuelle Intimität gehört. Sexualität ist ein zentraler Bestandteil der menschlichen Existenz.

Beziehungen

Menschen sind soziale Wesen und damit auf soziale Interaktionen und Beziehungen angewiesen. Es gibt viele verschiedene Möglichkeiten, sich in Freundschaften, Partnerschaften oder andere Beziehungen einzubringen. Die Gruppe der Teilnehmenden sollte über eigene Vorstellungen von sozialen und intimen Beziehungen nachdenken und darüber, wie wir die Qualität von Beziehungen und unser Wohlbefinden verbessern können. Dies könnte mithilfe einer Methode geschehen, bei der die Teilnehmer* in zwei Gruppen aufgeteilt werden. Die eine Gruppe wählt die zehn wichtigsten Merkmale für eine soziale Beziehung (Freundschaft) und die andere wählt die zehn wichtigsten Merkmale für eine intime Beziehung aus.

Alternativ können Aussagen Beziehungen vorgelesen werden und die Teilnehmer* drücken ihre Zustimmung zu Aussagen aus („stimme zu“, „stimme nicht zu“ oder „weiß nicht“). Die Aussagen sollten geschlechterbezogene Stereotype enthalten, die sich in Beziehungen widerspiegeln können, z.B. „Ein Mann sollte das letzte Wort über Entscheidungen im Haus haben“, „Die Frau ist beim Geschlechtsverkehr für die Verhütung verantwortlich“, „Ich würde nie einen schwulen Freund haben“ oder „Ich sollte mit meiner Partnerin offen über sexuelle Gesundheit sprechen; z.B. darüber, wie wir sexuell übertragbare Erkrankungen oder Infektionen vorbeugen können“. Um die zugrundeliegenden Probleme zu ergründen, sollte jede Aussage diskutiert werden. Nach einer kurzen Debatte werden die Teilnehmer* aufgefordert, ihre Position zu ändern oder die anderen Teilnehmer* davon zu überzeugen, ihre Meinung zu ändern.

Zwei Themen sollten auf jeden Fall diskutiert werden:

- „Der Mythos der Jungfräulichkeit“
- „Die Macht der sexuellen Selbstbestimmung“.

Einige Teilnehmer* sind vielleicht bereits in einer Beziehung oder haben eine eigene Familie. Einige Teilnehmer* streben danach, Vater zu werden. Vielen Männern* wünschen sich eine gute Beziehung zu ihren Kindern und sie wollen eine aktive Rolle in deren Leben spielen. Aber wie können sie das tun, wenn die Gesellschaft traditionelle Geschlechterrollen fördert, in denen Frauen* die Rolle als primäre Bezugspersonen und Männern* die des Familienernährers zukommt? Dieses Modul kann einen Raum bieten, um darüber nachzudenken, wie eine engagierte Vaterschaft aussehen könnte.

Weiterführende Literatur

- Sexual health training course for interpreters, Briddon D et al (Newcastle Interpreting Service, Newcastle PCT, 2005) Student handbook, training pack and teaching materials on sexual health. Available from www.newcastlepct.nhs.uk
- Exploring ethnicity and sexual health. A qualitative study of the sexual attitudes and lifestyles of five ethnic minority communities in Camden and Islington Elam G et al (National Centre for Social Research, 1999) A qualitative study looking at sexual attitudes and behaviours among Jamaican, Black African and South Asian people living in North London. Available from www.natcen.ac.uk
- Elam G and Fenton K, 'Researching sensitive issues and ethnicity: lessons from sexual health', Ethnicity and Health, vol 8, no 1 (2003), 15–27. Available from www.tandf.co.uk
- Faith, values and sex and relationships education Blake S and Katrak Z (PSHE and citizenship spotlight series, Sex Education Forum, National Children's Bureau, 2002)
- <https://www.care.org>
- <https://advocatesforyouth.org/>

4.2.5. Modul 5 – “Selbstfürsorge”

Ziel des Moduls

Dieses Modul zielt darauf ab, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Gefühle der Ohnmacht und Hilflosigkeit Handlungen und Reaktionen stark beeinflussen und möglicherweise zu Gewalt führen können. Die Teilnehmer* sollen reflektie-

ren, welche Erfahrungen von Ohnmacht und Hilflosigkeit sie aus ihrer Lebensgeschichte mitbringen und was ihnen geholfen hat, damit umzugehen. Darüber hinaus sollte über psychische Schwierigkeiten und Belastungen informiert werden, die Menschen nach traumatischen Erfahrungen erleben können. Die Entwicklung des Bewusstseins dafür, dass problematische Reaktionen (Bewältigungsweisen) durchaus als normale Reaktionen auf schwierige Ereignisse betrachtet werden können, soll zur Entlastung der Betroffenen beitragen. Ziel ist es, sich über Bewältigungsstrategien nach traumatischen Erfahrungen auszutauschen, um eine Bagatellisierung der eigenen Reaktionen zu verhindern. Dabei werden u.a. Aspekte fürsorglicher Männlichkeit/Caring Masculinity (beziehungsorientiert, sich um andere kümmernd) traditionellen Männlichkeitsanforderungen (wehrhaft, unverletzbar) gegenüber gestellt.

Erwartete Lernergebnisse

Nach Abschluss dieses Moduls sollten die Teilnehmer* über die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen:

- Umgang mit Rückschlägen, Belastungen und traumatischen Erfahrungen
- Strategien und Ressourcen zur Selbstfürsorge
- Angewandte Selbstfürsorge mit Blick auf psychische und physische Gesundheit
- Vorteile einer fürsorglichen Männlichkeit.

Inhalte

Tauchen sie NICHT in die Tiefen der Ereignisse ein, die die Teilnehmer* erlebt haben. Die Diskussion sollte an der Oberfläche bleiben, um zu verhindern, dass die Teilnehmer* in das erlebte Gefühl eintauchen. Es könnte sein, dass körperliche oder psychische Reaktionen auftreten. Ermutigen sie die Teilnehmer*, Stopp zu sagen, wenn es ihnen zu viel wird.

Caring Masculinity

Ein Mann* zu sein bedeutet in unserer Gesellschaft nicht nur, einen männlichen Körper zu haben und zu zeigen, sondern auch, einen bestimmten Platz als Mann* einzunehmen. Manchmal kann das bedeuten, dass Männer* sich von Dingen distanzieren, die mit Frauen* assoziiert werden (z.B. Hausarbeit, Kinderwagen schieben oder auch Selbstfürsorge). Männlich erscheinen - was bedeutet das? Unverwundbar zu sein? Ein furchtloser, selbstbewusster und

mutiger Mann zu sein? Diese und ähnliche Erwartungen an das Mannsein legen die Messlatte hoch - manchmal unerreichbar hoch. Diese Erwartungen nicht erfüllen zu können, kann zu Verunsicherung führen; aber kaum jemand spricht darüber. Vielmehr bestätigen viele Männer* sich selbst und anderen ihre Männlichkeit - manchmal auch, indem sie Risiken eingehen, die ihre eigene Existenz gefährden könnten. Für Männer* und für ihre Mitmenschen kann dies auch bedrohlich werden, wenn „Männlichkeit“ z.B. durch Gewalt bestätigt wird. Männer* werden schon früh mit Zwängen und Erwartungen konfrontiert, die besagen, dass Männer* nicht schwach sein und dass echte Männer nicht weinen dürfen, sondern immer harte Kerle sein müssen. Der erste Schritt dieses Moduls besteht darin, alle Emotionen zu sammeln, die den Teilnehmern* einfallen. Dann sollen sie alle Aspekte auflisten, die ein „echter Mann“ erfüllen muss. In einem nächsten Schritt wird veranschaulicht, dass viele Emotionen im täglichen Leben nicht erkannt und daher ignoriert werden und dass aufgestaute Emotionen häufig nur in Form von Ärger oder Wut zum Ausdruck kommen. Auf diese Weise wird aufgezeigt, dass den meisten Männern* beigebracht wurde, Emotionen zu vergessen, sie zu unterdrücken oder sich für sie zu schämen. Vor allem, wenn Männer* sich hilflos oder machtlos fühlen, sagen ihnen traditionelle Männlichkeitsanforderungen, dass sie diese Gefühle überwinden sollen.

Die Hemmschwelle, die eigenen Bedürfnisse wahrzunehmen, zu zeigen und zu leben, ist sehr hoch, vor allem unter den Anforderungen traditioneller Männlichkeitskonzepte. Der Druck, bestimmten Bildern von traditioneller Männlichkeit zu entsprechen, kann zu einem Mangel an sozialer Kompetenz im Umgang mit sich selbst und anderen führen. Dies zeigt sich z.B. in der Unfähigkeit, dauerhafte Freundschaften und Beziehungen aufzubauen, um Hilfe zu bitten, die Notwendigkeit von Hilfe einzusehen und vieles mehr. Stattdessen werden in Jungen*/Männer*gruppen häufig Ignoranz und ausweichendes Verhalten inszeniert. Fürsorgliche Männlichkeiten/Caring Masculinities schaffen Möglichkeiten für Männer*, Beziehungen zu anderen zu vertiefen und zu einer gesünderen und solidarischen Gesellschaft beizutragen. Dies hat sowohl positive Auswirkungen auf die Männer* selbst, auf Menschen in ihrem sozialen Umfeld sowie auf den gesellschaftlichen Prozess der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit.

Selbstfürsorge und Hilflosigkeit

Ohnmacht und Hilflosigkeit können wir erleben, wenn wir mit Situationen konfrontiert sind, die uns ausweglos erscheinen, wenn wir Dinge erleben, die uns nicht vertraut sind, wenn wir uns nicht verteidigen oder schützen können, wenn wir einfach nicht wissen, was wir tun sollen. Es ist wichtig zu betonen, dass

Menschen zumeist auch mit widrigen Umständen zurecht kommen können (Resilienz). Nach Erfahrungen mit Angst, Schmerz oder Trauer dauern die ersten Reaktionen nicht an sondern klingen nach einiger Zeit ab, verlieren an Intensität und/oder vergehen.

Nach einer kurzen Einführung zu Auswirkungen von traumatischen Widerfahrnissen auf unsere körperliche und psychische Gesundheit, können die Teilnehmer* ihre Beobachtungen dazu austauschen. In diesem Modul geht es vor allem um die Strategien und Techniken, mit denen solche Situationen bewältigt werden können. Daher sind die Teilnehmer* eingeladen, ihr Wissen zu teilen und sich gegenseitig zu bestärken.

Weiterführende Literatur

- Huber, M. (2003): Trauma und die Folgen, Teil 1, Junfermann., sowie Dies.: Wege der Traumabehandlung, Teil 2.
- Preitler, B. (2016): An ihrer Seite sein. Psychosoziale Betreuung von traumatisierten Flüchtlingen, StudienVerlag.
- Stadlbauer, J. & Scambor, E. (2019) Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark. Graz: VMG.
- Zito, D./ Martin, E. (2016): Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen. Ein Leitfaden für Fachkräfte und Ehrenamtliche, BELTZ Juventa.

Showcase-Box #4

Methode: "Klavier der Selbstfürsorge"

Diese Methode zielt darauf ab, die Vielfalt der Bewältigungsstrategien zu berücksichtigen. Sie schärft das Bewusstsein für die Bedeutung der Selbstfürsorge und des guten Umgangs mit sich selbst. Die Teilnehmer* reflektieren über ihr Wohlbefinden und ihre psychische Gesundheit und tauschen sich über ihre Strategien aus, um diese zu erhalten. Jeder Teilnehmer* erhält ein Blatt mit ausgedruckten schwarzen und weißen Klaviertasten.

Sie werden gebeten, über diese Fragen nachzudenken:

- Was tust du, um mit Stress, Hilflosigkeit und schlechten Erinnerungen umzugehen?
- Was hilft dir bei der Bewältigung des Alltags?
- Was gibt dir Energie und was hilft dir, das Leben lebenswert zu gestalten?

Auf den weißen Klaviertasten schreiben die Teilnehmer* ihre Liste der Selbstfürsorgestrategien auf. Sobald jeder Teilnehmer* die Tasten beschriftet hat, werden die Zettel aufgereiht und in Form eines langen Klaviers ausgelegt. Wann immer die Teilnehmer* sich erschöpft oder kraftlos fühlen, können sie auf ihrem Klavier „ein anderes Lied spielen“. Dabei müssen sie nicht immer die gleichen Tasten drücken, sondern lernen von anderen Teilnehmern* neue Selbstfürsorgestrategien kennen oder entdecken selbst neue.

Fragen für die Reflexionsrunde:

- Was fällt euch auf, wenn ihr euch das Klavier anseht?
- Habt ihr neue Strategien kennengelernt? Ist euch etwas bekannt?
- Wie können wir uns gegenseitig unterstützen, wenn wir uns hilflos oder traurig fühlen oder schlechte Laune haben?

Ressourcen: Stadlbauer, J. & Scambor, E. (2019) Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark. Graz: VMG.

4.2.6. Modul 6 – “Gewalt”

Ziel des Moduls

Eine stärkere Konzentration auf Gewalt und ihre schädlichen Folgen kann das Bewusstsein dafür schärfen, dass Gewalt ein gesellschaftliches Problem ist, und dazu beitragen, das Thema zu enttabuisieren und die Scham zu verringern. Ziel des Moduls ist es, ein Verständnis für die Indikatoren von Gewalt zu vermitteln. Was bestimmt Gewalt? Wie können wir Gewalt erkennen? Es soll auch einen Dialog über die verschiedenen Formen von Gewalt, aber auch über die Art und Weise, wie das Thema Gewalt betrachtet wird, anstoßen. Darüber hinaus werden in diesem Modul auch geschlechterbezogene Gewalt und die damit verbundenen Hintergründe, Einstellungen und Folgen thematisiert.

Erwartete Lernergebnisse

Nach Abschluss dieses Moduls sollten die Teilnehmer* über die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen:

- Verstehen, was Gewalt ist, und verschiedene Formen von Gewalt, ihre Merkmale und Zusammenhänge erkennen
- Verständnis der Wurzeln und Erscheinungsformen von geschlechterbezogener Gewalt (GBV) und Zwangskontrolle
- Erkennen der Folgen von Gewalt für Betroffene und Täter*innen
- Verständnis der Anwendung von Gewalt als Straftatbestand und des damit verbundenen rechtlichen Rahmens.

Inhalte

Merkmale von Gewalt

Gewalt impliziert Beherrschung - das „Herrschen“ über andere. In allen möglichen Verwendungen des Begriffs „Gewalt“ geht es um einen Prozess mit einer mächtigen und unterdrückenden oder zerstörerischen Wirkung. Dabei gibt es zwei Seiten: die Gewalthandlung oder Gewaltstruktur einerseits und die Gewalterfahrung oder der Widerstand gegen Gewalt andererseits. Die Gewalterfahrung ist in erster Linie eine Machtlosigkeitserfahrung mit dem Verlust

der Handlungsfähigkeit. Gewalthandlungen und Gewaltstrukturen sind miteinander verknüpft. Persönliche Gewalt ist mit sozialen Hierarchien verknüpft, zum Beispiel zwischen Erwachsenen und Kindern, Männern* und Frauen*, Menschen, die klaren Geschlechterrollenerwartungen entsprechen und anderen, die dies nicht tun. Darüber hinaus sind Machtverhältnisse immer an Kontexte gebunden - so kann es sein, dass die Beleidigung „Kartoffel“ individuell als verletzend empfunden wird, während sie in der Gesellschaft als Ganzes nicht so wirkt. Viele Faktoren begünstigen oder verhindern Gewalt, darunter die soziale und kulturelle Duldung oder Sanktionierung von Gewaltformen, der soziale Status von Kindern, familiäre Belastungen aufgrund von Ressourcenmangel oder Stress und andere Faktoren. Auch Geschlechterstereotype spielen in diesem Zusammenhang eine Rolle.

Um die Merkmale von Gewalt zusammenzufassen, empfiehlt sich eine Kategorisierung verschiedener Formen von Gewalt. Wir unterscheiden zwischen fünf Formen:

- Physische Gewalt
- Psychische Gewalt und emotionaler Missbrauch
- Ökonomische Gewalt
- Sexualisiert und reproduktive Gewalt
- Strukturelle Gewalt

Geschlechterbezogene Gewalt

Die Teilnehmer* sollten auch mit dem Konzept der geschlechterbezogenen Gewalt (GBV, Gender Based Violence) vertraut gemacht werden. Grundlegende Prävalenzdaten können verdeutlichen, dass die Betroffenen von (insbesondere schwerer Gewalt) in intimen Beziehungen überwiegend Frauen* sind, was die Gewalt zu einem genderspezifischen Phänomen macht. Die Prävalenzdaten sollten sich auf die Viktimisierung von Frauen* und Männern* insgesamt beziehen, wobei genauere Angaben zu körperlicher und sexualisierter Gewalt gemacht werden sollten. Es sollte betont werden, dass geschlechterbezogene Gewalt in verschiedenen sozialen Kontexten vorkommt und dass Frauen* die größte Betroffenengruppe im sozialen Nahraum und Männer die größte Betroffenengruppe im öffentlichen Raum bilden. In beiden Fällen geht die Gewalt hauptsächlich von Männern* aus.

Der Ursprung von GBV ist in den Geschlechterbeziehungen einer Gesellschaft verankert. Diese spiegeln sich in den Haltungen und Ansichten der Menschen wider. Um die vorherrschenden Strukturen anzusprechen, können verschiedene

geschlechterstereotype Aussagen diskutiert werden. Die Teilnehmer* werden dann aufgefordert, ihre Ansichten mitzuteilen. Es können zum Beispiel folgende Aussagen verwendet werden: „Ein Mann sollte sich einer Frau zuerst nähern und nicht umgekehrt“, „Wenn eine Frau ihren Mann liebt, wird sie sein schlechtes Verhalten ihr gegenüber ertragen“ oder „Eine Frau muss sich den Bedürfnissen und Wünschen des Mannes anpassen, nicht umgekehrt“.

Die Auseinandersetzung mit Indikatoren und Folgen von Gewalt, wie z.B. körperliche, soziale, psychische, verhaltensbezogene und finanzielle Auswirkungen, kann dazu beitragen, geschlechterbezogenen Gewalt leichter zu erkennen.

Rechtlicher Rahmen

Schließlich kann ein Überblick über den rechtlichen Rahmen in Bezug auf Gewalt gegeben werden. Dazu gehören die Gleichstellung der Partner*innen in Bezug auf Rechte und Pflichten, die gleiche Verantwortung gegenüber Kindern, das Recht auf unabhängige berufliche und wirtschaftliche Entscheidungen, der Besitz von persönlichem Eigentum und die Entscheidung darüber, die Aufrechterhaltung von Beziehungen zu Kolleg*innen, Freund*innen, Verwandten und Familienmitgliedern außerhalb der Partnerschaft.

Darüber hinaus sollten die rechtlichen Verfahren im Falle von Gewalt gegen Frauen* erläutert werden, einschließlich der polizeilichen und strafrechtlichen Verfahren, der beteiligten Dienste, der Strafen und der Alternativen (Beratung und Therapie). Dies sollte speziell für das Aufenthaltsland geschehen, aber es werden auch gemeinsame EU-Werte als Grundlage für die nationale Gesetzgebung erwähnt.

Showcase-Box #5

Methode: „Verstehen, was Gewalt ist“

Die Teilnehmer* lernen, Gewalt in ihren verschiedenen Formen zu erkennen. Die Kenntnis und Identifizierung von Gewalt ist ein unverzichtbarer Weg, um sie zu verhindern. Geschlechtsbezogene Gewalt wird anhand von Beispielen explizit thematisiert. Die Teilnehmer* reflektieren ihre eigene Einschätzung und Erfahrung mit Gewalt.

Diese Methode beginnt mit einer kurzen Einführung über Gewalt und ihre verschiedenen Definitionen, z.B. „Die absichtliche, angedrohte oder tatsächliche Anwendung von körperlicher Gewalt oder Macht gegen sich selbst, eine andere Person oder gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, die entweder zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklungen oder Entbehrungen führt oder mit hoher Wahrscheinlichkeit dazu führen wird.“ (WHO-Definition von Gewalt)

Im nächsten Schritt werden Fallvignetten verwendet, die kurz Szenen beschreiben, in denen gewalttätiges Verhalten beschrieben wird, jedoch mit unterschiedlichem Legitimitätsgrad. Jede Vignette wird auf ein separates Flipchart-Papier geschrieben.

Die Trainer*innen oder Dolmetscher*innen lesen eine Fallvignette vor, und die Teilnehmer* werden gebeten, entweder einen roten Karton (d. h. illegitimes, inakzeptables, illegales gewalttätiges Verhalten) oder einen grünen Karton (legitime, akzeptable Gewaltanwendung) zu heben. Nach jedem Fall werden zwei Teilnehmer* aufgefordert, die Wahl der Farbe zu begründen. Es ist die Aufgabe der Trainer*innen, die Merkmale von gewalttätigem Verhalten in jeder spezifischen Fallvignette zu verdeutlichen.

Mögliche Fallvignetten:

- „Zwei Boxer kämpfen im Ring“. Diskussion: Boxen als gesellschaftlich akzeptierte Norm, Befolgung der Regeln, Freiwilligkeit des Settings; traditionelle Bilder von Männern* mit Härte und Stärke.
- „Ein Mann droht einem anderen Mann wütend: ‚Ich breche dir die Knochen, wenn du nicht aufhörst, mich zu beleidigen.‘“ Diskussion: Kreislauf von Gewalt und Eskalation; Zusammenhang zwischen Wut und Emotionen; Androhung von körperlicher Gewalt als Straftatbestand in

der EU; gewaltfreie Alternativen in dieser Situation.

- „Ein Polizeibeamter schießt auf einen mutmaßlichen Einbrecher, der wegläuft“. Diskussion: legalisierte Gewaltanwendung; legitimer Waffengebrauch; staatliche Autorität als soziale Norm; Möglichkeit eines Missverständnisses; Polizeigewalt und Möglichkeit der Diskriminierung von Minderheiten als strukturelle Gewalt.
- „Eine Mutter ohrfeigt ihren Sohn, weil er eine schlechte Note nach Hause bringt“. Diskussion: Fall von körperlicher Gewalt in der Familie; in der EU illegal, Kinder körperlich zu bestrafen.
- „Ein Sohn nennt seinen Vater im Streit ‚Arschloch‘. Der Vater schubst ihn daraufhin, woraufhin der Sohn hinfällt.“ Diskussion: Fall von physischer Gewalt in der Familie; Unverschämtheit des Sohnes und elterliche Gewalt; das Verhalten des Sohnes ist psychologisch/emotional bedingt, der Vater sollte als verantwortungsbewusster Erwachsener die Gewalt nicht fortzusetzen; es ist illegal, Kinder physisch zu bestrafen; elterliche Fähigkeiten, Kinder ohne Gewalt zu erziehen.
- „Ein junger Mann macht auf einer Party ein Foto von einer Freundin, die auf der Couch schläft; dazu hebt er ihr Kleid über die Taille.“ Diskussion: Sexuelle Gewalt als Straftatbestand; Verletzung der Privatsphäre, Ausbeutung der Schwächeren.
- „Eine Frau wird von ihrem Mann zum Sex gezwungen.“ Diskussion: sexuelle Gewalt; Vergewaltigung ist immer eine Straftat, auch in der Ehe.

Weiterführende Literatur

- Ajduković, D., Ajduković, M., Cesar, S., Kamenov, Ž., Löw, A. & Sušac, N. (2010) *Prevenција nasilja u mladenačkim vezama /Prevention of violence in adolescent relationships/*. Zagreb: SPA.
- Jusupović, D., Žižak, A., Ajduković, D., Kraljević, R., Ajduković, M. & Vrban, I. (2010) *Psihosocijalni tretman počinitelja nasilja u obitelji /Psychosocial treatment of perpetrators of family violence/*. Zagreb: SPA.
- Stadlbauer, J. & Scambor, E. (2019) *Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark*. Graz: VMG.

4.2.6. Modul 7 – “Gewaltprävention”

Ziel des Moduls

Ziel dieses Moduls ist es, dass die Teilnehmer* lernen, wie sie Gewaltanwendung verhindern können, insbesondere in ihren Beziehungen. Indem die Teilnehmer* ihre Erfahrungen mit Ärger und Wut (und anderen Emotionen) in Situationen erforschen, in denen sie Gewalt angewendet haben (oder im Begriff waren, dies zu tun), werden sie lernen, diese zu erkennen und zu verstehen, wie Wut und Ärger dazu beitragen, die Funktionsweise von Psyche und Körper zu beeinträchtigen und einzuschränken. Selbst unter Stress ist die Anwendung von Gewalt immer eine Wahl. Die Teilnehmer* werden verschiedene Strategien zur Vermeidung von Gewaltanwendung austauschen und diskutieren, wie z.B. sich selbst zu beruhigen (z.B. durch beruhigendes Atmen), die Situation zu verlassen („Time-Out“) oder ihre Gefühle und Bedürfnisse gewaltfrei zu kommunizieren.

Erwartete Lernergebnisse

Nach Abschluss dieses Moduls sollten die Teilnehmer* über die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen:

- Selbstwahrnehmung und Reflexion in Situationen von Ärger und Wut und Erkennen der verschiedenen Anzeichen dafür
- Erlernen von Strategien, um in Situationen von Ärger und Wut nicht gewalttätig zu handeln, sondern sich selbst zu beruhigen, Gefühle und Bedürfnisse konstruktiv auszudrücken und die Situation bei Bedarf zu verlassen
- Kenntnisse über Ärger und Wut als menschliche Emotionen und ihre Auswirkungen auf unseren Geist und Körper
- das Bewusstsein dafür entwickeln, dass Gewalt eine Wahl ist.

Inhalte

Körper und Psyche

In diesem Modul liegt der Schwerpunkt auf den individuellen Erfahrungen mit der eigenen Psyche und dem Körper. Es schafft einen Raum, um persönliche

Themen zu besprechen und beinhaltet Methoden, die Techniken zur Selbstberuhigung in Situationen von Ärger und Wut oder Stress beinhalten. Die Trainer*innen können mit Methoden zur Beruhigung von Körper und Psyche beginnen (z.B. «Beruhigende Rhythmusatmung»). Die Aktivierung des Systems der Ruhe und Verbundenheit erleichtert einen mentalen und physiologischen Zustand, der eine Reihe von pro-sozialen Verhaltensweisen, der Fürsorge und des Teilens und damit die Entwicklung einer Ethik der Fürsorge für andere und für sich selbst ermöglicht - ein Aspekt, der in unter Bedingungen traditioneller hegemonialer Männlichkeitsanforderungen normalerweise wenig trainiert oder entwickelt wird.

Erfahrung von Ärger und Wut

Wut ist eine defensive Reaktion auf Bedrohungen, die sich evolutionär entwickelt hat und uns vor weiteren Bedrohungen schützen soll. Wut taucht als Gefühl auf, wenn wir uns bedroht fühlen oder wenn wir in unseren Handlungen behindert werden. Wir neigen auch dazu, Ärger und Wut zu empfinden, wenn wir Ungerechtigkeit sehen, wenn unser Weg blockiert wird oder wenn wir den Eindruck haben, dass andere handeln, um uns zu schaden. Normalerweise entscheiden wir uns nicht dafür, in diesen Situationen Ärger und Wut zu empfinden. Die Emotionen kommen einfach in uns hoch.

Aufgrund unserer frühen Lernerfahrungen unterscheiden wir uns alle darin, welche Situationen bedrohlich auf uns wirken und dazu führen, dass Ärger aufkommt und dass wir wütend werden. Deshalb ist es gut zu lernen, auf welche Situationen unser Bedrohungssystem besonders empfindlich reagiert. Wenn wir Gewalt oder andere traumatische und schwierige Situationen, wie Diskriminierung und Ungerechtigkeit, erlebt haben, fühlen wir uns vielleicht bedroht und werden leichter wütend. Manchmal sind diese Bedrohungen physischer Natur, manchmal sind sie sozialer Natur („er mag mich nicht“; „sie versucht, mich schlecht aussehen zu lassen“). Oft handelt es sich einfach um Hindernisse für etwas, was wir tun wollen oder von anderen erwarten, die uns frustrieren und Gefühle von Ärger und Wut in uns auslösen.

Die Teilnehmer* sind eingeladen, ihre Erfahrungen mit Wut in Situationen zu entdecken, in denen sie sich bedroht oder frustriert fühlten. Leitfragen können zu einer Reflexion über die Auswirkungen von Wut auf verschiedenen Ebenen führen: auf unseren Körper, Aufmerksamkeit, Denken und Argumentation, Vorstellungskraft und Fantasie, Motivation und Verhalten.

Dabei wird deutlich, wie Ärger und Wut unseren Verstand leiten und wie es aus diesem Zustand heraus schwierig wird, mit anderen Menschen in Kontakt zu

treten, ihre Bedürfnisse zu verstehen und ihren Worten zuzuhören, und wie alles auf ‚schwarz oder weiß‘ oder ‚Freund oder Feind‘ vereinfacht wird.

Beim Sammeln der Erfahrungen sollte betont werden, dass die mentalen Aspekte (Aufmerksamkeit, Denken, Vorstellungskraft) von Ärger und Wut typischerweise einen Prozess negativer Selbstgespräche oder des Sich-Aufschaukelns beinhalten (einschließlich negativer Zuschreibungen an beteiligte Personen, Erinnerung an andere negative Erfahrungen mit ihnen), was einen Teufelskreis schafft, bei dem die körperliche Erfahrung die Wut verstärkt und oft zu gewalttätiger Motivation und Handlungen führt.

Showcase-Box #6

Methode: „Cola-Flasche Übung“

Diese Methode unterscheidet zwischen Gefühlen von Ärger und Wut und der Gewalt als eine Handlung, die wir wählen können. Die Teilnehmer* erforschen Möglichkeiten, Gewaltanwendung zu vermeiden, selbst wenn sie wütend sind, und lernen, Psyche und Körper zu beruhigen und gegebenenfalls eine „Time-Out“ zu nehmen.

Die Trainer*innen nutzen dafür eine ungeöffnete Cola Flasche. Vor der Gruppe wird die Cola Flasche ein paar Mal geschüttelt. Dann wird ein Teilnehmer* aufgefordert, sie sofort zu öffnen. Höchstwahrscheinlich wird er sich weigern, da er nicht möchte, dass die Cola herausspritzt.

Die Metapher der geschüttelten Cola Flasche: Das Sprudeln symbolisiert die Wut und das Öffnen des Deckels steht für die Anwendung von Gewalt, die Schäden für die Menschen in der Nähe verursacht, die sie schließlich „aufräumen“ müssen. Diese Metapher versucht zu verdeutlichen, dass Wut zwar ein menschliches und (aus evolutionärer Sicht) notwendiges Gefühl ist, dass es aber immer eine Entscheidung ist und vermieden werden muss, sie in Form von Gewalt oder Missbrauch auszuleben.

Die Wut steht für den Sprudel, der beim Öffnen aus der Flasche herausspritzt, aber die schwarze Flüssigkeit beinhaltet oft andere Emotionen, die schwieriger zu identifizieren und auszudrücken sind (z. B. Angst, Hilflosigkeit, Machtlosigkeit, Stress, Verletzung, Frustration, Wertlosigkeit, Traurigkeit, Einsamkeit, Ablehnung, Trauma).

Im zweiten Teil soll der Fokus in einer Reflexionsrunde auf die Strategien

gelegt werden, die den Deckel verstärken und den Sprudel abklingen lassen. Die Teilnehmer* werden gebeten, sich an Situationen zu erinnern, in denen sie sehr wütend waren, es aber geschafft haben, nicht gewalttätig zu handeln und in der Lage waren, ihren Geist und Körper zu beruhigen und ihre Wut zu besänftigen und/oder sie konstruktiv auszudrücken. Alle Strategien werden gesammelt und können in die Kategorien „meinen Körper beruhigen“, „meine Psyche beruhigen“ und „anders handeln“ eingeordnet werden.

„Time-Out“ wird als letztes Mittel eingeführt, um gewalttätiges Verhalten zu vermeiden. Die Flasche kann erneut geschüttelt werden, um Sprudel zu erzeugen. Sofort wird die Flasche auf den Boden oder den Tisch gestellt, damit sich das Sprudeln setzen kann. In vergleichbarer Weise können wir die „Schüttelsituation“ immer so lange ruhen lassen, bis wir uns wieder beruhigt haben, ohne dabei zu handeln und jemandem Schaden zuzufügen (Cola überall zu verschütten). Wenn wir uns wieder beruhigt haben (kein Sprudeln - keine Wut), kehren wir zur Situation/der Person/dem* Partner*in zurück und teilen unsere schwarze Flüssigkeit (z. B. erklären wir, was uns wütend gemacht hat und warum, unsere zugrundeliegenden Emotionen und Bedürfnisse, fragen nach den Gefühlen und Bedürfnissen der anderen Person, versuchen sie zu verstehen, und versuchen, eine Lösung für den möglichen Konflikt zu finden).

Um diesen Teil zu symbolisieren, können die Trainer*innen die Flasche wieder hochnehmen - jetzt ohne Sprudel - und etwas Cola in zwei oder mehr Gläser gießen, um sie mit (einigen) Teilnehmern* zu teilen. Der Gruppe sollte klar gemacht werden, dass „Time-Out“ nicht zur Vermeidung eines Konflikts, sondern nur zur Vermeidung von Gewalt eingesetzt werden kann.

Weiterführende Literatur

- Gilbert, Paul (2009). The Compassion Mind. London: Robinson.
- Kolts, Russel (2011). The Compassionate Mind Approach to Managing Your Anger: Using Compassion Focused Therapy. London: Robinson.
- King, Andrew (2017). Engaging men's responses to family violence. Australia: Groupwork Solutions.

- “Take a time-out!” from the Respect Phonenumber. Available at: <https://respectphonenumber.org.uk/wp-content/uploads/2020/02/Respect-Phonenumber-Take-a-time-out-leaflet-2020.pdf>

4.2.7. Modul 8 – “Abschluss”

Ziel des Moduls

Ein letztes Mal tauschen die Teilnehmer* ihre Erfahrungen aus den Workshops aus und rufen sich die Inhalte in Erinnerung. Dabei lernen sie die Eindrücke der anderen Teilnehmer* kennen („was war für sie wichtig und was war für mich wichtig“). Ein weiterer Schwerpunkt des Moduls ist die Entwicklung von Perspektiven für die Zukunft.

Erwartete Lernergebnisse

Nach Abschluss dieses Moduls sollten die Teilnehmer* über die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen:

- Reflexion der eigenen Haltung gegenüber dem Bildungsprogramm
- Bewusstsein für nachhaltige Wirksamkeit der Inhalte in der Zukunft.

Inhalte

Rückblick auf den Inhalt des Programms

Dieses Modul bietet den Teilnehmern* eine letzte Gelegenheit, offene Fragen zu klären. Sie werden aufgefordert, sich den Inhalt des Programms in Erinnerung zu rufen und zu formulieren, wie sie das neu erworbene Wissen nutzen werden (z.B. an andere weitergeben). Die Gruppe kann Ideen entwickeln, wie sie das Gelernte weiterführen kann (z.B. regelmäßige geschlechterreflektierende Treffen, Pflege der Kontakte mit den Teilnehmern* durch weitere Treffen, Planung eines Workshops/Seminars für Mitglieder ihrer Gemeinschaft oder Familie usw.).

Zertifikate

Die Teilnehmer* erhalten eine Teilnahmebestätigung, wodurch das erworbene Fachwissen anerkannt werden kann. In diesen Zertifikaten sollten die Inhalte des Bildungsprogramms genau aufgeführt sein.

Weiterführende Literatur

- Stadlbauer, J. & Scambor, E. (2019) Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark. Graz: VMG



Fazit und Empfehlungen für die Umsetzung

5. Fazit und Empfehlungen für die Umsetzung

Das hier vorgestellte Bildungs- und Interventionsprogramm bietet die Möglichkeit, Männer* mit internationalen Familiengeschichten zu erreichen und ihnen einen Raum zu bieten, in dem sie sich unter Einhaltung von Qualitätsstandards kritisch mit Männlichkeit, Identität, Biografie und ihrem eigenen Verhalten sowie dem anderer auseinandersetzen können. Das letzte Kapitel wirft noch einmal einen ergänzenden Blick auf die Durchführung der Workshops und reflektiert die Erfahrungen und Erkenntnisse aus der bisherigen Umsetzung des FOMEN-Programms.

5.1. Nachhaltigkeit

Netzwerke schaffen

Wie bereits in den Qualitätsstandards erwähnt, sorgt der Aufbau eines Kooperationsnetzes für die Nachhaltigkeit des Programms und erleichtert die Durchführung künftiger Projekte. In den meisten Fällen wendet sich das Programm an Personen mit internationalen Familiengeschichten, die in einer ähnlichen Wohnumgebung leben und mit lokalen Organisationen zusammenarbeiten. Daher sollten die Vermittler*innen in engem Kontakt mit den lokalen Unterstützungsangeboten stehen und im besten Falle ein koordiniertes Netzwerk zwischen den Organisationen schaffen. Eine gute Kommunikation mit den Netzwerkpartner*innen (z.B. dem Personal in den Unterkünften der Teilnehmer*) ist wichtig für die Organisation des Programms: Aufgrund ihrer stetigen Kontakte zu den Teilnehmenden könnte ihr Einfluss von großer Bedeutung sein, sie zur regelmäßigen Teilnahme am Programm zu bewegen.

Das Programm soll flexibel auf die verschiedenen Bedürfnisse reagieren, die im Laufe der Workshops auftreten können. Daher ist eine Bestandsaufnahme und die Zusammenarbeit mit Expert*innen sowohl für die Vorbereitung als auch für die Durchführung der Workshops von entscheidender Bedeutung (z.B. Überblick zu rechtlichen Rahmenbedingungen, Aktivitäten zur Unterstützung junger Menschen und zur Inklusion, Unterstützungsangebote für Betroffene und Arbeit mit Täter*innen, Kinderbetreuungseinrichtungen, Arbeitsvermittlungsmöglichkeiten, Sprachschulen und Dolmetschangebote, Suchthilfedienste, Tipps

und Vorschriften zur Risikominderung bei Pandemien, LGBTQI+-Fragen und andere Themen, ...). Eine grundlegende Rahmenvereinbarung mit gemeinsamen Grundsätzen zwischen NGOs, Einrichtungen, Sozialdiensten und erfahrenen Trainer*innen in den einzelnen Themenbereichen könnte hilfreich sein.

Gespräche & Beratung, Selbstfürsorge und Supervision

Um die Nachhaltigkeit des Programms zu gewährleisten, sollten außerdem Gespräche über die eigenen Gefühle und Reaktionen zwischen den Trainer*innen und Dolmetscher*innen eingeplant werden, um vorsorglich das Risiko negativer psychologischer Folgen durch schwerwiegende Erfahrungen von Überforderung und Hilflosigkeit zu verringern. Dies ist einer der vielen Gründe, warum das Bildungsprogramm von mindestens zwei Trainer*innen plus geeigneten Dolmetscher*innen durchgeführt werden sollte. Räume, in denen es möglich ist, die verschiedenen Seiten der Arbeit zu diskutieren, Unterstützung anzunehmen und Anregungen für die eigene Entwicklung zu erhalten, sind eine wichtige Maßnahme, um Interesse und Freude an der Arbeit zu erhalten.

Während ein Modul dieses Programms bereits auf Selbstfürsorgestrategien abzielt, sollten wir als Vermittler*innen, Trainer*innen und Dolmetscher*innen niemals unsere Verantwortung ablegen, eine präventive Haltung im Hinblick auf Burnout und sekundäre Traumatisierung einzunehmen. Das bedeutet, achtsam mit sich selbst umzugehen (im Sinne von Selbstfürsorge), erste Anzeichen von Burnout zu erkennen und Grenzen zu setzen. Die Arbeit mit Menschen, die Schwierigkeiten erlebt haben und/oder erleben, kann auch eigene Wunden berühren, möglicherweise an gewaltsame Erfahrungen erinnern, die noch nicht verarbeitet sind. Es ist normal, dass eigene Wunden berührt werden, und es ist „professionell“, sich um diese zu kümmern, sich beraten zu lassen.

Zur weiteren Vorbeugung von Burnout oder Voreingenommenheit sind regelmäßige Supervisionen für das gesamte am Programm beteiligte Personal unerlässlich. Sie sind auch eine wichtige Maßnahme, um die hohe Qualität des Programms zu erhalten und kontinuierliches Lernen zu ermöglichen.

5.2. Trainer*innen

Einstellungen zu und Reflexion über Gewalt

Anknüpfend an die Anforderungen der Selbstfürsorge, spielen die eigenen Gedanken und Haltungen in Bezug auf Gewalt eine zentrale Rolle in der gewaltpräventiven Arbeit mit Menschen. Es ist wichtig, dass Trainer*innen ihre eigenen Erfahrungen und Einstellungen reflektieren, damit sie die Gruppendiskussionen leiten können. Es ist nicht möglich, von der Gewaltthematik unberührt zu bleiben. Sich seiner eigenen Bedürfnisse bewusst zu sein, ist ein wichtiger Grundstein, um offen mit anderen sprechen zu können. Trainer*innen mit eigenen Gewalterfahrungen können die Arbeit als herausfordernd empfinden, gleichzeitig kann die eigene Erfahrung aber auch als Stärke angesehen werden. In dieser Hinsicht liegt es in der Verantwortung jeder*s Einzelnen, die eigenen Grenzen einzuschätzen. Wenn Trainer*innen sich noch nicht mit ihren eigenen Einstellungen und Erfahrungen in diesem Bereich auseinandergesetzt haben, besteht die Gefahr, dass sie bei der Durchführung der Module unreflektiert reagieren und bei den Teilnehmern* Irritationen oder Skepsis auslösen.

Anti-Rassismus Perspektive

Da Männer* mit internationalen Familiengeschichten häufig mit einer doppelten Stigmatisierung konfrontiert sind, müssen die Trainer*innen Antirassismus-Standards einhalten. Dies ist wichtig, da Männer* mit internationalen Familiengeschichten oft als Täter stigmatisiert werden, was zu Vorurteilen in der Gesellschaft beiträgt. Um Voreingenommenheit gegenüber männlichen Geflüchteten nicht zu reproduzieren und dadurch einen effektiveren Ansatz gegenüber der Zielgruppe zu fördern, sollten die Trainer*innen...

- einen nichtdiskriminierenden Ansatz verfolgen und eine Stigmatisierung von Männern* als Täter* vermeiden
- zu interkultureller Vielfalt geschult sein, insbesondere in Bezug auf die Zielgruppe
- in der Lage sein, das gesellschaftliche Konzept von Männern* mit internationalen Familiengeschichten zu verstehen und damit angemessen umzugehen

- vorurteilsbehaftete und rassistische gesellschaftliche Strukturen erkennen können, die sich auf die Lebenssituation von Männern* mit internationalen Familiengeschichten auswirken
- das Konzept der „anti-muslimischen Vorurteile“ gegenüber Personen mit internationalen Familiengeschichten verstehen können
- in der Lage sein, über das Konzept der rassistisch begründeten Machtdynamik zwischen Trainer*innen und Männern* mit internationalen Familiengeschichten und deren Auswirkungen zu reflektieren
- und in der Lage sein, zu verstehen, wie die psychische Gesundheit und das Verhalten der Zielgruppe beeinflusst werden können, wenn sie in ein System sozialisiert werden, in dem sie strukturellen Rassismus und Diskriminierung erfahren.

Daraus folgt, dass interkulturelle Mediator*innen einbezogen werden sollten, wenn Trainer*innen den kulturellen oder ethnischen Hintergrund der Zielgruppe nicht teilen. Das Gleiche gilt für den sprachlichen Hintergrund. Wenn Trainer*innen nicht mindestens eine der Sprachen der Zielgruppe sprechen, sollten Übersetzer*innen hinzugezogen werden, die vor Workshopbeginn umfassend über Rahmenbedingungen, Inhalte und Ziele informiert werden.

Daher ist es sinnvoll, dass das am Bildungsprogramm beteiligte Personal aus diversen und multiprofessionellen Teams besteht (z.B. in Bezug auf Geschlecht, Sprachkenntnisse, geschlechterbezogene Gewaltprävention). Unterschiedliche Teammitglieder bieten den Teilnehmern* verschiedene Möglichkeiten, sich mit den Trainer*innen zu identifizieren, die möglicherweise andere Lebenserfahrungen und Hintergründe oder Sprachkenntnisse haben. Der Zugang zu einem multiprofessionellen und vielfältigen Team kann Expert*innen aus verschiedenen Bereichen (Recht, Sexualität, Geschlechtergleichstellung usw.) und Personen umfassen, die unterschiedliche Fähigkeiten in Bezug auf Methoden und Ansätze mitbringen.

5.3. Moderation und Förderung

Der folgende Abschnitt enthält Vorschläge für eine gelingende Moderation und Gruppenanleitung. Die Verantwortung der Gruppenmoderation liegt in erster Linie darin, sicherzustellen, dass sich die Treffen auf die festgelegten Themen konzentrieren. Die Trainer*innen sollten die Teilnehmenden inspirieren und motivieren und sich auf ihre Stärken und Möglichkeiten konzentrieren, sie sollten

mögliche Konflikte in der Gruppe erkennen und versuchen, sie so früh wie möglich zu bearbeiten, und sie sollten die Meinungen der Teilnehmenden erkennen und anerkennen und sich Fragestellungen einfallen lassen, um den Rest der Gruppe mit einzubeziehen (Welche Meinungen haben die anderen?).

Positives Feedback geben

Das bedeutet, dass Trainer*innen nicht die Absicht haben sollten, einen Streit mit den anderen Teilnehmern* zu „gewinnen“. Sie bringen eine positive Einstellung zu Offenheit und Meinungs austausch zum Ausdruck. Dazu gehört ein ehrliches Interesse an den Gedanken und Erfahrungen der Gruppenmitglieder. Um Vertrauen in der Gruppe zu schaffen, ist es äußerst wichtig, positive Rückmeldungen zu Themen zu geben, die schambesetzt oder tabuisiert sind. Das bedeutet zum Beispiel, Offenheit und Mut zu loben, wenn jemand aus der Gruppe Meinungen äußert, deren Inhalt wir als schwierig empfinden und die nur schwer akzeptiert werden können (z.B. Danke, dass du das teilst, was denken die anderen?). Positives Feedback fördert den Dialog, inspiriert, motiviert und schafft ein Klima für Lernen und Entwicklung.

Ein Vorbild sein

Trainer*innen sind Vorbilder für Dialog und Zusammenarbeit. Daher ist es wichtig, dass die Trainer*innen aktiv an ihrer Kommunikation und Kooperation arbeiten. Dies signalisiert Gleichwertigkeit, indem sie Aufgaben und Verantwortung gleichmäßig untereinander aufteilen, insbesondere bei der Wissensvermittlung und der Leitung der Gruppe.

Als Vorbilder symbolisiert die Arbeit der Trainer*innen auch die Gleichstellung der Geschlechter. Die Zusammenarbeit zwischen den Trainer*innen soll eine gleichberechtigte Kommunikation symbolisieren, so dass es von Vorteil sein kann, wenn mehr als nur ein Geschlecht in der Gruppenmoderation vertreten ist. Das Geschlecht der Trainer*innen hat Einfluss auf den Gruppenprozess. Dies gilt auch für andere Faktoren, wie Alter, Aussehen, ethnische Zugehörigkeit, Kleidungsstil und/oder ob die Trainer*innen selbst Kinder haben.

Trainer*innen sind auch emotional von unterschiedlichen Meinungen betroffen. Der Versuch, die eigenen Gefühle zu verbergen, ist in der Regel nicht zielführend, da er dazu beitragen kann, dass die Trainer*innen nicht authentisch wirken, was wiederum zu Unsicherheiten führen kann. Gruppensettings bieten durchaus die Möglichkeit, die eigenen Reaktionen offen anzusprechen, solange

sie in einer ruhigen, respektvollen, nicht wertenden Art und Weise vorgetragen werden (*Ich merke, dass es mich aufregt, wenn du meinst, eine Frau sollte einen Mann heiraten, der sie vergewaltigt hat, weil ich darüber nachdenke, wie das für mich wäre. Gleichzeitig finde ich es gut, dass du sagst, was du meinst, damit wir hören können, was die anderen in der Gruppe denken*).

Den Dialog stärken

Eine weitere Aufgabe der Trainer*innen ist es, Dialoge zu fördern, in denen sich die Teilnehmer* gegenseitig unterstützen können. Es ist wichtig, die Rolle der Trainer*innen und die Gesprächsformen, die gefördert werden, zu Beginn klar zu erläutern. Dadurch können falsche Erwartungen minimiert werden, z.B. dass die Trainer*innen Ratschläge erteilen oder sich mit ihrer eigenen Meinung an der Diskussion beteiligen. Von Anfang an sollten die Teilnehmer* darauf hingewiesen werden, dass es nicht ihre Aufgabe ist, die Diskussion am Laufen zu halten oder Lösungen zu liefern - das kann auch bedeuten, dass sie sich nicht zu Wort melden, sobald es still wird. Alle Teilnehmer* haben die Verantwortung, zum Erfolg der Gruppensitzungen beizutragen.

Während der Einführung in ein neues Thema besteht die Möglichkeit, die eigenen Themen der Teilnehmer* oder relevante aktuelle Themen der Medien oder der lokalen Gesellschaft einzubringen. Die Trainer*innen müssen abschätzen, wie viel Zeit dafür benötigt wird. Je mehr Informationen es gibt, desto weniger Zeit bleibt für Dialoge. Und es sind die Dialoge, die die meiste Zeit in Anspruch nehmen sollten.

Kontinuität und Expertise

Ein*e Trainer*in sollte bei allen Sitzungen anwesend sein, um die Kontinuität für die Gruppe zu gewährleisten, während die Expert*innen wechseln (z.B. indem regelmäßig andere Expert*innen für die Themen der jeweiligen Module hinzugezogen werden). Dolmetscher*innen sind in den Dialog, die Informationsvermittlung und in die Moderation eingebunden. Daher sollte idealerweise dieselbe Person die Gruppe kontinuierlich begleiten.

Persönliche Geschichten

Die Teilnehmer* schätzen es, wenn die Trainer*innen etwas aus ihrem Leben erzählen. Am Anfang ist es besser, weniger preiszugeben, erst wenn die Gruppe mit der Rolle der Trainer*innen vertrauter sind, empfiehlt es sich, eigene Er-

fahrungen zu teilen. Natürlich ist es kein Muss, etwas aus dem eigenen Leben zu erzählen, und jede*r Trainer*in muss selbst entscheiden, ob das passt. In jedem Fall sollte darauf geachtet werden, wie viel Zeit für das Erzählen persönlicher Dinge benötigt wird - die Teilnehmer* sollten im Mittelpunkt stehen.

Umgang mit Unterbrechungen von Störungen

Wir alle haben eine unterschiedliche Toleranzschwelle für Situationen, in denen Gespräche unterbrochen werden, in denen Menschen gleichzeitig miteinander reden, in denen Menschen den Workshop-Prozess stören oder in denen ein Teilnehmer* mehr Raum und Zeit in Anspruch nimmt als andere Teilnehmer*. Es kann vorkommen, dass ein*e Trainer*in die Dialoge strenger regelt als der*die andere. In diesem Fall ist es für die Weiterentwicklung und die Zusammenarbeit der Trainer*innen hilfreich, dass sie über ihre Verantwortung im Umgang mit solchen Situationen nachdenken. Vielleicht sollte eine Person üben, öfter zu unterbrechen, während die andere versucht, sich öfter zurückzuhalten.

Stille aushalten

Die Stille in der Gruppe kann eine Herausforderung sein. Diese Stille zu ertragen, kann umso leichter werden, je mehr Module bereits durchgeführt worden sind. Wenn ein*e Trainer*in dazu neigt, das Wort zu ergreifen, sobald es still wird, kann sich schnell eine Gruppendynamik entwickeln, bei der die Teilnehmer* erwarten, dass die Trainer*innen sprechen. Genauso wie die Teilnehmer* das Format der Konversation und des Dialogs lernen sollten, sollten die Trainer*innen üben, die Stille auszuhalten.

Der Wechsel von Ernsthaftigkeit und Leichtigkeit

Humor als Bestandteil von Dialogen ist ein wichtiges Element für Menschen, um ihr eigenes Gefühlsleben zu regulieren. Wenn einzelne Teilnehmer* immer wieder mit humorvollen Aussagen auffallen, können sie aufgefordert werden, sich mehr Mühe mit ernsten Aussagen zu geben. Gleichzeitig können Teilnehmer*, die selten Humor zeigen, von den Trainer*innen ein zusätzliches Lächeln bekommen, wenn die Stimmung entspannter ist. Die Akzeptanz der Teilnehmer* in ihrem „Ist-Zustand“ ist ein Prozess, der von den Trainer*innen ständig weiterentwickelt werden muss. Dies erfordert ein gewisses Maß an Erfahrung in Gruppendiskussionen und ein Vertrauen in die Anwendung von Leitlinien, um sich davon auch lösen zu können.

Aktuelle Themen und Fragestellungen

Trainer*innen sollten sich auf aktuelle gesellschaftliche Themen vorbereiten und diese in die Dialoge und Diskussionen einbringen. Das Hintergrundwissen der Trainer*innen kann den Teilnehmern* helfen, sich wertgeschätzt zu fühlen und ihre Standpunkte aktiver in die Dialoge einzubringen.

Umgang mit negativen Asylbescheiden und Abschiebungen

Mögliche Abschiebungen von Teilnehmern* im Laufe des Programms sind eine schwierige Herausforderung. Wenn dies geschieht, hat die Gruppe wahrscheinlich das Bedürfnis, über das Geschehene zu sprechen. Die Möglichkeit zum Gespräch sollte immer gegeben sein, da das Gruppensetting eine positive Erfahrung für die Teilnehmer* sein kann. Ein negativer Asylbescheid sollte kein Grund sein, einen Teilnehmer* aus dem Programm auszuschließen. Deshalb ist es wichtig, dass gute Arbeitsbeziehungen zu den Netzwerkpartner*innen bestehen, die in der Lage sein können, die Gruppenteilnehmer* in Bezug auf Asylanträge zu unterstützen.

5.4. Übersetzung und Interkulturelle Mediation

Gemeinsame Sprache

Für den Erfolg der Workshops ist es notwendig, dass sich alle Teilnehmer* in einer gemeinsamen Sprache verständigen können. Sie müssen nicht unbedingt aus demselben Land kommen. Es ist wichtig, schon vor dem ersten Treffen sicherzustellen, dass alle Teilnehmer* die Sprache verstehen, in der der Workshop abgehalten oder gedolmetscht wird.

Kommunikation zwischen Trainer*innen und Dolmetscher*innen

Wenn die Trainer*innen die Sprache der Gruppe nicht als Native Speaker sprechen, müssen sie über Sprachkenntnisse verfügen, die es ihnen ermöglichen, die Dialoge zu führen oder die Hilfe der Dolmetscher*innen in Anspruch zu nehmen. Die Kommunikation zwischen Trainer*innen und Dolmetscher*innen sollte nicht aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse der Trainer*innen eine Herausforderung darstellen. Wenn die Trainer*innen die Erstsprache der Teilnehmer*

verstehen, ist das natürlich in Ordnung. Die Gruppen können auch in Englisch oder einer anderen gängigen Sprache durchgeführt werden, wenn alle Teilnehmer* diese Sprache verstehen.

Es ist ideal, wenn dieselben Dolmetscher*innen bei allen Modulen anwesend sein können. Wichtig ist eine vertrauensvolle Beziehung zwischen den Trainer*innen und den Dolmetscher*innen sowie eine gute Vorbereitung in Bezug auf die Erwartungen an die Übersetzung und auf Situationen, die während der Workshops auftreten können (z.B. Rollenkonflikte, Meinungsverschiedenheiten, posttraumatische Reaktionen).

Qualitätsstandards für Dolmetschen und Übersetzen

Wir haben die folgenden Qualitätsstandards für das Übersetzen und Dolmetschen bei Bildungsprogrammen ausgearbeitet:

- Die Dolmetscher*innen sind gut ausgebildete und qualifiziert
- Professioneller Dolmetscher*innen, die mit Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund arbeiten, sollten kein Naheverhältnis zu den Teilnehmern* haben (Elternteile, Freunde, Geschwister) oder in anderen professionellen Zusammenhängen mit ihnen arbeiten (psychologische Fachkräfte in der Beratung). Außerhalb des Workshops sollte es keinen Kontakt zwischen den Teilnehmern* und den Dolmetscher*innen geben.
- Die Dolmetscher*innen sind Vermittler*innen in der Kommunikation (ermöglichen gegenseitiges Verständnis), kulturelle Vermittler*innen (helfen, eine Verbindung zwischen den Trainer*innen und der Gruppe herzustellen) und verkörpern eine professionelle Rolle (Verschiegenheit und Vertraulichkeit, die in einem Vertrag unterzeichnet werden).
- Die Dolmetscher*innen haben die Aufgabe, alles, was gesagt wird, zu übersetzen und als „neutrale Sprachmittler*innen“ zu fungieren (und nicht als Fürsprecher*innen der Teilnehmer*). Dadurch wird verhindert, dass die Teilnehmer* in einen Dialog mit den Dolmetscher*innen treten und z.B. darum bitten, bestimmte Dinge nicht zu übersetzen oder um Rat oder ihre Meinung zu bitten. Auch wiederholte Phrasen oder Sätze müssen so übersetzt werden, wie sie geäußert wurden.
- Die Trainer*innen sind dafür verantwortlich, der Gruppe die Rolle der Dolmetscher*innen zu erklären. Die Kommunikation erfolgt mit den Trainer*innen, wobei die Dolmetscher*innen für einen bestmöglichen Austausch auf Augenhöhe sorgen und ein gegenseitiges Verständnis ermöglichen.

Trainer*innen sind auch für die Pflege der Beziehung zu den Teilnehmern* verantwortlich. Dies muss zu Beginn des Workshops geklärt werden, kann aber von Zeit zu Zeit wiederholt werden.

- Die Trainer*innen und die Dolmetscher*innen sollten eine etablierte Beziehung haben: gegenseitiges Vertrauen, Zusammenarbeit, ein übereinstimmendes Wertesystem, gegenseitiges Verständnis von Rollen und Arbeitsmethoden, übereinstimmende Ziele, interkulturelle Kompetenzen.

5.5. Rahmen und Umsetzung

In der Durchführung bisheriger FOMEN Bildungsreihen haben sich folgenden Empfehlungen für Vorbereitung und Organisation der Programme als hilfreich herausgestellt.

Teilnehmer*: Gruppengröße, Alter und Beziehungen

Die Gruppengröße sollte 20 Teilnehmer* nicht überschreiten. Diese Zahl ist ideal für die Reflexion in der Gruppe und bietet genügend Zeit für jeden Einzelnen, um Feedback zu den Aufgaben/einzelnen Übungen zu geben. Es kann positiv sein, wenn es große Altersunterschiede gibt, aber es kann auch gut sein, wenn die Teilnehmer* ein ähnliches Alter haben. Bei großen Altersunterschieden ist Vorsicht geboten, da dadurch eine Altershierarchie entsteht - die Erfahrung zeigt, dass ältere Menschen oft das Wort ergreifen und ihre Meinung mehr Gewicht hat als die Meinung jüngerer Menschen, die sich unter diesen Umständen möglicherweise nicht zu Wort melden.

Eine Herausforderung stellen die Bezugspersonen dar. So stellt sich beispielsweise die Frage, inwieweit zwei Brüder oder Vater und Sohn in der gleichen Gruppe über Themen wie „Gewalt gegen Kinder“ oder „Sexualität“ diskutieren wollen oder können. Vater-Sohn-Konstellationen bringen die Söhne meist zum Schweigen. Auch für die anderen Teilnehmer* kann das den Prozess stören. Um dies zu vermeiden, können die Familienmitglieder an einer anderen Gruppe teilnehmen. Gleichzeitig kann es aber auch nützlich sein und einen anderen Lernprozess in Gang setzen, wenn Menschen ihre engsten Verwandten über verschiedene Themen diskutieren hören. Dies muss von den Trainer*innen vor Beginn des Programms bedacht werden.

Zeitrahmen und sonstige Aufgaben

Wenn der Workshop länger als zwei Stunden dauert, sollte dazwischen eine Pause von 20-30 Minuten eingelegt werden. Es wird empfohlen, jedes Modul im gleichen begrenzten Zeitrahmen durchzuführen. Dadurch können sich die Teilnehmer gut auf das Setting einstellen. Die Pausen bieten eine gute Gelegenheit zum Austausch und zum Knüpfen von Kontakten.

Es ist wichtig, dass die Treffen immer zur gleichen Zeit und möglichst am gleichen Ort stattfinden. Die Workshops sollten nicht mit anderen Aktivitäten kollidieren (z.B. Besuch von Sprachkursen, Arbeitszeiten, Kinderbetreuung). Gleichzeitig sollte in den Vorgesprächen geklärt werden, wer von den Teilnehmenden* seine Kinder während der Module betreuen muss, damit entsprechende Angebote organisiert werden können.

Standort und Ausstattung

Es wird ein Raum benötigt, der groß genug ist, um die Möglichkeit eines Sesselkreises zu bieten. Außerdem muss Platz für Flipcharts, Bewegung (Übungen) und Tische für Essen/Getränke vorhanden sein. Falls technische Unterstützung benötigt wird, sollte dies ebenfalls im Voraus bedacht werden. Die Workshops sollten eine vertrauliche Atmosphäre bieten (nicht-transparente Fenster oder Türen, schalldichte Wände) - die Teilnehmer* sollten sich nicht beobachtet und überwacht fühlen.

Ein barrierefreier Veranstaltungsort wäre ideal. Voraussetzungen dafür sind ein ebener Zugang zum Veranstaltungsort, zum Raum, zu den Toiletten, zur Garderobe und zum Empfang, das Vorhandensein eines zugänglichen Aufzugs/einer Hebebühne, eine sichere Verlegung und Abdeckung von Rohren, Kabeln usw. Ein barrierefreier Tagungsraum zeichnet sich aus durch eine klare, einfache Raumgestaltung, rollstuhlgerechte Tische, ausreichend zugängliche Rollstuhlplätze, ausreichende Breite für Durchgänge, gute Akustik im Raum. Stehtische und Tresen sollten vermieden werden.

Der Gruppenraum sollte sich in unmittelbarer Nähe zur Unterkunft der Teilnehmer* befinden. Wenn dies nicht möglich ist, wird die Erstattung von Fahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel empfohlen, um zusätzliche Kosten zu vermeiden.

Vorbereitung auf den Workshop

Es ist notwendig, als moderierende Person einige Zeit vor Beginn des Workshops vor Ort zu sein, um die Teilnehmer* zu begrüßen.

Zu den Vorbereitungen gehören auch:

- Bereitstellung fertiger Flipcharts - diese können vor Beginn des Workshops oder mit Dolmetscher*innen vor jedem einzelnen Modul vorbereitet werden
- Leere Flipcharts, Stifte, Aufgabenlisten, Klebeband bereitstellen
- Sessel in einem Kreis aufstellen
- Tee, Kaffee, Saft, Wasser, evtl. Obst, Nüsse und Kekse für die Pausen bereitstellen (es empfiehlt sich, die mitgebrachten Lebensmittel auf Schildern in der Sprache der Teilnehmer* zu benennen - einschließlich Informationen über die Inhaltsstoffe der Lebensmittel)
- benötigtes Zubehör für die einzelnen Module und Aktivitäten

Es empfiehlt sich auch, eine Liste mit Ansprechpartner*innen vor Ort (z.B. Beratungsstellen mit Dolmetscher*innen) mitzubringen, die bei Bedarf an die Teilnehmer* verteilt oder auf dem Flipchart ausgehängt werden kann.

Zugängliche/barrierefreie Gestaltung der Workshops

Wir empfehlen, die folgenden Standards einzuhalten:

- Leicht verständliche Sprache und langsames Sprechen
- Verlässlicher Zeitplan (Pausen ankündigen und einhalten)
- auf Verständlichkeit und Beteiligung achten (Trainer*innen sollten fragen, ob die Inhalte verständlich sind; sie sollten Zeit für Fragen einräumen und auf Sprechtempo, Dichte und Umfang der Inhalte achten),
- Abkürzungen möglichst vermeiden und wenn möglich, erklären und notfalls aufschreiben
- Multi-Sense-Prinzip: Vermittlung von Informationen über mehrere Sinne (Sehen, Hören, Fühlen), z.B. durch Flipchart, PowerPoint-Präsentation, Skript, aber auch durch Videos, Musik oder Körperübungen
- verbale Beschreibung und Erklärung des verwendeten Bildmaterials (Grafiken, Bilder, Diagramme)
- ausreichend Zeit für Fragen, Wiederholungen, Pausen.

Aus Gründen der Lesbarkeit ist es ratsam, darauf zu achten, dass das verteilte Informationsmaterial eine ausreichende Schriftgröße (mindestens 12pt), eine Sans-Serif Schrift, eine kontrastreiche Gestaltung und eine verständliche Formulierung aufweist (z.B. Fremdwörter oder Abkürzungen vermeiden). Es empfiehlt sich auch, auf den Handouts Kontaktdaten für Rückfragen anzugeben.

Notizen für PowerPoint-Präsentationen:

- Hintergrund: weiß
- Text: schwarz (farbig auf Flipcharts)
- Schriftgrößen - für Überschriften: 40 – 44pt. - für Text: 32 – 36pt. (mind. 24pt)
- Ohne Symbole
- Max. 25 Wörter pro Folie
- Für den Druck: 2 Folien pro Seite
- Abkürzungen möglichst vermeiden, zumindest aber erläutern
- Visualisierungen und Flipchart-Gestaltung:
- Blockschrift verwenden (nicht kursiv)
- auf Lesbarkeit achten (keine Serifen)
- kurze Sätze schreiben
- Abkürzungen vermeiden (zumindest erläutern)

5.6. Ansatz

Zum Schluss soll noch einmal der Ansatz und die Herangehensweise der Bildungs- und Interventionsprogramme im Rahmen des FOMEN Projekts deutlich gemacht werden.

Bildung und Intervention

Da sich die Gruppen in ihren Biografien sehr intensiv mit ihren eigenen Haltungen und Erfahrungen auseinandersetzen, ist es uns wichtig, die Grenzen der Workshops noch einmal deutlich zu machen. Die Bildungs- und Interventionsgruppen sollen zur Teilnahme ermutigen werden und den Teilnehmern* einen sicheren Rahmen bieten, um über Themen wie soziale Normen, Stereotypen,

Gerechtigkeit oder Gewalt ins Gespräch zu kommen. Daher ist es wichtig, klarzustellen, dass sich die hier beschriebenen Bildungsgruppen deutlich von Therapiegruppen oder Anti-Gewalt-Trainingsgruppen unterscheiden. Die Teilnehmer* von Therapie- oder Anti-Gewalt-Trainingsgruppen haben ein erfahrenes und/oder identifiziertes Problem und den Wunsch, sich zu verändern, so dass sie Vereinbarungen über das Ziel ihrer eigenen Teilnahme treffen. Diese Settings finden unter der fachlichen Anleitung von Therapeut*innen und Trainer*innen statt, die den Gruppenprozess systematisch beeinflussen und steuern, um diese Ziele zu erreichen. In Bezug auf das Bildungs- und Interventionsprogramm besteht die Rolle der Trainer*innen darin, eine vertrauensvolle und ermächtigende Struktur für die Gruppe zu schaffen und die Gruppe dabei zu unterstützen, sich auf bestimmte Themen zu konzentrieren. Es ist zu keinem Zeitpunkt die Aufgabe der Trainer*innen, die Teilnehmer* zu bewerten oder Diagnosen zu stellen.

Vielmehr legen die Trainer*innen gemeinsam mit der Gruppe Grundregeln fest, um einen ermutigenden Raum für die Teilnehmer* zu schaffen, in dem sie sich öffnen und relevante Themen diskutieren können, sowie einen sicheren Raum, in dem die Gruppenregeln die Strukturierung der Interaktionen so fördern, so dass möglichst diskriminierungsfreie Beziehungen entstehen. Die partizipative Entwicklung und Umsetzung einer solchen Interaktion sollte allen Teilnehmern* ein Lernumfeld bieten, das von gegenseitigem Respekt und von Sensibilität geprägt ist. Im Mittelpunkt steht das Lernen über Machtungleichheiten und die Arbeit an der eigenen Position in verschiedenen sozialen Hierarchien mit dem Ziel der Selbstreflexion.

Freiwillige Teilnahme

Um diese Anforderungen zu erfüllen, sollte die Teilnahme am Programm stets freiwillig sein. Die Teilnehmer* zur Teilnahme zu zwingen, kann zu einem Gefühl der Machtlosigkeit beitragen und ist zudem Ausdruck eines stark hierarchischen Verhältnisses. Die persönliche Entscheidung, an den Workshops teilzunehmen, kann auch zu Eigenaktivität führen. Teilnehmer*, die nicht teilnehmen wollen, können nicht dazu gezwungen werden. Wie in den Qualitätsstandards beschrieben, will das Programm daher die Eigenverantwortung der Teilnehmer* fördern und ihnen die Möglichkeit geben, Teil des Prozesses zu sein und Agenten des Wandels in der Gewaltprävention zu werden.

Intersektionale Perspektive

Es wurde bereits erwähnt, warum es von Vorteil ist, in der Arbeit mit den Teilnehmenden eine intersektionale Perspektive einzunehmen. Eine intersektionale Haltung einzunehmen bedeutet, sich des Zusammenspiels verschiedener sozialer Positionen und Zugehörigkeiten bewusst zu sein: Welche Kombinationen von Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, ökonomischen Ressourcen, Aufenthaltsstatus, Bildungsniveau und anderen Kategorien wirken sich auf die Trainer*innen, Dolmetscher*innen und Teilnehmer* des Programms aus? Diese Kategorien und Zugehörigkeiten sind soziale Konstruktionen, aber sie sind in der realen Welt konkret wirksam. Deshalb sind sie ernst zu nehmen, gleichzeitig müssen wir sie aber auch hinterfragen und dekonstruieren. Individuelle Identitätswürfe enthalten immer mehrere Zugehörigkeiten. Die Trainer*innen sollten damit respektvoll umgehen, um sie als Ressourcen und für Empowerment-Strategien sichtbar und nutzbar zu machen.

6. Literatur

Ali, D. (2017). Safe Spaces and Brave Spaces. Historical Context and Recommendations for Student Affairs Professionals. NASPA Policy and Practice Series, 2.

Bergmann, N. (2013).

Chynoweth, S. (2017). Sexual Violence against Men and Boys. United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR).

Cohn, Ruth C. (1975). Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion. Von der Behandlung einzelner zu einer Pädagogik für alle. Stuttgart: Klett-Cotta.

Connell, R. W. (2005). Masculinities. Polity.

Farahani, F. K. (2008). Norms, attitude and sexual conduct among female college students in Tehran: implications for reproductive health policy and research. London School of Hygiene & Tropical Medicine.

Freedman, J. (2012). Engaging Men in the Fight Against Gender Violence: Case Studies from Africa. New York: Palgrave Macmillan. Retrieved from <https://www.palgrave.com/gp/book/9781137014733>

Freedman, J. (2016). Sexual and gender-based violence against refugee women: a hidden aspect of the refugee „crisis“. Elsevier, 18-26.

Hagemann-White, C. (2008): Vorwort. In Gewalt im Geschlechterverhältnis. Erkenntnisse und Konsequenzen für Politik, Wissenschaft und soziale Praxis, Forschungsnetz Gewalt im Geschlechterverhältnis [GiG-net] (ed.), 7 – 10. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Hearn, J. (1998). The violences of men: How men talk about and how agencies respond to men's violence to women. Sage.

Howard, T.C. (2014). Black Male(d): Peril and Promise in the Education of African American Males.

Kawar, M. (2004). Gender and Migration: Why are Women more Vulnerable? Retrieved from <http://www.antigone.gr/files/en/library/selected-publications-on-migration-and-asylum/international/070603.pdf>

Krug, E. G. & Dahlberg, L. L. & Mercy, J. A. & Zwi, A. B. & Lozano, R. (2002). World Report on violence and health. Geneva: World Health Organization

Lindsey-Curtet, C. & Holst-Roness, F. T. & Anderson, L. (2004). Addressing the Needs of Women Affected by Armed Conflict. Geneva: ICRC.

Messner, M. (2000). Politics of Masculinities. The Gender Lens, Vol.3. UK: AltaMira Press

Miles, R. (1989). Racism. Routledge.

Njibwakale, S. (2019). Gender-based violence. Religion in Gender-Based Violence, Immigration, and Human Rights.

Pimminger, I. (2012). Was bedeutet Geschlechtergerechtigkeit? Normative Klärung und soziologische Konkretisierung. Barbara Budrich.

Pittaway, E., & Bartolomei, L. (2018). Refugees, Race, and Gender: The Multiple Discrimination against Refugee Women.

Scambor, C. & Scambor, E. (2017). Gender Based Violence and the Role of Men (Nasilje na podlagi spola in vloga moških). In: Časopis za kritiko znanosti, Let. XLV, 2017, Številka 267. P.115-127.

Scambor, E., Wojnicka, K. Bergmann, N. (Hg.) (2013). The Role of Men in Gender Equality – European strategies & insights [AutorInnen: S. Belghiti-Mahut, N. Bergmann, M. Gärtner, J. Hearn, Ø. G. Holter, M. Hrženjak, R. Puchert, C. Scambor, E. Scambor, H. Schuck, V. Seidler, A. White & K. Wojnicka]. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f6f90d59-ac4f-442f-be9b-32c3bd36eaf1/language-en>

UNFPA. (2016). UNFPA. Retrieved from <https://www.unfpa.org/annual-report-2016>

UNHCR. (2010). Gender-based Violence. Retrieved from <https://www.unhcr.org/en-au/4794b3512.pdf>

Vess, J. & Barker, G. & Naraghi-Anderlini, S. & Hassink, A. (2021). The Other Side of Gender Men as Critical Agents of Change. Retrieved from <https://promundoglobal.org/resources/the-other-side-of-gender-men-as-critical-agents-of-change/>

