

# **Caring Masculinities in Action**

## **Manual**

Manual für die Konzeption und Durchführung von  
Peer-to-Peer Projekten zur Stärkung von Caring  
Masculinities

# **Caring Masculinities in Action**

## **Manual**

Manual für die Konzeption und Durchführung von  
Peer-to-Peer Projekten zur Stärkung von Caring  
Masculinities



Herausgebende der Handreichung: Till Dahlmüller, David Gelhaar, Alexander Moschitz und Elli Scambor

Mit Beiträgen von: Simone Babl, Erika Bernacchi, Majda Hrženjak, Bernard Könnecke, Lisa Schleich, Tatyana Kmetova, Leja Markelj, Mario Tellez Giron Carmona.

Mitarbeit & Lektorat: Zelda Wenner

Zitiervorschlag: Till Dahlmüller, David Gelhaar, Alexander Moschitz und Elli Scambor (Hrsg.) (2023): **CarMiA - Manual für die Konzeption und Durchführung von Peer-to-Peer Projekten zur Stärkung von Caring Masculinities.**


Design: Davide Morena & .siacus)

Druck: Universal Druckerei

November 2023

Diese Veröffentlichung wird im Rahmen des Projekts **CarMiA** herausgegeben, das aus Mitteln der Europäischen Kommission finanziert wird. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind ausschließlich die der Autor\*innen und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder anderer kofinanzierender Stellen wider. Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde können für sie verantwortlich gemacht werden.

Grant Agreement no: 101049485 – CERV-2021-DAPHNE

 Bundesministerium  
Soziales, Gesundheit, Pflege  
und Konsumentenschutz

 Co-funded by  
the European Union

 VEREIN  
[Institut für Männer- und  
Geschlechterforschung]  
MÄNNER-UND GESCHLECHTERTHEMEN STEIERMARK

## Inhalt

1. Einleitung: Das CarMiA-Projekt und diese Handreichung	7
2. Männlichkeiten – was ist das?	11
3. Leitfaden für Fachkräfte: Entwicklung und Umsetzung von Peer-to-Peer Projekten	19
4. Leitfaden für Peer-Trainer*innen	33
5. Beispielhafter Ablaufplan für einen Workshop in vier Modulen	39
6. Methodensammlung für Peer-Trainer*innen	47
7. Zusätzliche Materialien für die Multiplikator*innen-Schulung	111
8. Glossar	123
9. Hilfreiche weitere Materialien und Links	129
10. Literaturverzeichnis	131

# 1

## 1. Einleitung: Das CarMiA-Projekt und diese Handreichung

Diese Handreichung enthält Empfehlungen und Anregungen, die pädagogischen Fachkräften (Lehrer\*innen, politische Bildner\*innen, Jugendarbeiter\*innen<sup>1</sup>) helfen sollen, Peer-to-Peer-Trainings zur kritischen Auseinandersetzung mit Männlichkeiten<sup>2</sup>, Gewaltprävention und zur Förderung fürsorglicher Männlichkeiten (Caring Masculinities<sup>3</sup>) an Schulen oder anderen pädagogischen Einrichtungen zu planen und durchzuführen.

### 1.1. Das Projekt Caring Masculinities in Action

Die Handreichung ist im Rahmen des Projekts Caring Masculinities in Action (CarMiA) entstanden. Ziel des Projekts war die Prävention geschlechterbezogener Gewalt (GBV) durch eine kritische Auseinandersetzung mit Männlichkeiten und der Förderung von Fürsorglichkeit unter Jungen\* und jungen Männern\*. Das Projekt umfasste im Wesentlichen folgende Schritte:

1. Eine Erfassung von Good Practices: pädagogische Projekte und Handreichungen zu geschlechterreflektierter Gewaltprävention und Förderung fürsorglicher Männlichkeiten
2. Fokusgruppen-Interviews mit pädagogischen Fachkräften sowie jungen Menschen<sup>4</sup>
3. Entwicklung und Durchführung von Fortbildungen für Fachkräfte
4. Entwicklung und Durchführung einer Multiplikator\*innen-Schulung mit jungen Erwachsenen
5. Produktion von Social Media Content zum Thema mit jungen Menschen.

CarMiA knüpft an die Arbeit und Ergebnisse voriger EU-Projekte wie Early Care and the Role of Me (ECaRoM)<sup>5</sup>, Boys in Care (BiC)<sup>6</sup>, Study of the Role of Men in Gender Equality in Europe<sup>7</sup> an. Die Erkenntnis, dass es ein großes Interesse und Bedarf an Aus- und Fortbildungen in geschlechterreflektierender Jungen\*arbeit gibt, wird in CarMiA erneut bestätigt.

<sup>1</sup> Das Gender-Sternchen \* macht sichtbar, dass nicht alle Menschen, die als Jungen, Mädchen, Männer oder Frauen wahrgenommen und/oder bezeichnet werden, sich auch als solche identifizieren. Das \* zeigt zudem eine Offenheit und mögliche Fluidität sowie Wandelbarkeit von Geschlechtsidentitäten an.

<sup>2</sup> Wir sprechen von Männlichkeiten im Plural, um auf die Pluralität von gesellschaftlichen Männlichkeitskonstruktion (siehe: R. Connell, 2000.), als auch die Vielfalt gelebter Männlichkeiten hinzuweisen. Weitere Begriffsklärungen finden sich im Glossar.

<sup>3</sup> Eine Erläuterung hierzu befindet sich in Kapitel 2.

<sup>4</sup> Zusammenfassung der Ergebnisse sind im Transnational Report zu finden: <https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2022/05/carmia-report-2023.pdf> (letzter Aufruf: 12.10.2023)

<sup>5</sup> <https://ecarom.eu/de>

<sup>6</sup> <https://www.boys-in-care.eu/de>

<sup>7</sup> Scambor, Elli/Wojnicka, Katarzyna/Bergmann, Nadja (Hrsg.) (2013): Study on the Role of Men in Gender Equality, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f6f90d59-ac4f-442f-be9b-32c3bd36eaf1/language-en> (Letzter Aufruf: 27. April 2023)

Darüber hinaus konnte festgestellt werden, dass junge Menschen eine große Offenheit und Neugierde zeigen, sich mit Fragen rund um Männlichkeiten auseinanderzusetzen. Räume zur kritischen Auseinandersetzung mit Männlichkeiten sind jedoch selten. Diese Lücke schließt CarMiA mit einem Peer-to-Peer-Ansatz, an dessen Struktur sich auch diese Handreichung orientiert: Junge Peer-Trainer\*innen wurden mittels einer Multiplikator\*innen-Schulung ausgebildet. Anschließend führten sie, unterstützt und begleitet von Projektleiter\*innen, Workshops für gleichaltrige oder jüngere Menschen (Peers) an kooperierenden Schulen oder sonstigen pädagogischen Einrichtungen durch. Die Workshops richteten sich in erster Linie, aber nicht ausschließlich an männliche Jugendliche. Jeder Workshop wurde nachbesprochen, evaluiert und das Konzept anschließend überarbeitet und angepasst.

Die im Projekt gewonnenen Erfahrungen, als auch die eingesetzten Methoden und thematischen Schwerpunkte unterschieden sich in den einzelnen Partnerländern. Die in dieser Handreichung enthaltenen Empfehlungen und Methoden sind folglich die Summe dieser vielfältigen Erfahrungen. Auf den Websites der Partner\*innenorganisationen finden sich weitere, teils länder- bzw. kontextspezifische, Materialien und Methoden.

## 1.2. Aufbau der Handreichung

Der erste Teil dieser Handreichung besteht aus einer theoretischen Einführung zu Männlichkeiten sowie Leitfäden für die Konzeption und Durchführung von Peer-to-Peer-Projekten für Fachkräfte und Peer-Trainer\*innen. Der zweite Teil enthält Materialien, Arbeitshilfen, ein Glossar und weiterführende Links.

Das erste Kapitel dieser Handreichung inkludiert eine Kontextualisierung sowie theoretische Rahmung mit Blick auf Männlichkeiten. Daran schließt ein Leitfaden für Fachkräfte zur Planung und Durchführung eines Peer-to-Peer Projekts an. Von der Zielklärung über die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Workshops werden Anforderungen an die Zusammenstellung und Ausbildung einer Gruppe von Peer-Trainer\*innen formuliert. Außerdem wird die Organisation von Workshops in kooperierenden Einrichtungen und das Verhältnis zwischen Projektleiter\*innen und Peer-Trainer\*innen behandelt.

Der nächste Abschnitt ist ein Leitfaden für Peer-Trainer\*innen. Er soll ihnen bei der Vorbereitung und Durchführung von Workshops, bei der Moderation von Gruppen, und im Umgang mit herausfordernden Situationen sowie bei Offenlegung von Gewalterfahrungen und diskriminierenden Aussagen helfen.

Es folgt ein beispielhafter Ablaufplan für die Durchführung von Workshops zu vier inhaltlich unterschiedlichen, aufeinander aufbauenden Modulen sowie eine Methodensammlung. Sowohl der Ablaufplan als auch der Leitfaden für Peer-Trainer\*innen und die Methodensammlung sind als Orientierungshilfen und Ansatzpunkte gedacht und können je nach thematischer Schwerpunktsetzung und institutionellen Rahmenbedingungen inhaltlich und zeitlich angepasst werden. Auf den Websites der Partner\*innenorganisationen findet sich weitere Ablaufpläne und Methoden.

Schließlich finden sich weitere Materialien, die sich in CarMiA als hilfreich erwiesen haben und als Anregungen und Arbeitshilfen für die Multiplikator\*innen-Schulung dienen sollen. Die Handreichung schließt mit einem Glossar, weiterführenden Links und einem Literaturverzeichnis.

# 2

## 2. Männlichkeiten – was ist das?

Die kritische Männlichkeitenforschung beschäftigt sich seit mehreren Jahrzehnten mit dem Verhältnis von Männlichkeiten, Geschlecht und Macht und damit nicht zuletzt mit dem Zusammenhang von Männern\* und Care. Diese Verbindung ist in der Regel negativ gerichtet, nämlich durch die Trennung von Männlichkeit und Care-Arbeit.

Die Geschlechterverhältnisse in neoliberalen, kapitalistischen Gesellschaften sind maßgeblich von einem Idealtypus von Männlichkeit geprägt, der von Raewyn Connell (1995) als *Hegemoniale Männlichkeit* beschrieben wurde. Das vorherrschende Konzept von Männlichkeit (als soziale Praxis) ist geprägt von der kapitalistischen Marktwirtschaft und dem Staat was sich in Führungspositionen der Wirtschaft und Politik widerspiegelt, denn Machtorientierung und Erfolg sind Döge (2001) zufolge für Männer\* unerlässlich, um eine gesellschaftlich anerkannte Position zu erreichen. Solche Attribute sichern die Teilnahme an den *ernsten Spielen des Wettbewerbs* (Bourdieu 1997) in männlichen Arenen (Maihofer 1995; Scholz/Heilmann 2019).

In einer binären Geschlechterkultur, die eine Selbstidentifikation und Zuordnung entlang sozialer, körperlicher und psychischer Merkmale an genau eines von zwei Geschlechtern – männlich oder weiblich – erfordert (Stuve/Debus 2012a), geht die soziale Positionierung des idealen Männlichen mit einer Abgrenzung vom idealen Weiblichen einher (Scambor/Gärtner 2021). Darüber hinaus ist das vorherrschende Konzept der Geschlechterbinarität mit einer weiteren normativen Anforderung verknüpft, nämlich jener der Heterosexualität. Die beiden gegensätzlich konstruierten Geschlechter sind gefordert, sich durch heterosexuelles (und ausschließlich heterosexuelles) Begehren aufeinander zu beziehen, eine Geschlechteranforderung, die im Konzept der Heteronormativität beschrieben wird. Die Nichteinhaltung dieser Anforderung geht mit der realen Gefahr von sozialer Ausgrenzung, Gewalt und Diskriminierung einher (Queerformat/SFBB 2012).

Raewyn Connell (2000) beschreibt Geschlecht als eine Praxis, die soziale Beziehungen prägt und mit hierarchischen Ordnungen einher geht. Diese Praxis ist eingebettet in soziale Strukturen und Institutionen sowie in Beziehungen zwischen Individuen. In Anlehnung an Antonio Gramscis Analyse der Klassenverhältnisse verbindet Connell Männlichkeit mit dem Konzept der Hegemonie. Das bedeutet, dass die Macht auf der Zustimmung des Untergeordneten beruht. Die gegensätzlich konstruierten Geschlechter sind somit zugleich durch Zwang und Konsens hierarchisch geordnet: Männlichkeit steht über Weiblichkeit – symbolisch, ökonomisch und sozial (Forster 2005). Das Prinzip der Überlegenheit und Unterordnung funktioniert nicht nur in Abgrenzung von Frauen\* und anderen Geschlechtern, sondern auch innerhalb der Geschlechtergruppe Männer\* und Jungen\*. Herrschaftsverhältnis-

se zwischen Männer\* und Jungen\* sind gekennzeichnet durch Unterordnung und Unterdrückung derjenigen, die den hegemonialen Männlichkeitsnormen nicht entsprechen, und gleichzeitig durch eine Marginalisierung derjenigen, die aufgrund anderer gesellschaftlich relevanter Marker (z.B. Migration) diskriminiert werden.

Die ideale Norm Hegemonialer Männlichkeit erfordert eine Abgrenzung von jenen, die diese Norm nicht erfüllen (werden): vom als ‚schwach‘ konstruierten Geschlechtern (Frauen\* und trans, inter- und nicht-binäre Menschen) und von Menschen, die unter marginalisierten Bedingungen leben, z.B. aufgrund von ökonomischer und/oder sozialer Armut, aufgrund eingeschränkter physischer oder psychischer Fähigkeiten oder aufgrund von Fluchterfahrungen (Kimmel, 2009).

„Wer in Deutschland als Junge bzw. Mann gelten will oder soll, ist am besten sportlich, nicht zu dick oder zu dünn, bei Mädchen/Frauen\* beliebt und an diesen sexuell und romantisch interessiert, von Jungen/Männern respektiert, nicht feminin, erfolgreich in Ausbildung und Arbeit ohne übermäßige Anstrengung, nicht geistig oder körperlich beeinträchtigt, sexuell und ökonomisch potent, hat einen Penis und keine Brüste, ist weiß und deutscher Herkunft.“ (Rieske et al. 2018, 14)

Abweichungen von diesen Anforderungen führen nicht zwangsläufig zu Ausschluss und Abwertung. Klar ist jedoch, dass die Erfüllung dieser Anforderungen mit einer Steigerung des symbolischen, sozialen und ökonomischen Kapitals einhergeht, mit Anerkennung sowohl in der Peergroup als auch in der Gesellschaft, mit Macht im Sinne der Besetzung höherer Positionen, mit Status und wirtschaftlicher Sicherheit. Souveränität ist wohl eine der zentralsten Voraussetzungen von Männlichkeit (Stuve/Debus 2012b), die Distanz davon wohl eine der größten Gefahren im Sinne des Ausschlusses vom Männlichen.

Schwule Männlichkeit wurde von Connell als die auffälligste Form untergeordneter Männlichkeit beschrieben. Darüber hinaus lassen sich aber auch andere abgewertete Männlichkeiten erkennen, deren symbolische Nähe zu feminisierten sozialen Feldern zu deren hierarchischer Unterordnung beiträgt. Anders ist es nicht zu erklären, dass junge Männer\*, die sich für Pflegeberufe entscheiden, diese oft gegen Stigmatisierung und Abwertung aus ihrem Umfeld verteidigen müssen (Hanlon 2012), gegen ein „Gleichheitstabu“ (Rubin 1975, 178), das mit einer Abwertung des Weiblichen einhergeht. Während Care-Arbeit für Frauen\* als selbstverständlich (und verpflichtend) gilt, bedarf sie für Männer\* aus diesem Grund der Legitimation: Ein Mann mit Betreuungspflichten gilt als exotisch (Puchert et al. 2005) und wird mit dem Stempel der Besonderheit behaftet (Gärtner 2012).

## Caring Masculinities/ Fürsorgliche Männlichkeiten

Seit einigen Jahren wird Caring Masculinities in der kritischen Männlichkeitsforschung diskutiert. Dieses Konzept repräsentiert Varianten von Männlichkeiten, die Werte aus der feministischen Care-Ethik integrieren – wie Aufmerksamkeit, Unterstützung und Empathie. Das Konzept Caring Masculinities wurde zu einem normativ-politischen Konzept und zu einem Forschungsparadigma mit zunehmender globaler Evidenz (Gärtner/Scambor 2020; Scambor/Gärtner 2021).

In der ersten systematischen EU-Studie mit Beteiligung aller EU- und EFTA-Länder (2010-2012) zur Rolle von Männern bei der Gleichstellung der Geschlechter (Scambor et al. 2013) wurde Caring Masculinities als Vision und Ziel skizziert. Gleichzeitig stellten die Autor\*innen fest, dass Care-Tätigkeiten bereits Teil der aktuellen Lebensumstände einiger Männer\* sind. Das Modell Caring Masculinities wurde unter anderem von Nancy Fraser inspiriert: Sie entwickelte ein Gleichstellungskonzept, in dem Fürsorge als Grundlage für gesellschaftliches und wirtschaftliches Miteinander definiert wird, als menschliche Norm, die für alle Geschlechter gilt. Dem entsprechend muss der Begriff der Fürsorge in einem weiteren Sinne verstanden werden, um den komplexen Anforderungen des Lebens gerecht zu werden.

“... Men are not just fathers, and care should not be limited to childcare tasks (such as feeding babies, putting them to bed, helping children with their homework). Care work encompasses more.” (Scambor et al. 2013, 151)<sup>8</sup>

Caring Masculinities ist ein sich entwickelndes Konzept in der kritischen Männlichkeitsforschung. Elliott (2016) beschrieb fürsorgliche Männlichkeiten in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter und hob die Ablehnung von Gewalt und männlicher Dominanz als Merkmale hervor. Darüber hinaus wurde die Integration von Werten und Praktiken der Fürsorge- und Beziehungskompetenz skizziert. Während traditionelle Konzepte von Männlichkeit mit relevanten Kosten verbunden sind (Messner 2000) (z. B. riskantes und gewalttätiges Verhalten, schlechte Selbstfürsorge und schlechte Gesundheit), kann die Einbeziehung von Fürsorglichkeit dazu beitragen, diese Kosten zu senken. Basierend auf Forschungsergebnissen aus Norwegen haben Holter et al. (2009) sowie Holter und Krzaklewska (2017) die Vorteile einer engagierten Vaterschaft beschrieben, darunter eine bessere Beziehungsqualität und ein gesünderes Leben sowie ein geringeres Risiko für Konflikte und häusliche Gewalt.

<sup>8</sup> „... Männer sind nicht nur Väter, und Care-Arbeit sollte sich nicht auf Kinderbetreuungsaufgaben beschränken (z. B. Babys füttern, ins Bett bringen, Kindern bei den Hausaufgaben helfen). Care-Arbeit umfasst mehr“ (Scambor et al. 2013: 151)

Hanlon skizzierte, dass Männer in der bezahlten Care-Arbeit mit starren Geschlechternormen, die sich im Konzept der hegemonialen Männlichkeit manifestieren, ausbrechen können, während sie „a more flexible definition of masculinity, men’s roles, and men’s caring capabilities“ (Hanlon 2012, 202). Andere Autor\*innen skizzieren pessimistischere Aussichten und stellen fest: “changing masculinity as a form of the continuation of the privileges via the reconfiguration of masculinity rather than as a sign of the transgression of gender norms leading towards equality(...).” (Hrženjak/Scambor 2019: 979)<sup>9</sup>

## Caring Masculinities in Action – Men\* as Agents of Change

Mit der Aneignung männlicher Identität (letztlich als Erfüllung gesellschaftlicher Normen) besteht die ständige Gefahr, dass männliche Eigenschaften auf destruktive Weise immer wieder bestätigt werden müssen: Mann zu sein bedeutet in unserer Kultur nicht nur, einen männlichen Körper zur Schau zu stellen, sondern auch einen symbolischen Platz als „richtiger Mann“ (Kimmel 2005) einzunehmen und sich von „Sissy-Stuff“ zu distanzieren. Kaufmans Konzept der „Hyper-Maskulinität“ (2012), das als Reaktion auf den Feminismus beschrieben wird, manifestiert sich in Männlichkeitsidealen, die furchtlose, durchsetzungsfähige, mutige und starke Männer sind – diese Ideale begegnen uns derzeit in frauenfeindlicher Form in verschiedenen Feldern der sogenannten „Manosphäre“. Diese Vorbilder legen die Messlatte unerreichbar hoch und das Aufwachsen in einem Umfeld, in dem der „echte Mann“ eingeschränkt ist, kann dazu führen, dass Jungen\* ein Gefühl der inadäquaten Männlichkeit erleben.

“A male identity that remains focused on such insecurities can lead to an endless loop of self-assurance struggles that constantly cause men to feel the need to reassert their manhood time and again, sometimes taking risks that may threaten their livelihood. For others, and not least of all for their relationship partners, this cycle becomes threatening if this ultimately fragile and hardly positively determined self-concept of masculinity is called into question (Bissuti and Wölfl 2011).” (Scambor et al., 2019: 68)<sup>10</sup>

<sup>9</sup> „Veränderung der Männlichkeit als eine Form der Fortführung der Privilegien durch die Rekonfiguration von Männlichkeit und nicht als Zeichen der Überschreitung von Geschlechternormen, die zur Gleichberechtigung führt (...)“ (Hrženjak/Scambor 2019: 979)

<sup>10</sup> „Eine männliche Identität, die auf solchen Unsicherheiten basiert, kann zu einer Endlosschleife von Selbstversicherungen beitragen, die dazu führt, dass Männer das Bedürfnis verspüren, ihre Männlichkeit immer wieder neu zu behaupten und manchmal Risiken einzugehen, die ihre Existenz bedrohen können. Für andere, und nicht zuletzt für ihre Beziehungspartner\*innen, wird dieser Kreislauf bedrohlich, wenn dieses letztlich fragile und kaum positiv determinierte Selbstverständnis von Männlichkeit in Frage gestellt wird (Bissuti und Wölfl 2011).“ (Scambor et al., 2019: 68)

Gerade unter den Anforderungen hegemonialer Männlichkeit kann der Druck, bestimmte Bilder zu erfüllen, zu einem Mangel an sozialen Kompetenzen führen, die für die Fürsorge für sich selbst und andere unabdingbar sind. Wir wissen, dass einige Jungen\* Probleme haben, nachhaltige Freundschaften aufzubauen und um Hilfe zu bitten. Wir wissen auch, dass nicht wenige Jungen\* und Männer\* unter herausfordernden Umständen gewalttätiges Verhalten zeigen. In traditionellen Geschlechterordnungen ist Gewalt gegen Frauen\* und andere Geschlechter ein Mechanismus, um männliche Überlegenheit aufrechtzuerhalten, und Gewalt gegen andere Männer\* ist ein Mechanismus, um Hierarchien unter Männern\* durchzusetzen (Connell 2005). “The norms of hegemonic masculinity deny the vulnerability of men\* associated with feelings of powerlessness, shame and fear, and push them to constantly prove their self-confidence, strength and invulnerability to themselves and others. This makes boys\* and men\* more insensitive to violence and less sensitive to the vulnerability of others.” (Hrženjak et al., 2023:1)<sup>11</sup>

Die Integration des Konzepts der fürsorglichen Männlichkeiten in die Arbeit mit Jungen\* kann einen Raum bieten, in dem sie sich ihrer facettenreichen Zukunft so behutsam und offen wie möglich nähern können. Die Forschung hat gezeigt, dass diejenigen, die lernen, auf ihre eigenen Wünsche und Bedürfnisse zu achten und Wege gefunden haben, mit ihnen zu leben, keine Bedrohung für das Leben anderer Menschen darstellen (Bissuti und Wölfl 2011). Die Frage ist, wie wir einen Raum schaffen können, in dem Männlichkeit in Bezug auf Fürsorge konzeptualisiert werden kann.

Scambor, Holter und Theunert (2016) haben Empfehlungen ausgearbeitet, durch die fürsorgliche Männlichkeiten zum Leben erweckt werden können. Erstens ist es notwendig, die Vorteile der Gleichstellung der Geschlechter für alle Geschlechter zu identifizieren, um Jungen\* und Männer\* aktiv als aktive Unterstützer\*innen des Prozesses hin zu Fürsorge und sozialer Gerechtigkeit in der Gesellschaft anzusprechen. Zweitens muss klar werden, dass “care does not only mean a form of activity but stands for an attitude of connectedness. Seen through this lens, care is an alternative to a neoliberal-patriarchal understanding of economic activity” (Scambor, Holter, and Theunert et al. 2016: 36).

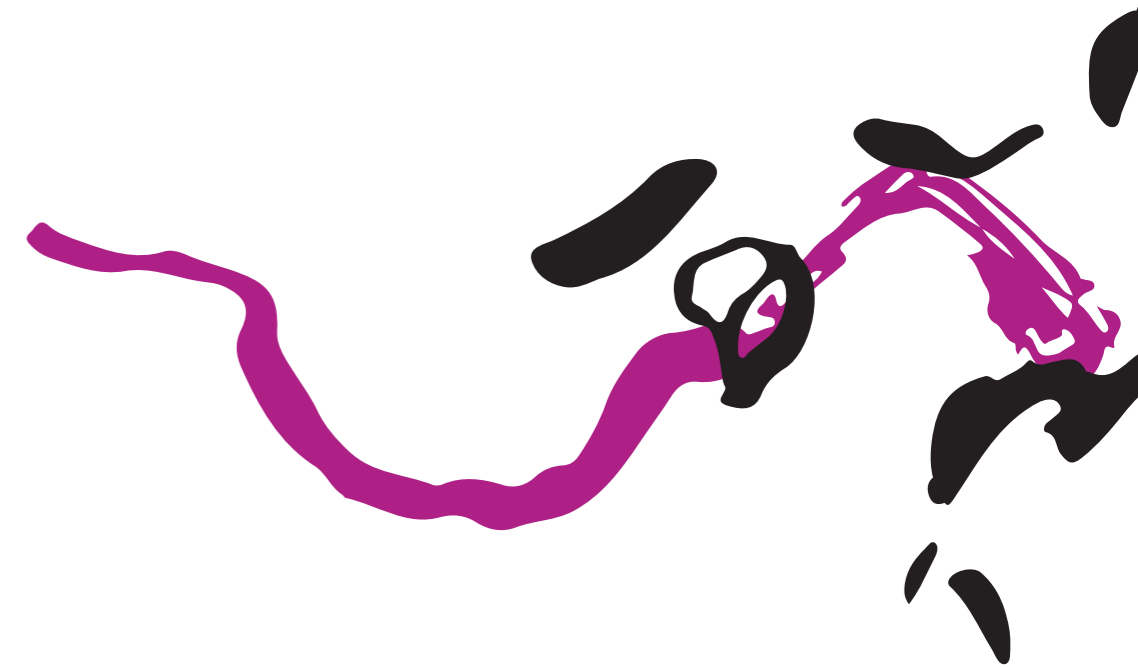
<sup>11</sup> “Die Normen hegemonialer Männlichkeit leugnen die mit Ohnmachts-, Scham- und Angstgefühlen verbundene Verletzlichkeit von Männer\*innen und drängen sie dazu, sich und anderen gegenüber ständig ihr Selbstbewusstsein, ihre Stärke und Unverwundbarkeit unter Beweis zu stellen. Das macht Jungen\* und Männer\* unsensibler gegenüber Gewalt und weniger sensibel für die Verletzlichkeit anderer.” (Hrženjak et al., 2023:1)



Drittens sollten Jungen\* und Männer\* zu Akteuren des Wandels werden (Kimmel 2007), was bedeutet, dass sie die Möglichkeit erhalten sollten, dominantes Verhalten und männliche Privilegien kritisch zu hinterfragen, aber sie sollten auch eine aktive Rolle bei der Ablehnung geschlechtsspezifischer Gewalt und der Gleichstellung der Geschlechter in unseren Gesellschaften spielen.

Und viertens muss fürsorgliche Männlichkeit als Querschnittsthema verstanden werden, das sich nicht nur auf die eigene Identität, sondern auch auf verschiedene Lebens- und Politikbereiche in unseren Gesellschaften auswirkt.

Das CarMiA-Projekt baut auf diesen Empfehlungen auf und befasst sich mit der Rolle von Jungen\* bei der Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und dem Eintreten für die Gleichstellung der Geschlechter. „CarMiA fördert Care-orientierte Männlichkeitsmodelle bei Jungen\*, indem es Multiplikator\*innen in der Bildung und jüngere ‚Change Agents‘ in der Peer-to-Peer-Arbeit anspricht.“ (Hrženjak et al., 2023:1) Konzeptionell basiert das Projekt auf kritischen Studien zu Männern und Männlichkeiten, die den Zusammenhang zwischen Geschlechternormen über Männlichkeit und geschlechtsspezifischer Gewalt beleuchten.



# 3

## 3. Leitfaden für Fachkräfte: Entwicklung und Umsetzung von Peer-to-Peer Projekten

Der folgende Leitfaden soll Fachkräften, wie beispielsweise Sozialarbeiter\*innen, Lehrer\*innen, oder Jugendarbeiter\*innen bei der Konzeption und Durchführung eines Peer-to-Peer Projekts zur kritischen Auseinandersetzung mit traditionellen Männlichkeiten und Gewalt sowie der Förderung von Caring Masculinities/ Fürsorglichen Männlichkeiten unterstützen. Der Leitfaden orientiert sich dabei an der Struktur des CarMiA-Projekts: Junge Peer-Trainer\*innen werden in einer Multiplikator\*innen-Schulung ausgebildet. Anschließend führen sie, unterstützt und begleitet von Projektleiter\*innen, Workshops an pädagogischen Einrichtungen durch. Hier wird in kurzer Form skizziert, welche Schritte und Aspekte für eine erfolgreiche Entwicklung und Umsetzung eines Peer-to-Peer Projekts hilfreich sind.

### 3.1. Klärung der Ziele

Unserer Erfahrung nach hält ein Peer-to-Peer Projekt Lernfelder für ganz verschiedene Akteur\*innen bereit: zuallererst für die jungen Teilnehmenden in den Workshops, aber auch für die Peer-Trainer\*innen selbst, die begleitenden Ausbilder\*innen und auch für die Fachkräfte in den pädagogischen Einrichtungen, in welchen die Peer-to-Peer-Workshops stattfinden. Dennoch sollte in einem ersten Schritt geklärt werden, wer und was vorrangig mit dem Peer-to-Peer Projekt erreicht werden soll: Welche Personengruppen sollen erreicht werden? Zu welchen Themen soll gearbeitet werden? Welche Rahmenbedingungen unterstützen den Peer-Prozess? Welche Wirkungen werden erwartet oder erhofft? Wird das Projekt von strukturbildenden Maßnahmen (bspw. Fortbildungen für Fachkräfte, Entwicklung von Peer-Strukturen in Einrichtungen) begleitet? Sobald die Zielklärung erfolgt ist, kann mit dem nächsten Schritt begonnen werden.

### 3.2. Zusammenstellung einer Gruppe von Peer-Trainer\*innen

#### Ausschreibung und Bewerbung

Welche Zielgruppe soll bei der Auswahl von Peer-Trainer\*innen erreicht werden? Entscheidungen an dieser Stelle, wie zum Beispiel über welche Kanäle/Orte die Ausschreibung verbreitet wird, beeinflussen die Homogenität oder Heterogenität von Peer-Trainer\*innen. Auch die Gestaltung und der Sprachstil einer Ausschreibung beeinflussen, welche Gruppe von Jugendlichen sich angesprochen fühlen wird.

Die Projektleitung sollte sich in jedem Fall zu Beginn darüber im Klaren sein, welche Erfahrungen und Kompetenzen interessierte Personen mitbringen sollen. Eine unerlässlich Voraussetzung für Peer-Trainer\*innen besteht darin, ohne Angst vor Gruppen zu sprechen und Lust darauf zu haben, Gruppenprozesse anzuleiten und zu moderieren. Kurze Kennenlerngespräche in Kleingruppen helfen, die Kompetenzen der Bewerber\*innen besser einschätzen sowie ihren Hintergrund und ihre Motivation besser kennen zu lernen.

Es sollte auch im Vorfeld geklärt und transparent gemacht werden, dass die Teilnahme an der Multiplikator\*innenschulung als Bedingung an die Durchführung von Peer-to-Peer Workshops geknüpft wird. Wenn von Anfang an klargestellt wird, dass die Teilnahme an der Schulung an die Durchführung von Workshops gekoppelt ist, können sich die Projektleiter\*innen über die Anzahl der Peer-Trainer\*innen verhältnismäßig sicher sein, die später für die Peer-to-Peer Workshops zur Verfügung stehen. Alternativ dazu könnte auch ein intensiver Prozess des gegenseitigen Kennenlernens während der Schulung die Grundlage für die Entscheidung der Peer-Trainer\*innen darstellen („Bin ich bereit, Workshops zu halten?“).

#### **Alter und Geschlecht**

Sind die Peer-Trainer\*innen nur wenige Jahre älter als die potentiellen Workshop-Teilnehmenden, kann von einer ähnlichen Lebenswelt ausgegangen werden. Die CarMiA-Erfahrungen haben deutlich gemacht, dass das Sprechen in und am Rande von Workshops (z.B. über Serien, Spiele und Social Media Inhalte) häufig zu einer Stärkung der Beziehung zwischen Peer-Trainer\*innen und Teilnehmenden führt. Durch einen leichten Altersunterschied ist es zudem wahrscheinlicher, dass die Peer-Trainer\*innen als Role-Models wahrgenommen werden. Ähnliche Lebenssituation unter Peers sind zudem mit dem Vorteil verbunden, dass organisatorische Belange wie z.B. das Vereinbaren gemeinsamer Termine für die Multiplikator\*innen-Schulung und Durchführung von Peer-to-Peer Workshops leichter zu bewerkstelligen sind.

Die Frage des Geschlechts der Peer-Trainer\*innen kann ebenso von Bedeutung sein: Wenn diese eine ähnliche geschlechterbezogene Sozialisationserfahrung teilen, kann das die Arbeit mit Jungen\* mit ähnlichen Betroffenheiten, Erfahrungen von Diskriminierung oder Marginalisierung erleichtern. Hinzu kommt, dass Caring Masculinities als Role-Models für viele Jungen\* erst den Weg ebnen, sich als Junge\* identifizieren zu wollen. Dies gilt vor allem für jene Jungen\*, die sich unter Peers unwohl fühlen, welche traditionelle Männlichkeitsanforderungen für erstrebenswert halten. Eine geschlechterdiverse Trainer\*innengruppe wiederum kann verschiedene Perspektiven einbringen und auf diese Weise kritische Diskussionen rund um restriktive Geschlechterordnungen und einschränkende Konzepte anregen.

### **3.3. Multiplikator\*innen-Schulung für Peer-Trainer\*innen**

Grundlegend für die Schulung und Begleitung von Peer-Trainer\*innen ist fundiertes Wissen der Projektleitung in den Themenfeldern des Projekts, sowie die Fähigkeit, dieses an angehende Peer-Trainer\*innen vermitteln zu können. Die folgenden Aspekte sollten besonders in den Blick genommen werden.

„Je mehr Vorbereitung und Informationen über unsere Themen ich bekomme, desto mehr Motivation habe ich, an diesem Projekt teilzunehmen.“ Mela, Peer-Trainer\*in aus Italien.

#### **Wissensvermittlung**

Eine Mischung aus theoretischem Input, verbunden mit Diskussionen und Austausch dazu, sowie Methoden zur Anregung von Diskussionen eignet sich gut für die Multiplikator\*innen-Schulung. Inhaltlich sollten folgende Themenbereich abgedeckt werden: theoretische und pädagogische Ansätze zu Männlichkeiten und Caring Masculinities, Geschlechterverhältnissen, geschlechterbezogene Gewalt und Gewaltprävention. Methoden hierzu, die sowohl mit Peer-Trainer\*innen in deren Schulung, als auch später in von ihnen angeleiteten Workshops eingesetzt werden können, finden sich im Kapitel 6 dieser Handreichung (Methodensammlung für Peer-Trainer\*innen).

Eine Arbeitshilfe für die Erläuterung eines sogenannten ausgewogenen, profeministischen<sup>12</sup> Ansatzes in der Beschäftigung mit Männlichkeiten, der sowohl Kosten und Privilegien, als auch Ungleichheiten unter Männern\* besprechbar macht, bietet Michael A. Messner's Dreieck (auf S. 118 in dieser Handreichung).

#### **Haltung in Workshops, Moderation von Diskussionen & Motivation**

„Ich fand diese Art von Gelegenheit (Multiplikator\*innen-Schulung) wichtig, weil ich mich frei fühlte, indem ich meine Gedanken zu Fragen der Sexualität und meine Meinung zu sexuellen Orientierungen äußerte, ohne das Gefühl zu haben, etwas Falsches zu sagen.“ Anton, Peer-Trainer\* aus Österreich

12 Der Begriff „profeministisch“ ist ein Begriff aus der Männer\*arbeit, um feministische Kämpfe und Errungenschaften nicht zu vereinnahmen und trotzdem zu verdeutlichen, diese zu unterstützen und eigene Verstrickungen in sexistische und patriarchale Strukturen aufzuarbeiten sowie antipatriarchale Solidarität zu entwickeln. Inhalte profeministischer Auseinandersetzungen sind z.B. sexuelle und intime Gewalt, Männerbünde, Dominanz oder der Umgang mit Emotionen. Siehe: <https://ficko-magazin.de/mannlichkeit-und-profeminismus/> (Letzter Aufruf: 22.11.2023)

Grundsätzlich sollten Peer-Trainer\*innen in einer nicht-wertenden, fragenden, fehlerfreundlichen, wertschätzenden Haltung geschult werden. Neben der Beschäftigung mit Charakteristika des Konzepts von Brave Spaces (Arao & Cristi, 2013) sollten Peer-Trainer\*innen dazu ermutigt werden, bei verschiedenen Formen von Diskriminierung oder gewaltverherrlichenden Äußerungen, begrenzend zu handeln und aktiv zu widersprechen. Neben Wissensvermittlung zu den in dem Workshop behandelten Themen, sollte ausreichend Zeit für die Schärfung und Entwicklung einer feministischen Einstellung/Haltung eingeplant werden. Hier eignen sich Einheiten zur biographischen Selbstreflexion (siehe Zusatzmethoden) besonders gut.

Eine inhaltliche Auseinandersetzung mit Strategien im Umgang mit antifeministischen Parolen sowie mit gruppenspezifischen schwierigen Situationen ist unerlässlich in der der Multiplikator\*innenschulung. Argumentationsstrategien zu antifeministischen Äußerungen (siehe Kapitel 9) sollten auf jeden Fall besprochen werden, denn jene, die das Problem (Antifeminismus) adressieren, werden in der Regel selbst (und auch ganz persönlich) zum Problem gemacht. Auf diese Situationen müssen Peer-Trainer\*innen vorbereitet werden.

Und schließlich sollte es Raum geben, um über Unsicherheiten oder Ängste sowie über Erwartungen und Motivation angehender Peer-Trainer\*innen zu sprechen. Fragen könnten sein: Was ist eure Motivation, euch mit Männlichkeiten zu beschäftigen? Wollt ihr in eurer Auseinandersetzung mit dem Thema etwas erreichen (innerhalb und außerhalb des Projekts)? Was wollt ihr den Jugendlichen unbedingt vermitteln, was darf nicht fehlen? Wie erreicht ihr das? Was könnte das Beste, was das schlechteste Ergebnis der Workshops sein? Was hilft Euch, dem besten Ergebnis näher zu kommen? Was braucht ihr noch, um euch sicher zu fühlen?

Um alle Personen erreichen zu können empfiehlt es sich, individuelle Arbeitsblätter mit Fragen auszuteilen, da nicht alle ihre Unsicherheiten gerne in Gruppensettings teilen.

### Methoden

Nicht nur in Bezug auf die Themen, sondern auch in Bezug auf die Aktivitäten, Fähigkeiten und Ansätze sollte eine Vielzahl unterschiedlicher Methoden in die Ausbildung der Peer-Trainer\*innen aufgenommen werden. Zusätzlich zu den oben genannten Methoden zur biografischen Selbstreflexion und zu sexistischem Verhalten sollten alle Methoden in der Schulung behandelt werden, die Peer-Trainer\*innen später selbst in ihren Workshops einsetzen können.

Beispiele für Methoden sind im exemplarischen Ablaufplan (Kapitel 5) zu finden und können je nach vorrangigem Ziel und Schwerpunkt der Workshops durch wei-

tere ergänzt werden, die auf den Websites der CarMiA-Partner\*innen aller Partnerländer in den jeweiligen Landessprachen zu finden sind.<sup>13</sup>

Die Methoden, die sowohl in der Multiplikator\*innenschulung, als auch später in den Workshops eingesetzt werden, sollten jeweils unterschiedliche Fähigkeiten erfordern (Sprechen, Theater spielen, Zeichnen, Assoziieren etc.), damit alle Teilnehmenden sich einbringen können. Ziel des Einsatzes von Methoden ist das Anregen von (Selbst-)Reflexionen, Gesprächen sowie die Auseinandersetzung mit eigenen Einstellungen, Meinungen, Positionierungen und Erfahrungen. Oft geschieht dies über spielerische oder kreative Wege. Auch sollten Warm-ups (WUPs) zur Lockerung der Workshopatmosphäre und zum Beziehungsaufbau eingesetzt werden.

### Zeit

In der Multiplikator\*innenschulung der Peer-Trainer\*innen sollte ausreichend Zeit eingeplant werden, damit diese sich in der Leitung und Umsetzung von Methoden (und WUPs) ausprobieren können und Feedback von den Projektleiter\*innen und anderen Gruppenmitgliedern erhalten. Auch in Gruppen von Peer-Trainer\*innen mit ähnlichen Vorerfahrungen in der Durchführung von Peer-to-Peer Workshops kann es sehr unterschiedliche Wissensstände geben. Daher sollte genügend Zeit für einen offenen Austausch zur Verfügung stehen (Open Spaces, Fragerunden, Check in/Check out). Eine mehrtägige Multiplikator\*innenschulung, die sich über einen längeren Zeitraum erstreckt, kann helfen, auf Themen und Fragen in vertiefender Weise einzugehen. Auch kann es hilfreich sein, die Multiplikator\*innenschulung parallel zur Durchführung der ersten Peer-to-Peer Workshops stattfinden zu lassen, damit die Peer-Trainer\*innen die Möglichkeit haben, über Probleme oder Herausforderungen in der Durchführung der Workshops zu sprechen. Die Projektleitenden können dabei Fragen der Peer-Trainer\*innen beantworten, auf deren Bedürfnisse

<sup>13</sup> Italien: <https://www.istitutodeglinnocenti.it/en/projects/caring-masculinities-in-action-carmia>  
Slowenien: <https://www.mirovni-institut.si/en/projects/caring-masculinities-in-action-carmia/>  
Deutschland: <https://www.dissens.de/projekte/aktuelle-projekte/carmia-caring-masculinities-in-action>  
Spanien: <https://www.ahigeandalucia.org/proyecto-carmia-caring-masculinities-in-action/>  
Bulgarien: <http://www.cwsp.bg/en/htmls/page.php?category=599&id=1247>  
Österreich: <https://www.vmg-steiermark.at/de/forschung/projekt/carmia>

reagieren und Einblick in deren Lernprozesse und je nach Verlauf auch herausfordernde Situationen erhalten.

#### **Schaffung eines Brave Space**

Es ist davon auszugehen, dass in Workshops über Männlichkeiten diskriminierende und abwertende Äußerungen reproduziert werden können. Daher kann hier das Konzept von Safe(r) Spaces – der Anspruch, einen sicheren, diskriminierungsfreien Raum zu schaffen – nicht funktionieren.

Um dennoch einen respektvollen Umgang und eine Kultur der Wertschätzung und Fürsorge zu etablieren, in der unterschiedliche Meinungen und Erfahrungen ihren Platz haben und gleichzeitig die von Diskriminierung Betroffenen Unterstützung erhalten, wurde das Brave Space Konzept (Arao & Clemens, 2013) entwickelt. Wir raten dazu, dieses Konzept in der Multiplikator\*innenschulung einzuführen und zu erläutern und den Peer-Trainer\*innen nahezu legen, dieses Konzept in den Workshops umzusetzen. Arao und Clemens (2013) zufolge sollten fünf Aspekte dabei helfen, einen ermutigenden Lernraum (brave space) zu schaffen:

1. Höflich widersprechen und argumentieren: Andere Meinungen werden akzeptiert; das Argumentieren erfolgt auf höfliche Art und Weise.
2. Trennung von Absicht und Wirkung einer Handlung (bei diskriminierenden Aussagen): Die Absicht einer Handlung wird von ihrer Wirkung getrennt; Fälle, in denen das emotionale Wohlbefinden Anderer betroffen ist, werden offen besprochen, und es wird für die Betroffenen gesorgt. Für die eigene Aussagen wird Verantwortung übernommen, auch dann wenn diese nicht verletzend intendiert waren.
3. Freiwillige Teilnahme und Ausstiegsmöglichkeit: Die Teilnehmenden entscheiden, wann sie in eine Diskussion einsteigen und wann sie diese verlassen. Auch können sie den Raum jederzeit verlassen, es gibt keinen Zwang zur Teilnahme.
4. Respektvoller Umgang miteinander: Die Teilnehmenden respektieren die Standpunkte anderer Teilnehmender.
5. Keine absichtlichen Angriffe: die Teilnehmenden verpflichten sich, einander nicht absichtlich zu verletzen und gleichzeitig Kritik an Aussagen oder Verhalten nicht als Angriff abzutun, sondern offen für Kritik zu sein.

„Durch die Durchführung von Workshops ist mir noch bewusster geworden, wie wichtig es ist, Gespräche über Geschlechterfragen zu eröffnen und jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, ihre Meinungen, Zweifel oder Bedenken zu äußern“ Lana, Peer-Trainer\*in aus Slowenien.

### **3.4. Organisation von Workshops in Einrichtungen**

Vor der Durchführung von Peer-to-Peer Workshops in pädagogischen Einrichtungen sind viele Fragen zu klären: Wird das Projekt von derselben Einrichtung konzipiert und geleitet, in welcher die Peer-to-Peer Workshops stattfinden? Findet die Durchführung in Kooperation mit anderen Einrichtungen statt? Sollen sie beworben und gefördert werden? Wo und in welchen Kontexten? Welche Anforderungen sollten potenzielle Kooperationspartner\*innen erfüllen? Welche Bedingungen finden sich in der Einrichtung vor Ort? All dies kann Einfluss auf die konkrete Durchführung der Peer-to-Peer Workshops haben. Auch gilt es zu klären, ob eine bestimmte räumliche Ausstattung benötigt wird, und welche Materialien für die Peer-to-Peer Workshops von der Einrichtung und welche von der Projektkoordination zur Verfügung gestellt werden. Zusätzlich sollten im Sinne einer diskriminierungskritischen und inklusiven Arbeit möglich Diskriminierungspotentiale vorab geklärt werden (z.B. Seh- oder Lernschwäche oder andere Behinderungen, Sprachenvielfalt oder Sprachbarrieren).

#### **Besondere Merkmale der kooperierenden Einrichtung und/oder Gruppe, die am Peer-to-Peer Workshop teilnimmt**

In Vorgesprächen mit den pädagogischen Einrichtungen, in denen Peer-to-Peer Workshops stattfinden, sollte spezifische Charakteristika der teilnehmenden Gruppe geklärt werden (Alter, Geschlecht, etc.). Ein kurzer Austausch zwischen Fachkräften und Peer-Trainer\*innen kann hierzu hilfreich sein. Zudem ist im Voraus zu klären, ob es einrichtungsspezifische (Haus-)Regeln zu berücksichtigen gilt.

#### **Rolle der Fachkräfte in kooperierenden Einrichtungen**

Es sollte im Voraus besprochen werden, ob Lehrer\*innen, Sozialarbeiter\*innen oder andere Fachkräfte der Einrichtung bei den Workshops anwesend sein sollen. Vor allem sollte hier der Wunsch der Peer-Trainer\*innen berücksichtigt werden, denn diese sollten sich bei der Durchführung der Workshops möglichst sicher und wohl fühlen. Im schulischen Kontext ist es in den meisten Fällen günstiger, wenn die Lehrkräfte nicht am Workshop teilnehmen, um den Peer-Trainer\*innen die selbständige Durchführung des Workshops zu ermöglichen. Auch kann dies einen offenen Austausch unter den Schüler\*innen ermöglichen. Je jünger und unerfahrener die Peer-Trainer\*innen sind, desto wahrscheinlicher ist ihr Wunsch, dass Fachkräfte während der Workshops im Raum anwesend sind und falls nötig unterstützen können. Dies können die Projektleiter\*innen oder andere Fachkräfte der kooperierenden Einrichtungen sein, in welchen die Workshops durchgeführt werden.

Ihre Anwesenheit kann manchmal helfen, eine ruhige Atmosphäre zu schaffen oder Konflikte innerhalb der Gruppe beizulegen. Sind Fachkräfte während der Workshops nicht im Raum anwesend, so sollte zumindest sichergestellt werden, dass sie falls nötig gut erreichbar sind und zur Verfügung stehen um die Peer-Trainer\*innen zu unterstützen.

### **Kontext von Workshops**

Gruppendynamiken sind komplex und oftmals unvorhersehbar, es gibt keine allgemein gültigen Regeln für die Zusammensetzung von Gruppen. Folgende Fragen sollen jedoch jene Aspekte beleuchten, die Einfluss auf Gruppendynamiken haben können und in der Planung von Workshops in Einrichtungen berücksichtigt werden sollten.

Der Kontext des Workshops, d.h. thematische Einbettung und zeitliche Rahmenbedingungen können entscheidenden Einfluss auf die (Gruppen-)Dynamik haben. Welche thematischen Vorerfahrungen gibt es bereits in der Gruppe? Finden die Workshops im Rahmen einer Projektwoche statt? Können die Teilnehmenden ihre Teilnahme frei wählen? Hat sich die Gruppe eigens für diesen Anlass zusammengefunden?

Anfangs ist es hilfreich, dem gegenseitigen Kennenlernen genug Zeit zu geben, um eine gute Atmosphäre in der Gruppe zu schaffen, die in der Folge als Brave Space eine Grundlage für die weitere Zusammenarbeit schafft. In Schulen kann auch der Zeitpunkt des Peer-to-Peer Workshops (z.B. vor oder nach Schulferien) die Gruppendynamik beeinflussen; Schüler\*innen sind gerade kurz vor den Ferien meist weniger konzentriert und interessiert. Nicht zuletzt ist in Erfahrung zu bringen, ob der Peer-to-Peer Workshop stattfinden kann, nachdem es Konflikte (z.B. Fälle von geschlechterbezogener Gewalt) gegeben hat. In solchen Fällen könnten Peer-to-Peer Workshops diese Konflikte erneut entfachen, was zu einer Überforderung der Peer-Trainer\*innen führen kann. Schließlich sollte auch sichergestellt werden, dass die Themen und Inhalte des Peer-to-Peer Workshops sowohl zwischen der Projektleitung, der Einrichtung und den Teilnehmenden klar kommuniziert werden, damit es nicht zu falschen Erwartungen und Enttäuschung kommt.

### **Zielgruppe/n**

„Meiner Meinung nach scheinen Mädchen ein größeres Bewusstsein für geschlechtsspezifische Gewalt zu haben als Jungen.“ Moritz, Peer-Trainer aus Österreich

Im Vorfeld sollte mit den Fachkräften der Einrichtung geklärt werden, wie Gruppen für Peer-to-Peer Workshops eingeteilt oder zusammengestellt werden. Workshops zum Thema Männlichkeiten können sowohl in geschlechterdiversen als auch geschlechterhomogenen Gruppen stattfinden. Einige Peer-Trainer\*innen bevorzugen spezifische geschlechtliche Zusammensetzungen in den Gruppen; dies sollte bei der Planung der Workshops berücksichtigt werden. Eine wiederkehrenden Erfahrungen in geschlechterdiversen Gruppen ist die rege Beteiligung mancher Mädchen\*, nicht binärer queerer oder trans\*-Jugendlichen, die häufig ein hohes Maß an Reflektionsfähigkeit und Vorwissen mitbringen, bei gleichzeitiger Zurückhaltung vieler Jungen\* derselben Gruppe. Sollte das Ziel der Workshops sein, Jungen\* zur Auseinandersetzung mit Männlichkeiten anzuregen, könnte in einem solchen Fall ein Workshopangebot adressiert an Jungen\* helfen, einen Raum zu schaffen, in welchem mehr Jungen\* sich leichter öffnen können.

## **3.5. Verhältnis zwischen Projektleiter\*innen und Peer-Trainer\*innen**

Im Rahmen der Zusammenarbeit mit Peer-Trainer\*innen stellen sich spannende Fragen in Bezug auf das Thema Professionalität, Expert\*innentum und Kollegialität. Je nach Alter, Vorerfahrung und Expertise im Themenfeld kann sich ein kollegiales Verhältnis zwischen Peer-Trainer\*innen und Fachkräften/Projektleiter\*innen entwickeln. Dennoch erscheint es sinnvoll, die unterschiedlichen Rollen und Zuständigkeiten zu betonen.

### **Aufwandsentschädigung**

Eine Vergütung kann die Motivation der Peer-Trainer\*innen erhöhen und gleichzeitig die Beziehung zur Projektleitung kollegialer und verbindlicher gestalten. Die Arbeit wird nicht als Ehrenamt, sondern als eine Form der entschädigten Arbeit verstanden. Der Aufwand der Peer-Trainer\*innen kann mittels Gutscheine entschädigt werden. In jedem Fall sollte darauf geachtet werden, dass die Bezahlung oder Aufwandsentschädigung nicht die alleinige Motivation für die Teilnahme der Peer-Trainer\*innen am Projekt darstellt.

## Kommunikation

Vor Durchführung der Peer-to-Peer Workshops empfiehlt es sich, einen Kommunikationskanal einzurichten, um Zweifel auszuräumen und Informationen übermitteln zu können. Für viele junge Menschen sind Messenger-Apps das zuverlässigste Kommunikationsmittel. Zu Beginn des Projekts sollte ein Kommunikationskanal eingerichtet werden, der von allen genutzt wird.

## Zuständigkeiten: Begleitung, Organisation, Unterstützung und Beratung

Im Rahmen von CarMiA wurden gute Erfahrungen mit organisatorischer und logistischer Unterstützung der Peer-Trainer\*innen durch die Projektleitung bei der Durchführung sowie Vor- und Nachbereitung der Peer-to-Peer Workshops gemacht. Konkret hieß das Unterstützung bei der Kontaktaufnahme mit der Schule/Lehrer\*innen im Vorfeld, Bereitstellung von Materialien für die Workshops, oder Präsenz vor Ort.

Grundsätzlich sollte die Entscheidung darüber, ob die Peer-to-Peer Workshops in Anwesenheit oder Abwesenheit der Projektleitung durchgeführt werden, den Peer-Trainer\*innen überlassen werden. Wenn die Anwesenheit von Projektleiter\*innen oder Fachkräften während der Peer-to-Peer Workshop gewünscht wird, ist es wichtig, im Voraus zu klären, welche Rolle diesen zukommt: Leiten sie Methoden an? Moderieren sie Diskussionen? Fassen Sie Thematisches zusammen? Achten sie auf den Roten Faden? Oder sind sie lediglich in beobachtender Rolle dabei?

In jedem Fall sind verpflichtende Nachbereitungstreffen wichtig; zum einen, damit die Projektleitung Einblick in die Workshops bekommt. Zum anderen, um den Peer-Trainer\*innen die Möglichkeit zu geben, sich beraten zu lassen und möglicherweise Entlastung und neue Motivation zu finden, sollten sie negative Erfahrungen in einem Workshop gemacht haben. Dabei kommt der Projektleitung die Rolle zu, auf Basis von Expertise- und Erfahrungswissen die Erfahrungen der Peer-Trainer\*innen einordnen und auffangen zu können.

## 3.6. Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Workshops

Ich habe die Dynamik im Workshop genossen und den jungen Menschen gerne zugehört – ihren Beschreibungen, Beobachtungen, Einwänden und Fragen, die während der Workshops aufkamen. Sie haben gezeigt, dass Veränderungen nicht nur möglich sind, wie wir oft zu sagen pflegen, sondern dass sie bereits stattfinden, was mich wirklich freut. Sara, Peer-Trainer\*in aus Slowenien

Folgende organisatorische Aspekte, die die Projektleitung betreffen, sind hier zu beachten:

### Bildung von Peer-Tandems

Um angemessen auf alle Anwesenden eingehen zu können, sollten jeweils zwei Peer-Trainer\*innen einen Workshop mit höchstens 12 Teilnehmenden leiten. Grundsätzlich gilt: Je jünger die Teilnehmenden umso kleiner sollte die Gruppe sein. Gemeinsam mit der Gruppe der Peer-Trainer\*innen sollte die Projektleitung besprechen, wie die Tandems sinnvoll zusammengesetzt werden können. Zumeist finden sich diejenigen zusammen, die miteinander Workshops leiten wollen. Sollte dies nicht der Fall sein, muss die Projektleitung für die Zusammenstellung von Tandems sorgen. Es erscheint sinnvoll, insbesondere bei unterschiedlicher Vorerfahrung in der Anleitung von Gruppen einander sich gut ergänzende Personen in Tandems zusammenzubringen.

### Durchführung

Die Rolle der Peer-Trainer\*innen sollte die einer Gruppenleitung sein. Die Durchführung von Workshops in einem Stuhlkreis ermöglicht eine sich vom Schulalltag unterschiedene Arbeitsatmosphäre. Es kann hilfreich sein, eine Checkliste mit all den Dingen zu erstellen, die vor Beginn der Workshops berücksichtigt werden sollten. Die Peer-Trainer\*innen sollten sich auf Umgangsregeln innerhalb der Workshops untereinander, und in einem zweiten Schritt mit den Teilnehmenden, einigen. Den Peer-Trainer\*innen sollte stets das Gefühl vermittelt werden, dass sie nicht allein sind und dass im Zweifelsfall immer Unterstützung erhalten, wenn sie herausfordernde Situationen vorfinden bzw. sich in der Bearbeitung von Themen nicht sicher sind. Letztlich sollte die Verantwortung für die Workshops bei der Projektleitung liegen. Das Auslegen von Flyer oder Telefonnummern von Beratungsstellen der Jugendhilfe, zu (sexualisierter) Gewalt und der Verweis auf Fachkräfte/Projektleitung kann Peer-Trainer\*innen entlasten und die Grenze des in Peer-to-Peer Workshops Leistbaren markieren.

### **Vor- und Nachgespräche**

Die Vorgespräche dienen dazu, mögliche Fragen und Unklarheiten zu klären und den Peer-Trainer\*innen genügend Sicherheit für die Durchführung der Workshops geben zu können. Die Nachbereitungstreffen sind wichtig, um sich mit den Peer-Trainer\*innen auszutauschen und mit ihnen zu diskutieren, was gut gelaufen ist bzw. in welcher Weise die Workshops verbessert werden können. Auch sollte hier die Rolle von Fachkräften besprochen werden, falls diese in den Workshops anwesend waren: Hat die Rollenaufteilung gut geklappt? Haben sich die Peer-Trainer\*innen gut unterstützt gefühlt? Außerdem sollte den Peer-Trainer\*innen dabei Raum für Feedback an die Projektleitung gegeben werden. Als Grundlage für Nachbesprechungen und Reflexionen sollten die Peer-Trainer\*innen nach jedem Workshop kurze Evaluationsfragebögen ausfüllen. In einem kurzen Austausch mit Fachkräften der Einrichtung sollte berichtet werden, was behandelt wurde und wie die Peer-Trainer\*innen die Gruppe und die Workshoptage wahrgenommen haben.

### **Evaluation und Abschluss**

Die Teilnehmenden sollten nach Abschluss des Projekts eine Teilnahmebestätigung erhalten, damit sie das erworbene Wissen und die gewonnenen Erfahrungen anerkannt bekommen und für ihren weiteren Werdegang nutzen können. In diesen Bescheinigungen sollten die Inhalte und Methoden des Peer-to-Peer Projekts aufgeführt sein.

Im Sinne der Qualitätssicherung und beständigen Weiterentwicklung des Peer-to-Peer Projekts auf Basis neuer Erkenntnisse und Erfahrungen sollte das gesammelte Feedback aller Beteiligten in die Projektweiterentwicklung einfließen. Dazu sollte ein geeigneter Fragebogen vorbereitet werden, der das Feedback der Teilnehmenden über die Durchführung ermöglicht. Für die Durchführung des Peer-to-Peer Projekts sollten die theoretischen und methodischen Grundlagen, die angewandten Methoden und Inhalte sowie die Ergebnisse und Resultate öffentlich zugänglich sein. Aus diesem Grund haben wir das vorliegende Manual erstellt.

„Ich ermutige jeden, der die Möglichkeit hat, mit jungen Menschen zu arbeiten (vielleicht sogar täglich), es zu wagen, ein Gespräch über Geschlecht und Geschlechterstereotypen zu eröffnen, Fragen nach Alternativen zu stellen, die immer möglich sind, und sie zu wiederholen, damit gute Praktiken zu einer Konstante werden. Schon eine einzige Frage kann etwas in Gang setzen, das angegangen werden muss. Meine Erfahrung durch die Teilnahme am Projekt hat gezeigt, dass der erste Schritt eigentlich gar nicht so schwer ist, sondern sich immer lohnt. Mutig und langsam vorwärts in eine bessere Welt.“ Sara, Peer-Trainer\*in aus Slowenien



# 4

## 4. Leitfaden für Peer-Trainer\*innen: Durchführung von Workshops zur kritischen Auseinandersetzung mit Männlichkeiten und Stärkung von Caring Masculinities

Folgende Stichpunkte sollen Peer-Trainer\*innen bei der Vorbereitung und Durchführung von Workshops in Schulen und anderen Einrichtungen helfen. Der Leitfaden kann je nach Bedarf, Fokus und Kontext angepasst und ergänzt werden.

### Organisatorisches vor dem Workshop

- Workshopplan ausdrucken und mitnehmen, mit Tandem-Partner\*in durchgehen und Verantwortlichkeiten klären: Wer leitet welche Methode an, wer kümmerst sich um Materialien?
- Weitere Materialien sichten, rechtzeitig überprüfen und Bedarfe mit Fachkräften klären.
- Beim Ankommen: Ausstattung im Raum checken: Beamer, Kreide, Stellwände, Tafeln etc. – fehlt etwas?

### Durchführung des Workshops

- Auf das Zeitmanagement achten! Seid mindestens 30 Minuten früher da, um euch mit dem Raum vertraut zu machen und diesen vorzubereiten (Stuhlkreis, Tagesablaufplan aufhängen).
- Aufgabenteilung: Es kann Sinn machen, wenn eine Person die aktivere Rolle im Anleiten oder Moderieren übernimmt, während die andere Person auf Zeit und Gruppendynamik achtet und sich evtl. Notizen zu einzelnen Wortbeiträgen macht, um am Ende einer Methode eine thematische Zusammenfassung machen zu können.

Von Anfang an Beziehung mit allen Teilnehmenden suchen und in Beziehung bleiben:

- An die Lebenswelt der Jugendlichen anknüpfen, aber nicht „verkumpeln“. Ihr könntet zwar vom Alter her ältere Geschwister der Teilnehmenden sein, ihr seid dies aber nicht! Werdet ihr zu eng mit einzelnen Teilnehmenden, kann das auch Hierarchien innerhalb der Gruppe schaffen.
- Allen das Gefühl geben, gesehen und gehört zu werden. Versucht Raum auch für „leisere“ Stimmen zu geben ohne einzelne (stillere, schüchterne) Jugendliche unfreiwillig in den Mittelpunkt zu stellen.
- Verständliche und niedrigschwellige Sprache. Versucht schwierige Begriffe in einfacher Sprache verständlich zu beschreiben, evtl. mit Beispielen (z.B. „Männlichkeitsanforderungen“ = gesellschaftliche Erwartungen, wie ein „echter Mann“ sein soll, Privilegien = Vorteile, Macht, Freiheiten, die andere Menschen nicht haben).

- Entscheidet für euch selber, wieviel ihr von Euch preisgeben wollt. Eventuell werden die Teilnehmenden intime Fragen stellen. Ihr könnt diese ganz einfach beantworten mit: „Darüber möchte ich nicht reden.“
- Raum für persönliches Erzählen ermöglichen aber nicht erzwingen: Genauso wie euch selbst, sollte es den Teilnehmenden zu jedem Zeitpunkt möglich sein zu entscheiden, was sie preisgeben wollen und was nicht.
- Vertraulichkeit: Alles Persönliche soll im Raum bleiben. Auch die Peer-Trainer\*innen halten sich an diese Regel, mit einer Ausnahme: Wenn Teilnehmende etwas teilen, worüber sich die Peer-Trainer\*innen Sorgen machen müssen, dann gibt es eine Meldepflicht. Ggf. auch auf Flyer zu Beratungsstellen hinweisen!

### **Einen geeigneten Lernraum schaffen (Brave Space)**

Im Unterschied zu Safe Spaces (dem Versuch einen sicheren, diskriminierungsfreien Raum zu schaffen), ist davon auszugehen, dass es in heterogenen Lerngruppen zur Reproduktion diskriminierender und abwertender Äußerungen kommen kann. Um dennoch eine Kultur der Fürsorglichkeit zu etablieren, in der unterschiedliche Meinungen und Erfahrungen Platz haben, und gleichzeitig Betroffene Unterstützung erfahren, hat sich das Konzept der Brave Spaces etabliert. Hier sollen fünf Aspekte helfen einen ermutigenden (brave) Lernraum zu schaffen (angelehnt an Arao & Clemens, 2013). Versucht möglichst viele Aspekte hiervon in den Rahmen eures Workshops zu integrieren.

1. Uneinigkeit und Streit höflich austragen: Abweichende Meinungen werden akzeptiert; es wird auf höfliche Art gestritten.
2. Trennung von Absicht und Wirkung einer Handlung (bei Diskriminierung): Die Absicht einer Handlung wird von ihrer Wirkung getrennt, Fälle, in denen das emotionale Wohlbefinden anderer betroffen ist, werden offen diskutiert und es wird sich um Betroffene gekümmert.
3. Freiwillige Teilnahme & Exit-Option: die Teilnehmenden entscheiden, wann sie in eine Diskussion eintreten und wann nicht. Sie reflektieren diese Entscheidungen. Die Teilnehmenden können jederzeit aus der Diskussion aussteigen, es gibt keinen Mitmachzwang.
4. Respektvoller Umgang: Die Teilnehmenden zeigen Respekt für die Sichtweisen anderer.
5. Keine absichtsvollen Angriffe: Die Teilnehmenden verpflichten sich, einander nicht absichtlich zu verletzen und gleichzeitig Kritik an Aussagen oder Verhalten nicht als Angriff abzutun, sondern offen für Kritik zu sein.

### **Moderation von Diskussionen**

- Ausgewogenheit: Achtet darauf, dass möglichst viele Teilnehmende eingebunden sind. Achtet darauf, dass nicht immer dieselben Personen zu Wort kommen. Achtet auch auf eine Pluralität an Meinungsäußerungen.
- Umgang mit problematischen Aussagen: Ihr möchtet einerseits einen relativ offenen Raum für Austausch und damit auch das Ausprobieren von (neuen) Gedanken/Meinungen/Positionen schaffen. Andererseits gibt es Äußerungen, die nicht unkommentiert stehen bleiben sollten. Es ist nicht immer einfach in diesem Spannungsfeld zu navigieren. Hier einige Hinweise dazu:
  - \* Wortbeiträge klar kritisieren oder begrenzen (evtl. unterbrechen): Nur, wenn eine rote Linie überschritten wird (z.B. diskriminierende Beleidigungen, Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Verschwörungstheorien etc.).
  - \* Falls Teilnehmende eigene Anekdoten/Erfahrungen erzählen, diese ernst nehmen und ggf. nachfragen. Sollten daraus aber verallgemeinernde Schlüsse gezogen werden, z.B. auf gesellschaftliche Verhältnisse (z.B. antifeministische Aussagen), diese klar begrenzen.
  - \* Es kann helfen, von sich selbst zu sprechen, es kann aber auch helfen von einem eigenen guten Freund zu sprechen, um problematische z.B. homophobe Aussagen etwas entgegenzusetzen, beispielsweise: „Ich habe einen guten Freund, der ist schwul und deine Aussage beleidigt ihn/trifft auf ihn überhaupt nicht zu.“ Dadurch wird die Wirkmacht von Beleidigungen greifbarer und das Empathie der TN angesprochen. Hier ist darauf zu achten, dass dies ebenfalls nur eine Anekdote ist und keinesfalls für alle homosexuelle Männer\* gilt. Daher gilt grundsätzlich:
  - \* Auf Verallgemeinerungen verzichten: Nicht alle Männer\*/Frauen\*/Schwule/Feminist\*innen/...sind gleich, machen die gleichen Erfahrungen oder haben die gleichen Ziele oder Meinungen! Beim Leiten von Gruppen gibt es den beliebten Satz: „Störungen haben Vorrang“. Wenn ihr merkt, dass es gerade unruhig ist, Einzelne wiederholt den Prozess stören o.ä.:
    - \* Wenn ihr die Störung wahrnehmt, reicht es eventuell, sie kurz anzusprechen, aber nicht zum Thema der Gruppe machen.
    - \* Handelt es sich um eine Störung, die die ganze Klasse betrifft und sie tritt wiederholt auf, könnt ihr Fragen, was der Grund dafür ist und kurz (!) darüber reden um dann zur Methode/Thema von davor zurückzukommen.

\* Gleichzeitig gilt: Nur Themen aufmachen, die ihr Euch zutraut zu bearbeiten und auch wieder beenden könnt, z.B. rassistische oder antisemitische Aussagen zwar klar als solche benennen, aber nicht das Thema Rassismus versuchen zu bearbeiten, wenn dafür nicht ausreichend Zeit und Konzentration vorhanden ist.

### **Nach dem Workshop**

Reflexion anhand des Fragebogens am Ende des Workshopplans:

- Was ist gut gelaufen?
- Was könnte das nächste Mal besser gelingen?
- Was benötige ich, um mich als WS-Leitende\*r wohler zu fühlen?
- Wie ist die Zusammenarbeit zwischen den WS-Leitenden gelaufen?
- Gibt es auf organisatorischer Ebene Verbesserungspotential?

### **Umgang mit der Offenlegung von Gewalterfahrungen**

In Workshops kann es zu Situationen kommen, in denen Betroffene von Gewalterfahrungen erzählen. Grundsätzlich ist es ratsam hier Fachkräfte zu kontaktieren und Unterstützung zu holen. Bis dahin:

- Jugendliche über die Gewalterfahrung nicht ausfragen, sondern erzählen lassen, was die Person erzählen möchte. Den Fall vor der versammelten Klasse nicht breittreten.
- Die Erzählungen nicht dramatischer darstellen, als es die Betroffenen selbst tun.
- Ernst nehmen und der Erzählung glauben, keinen Druck ausüben!
- Nach dem Gespräch bei Bedarf ein Gedankenprotokoll erstellen.
- Die betroffene Person auf geeignete Fachkräfte hinweisen.



# 5

## 5. Beispielhafter Ablaufplan für einen Workshop in vier Modulen

Im Projekt fanden, je nach strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen, Workshops in zwei- oder viertägigen Formaten statt. Der folgende beispielhafte Ablaufplan kann für beide Varianten verwendet werden. Auf den Webseiten der Partner\*innenorganisationen finden sich weitere in den jeweiligen Ländern verwendete Ablaufpläne.

Die vier Module sind unterteilt in verschiedene Themenbereiche:

1. Männlichkeitsanforderungen und Sexismus
2. Gefühle und Umgang mit Wut
3. Grenzen erkennen und kommunizieren, Förderung von Fürsorglichkeit
4. Romantische Beziehungen

Neben ungefähre Dauer, Ziel, Methode und benötigtem Material soll die Spalte „Message“ helfen, den inhaltlichen Schwerpunkt einer Methode zu benennen. Die dort enthaltenen Botschaften sind Vorschläge und können helfen, den Teilnehmenden Sinn und Zweck einer Methode zu erläutern und damit für einen roten Faden sorgen.

Des Weiteren finden sich am Ende dieses Kapitels Vorlagen für kurze Evaluationsbögen.

## Modul 1 – Männlichkeitsanforderungen und Sexismus

Zeit	Ziel	Message	Methode	Material
00:00-10:00 10 min	Begrüßung & Kennenlernen	„Danke, dass ihr etwas von Euch mitgeteilt habt, schön, dass ihr hier seid.“	Namensrunde & Kennenlernen	„Gefühlsmonsterkarten“ oder sonstiges Material zum kreativen Ausdruck von Gefühlen, Flipchart, Klebeband für Namensschild
00:10-00:15 5 min	Rahmen & Programmvorstellung	„Uns ist eine respektvolle, vertrauensvolle Atmosphäre wichtig.“	Einstieg	Ablaufplan (& eventuell Regeln) auf Flipchart, Flyer für Beratungsstellen auf Tisch auslegen
00:15-00:30 15 min	Einführung in das Thema & Kennenlernen der Teilnehmenden	„Wir woll(t)en eure Meinungen ein bisschen kennenlernen und in das Thema der zwei Tage einsteigen.“	„Soziometrie & Positionslinie“	Klebeband, um eine Linie auf dem Boden zu ziehen
00:30-00:40 10 min	PAUSE	PAUSE	PAUSE	PAUSE
00:40-01:10 30 min	Zusammenhang von Männlichkeitsanforderungen / Weiblichkeitsanforderungen und Sexismus	„Sexismus basiert meist auf Zuschreibungen und Anforderungen, die vor allem an Frauen* gerichtet sind. Meist versucht sich Sexismus als natürlich zu inszenieren und wird durch unterschiedliche Strategien sichtbar.“	„32 Botschaften“	Arbeitsblatt 32 Botschaften Schere
01:10-01:45 35 min	Anforderungen/ Stereotype vs. Vielfalt von Männlichkeiten	„Es gibt einige stereotype Erwartungen, wie Männer* sein sollten, aber Männer* haben viele andere Seiten, die ihr auch mögt. Diese Seiten finden aber in einem traditionellen Männlichkeitsbild wenig Platz.“	„Echte Männer“	Karteikarten Flipchart Filzstifte
01:45-02:00 15 min	Feedback, Check Out	„Es war schön mit Euch, wir hoffen ihr habt etwas mitgenommen. Wie war es für euch?“	„Drei-Finger-Methode“	

## Modul 2 – Gefühle und Umgang mit Wut

Zeit	Ziel	Message	Methode	Material
00:00-00:10 10 min	Willkommensrunde	„Schön Euch alle einmal gehört zu haben und zu wissen, wie es Euch heute geht.“	„Gemischte Gefühle“-Karten	Flipchart mit Tagesablauf
00:10-00:20 10 min	Warm-up / Spaß in der Gruppe	„Auflockerung ist wichtig bevor wir ins Thema einsteigen.“	„Schere-Stein-Papier-Snake“	
00:20-00:50 30 min	Männlichkeit & Gefühle	„Negative Gefühle, sollten genauso ihren Platz haben, wie andere Gefühle.“	„Trichter der Gefühle“	Flipchart
00:50-01:00 10 min	PAUSE	PAUSE	PAUSE	PAUSE
01:00-01:30 30 min	Männlichkeit & Wut	„Wut ist ein völlig legitimes Gefühl. Wir haben unterschiedliche Umgangsweisen damit, die alle ihre Berechtigung haben, solange wir keine Gewalt gegen andere Menschen ausüben.“	„Cola-Flasche“	Cola Flasche, Evtl. Arbeitsblatt
01:30-01:45 15 min	Positive Bezüge zu Männern* & Männlichkeit	„Zum Abschluss wollen wir mit Euch eine Einzelübung machen, in der wir positive Erinnerungen an Erlebnisse mit Jungen* bei euch wecken wollen.“ „Häufiger fällt es (uns) Jungen* schwerer positive Gefühle, die wir haben anderen Jungen* mitzuteilen (z.B. Der Tag war schön mit Dir“). Mit dieser Übung wollen wir dazu anregen, das mal zu tun.“	„Traumreise“	Text „Traumreise“ oder Bluetooth-Box & Audiodatei zum Abspielen
01:45-02:00 15 min	Feedback & Check Out	„Es war schön mit Euch. Wir hoffen ihr habt etwas mitgenommen. Wie war es für euch?“	„Drei-Finger-Methode“	

## Module 3 – Grenzen erkennen und kommunizieren und Fürsorglichkeit fördern

Zeit	Ziel	Message	Methode	Material
00:00-00:10 10 min	Willkommensrunde	„Schön Euch alle einmal gehört zu haben und zu wissen, wie es Euch heute geht.“	„Einstiegsrunde“	Flipchart mit Tagesablauf
00:10-00:25 15 min	Warm-up / Spaß in der Gruppe	„Auflockerung ist wichtig bevor wir ins Thema einsteigen.“	„Königin der Meere“	Pro TN 3 Karten mit Meerestieren
00:25-00:55 30 min	Grenzen spüren/erkennen und kommunizieren	„Wir wollten, dass ihr mal erfahrt, wie es sich anfühlt, die eigene Grenzen zu erspüren und jemandem mitzuteilen.“	„Aufeinander zugehen“	
00:55-01:05 10 min	PAUSE	PAUSE	PAUSE	PAUSE
01:05-01:45 40 min	Fürsorglichkeit	„Gefühle sind vielleicht nicht immer gut von außen erkennbar.“ „Fürsorge kann ganz unterschiedlich aussehen.“ „Ihr kennt schon sehr gute Wege, fürsorglich zu sein.“	„Forumtheater Fürsorglichkeit“ oder alternativ „Wie geht Fürsorge?“	Fallvignetten
01:45-02:00 15 min	Feedback, Check Out & evtl. Abschied	„Es war schön mit Euch. Wir hoffen ihr habt etwas mitgenommen. Wie war es für euch?“	„Drei-Finger-Methode“	

## Module 4 – Romantische Beziehungen

Zeit	Ziel	Message	Methode	Material
00:00-00:10 10 min	Willkommensrunde	„Schön Euch alle einmal gehört zu haben und zu wissen, wie es Euch heute geht.“	„Gemischte Gefühle“- Karten	Flipchart mit Tagesablauf
00:10-00:25 15 min	Warm-up / Spaß in der Gruppe	„Auflockerung ist wichtig bevor wir ins Thema einsteigen.“	„HA HO HE“	
00:25-01:10 45 min	Beziehungen	„Es gibt ganz unterschiedliche Vorstellungen von einer guten Beziehung. Unterschiedlichen Menschen ist unterschiedliches wichtig und das ist gut so.“ „Es gibt einige Warnsignale, bei denen es sich lohnt, Hilfe zu holen und in einigen Fällen auch die Beziehung zu beenden.“	„Relationship“	1 Flipchart Poster, Stifte verschiedener Farbe, je 1 Klebestift pro Kleingruppe, vorbereiteter Umschlag mit Etiketten, Klebepunkte
01:10-01:25 15 min	PAUSE	PAUSE	PAUSE	PAUSE
01:25-01:45 20 min	Beziehungsschiff – Vorstellung der Plakate	Siehe oben	„Relationship“	Wände zum Aufhängen der Plakate, evtl. Magnete oder Pinnadeln
01:45-02:00 15 min	Feedback, Check Out & Abschied	„Es war schön mit Euch. Wir hoffen ihr habt etwas mitgenommen. Wie war es für euch?“	„Drei-Finger-Methode“	

Modul:

Das lief gut:

---

---

---

---

Das lief nicht so gut:

---

---

---

---

## Reflexion nach allen Modulen

1. Welche Methoden habt ihr angewandt und über welche Themen habt ihr gesprochen?
2. Was hat gut geklappt?
3. Wo habt ihr Schwierigkeiten gesehen?
4. Wie habt ihr Euch während der Workshops gefühlt?
5. Was gibt es noch zu sagen?



# 6

## 6. Methodensammlung für Peer-Trainer\*innen

Bevor eine Methode angewandt wird, ist es sinnvoll, den Teilnehmenden (TN) den Namen und den Zweck der Methode zu nennen. Am Ende einer jeden Methode kann darauf erneut Bezug genommen werden, damit die TN inhaltlich mitgenommen werden.

Die Zeitangaben der Methoden sind Schätzungen und werden sich je nach Redefreudigkeit bzw. Aufmerksamkeitsspanne der TN unterscheiden. Methoden können abgekürzt werden, indem die Thematiken beispielsweise nur im Plenum anstatt in Gruppen besprochen werden.

Im Folgenden sind Methoden in drei Kategorien unterteilt: 6.1 Einstiegs- und Reflektionsmethoden, 6.2 Diverse Warmups (WUPs) und 6.3 – 6.11 Methoden zur inhaltlichen Auseinandersetzung.



## 6.1. Einstiegs- und Reflexionsmethoden

<b>Methode</b>	Einstiegsrunde und Rahmenklärung
<b>Zeit</b>	20 Minuten
<b>Schwierigkeitsgrad &amp; worauf zu achten ist</b>	Leicht. Evtl. Hinweise auf Beratungsstellen zu (sexualisierter) Gewalt & Flyer dazu auslegen
<b>Themen</b>	Überblick über Workshop, Regeln, Bedeutung und Grenze von Vertraulichkeit
<b>Ziele der Methode</b>	Die Einstiegsrunde ist wichtig, um einen ersten Einblick in die Inhalte und den Ablauf zu geben. Zudem wird den Jugendlichen vermittelt, warum heute ein Workshop stattfindet. Außerdem kann eine erste Kennenlernrunde dabei helfen, eine Beziehung zu den Jugendlichen herzustellen. Gemeinsam mit den Jugendlichen können auch wichtige Regeln für den Workshop festgehalten werden.
<b>Vorbereitung und Material</b>	Flipchart & Papiere, Stifte, Plakat mit Tagesablauf

### Ablauf

1. Bevor es losgeht, kann die Gruppe gefragt werden, wie es ihnen als Gruppe geht; im schulischen Setting kann gefragt werden, ob die Schule gerade stressig ist, ob die Ferien schön waren oder ob sie in nächster Zeit schwierige Tests vor sich haben.

2. Anschließend folgt eine kleine Runde, in der sich alle mittels 2-3 Fragen vorstellen, beispielsweise: Name & Pronomen, Lieblingsessen, Wie geht's? Letzteres kann geschehen durch das Nennen einer Zahl von 1-10 (schlecht bis super), „Gefühlsmonsterkarten“, Emojis oder andere kreative Arten, sich und seine Stimmung/Gefühle mitzuteilen.

3. Nun kann der Tagesablauf vorgestellt und besprochen werden, wann Pausen stattfinden. Der Tagesablauf sollte an einem Flipchart gut lesbar im Raum sichtbar sein.

4. Dann werden die wichtigsten Regeln festgehalten, wobei die Jugendlichen auch mitbestimmen sollen, was ihnen wichtig ist und was sie für heute brauchen, z.B.

- Zuhören
- Respekt
- Pausen einhalten
- Essen und Trinken während des Workshops
- ...

Diese Umgangsregeln sollten auf einem Flipchart festgehalten werden und um Regeln ergänzt werden, die Euch wichtig sind (z.B. keine Diskriminierung).

5. Zuletzt ist es noch wichtig, über Vertraulichkeit zu sprechen. Alles Persönliche soll im Raum bleiben. Auch die Workshopleitenden halten sich an diese Regel, mit einer Ausnahme: Wenn Teilnehmenden etwas teilen, worüber sich die Workshopleitenden Sorgen machen müssen, dann gibt es eine Meldepflicht. Ggf. auch auf Flyer zu Beratungsstellen hinweisen!

<b>Tipps &amp; Tricks</b>	<p>Bei den Regeln ist besonders wichtig zu betonen, dass niemand gezwungen wird am Workshop teilzunehmen. Wenn es jemandem (emotional) zu viel wird, darf die Person auch den Raum verlassen, es gibt keinen Mitmachzwang. Diese TN sollten sich bei den in der Schule anwesenden Fachkräften melden.</p> <p>Das Flipchart mit den Regeln sollte gut sichtbar im Raum platziert werden, sodass während des Workshops Bezug auf die gemeinsam entwickelten Regeln genommen werden kann.</p>
<b>Methode</b>	Feedbackmethode: 3 Fingermethode
<b>Zeit</b>	10-15 Minuten
<b>Schwierigkeitsgrad &amp; worauf zu achten ist</b>	<p>Leicht. Teilnehmende starten die Feedbackrunde, Workshopleitende beenden sie und bringen damit den Workshop zu einem runden Ende.</p> <p>Wichtig: Feedback der Teilnehmenden werden von den Workshopleitenden nicht kommentiert, sondern nur zur Kenntnis genommen!</p>
<b>Themen</b>	Reflexion von und Feedback zum Workshop
<b>Ziele der Methode</b>	Reflexion und Feedback zum Workshop austauschen

<b>Vorbereitung und Material</b>	Keines
<b>Ablauf</b>	<p>Alle TN werden gebeten, der Reihe nach Feedback zum Workshop zu geben. Dabei symbolisieren die drei Finger (Daumen, Zeigefinger und kleiner Finger) drei Aspekte, zu denen etwas gesagt werden soll:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Daumen: das fand ich gut (oder interessant)</li> <li>• Zeigefinger: auf dieses Thema müsste man noch mehr Aufmerksamkeit lenken</li> <li>• Kleiner Finger: Das kam mir zu kurz (oder auch: das fand ich nicht so gut)</li> </ul>
<b>Adaptionen / Variationen</b>	

## 6.2. Diverse Warmups

<b>Methode</b>	Königin der Meere (WUP)
<b>Zeit</b>	10 Minuten
<b>Schwierigkeitsgrad &amp; worauf zu achten ist</b>	Mittel. Es ist die Fähigkeit erforderlich, kontrolliert zu sprechen.
<b>Themen</b>	Kennenlernen, Spaß, Aufwärmen, Bewegung im Raum.
<b>Ziele der Methode</b>	Auflockerung der Stimmung; im besten Fall mit den meisten TN mindestens einmal gesprochen (und gelacht) haben.
<b>Vorbereitung und Material</b>	Pro TN (inklusive Workshopleitende) 3 Karten mit Meerestieren vorher ausdrucken. Alternativ eignen sich auch Stimmungs- oder -Gefühlsmonsterkarten.
<b>Ablauf</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle TN bekommen 3 Kärtchen.</li> <li>• Ziel des Spiels ist es, nach 3-5 Minuten Spielzeit so viele Kärtchen wie möglich zu haben.</li> <li>• Man bekommt eine Karte von jemand anderem, wenn die Person in einem Gespräch mit einem „Ja“, „Nein“ oder „Vielleicht“ antwortet (egal in welcher Sprache). Ein „Nee!“ o.ä. zählt auch als „Nein“ und ist ebenfalls nicht erlaubt.“</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verliert eine Person alle ihre Kärtchen, spielt sie zusammen mit der Person, an die sie verloren hat. Sie dürfen dann zu zweit Karten sammeln.</li> <li>• Nach 3-4 Minuten Spielzeit, sagt die anleitende Person „Stop!“.</li> <li>• Es wird gefragt: „Wer hat mehr als 1/2/3/4 etc. Karten?“. Die Person(en) mit den meisten Karten ist/sind König*in(nen) der Meere!</li> </ul>
<b>Adaptionen / Variationen</b>	Kann mit beliebigen Karten oder auch kleinen Kieselsteinen gespielt werden.
<b>Tipps &amp; Tricks</b>	

<b>Methode</b>	Gefühlsdonnerblitz (WUP)
<b>Zeit</b>	10 Minuten
<b>Schwierigkeitsgrad &amp; worauf zu achten ist</b>	Leicht. Die Methode setzt eine gewisse Lust an Bewegung und Pantomime voraus.
<b>Themen</b>	Gefühle
<b>Ziele der Methode</b>	Die Methode dient zum Auflockern, wenn wenig Energie oder auch viel Unruhe in der Gruppe ist. Außerdem werden Gefühle besprochen und gespielt.
<b>Vorbereitung und Material</b>	Keine, es braucht aber genügend Platz im Raum; eventuell kann es helfen, vor dem Warm-up eine kurze Liste mit Gefühlen zusammenzustellen, auf die dann Bezug genommen werden kann. Hier einige Anregungen: Negative Gefühle: Furcht, Scham, Hilflosigkeit, Machtlosigkeit, Leere, Stress, Verletzung, Wertlosigkeit, Angst, Niedergeschlagenheit, Inkompetenz, Traurigkeit, Einsamkeit, Unsicherheit, Ablehnung erfahren, Kritik erfahren, Verurteilung erfahren, Missbrauch erlebt, sich unsichtbar fühlen, zerbrechlich, beleidigt sein, besorgt sein, pessimistisch sein, sich eingeengt fühlen, sich Nicht-ernst-Genommen fühlen.

	Positive Gefühle: schön, geliebt, verliebt, aufgeregt, froh, belustigt, albern, gesehen, (an) erkannt, gebraucht, wichtig, wertgeschätzt, akzeptiert, glücklich, unterstützt, gelassen, entspannt, inspiriert, hoffnungsvoll, bewundert, stolz, aufgedreht, begeistert, mutig, zart, zärtlich, geborgen, zuversichtlich, optimistisch, sorglos, beschwingt, gelöst, locker, unterstützt.
<b>Ablauf</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eine Person steht an einem Ende des Raumes (am besten zunächst die Workshopleitenden), die Teilnehmenden stehen auf der gegenüberliegenden Seite (der Raum darf nicht zu klein sein).</li> <li>2. Die einzelne Person dreht sich zur Wand um, nennt ein Gefühl und sagt dann ihren Spruch („Donnerwetter Blitz“ oder „Zimmer, Küche, Kabinett – hinterm Ofen steht ein Bett“) und dreht sich danach schnell in Richtung der Teilnehmenden um.</li> <li>3. Während der Spruch gesagt wird, versuchen sich die Jugendlichen der Person zu nähern, müssen aber stehenbleiben, sobald die Person sich umdreht und das genannte Gefühl pantomimisch darstellen.</li> <li>4. Personen, die das Gefühl nicht glaubwürdig darstellen, müssen zurück zum Start.</li> <li>5. Erreicht eine Person die andere Seite, bekommt sie als nächstes die Rolle, den Spruch und ein Gefühl zu sagen.</li> </ol>

<b>Adaptionen/ Variationen</b>	<p>Optional: Manchmal fühlen sich Jugendliche zu Unrecht zurückgeschickt. Genauso kann es passieren, dass die Person, die vorne steht, schummelt oder ihre Macht ausnutzt. Auch darüber kann gesprochen werden. Beispielsweise: Wie fühlt es sich an, alleine die ganze Macht zu besitzen? Wie fühlt es sich an, einer Person ausgeliefert zu sein? Wie fühlt es sich an, ungerecht behandelt zu werden? Wenn sich daraus keine Klärung ergibt, entscheiden die Workshopleitenden, wie verfahren wird. Dabei sollten größere Erläuterungen über Gerechtigkeit vermieden werden. Besser ist es, auf den Willkürgrad bei Erläuterungen hinzuweisen.</p> <p>Außerdem kann eine Liste mit verschiedenen Gefühlen ausgehändigt werden, um die Bandbreite möglicher Gefühle zu vergrößern.</p>
<b>Tipps &amp; Tricks</b>	
<b>Quelle</b>	VMG

<b>Methode</b>	HA HO HE! (WUP)
<b>Zeit</b>	10 Minuten
<b>Schwierigkeitsgrad &amp; worauf zu achten ist</b>	<p>Mittel.</p> <p>Die TN müssen Lust auf Bewegung haben. Das Spiel ist kompetitiv und es kann dazu führen, dass TN frustriert sind, die das Spiel früh verlassen müssen. Hier immer darauf achten, dass es um Spaß für alle geht. Je schneller das Spiel gespielt wird, desto mehr TN spielen nicht mehr mit und fühlen sich weniger alleine.</p>
<b>Themen</b>	Konzentration, Koordination, Wachsamkeit, Schnelligkeit, Gewinnen (wollen), Verlieren (können)
<b>Ziele der Methode</b>	Wach werden; Gefühl für die Gruppe bekommen: Wer ist mit mir da?
<b>Vorbereitung und Material</b>	Genügend Platz im Raum

<b>Ablauf</b>	<p>Alle stehen im Kreis.</p> <p>Wer dran ist ruft laut HA! und reißt beide Arme mit den Handflächen zusammengedrückt nach oben.</p> <p>Die beiden Personen nebenan rufen HO! und schwingen ihre Arme schräg in die Richtung der Person, die „HA!“ gerufen hat. (Ein bisschen wie mit Laserschwertern ein imaginäres Seil durchtrennend).</p> <p>Die Person in der Mitte ruft nun HE! und reißt die Arme dabei wieder nach vorne, so dass sie auf eine neue Person zeigt, die dann an der Reihe ist.</p> <p>Wer etwas falsch macht (falsches Wort sagt) oder zu langsam ist, muss das Spiel verlassen, bleibt aber im Kreis stehen. Wer auf sie*ihn zeigt ist auch raus und sie*er zählt auch nicht mehr als Nachbar*in, sondern immer der nächste verbliebene Mitspieler*in rechts bzw. links ist der Nachbar*in, egal wie viele ausgeschiedene Mitspieler*innen dazwischenstehen.</p>
<b>Adaptionen/ Variationen</b>	<p>Das Tempo kann sukzessive erhöht werden, um den Spielespaß (und das Ausscheiden von Spieler*innen) zu erhöhen.</p> <p>Es lohnt sich, anfangs eine Proberunde zu machen, damit alle den Ablauf üben. Danach kann mit einer bestimmten Anzahl von Leben (z.B. 3) gespielt werden, damit TN nicht zu früh rausfliegen.</p>
<b>Tipps &amp; Tricks</b>	<p>Es hilft beim „HO!“ Augenkontakt zur zweiten Person herzustellen</p>

<b>Methode</b>	Klatschkreis (WUP)
<b>Zeit</b>	10 Minuten
<b>Schwierigkeitsgrad &amp; worauf zu achten ist</b>	Mittel. Teilnehmenden müssen Lust auf Bewegung haben.
<b>Themen</b>	Konzentration, Koordination, Wachsamkeit, Schnelligkeit
<b>Ziele der Methode</b>	Wach werden; Gefühl für die Gruppe bekommen
<b>Vorbereitung und Material</b>	Genügend Platz im Raum
<b>Ablauf</b>	<p>Alle TN stehen im Kreis. Eine Person beginnt und sendet ein Klatschsignal nach links. Dabei wichtig: immer Augenkontakt herstellen und mit den klatschenden Händen deutlich auf die empfangende Person zeigen. Das ist wichtig, damit das Signal ankommt, insbesondere wenn später die Geschwindigkeit erhöht wird. Die das Signal empfangende Person sendet das Klatschsignal weiter an die nächste Person links usw.</p>

	Ziel der Übung ist es, als Gruppe in einen „Flow“ zu kommen; das heißt, alle sind aufmerksam, aber gleichzeitig locker und entspannt; das Weitergeben des Signals geschieht ohne nachzudenken. Der „Flow“ ist erreicht, wenn das Klatschen einen gleichmäßigen Rhythmus annimmt.
<b>Adaptionen/ Variationen</b>	2. Level: Richtungswechsel (Klatschsignal in andere Richtung weitergeben)  3. Level: Auf eine beliebige Person (nicht mehr links oder rechts)
<b>Tipps &amp; Tricks</b>	Es hilft, locker in der Hüfte mit leicht gebeugten Knien dazustehen.

<b>Methode</b>	Schere-Stein-Papier mit Fan-Schlange (WUP)
<b>Zeit</b>	5-10 Minuten
<b>Schwierigkeitsgrad &amp; worauf zu achten ist</b>	Leicht. Genügend Platz im Raum
<b>Themen</b>	Kennenlernen, Spaß, aufwärmen, Bewegung im Raum
<b>Ziele der Methode</b>	Auflockerung der Stimmung, gegenseitige Unterstützung
<b>Vorbereitung und Material</b>	Keines
<b>Ablauf</b>	<p>Kleingruppen von zwei Personen spielen Schere-Stein-Papier (Schnick-Schnack-Schnuck). Die gesamte Gruppe spielt gleichzeitig.</p> <p>Verlierer*innen werden zu Fans der Gewinner*innen: Sie feuern nun Gewinner*innen an und stellen sich beim nächsten Schere-Stein-Papier-Spiel hinter die Gewinner*innen.</p> <p>Gewinnt nun eine Person gegen eine andere Person, die schon einen Fan hat, so bekommt diese Person den Fan und die Spieler*in als neue Fans.</p>



Es wird so lange gespielt, bis die ganze Gruppe zwei verschiedene Personen anfeuert und diese im großen Finale gegeneinander antreten.

**Tipps & Tricks**

Es ist hilfreich, wenn alle bereits die Namen aller Gruppenmitglieder kennen. Eine Runde geht Erfahrungsgemäß schnell vorüber, d.h. das WUP eignet sich auch, wenn nicht viel Zeit verfügbar ist.

### 6.3. Positionslinie

Methode	Positionslinie
<b>Zeit</b>	15-30 Minuten (je nach Anzahl der Fragen und Diskussionsfreudigkeit der Gruppe)
<b>Schwierigkeitsgrad &amp; worauf zu achten ist</b>	Leicht. Bei einigen Fragen kann es dazu kommen, dass TN isoliert von der Gruppe stehen. Hier ist Feingefühl gefragt, sodass sich TN nicht exkludiert und in den Mittelpunkt oder an den Rand gedrängt fühlen.
<b>Themen</b>	Die Methode kann verschiedene Schwerpunkte thematisieren (siehe Fragen im Ablauf) und sowohl als Kennenlern- sowie thematische Einstiegsmethode genutzt werden.
<b>Ziele der Methode</b>	Die Workshopleitenden lernen die Jugendlichen kennen. Ein lockerer Einstieg mit Kennenlernfragen. Nach und nach können die Fragen thematischer werden: Die Teilnehmenden erhalten damit einen ersten Einblick in die Themenfelder des Workshops. Sie lernen sich zudem besser kennen und lockern sich durch die Bewegung auf.
<b>Vorbereitung und Material</b>	Klebeband zum Markieren auf dem Boden



## Ablauf

Der Raum wird in zwei Seiten geteilt, eine Seite mit „Ja, ich“ eine mit „Nein, ich nicht“ (am besten mit Klebeband auf dem Boden eine Linie markieren, vom einen zum anderen Ende des Raums).

Nun werden der Gruppe Fragen gestellt (4-6 Fragen reichen in der Regel) und jede Person muss die Frage für sich beantworten und sich je nach Antwort auf eine der beiden Seiten stellen. Man darf sich auch in die Mitte stellen, wenn man die Frage nicht beantworten möchte oder sich unsicher ist. Das Prinzip des Barometers ist eine Skala zwischen JA und NEIN oder 0% und 100%, auf der sich je nach der eigenen Meinung bezüglich bestimmter Thesen und Fragen positioniert wird.

Wenn alle ihre Position eingenommen haben fragen Workshopleitende nach Begründungen. Dabei ist es wichtig, zu moderieren und nicht zu bewerten. Die Moderation muss für Aufmerksamkeit sorgen, damit allen Aussagen Gehör geschenkt wird. So können die TN erfahren, was andere denken. Außerdem können neue, vielleicht überraschende Argumente fallen. Wenn TN nichts sagen möchten, ist das vollkommen okay.

Hin und wieder fragen die Workshopleitenden, ob TN ein Argument so überzeugend fanden, dass sie die eigene Position verändern möchten. Dies kann durch Positionswechsel auf der Barometerlinie deutlich gemacht werden.

## Mögliche Fragen zum Kennenlernen:

- Wer kommt mit den Öffis in die Schule?
- Wer hat den längsten Schulweg?
- Wer von euch hat Geschwister?
- Wer von euch ist bei Facebook/TikTok/Instagram/Youtube?
- Wer von euch mag Computerspiele?
- Wer von euch spricht drei oder mehr Sprachen?

## Mögliche inhaltliche Fragen:

- Wer kennt das Kürzel LGBTIQ\*?
- Wer von euch kann gut trösten?
- Wer weiß, was „Feminismus“ bedeutet?
- Wer denkt, dass Jungen\* weinen dürfen?
- Wer denkt, dass ein Mann\* alleine für seine Familie sorgen soll?
- Wer denkt, dass ein Junge\* sich wehren können sollte?

## Adaptionen/ Variationen

Im Anschluss könnte die Übung noch kurz nachbesprochen werden: Hat es Fragen gegeben, die unangenehm waren? Wie war es, als einzelne Person auf einer Seite zu stehen?

## Tipps & Tricks

Wichtig ist, darauf hinzuweisen, dass es nicht um „richtig“ oder „falsch“ geht, sondern vielmehr darum, sich der eigenen Position bewusst zu werden und zu argumentieren.

### Tipps und Tricks

Die Übung zeigt auch die Vielfalt der Personen in der Klasse. Also trotz ähnlichem Alter, ähnlichem Wohnort, gleicher Schule gibt es oft eine große Vielfalt in der Gruppe, das kann von den Workshopleitenden im Anschluss hervorgehoben werden.

Für Schulklassen gilt das besonders, da Teilnehmenden häufig das Gefühl haben, geprüft zu werden und daher glauben, das „Richtige“ sagen zu müssen. Bei diskriminierenden Aussagen oder Falschbehauptungen muss die Workshopleitung begrenzend eingreifen.

Regeln:

1. Die Personen dürfen lügen
2. Niemand darf verraten, wenn jemand lügt. Jugendliche sollten nicht das Gefühl haben, sie müssen sich positionieren, wenn sie nicht wollen. Dies kann mit Abwertungen innerhalb einer Klasse/Gruppe einhergehen.

### Quelle

Daphne II Project "PeerThink – Tools and resources for an Intersectional Prevention of Peer Violence"

<https://vmg-steiermark.at/de/burschenarbeitsforschung/publikation/peerthink-ein-handbuch-fuer-intersektionale-gewaltpraevention>

## 6.4. „Echte Männer“ vs. Echte Männer\*

Methode	„Echte Männer“ vs. Echte Männer*
Zeit	30-45 Minuten
Schwierigkeitsgrad & worauf zu achten ist	Mittel. Die Übung reproduziert zu Beginn Stereotype, daher ist es wichtig, diese im Verlauf der Übung zu dekonstruieren und demgegenüber die Vielfältigkeit von Männlichkeiten hervorzuheben.
Themen	Stereotype, Rollenbilder, Männlichkeitsanforderungen, Vielfalt von Männlichkeiten, Caring Masculinities
Ziele der Methode	Vielfalt von Männlichkeiten (v.a. auch Caring Masculinities) sichtbar machen und kontrastieren mit traditionellen & hegemonialen Männlichkeitsbildern. Die TN reflektieren Geschlechteranforderungen, die weiterhin gesellschaftlichen Bestand haben. Die TN reflektieren, worin sich Männlichkeitsanforderungen und gelebte vielfältige Männlichkeiten unterscheiden.
Vorbereitung und Material	A4 Blätter, Stifte, Flipchartpapiere oder Whiteboard zum Sammeln der Begriffe

## Ablauf

1. Alle TN bekommen ein A4-Blatt und einen Stift und werden gebeten, eine ‚1‘ rechts oben auf das Blatt Papier zu schreiben.

„Ich bitte euch nun ein paar Minuten still zu überlegen, welche Eigenschaften ihr kennt, wie ein ‚Echter Mann\*‘ (gesellschaftliche Stereotype, Erwartungen) zu sein hat. Anschließend schreibt ihr so viele dieser Eigenschaften wie möglich auf die Seite des Blattes mit der ‚1‘. Ich bitte euch, für gute Lesbarkeit in Blockbuchstaben und untereinander zu schreiben.“

2. „Nun bitte ich Euch, das Blatt umzudrehen und eine ‚2‘ auf den rechten oberen Rand zu schreiben. Denkt nun an einen Mann\* oder Jungen\*, den ihr persönlich kennt und mögt und schreibt auf, was es ist, das ihr an ihm mögt. Überlegt wieder ein paar Minuten, welche Eigenschaften dieser hat. Schreibt bitte auf diese Seite des Blattes wieder in Blockbuchstaben diese Eigenschaften auf – und auch wieder so viele wie möglich, leserlich und untereinander.“

3. Anschließend werden die TN gebeten, die Blätter zu einem Papierball zusammenzuknüllen und eine „Papierballschlacht“ zu beginnen, wobei sie sitzen bleiben.

4. Nach ein paar Minuten stoppt die Moderation das Herumwerfen und bittet nun alle TN, einen Papierball zu greifen und auseinander zu falten. Nun werden die TN gebeten, sich die Ergebnisse auf Seite ‚1‘ und ‚2‘ anzusehen und die beiden Seiten zu lesen. In einer ersten Auswertung werden die TN gebeten, zunächst nur die Worte auf den Seiten ‚1‘ laut vorzusagen und die Workshopleitenden notieren diese auf einem Flipchart.

Dabei wird ein Flipchart mit „Echte“ Männer und das zweite mit Echte Männer\* beschriftet.

5. Nachdem Begriffe von Seite 1 auf dem ersten Flipchart gesammelt wurden, werden nun Begriffe auf Seite 2 vorgelesen und auf dem zweiten Flipchart mit der Überschrift Echte Männer\* gesammelt.

Häufig ist es so, dass deutliche Unterschiede zwischen den Ergebnissen auf Seite 1 und 2 bestehen. Es kann aber auch zu Gemeinsamkeiten kommen.

6. Nun beginnt die Reflexion. Als einleitende Frage kann gefragt werden:

### „Was können wir hier sehen?“

Mit großer Wahrscheinlichkeit werden die TN den Unterschied zwischen gesellschaftlichen Anforderungen/Stereotypen/Normen und der Vielfalt von Männlichkeiten benennen. Bei der weiteren Diskussion sollte von Seite der Workshopleitung zudem klar gemacht werden, dass...

- sichtbar wird, dass es unterschiedliche Männer\* gibt. Diese wird oft unsichtbar gemacht, wenn von Jungen\* und Männern\* gesprochen wird.
- sich Männlichkeitsbilder im Laufe der Zeit verändern und es Unterschiede in Männlichkeitsvorstellungen in verschiedenen Gesellschaften (z.B. in Bezug auf soziale Klasse, Alter, Familienstand, ethnische Identität, Einwanderungsstatus) gibt. Zudem kann danach gefragt werden, welche Vorstellungen sich beharrlich halten.
- für alle das Verhältnis zwischen „Echten“ und echten Männern\* unterschiedlich ist. Das bedeutet, traditionelle Männlichkeitsbilder oder männlich konnotierte stereotype Eigenschaften sollen nicht per se als problematisch verstanden werden.
- es problematisch ist, wenn bestimmte Eigenschaften nur einem Geschlecht zugestanden werden, Menschen aufgrund von Geschlechtererwartungen eingeschränkt oder diskriminiert werden, es zu Geschlechterungerechtigkeit oder Gewalt in Geschlechterverhältnissen kommt.

### Adaptionen/ Variationen

1. Es kann helfen mit der zweiten Frage zu beginnen: „Denkt an einen Mann\* oder Jungen\*, den ihr persönlich kennt und mögt und schreibt auf, was es ist, was ihr an ihm mögt. Überlegt ein paar Minuten welche Eigenschaften dieser hat. Was zeichnet ihn aus?“

Und in einem zweiten Schritt nach Stereotypen zu fragen. Das hat den Vorteil, dass die Jugendlichen nicht voreingenommen sind und auf der zweiten Seite Stereotype reproduzieren.

2. Alternativ kann auch die oben beschriebene Reihenfolge beibehalten werden, jedoch bei 2. gefragt werden: „Denkt an einen Mann\* oder Jungen\*, den ihr persönlich kennt und mögt und an den ihr euch wendet, wenn es Euch nicht gut geht. Schreibt auf, was es ist, was ihr an ihm mögt. Überlegt wieder ein paar Minuten welche Eigenschaften dieser hat. Was zeichnet ihn aus?“

So wird sich gezielt auf Aspekte fürsorglicher Männlichkeiten bezogen.

### Tipps & Tricks

Die Methode eignet sich sehr gut als Einstieg ins Thema.

### Quelle

Die Methode wurde ursprünglich von Romeo Bissuti und Georg Wölfl (2011) in der Broschüre „Stark! Aber wie? - Methodensammlung und Arbeitsunterlagen zur Jungenarbeit mit dem Schwerpunkt Gewaltprävention“ des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (Abteilung GM/Gender und Schule), Wien, 2.Auflage (S.44) veröffentlicht und im Rahmen des CarMiA-Projekts überarbeitet.

## 6.5. 32 Botschaften

<b>Methode</b>	32 Botschaften, die Jungen* und Männer* hören
<b>Zeit</b>	30 Minuten
<b>Schwierigkeitsgrad &amp; worauf zu achten ist</b>	Mittel. Die Methode kann (v.a. in gemischtgeschlechtlichen Gruppen) emotional belastend sein, daher lohnt es sich, anschließend ein energetisierendes Warm-up zur Entlastung zu machen und eine Übung anzuschließen, die einen positiv(er)en Fokus hat.
<b>Themen</b>	Männlichkeitsanforderungen, Weiblichkeitsanforderungen, Sexismus
<b>Ziele der Methode</b>	Die Methode soll Männlichkeitsanforderungen und Weiblichkeitsanforderungen in ihrem Zusammenhang mit Sexismus verdeutlichen. Anhand von lebensweltnahen Beispielen aus dem Video „48 Messages Men hear in A Lifetime (that are Bad for Everyone)“ ( <a href="https://youtu.be/jk8YmtEJvDc?feature=shared">https://youtu.be/jk8YmtEJvDc?feature=shared</a> ) soll anschaulich werden, dass viele Männlichkeitsanforderungen direkt oder indirekt mit Sexismus (und Weiblichkeitsanforderungen) verwoben sind.

## Vorbereitung und Material

Ausgeschnittene Papierschnipsel in mehrfacher Ausfertigung für mehrere Kleingruppen:

*„Vom Salat schrumpft der Bizeps“*

### **Bodyshaming: Den Körper (negativ) kommentieren**

- Du bist so dünn.
- Er kann sich nicht mal einen Bart wachsen lassen.
- Sorry, ich date keine kleineren Männer.

*„Darf er das?“*

### **Interessen, Geschmäcker EINEM Geschlecht zuordnen**

- Jungs spielen nicht mit Puppen.
- Pink ist eine Mädchenfarbe.
- Du schaust kein Fußball?!
- Du kochst?!

*„Schamlos – würdest du das über deine Mutter sagen?“*

### **Sprüche, die auch Frauen\*/Mädchen\* abwerten**

- Du wurdest von einem Mädchen gehauen?!
- Du wirfst wie ein Mädchen.
- Sei nicht so eine Pussy!
- Alter, hast Du deine Tage?
- Was?! Du hast mit IHR geschlafen?
- Bist du eher der Hintern- oder der Brüste- typ?
- Schlaf nicht mit einer Jungfrau – die werden anhänglich.

- Du kannst eine Hure nicht in eine Hausfrau verwandeln.
- Sei nicht so eine Bitch!

*„Jungs Starterpack?“*

### **Erwartungen an Jungen\***

- Wow, du bist aber stark.
- Alter, du bist immer noch eine Jungfrau?!
- Hab Sex und dann hau schnell wieder ab („Hit it and quit it“).
- Jetzt musst du gegen ihn kämpfen.
- Jungs weinen nicht.
- Verhalt dich wie ein Mann!
- Hör auf so eine Schwuchtel zu sein!
- Ist das nicht entmännlichend?
- Alle Männer gehen fremd – die sind so programmiert.
- Du bist so sensibel für einen Typ.

*„Männer an die Macht?“*

### **Dominanz und Macht über Frauen\***

- Nette Jungs kommen beim Daten als letztes ans Ziel.
- Du erlaubst es, deiner Schwester feiern zu gehen?
- Du bist so ein Muttersöhnchen!
- Du wurdest von einem Mädchen gehauen?
- Du lässt diesen Typen mit deiner Freundin reden?
- Lässt du sie so mit Dir reden?

## Ablauf

1. Zunächst wird angekündigt, dass es um Botschaften geht, die die meisten Personen schon einmal gehört haben und dass es dabei auch um Sexismus geht.

2. Dann wird folgendes Video gezeigt: <https://youtu.be/jk8YmtEJvDc?feature=shared>

3. Nach Zeigen des Videos wird die Gruppe in Kleingruppen à ca. 5 Teilnehmenden eingeteilt. Diese erhalten ausgeschnittene Papierschnipsel mit 32 übersetzten Aussagen der 48 Aussagen aus dem Video.

4. Die Gruppe wird gebeten die Schnipsel auf dem Boden zu verteilen und zu schauen, ob sie die Schnipsel nach Themenbereichen ordnen kann:

„Was fällt Euch auf bei den Aussagen? Wiederholt sich etwas?“

5. Nach einem kurzen Moment des ersten Ordners gibt die Workshopleitung Papierschnipsel mit den Themenbereichen (Bodyshaming, Erwartungen an Jungen\*, Dominanz gegenüber Frauen\* etc., siehe Kopiervorlage im Anhang) aus.

6. Die Kleingruppen werden gebeten die Schnipsel mit den Botschaften den Kategorien zuzuordnen.

7. Nachdem dies geschehen ist, stellt eine Gruppe ihre Ergebnisse vor. Dabei soll eine (moderierte) Gruppendiskussion ermöglicht werden. Bei der Diskussion sollte Fokus auf folgende Aspekte gelegt werden:

- Viele Beschimpfungen gegenüber Jungen\* sind auch sexistisch gegenüber Mädchen\*
- Sexismus bedeutet meist eine Zuschreibung (d.h. etwas anzunehmen, was vielleicht gar nicht der Fall ist = Vorurteil)
- Sexismus wiederholt meist Anforderungen
- Auch manche Frauen\* richten Männlichkeitsanforderungen an Männer\* oder Jungen\*, die diese in ihrer Entwicklung einschränken können.
- Bei Sexismus wird meist Unterschiedlichkeit als etwas Natürliches und nicht in der Sozialisation erworbenes dargestellt (Interessen, Eigenschaften, Rollenverteilungen etc.)

8. Anschließend – oder: je nach Gruppendynamik auch schon während der Zuordnung – kann nach eigenen Erfahrungen und dem Umgang damit gefragt werden:

- Habt ihr selbst schon einmal solche oder ähnliche Aussagen gehört? Wie ging es Euch damit?
- Wie habt ihr reagiert, wenn ihr solche Aussagen gehört habt?

## Adaptionen/ Variationen

Es kann je nach Gruppe entschieden werden, ob zunächst nur die Kategorien in lebensweltlicher Sprache formuliert („Vom Salat schrumpft der Bizeps“ etc.) und in einem zweiten Schritt die sachlich formulierten Kategorien („Bodyshaming“ etc.) herausgegeben werden.

## Tipps & Tricks

Je nach Zeit und Kontext, kann das Video „48 things women hear in a lifetime (that men just don't)“ ([https://www.youtube.com/watch?v=9yMFw\\_vWboE&pp=ygUKNDgg-dGhpbmdzIA%3D%3D](https://www.youtube.com/watch?v=9yMFw_vWboE&pp=ygUKNDgg-dGhpbmdzIA%3D%3D)) gezeigt werden (Das Video ist in englischer Sprache, es lassen sich aber Deutsche Untertitel einstellen). Hiermit kann noch einmal ein Fokus auf Sexismus und Weiblichkeitsanforderungen gelegt werden.

### Quelle

Die Methode wurde von Till Dahlmüller und David Gelhaar zusammen mit den Peer-Trainer\*innen Ziad Assem, Mikolay Górny, Yuma Rieming und Noel Özden im Projekt CarMiA entwickelt.

## 6.6. Trichter der (unangenehmen) Gefühle

Methode	Trichter der (unangenehmen) Gefühle
Zeit	30 Minuten
Schwierigkeitsgrad & worauf zu achten ist	Mittel. Die Methode kann die Gruppe emotional belasten, daher lohnt es sich, anschließend ein energetisierendes Warm-up zur Entlastung zu machen und eine Übung anzuschließen, die einen positiv(er)en Fokus hat.
Themen	(Unangenehme) Gefühle, Männlichkeitsanforderungen
Ziele der Methode	Die Methode soll zeigen, wie Männlichkeitsanforderungen die Bandbreite an möglichen Gefühlen verengen, sodass am Ende oft nur wenige Gefühle, wie Wut oder Hass übrigbleiben.
Vorbereitung und Material	Flipchart, Papiere und Stifte. Eventuell Liste mit (negativen) Gefühlen. Hier einige Anregungen:

### Ablauf

Furcht, Scham, Hilflosigkeit, Machtlosigkeit, Leer, Gestresst, Verletzt, Wertlos, Ängstlich, Niedergeschlagen, Inkompetent, Traurig, Einsam, Unsicher, Abgelehnt, Kritisiert, Verurteilt, Verraten, Missbraucht, Unsichtbar (gemacht), Sensibel, Zerbrechlich, Beleidigt, Besorgt, Pessimistisch, Eingeengt, Nicht ernst genommen

1. Die Workshopleitenden zeichnen einen Trichter auf ein Flipchart.

2. Die Teilnehmenden werden gebeten, alle Gefühle zu benennen, die ihnen einfallen:

„Welche (unangenehmen) Gefühle kennt ihr?“

Die Workshopleitende nennen evtl. weitere Gefühle oder geben Zettel auf denen Gefühle stehen herum.

3. Die benannten Gefühle werden auf das Flipchart geschrieben, auf dem der Trichter gezeichnet wurde. Die Emotionen werden in den Trichter geschrieben. Nun wird gefragt:

„Wie hat ein „echter Mann“ zu sein? Was erwartet die Gesellschaft von Männern?“

Außerhalb des Trichters werden von den Teilnehmenden genannte Männlichkeitsanforderungen aufgeschrieben und durch die Workshopleiter\*innen ergänzt.

Furcht, Scham, Hilflosigkeit, Machtlosigkeit, leer, gestresst, verletzt, wertlos, ängstlich, niedergeschlagen, inkompetent, traurig, einsam, unsicher, abgelehnt, kritisiert, verurteilt, verraten, missbraucht, unsichtbar (gemacht), sensibel, zerbrechlich, beleidigt, besorgt, pessimistisch, eingeengt, nicht ernst genommen

#### 4. Fragen an die Gruppe:

„Welche Gefühle haben Platz wenn Jungen\* oder Männer\* ein „echter Mann“ sein wollen, also den Anforderungen gerecht werden wollen? Welche Gefühle schaffen es dann durch die enge Öffnung des Trichters? Bitte streicht alle Gefühle, von denen ihr der Meinung seid, dass sie nicht ausgedrückt werden können. Wenn ihr euch uneinig oder unsicher seid, umkreist sie gestrichelt.“

WICHTIG: Es geht darum, welche Gefühle Jungen\*/Männer\* zeigen dürfen, wenn sie als „richtiger Mann“ anerkannt werden wollen. (Denn einige TN werden evtl. sagen, dass sie Männer\* kennen, die einige der genannten Gefühle ausdrücken. Es geht hier jedoch um Männer\*, die dies aufgrund von gesellschaftlichen Erwartungen/Druck nicht tun.)

#### 5. Mögliche Fragen zur Diskussions- und Reflexionsrunde:

- Wie war das für Euch? Habt ihr über ein Gefühl länger diskutiert, oder wart ihr euch uneinig? Wo war das?
- Sprechen die Männer\*, die ihr kennt über ihre Gefühle?
- Mit wem sprechen sie darüber? Wie sprechen sie darüber?
- Wie können wir den Trichter weiten? Was könnte Männern\* helfen, (negative) Gefühle zu äußern? (evtl. Vorschläge auf Flipchart sammeln)
- Betonen: „Es ist okay, solche Gefühle zu fühlen und jede\*r sollte sie ausdrücken dürfen.“

#### Adaptionen/ Variationen

Vor der Reflexionsrunde könnte folgende Frage ergänzend gestellt werden: „Wir können den Trichter auch umdrehen. Nun haben wir einen Vulkan als Metapher: Vulkane können ex- oder implodieren. Implosion hieße: Depression, Verstummen, Rückzug. Explosion: Wutausbruch, Gewalt.“

#### Tipps & Tricks

Wichtig: Einige TN könnten in Bezug auf Kosten von Männlichkeit(en) argumentieren, dass Männer es schwerer haben im Leben oder mittlerweile schon gesellschaftlich benachteiligt werden. Wichtig ist festzuhalten, dass es vor allem starre Männlichkeitsbilder sind, die diese Kosten verursachen (und nicht etwa „der“ Feminismus). Zudem kann neben den Kosten von Männlichkeit auch über männliche Privilegien gesprochen werden. Hier kann auch Michael A. Messner's Dreieck zur Beschäftigung mit Männlichkeit (siehe S.118 in diesem Manual) behandelt werden.

Im Anschluss an die Methode bietet sich eine Entlastungsübung oder ein Warm-up an, damit sich die Stimmung im Raum und bei den einzelnen Beteiligten etwas bessert.

#### Quelle

Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark: Praxiserfahrungen in Trainings in Anti-Gewalt-Programmen („Change Program“). Für das CarMiA-Projekt überarbeitet von Till Dahlmüller.



## 6.7. Traumreise – Gut fühlen mit Jungen\*

<b>Methode</b>	Traumreise – Gut fühlen mit Jungen*
<b>Zeit</b>	15 – 20 Minuten
<b>Schwierigkeitsgrad &amp; worauf zu achten ist</b>	<p>Mittel/Schwer. Für viele Jugendliche ist es nicht einfach Stille auszuhalten. Jedoch haben wir wiederholt gute Erfahrungen mit dieser Methode gemacht.</p> <p>Diese Methode lebt von Ruhe. Daher ist es wichtig zu versuchen ablenkende Dinge (Geräusche oder Bewegungen) zu vermeiden. Außerdem sollten Störungen innerhalb der Klasse, so gut es geht vermieden werden. Im Idealfall ist während der Methode Stille im Raum. Außerdem benötigen alle Teilnehmenden Kopfhörer oder es wird eine Bluetooth-Box (pro Klasse) benötigt, wenn der Text nicht von Workshopleitenden selbst vorgelesen wird, sondern eine Aufnahme abgespielt werden soll.</p> <p>Es besteht die Gefahr, dass die Methode auch nicht-intendierte Gefühle von Trauer auslöst, wenn TN an Jungen* denken, mit denen sie nicht mehr befreundet sind oder an bereits verstorbene Jungen*. Ein Disclaimer zu Beginn kann helfen: „Denkt an einen Jungen*, mit dem ihr noch Kontakt habt.“</p>
<b>Themen</b>	Zur Ruhe kommen, die eigene Aufmerksamkeit nach innen richten, sprechen über positive Gefühle, positive Verbindungen zu Jungen

<b>Ziele der Methode</b>	<p>Die TN werden durch die Methode in eine ruhige, positive Stimmung gebracht.</p> <p>Die TN setzen sich mit eigenen positiven Gefühlen auseinander.</p> <p>Die TN konzentrieren sich auf positive Erlebnisse mit Jungen*, und üben sich in Wertschätzung.</p>
<b>Vorbereitung und Material</b>	<p>Eventuell Bluetooth-Box &amp; Audiodatei mit von Fachkräften vorgelesenem Text.</p> <p>Im Raum wird ein Stuhlkreis mit Blickrichtung nach außen aufgebaut. Die Musikbox steht in der Mitte des Kreises.</p>
<b>Ablauf</b>	<p>Die TN sitzen im Stuhlkreis mit Blickrichtung nach außen. Es wird darauf aufmerksam gemacht, dass es wichtig ist während der Methode nicht zu sprechen oder anderweitig Kontakt mit anderen aufzunehmen und bei sich zu bleiben. Der untenstehende Text wird vorgelesen oder die Audiodatei wird abgespielt.</p> <p><b>Traumreise:</b></p> <p>„Setz' dich bequem hin. Du kannst die Augen schließen aber auch offenlassen. Wie es für dich angenehm ist. Braucht es vielleicht noch kleine Veränderung deiner Position, dass es sich noch besser anfühlen würde? Wenn ja kannst du jetzt noch einmal deine Sitzposition minimal verändern.“ (Pause bis Bewegungen aufhören)</p>

Atme nun langsam 3-mal tief

- Ein und aus (2s Pause)
- Ein und aus (2s Pause)
- Ein und aus (2s Pause)

Nun begeben wir uns auf eine Reise in eure Erinnerungen. Was wir suchen, ist ein schönes Erlebnis. Ein Erlebnis, welches du mit einem bestimmten Jungen hattest. Dieser Junge kann ein Freund sein, aber auch ein Junge, dem du zufällig begegnet bist, auf jeden Fall ein Junge, mit dem Du weiter in Kontakt bist. Wie das Erlebnis aussah ist nicht entscheidend. So kann es eine gemeinsame Reise sein, zum Beispiel in den Urlaub, eine gemeinsame Aktivität wie Fußballspielen oder ins Kino gehen oder einfach gemeinsam abhängen. Auch ein Gespräch, welches du mit einem anderen Jungen hattest ist eine Möglichkeit. Wichtig ist nur, dass du an ein bestimmtes Erlebnis denkst, das schön und besonders war. (10s Pause)

Falls du Probleme hast, ein solches Ereignis zu finden, kannst du auch an die letzte Situation, in der du eine gute Zeit mit einem Jungen hattest, denken. (3s Pause)

Nun geh zurück in die Situation. Wie sah sie aus? Wart ihr aktiv und habt euch bewegt oder habt ihr eher gechillt? (3s Pause)

Habt ihr miteinander gesprochen? Worüber? (5s Pause)

Habt ihr etwas gegessen oder getrunken? Nimm dir kurz Zeit das Erlebnis Stück für Stück durchzugehen um dich an das Erlebnis zu erinnern. (15s Pause)

Nun richte deine Erinnerungen auf deine damaligen Gefühle: Was hast du gefühlt in diesem Moment, das dieses Ereignis so schön gemacht hat? Hast du dich lebendig, aufgeregt gefühlt, voller Tatendrang oder richtig entspannt, warst du albern, fröhlich? (10s Pause)

Hast Du eine Idee woher diese Gefühle kamen? Lag es daran, was du gemacht hast? Lag es auch daran, dass du es mit dem bestimmten Jungen gemacht hast? Oder lag es daran, wie du es gemacht hast? Überlege, was diesen Moment schön gemacht hat. (10s Pause)

Nun erinnere dich an den Jungen, mit dem du dieses Erlebnis hattest. Wie sah er aus in dem Moment, wie hat er sich wohl gefühlt? (5s Pause)

Was hat er dazu beigetragen, dass dieser Moment so schön war? (2s Pause)

Hättest du dieses Erlebnis auch mit einem anderen Jungen haben können? Wieso ja? Wieso nein? (10s Pause)

Geh' ein letztes Mal in den Moment und fühl noch einmal die positiven Gefühle. Nimm sie auf und bleibe einen Moment dort. (30s Pause)

Nun reisen wir zurück zum hier und jetzt. Beginne dich leicht zu bewegen. Strecke dich, wenn du willst und mache die Bewegungen langsam größer. Öffne die Augen und komme langsam wieder in diesem Raum an.

#### **Auswertung:**

Eine systematische Auswertung ist nicht vorgesehen. Nach dem Abspielen der Traumreise kann gefragt werden, ob noch ein\*e TN was zu dem Erlebten sagen möchte. Das Gesagte, sollte möglichst unkommentiert stengelassen werden (außer es fallen bspw. diskriminierende Aussagen). Es kann erklärt werden, warum diese Übung durchgeführt wurde: Häufig haben Jungen\* größere Schwierigkeiten sich positive Gefühle bewusst zu machen und sich Wertschätzung gegenüber (Jungen\*)-Freundschaften bewusst zu machen oder diese explizit zu artikulieren.

### Adaptionen/ Variationen

Bei der Aufzählung von Gefühlen im Text kann eine größere Bandbreite genannt werden: schön, geliebt, verliebt, aufgeregt, froh, belustigt, albern, gesehen, (an)erkannt, gebraucht, wichtig, wertgeschätzt, akzeptiert, glücklich, unterstützt, gelassen, entspannt, inspiriert, hoffnungsvoll, bewundert, stolz, aufgedreht, begeistert, mutig, zart, zärtlich, geborgen, zuversichtlich, optimistisch, sorglos, beschwingt, gelöst, locker.

### Tipps & Tricks

Der Text sollte in einer ruhigen Stimmlage, langsam und deutlich vorgelesen werden. Die angegebenen Pausen sollten eingehalten werden. Ein vorheriges Üben des Vorlesens ist empfehlenswert.

### Quelle

Erarbeitet von David Gelhaar im Rahmen des Projekts CarMiA.

## 6.8. Colaflasche & Was tun bei Wut?

Methode	Colaflasche & Was tun bei Wut?
Zeit	40 Minuten
Schwierigkeitsgrad & worauf zu achten ist	Dies kann für einige TN belastend sein, die wiederholt starke Wutausbrüche haben und/oder gewalttätig werden. Betonen, dass niemand mitmachen muss und nichts, was aufgeschrieben wird vorgelesen werden muss! Eine Entlastungsübung (Warm-up) nach der Methode ist ratsam.
Themen	Umgang mit Wut, Hintergründe von Wut und Verbindung zu anderen Gefühlen, Handlungsmöglichkeiten bei Gefahr von Gewalthandeln durch Wut
Ziele der Methode	Die Workshop-Leitenden erklären anhand einer Colaflasche, wie Wut funktioniert und stellen dabei Fragen an die ganze Klasse. Die Methode „Colaflasche“ soll den Mechanismus von Ärger und Wut verdeutlichen und Wege erarbeiten, wie die Anwendung von Gewalt als Folge dieser Emotionen vermieden werden kann. Mit „Was tun bei...?“ brainstormen die Jugendlichen über Handlungsmöglichkeiten von Beteiligten.

## Vorbereitung und Material

Colaflasche, evtl. Arbeitsblätter mit den unter „Ablauf“ stehenden Fragen.

## Ablauf

- Die Workshopleitung schüttelt sehr kräftig eine Cola-Flasche und gibt sie einer\*inem Teilnehmenden mit der Bitte sie aufzumachen.
- Nach einer kurzen Interaktion (manche TN wollen die Flasche tatsächlich öffnen) wird zum Thema der Methode übergeleitet. Die Methode kann in Einzelarbeit oder in der Großgruppe bearbeitet werden. Je nach Entscheidung, könnten Arbeitsblätter mit den in der Methodenbeschreibung stehenden Fragen ausgeteilt werden.

1. „Ich schüttle die Flasche. Die Spannung in der Flasche steht für die Wut, die durch ein Ereignis entstanden ist. Was könnten so Ereignisse sein? Was schüttelt mich auf und macht mich sprudelnd (wütend)?“

2. „Die dunkle Flüssigkeit verkörpert Emotionen, die nicht immer ganz durchsichtig sind. Welche anderen Gefühle könnten noch in der Flüssigkeit sein, neben oder unter der Wut? Sind einige von ihnen schwieriger zu sehen oder auszudrücken? Warum?“

3. „Würde ich die Flasche sofort öffnen, schäumt sie über. Das Übersäumen steht für ein Rauslassen der Wut durch eine Gewalthandlung. Was kann ich also nun tun? Gibt es Möglichkeiten den Deckel zu öffnen ohne Schaden anzurichten (wenn andere um mich herum Cola abbekommen = gewalttätig zu werden)?“

4. Beispiele könnten sein: Langsam öffnen (= langsam Dampf ablassen, zischen als Artikulation ohne gewalttätig zu werden), Raum mit Folie auslegen, Leute rausschicken oder unter Dusche aufmachen (= geschützten Raum um Wut rauszulassen), Zeit verstreichen lassen (=runterfahren, Körperimpulse), Die Flasche wegstellen von dort wo sie nochmal geschüttelt werden könnte (=Situation verlassen)

5. OPTIONAL: Wenn sich das Cola wieder beruhigt hat und dann jemand ein Mentos reinwirft, schießt die Flüssigkeit in die Höhe. Das Mentos steht dabei für Dinge, die mich besonders schnell wütend machen (Trigger, Verletzlichkeit).

- Jede Person soll kurz überlegen, was sie jeweils besonders schnell wütend macht.
- Welche Strategien kann man vorbereiten, dass man in einem solchen Fall nicht gewalttätig wird?

6. Wie kann Wut Raum haben ohne in Gewalt umzuschlagen?

## Adaptionen/ Variationen

Die Übung kann mit oder ohne Arbeitsblätter durchgeführt werden. Wird sie mit Arbeitsblättern durchgeführt, reflektieren die TN ihre eigene Wut, was hilfreich aber auch belastend sein kann. Wird die Übung ohne Arbeitsblätter in der Gruppe durchgeführt, können TN eine Distanz zum eigenen Gefühlsleben schaffen.

<b>Tipps &amp; Tricks</b>	Eine Entlastungsübung (WUP) oder Pause nach der Übung ist wichtig
<b>Quelle</b>	Theuretzbacher, M. & E. Scambor. 2021. FOMEN - FOCUS ON MEN. Geschlechtersensible und gewaltpräventive Zugänge in der Arbeit mit Männern* mit internationalen Familiengeschichten. Ein Handbuch. URL: <a href="https://www.vmg-steiermark.at/de/forschung/publikation/fomen-focus-men-geschlechtersensible-und-gewaltpraeventive-zugaenge-der-arbeit">https://www.vmg-steiermark.at/de/forschung/publikation/fomen-focus-men-geschlechtersensible-und-gewaltpraeventive-zugaenge-der-arbeit</a> (17.10.2023). Für das CarMiA-Projekt überarbeitet und weiterentwickelt von Till Dahlmüller.

## 6.9. Rollenspiel: „Wie geht Fürsorge?“

<b>Methode</b>	Rollenspiel: „Wie geht Fürsorge?“
<b>Zeit</b>	30 - 45 Minuten
<b>Schwierigkeitsgrad &amp; worauf zu achten ist</b>	Es braucht eine gewisse Bereitschaft dafür (niedrigschwellig) Theaterrollen zu spielen. Die Personen, die spielen, werden evtl. mit Emotionen konfrontiert, die aufwühlend sein können. Dafür braucht es eine Entlastungsübung und die anleitende Person muss darauf vorbereitet sein, mit den aufwühlenden Emotionen umgehen zu können.

<b>Themen</b>	Gefühle, Kommunikation, Fürsorglichkeit & unterschiedliche Formen von Fürsorge, Bedürfnisse und geschlechtliche Sozialisation
<b>Ziele der Methode</b>	Die Methode soll anregen, sich mit emotionaler Fürsorge auseinanderzusetzen und Strategien auszuprobieren um andere Menschen, wenn es ihnen nicht gut geht, zu unterstützen. Die Bedeutung von Fürsorge soll den Teilnehmenden nahegebracht werden und verschiedene Formen von Fürsorge sichtbar werden. Auch soll über verschiedene Gefühle und sich daraus ergebende Bedürfnisse gesprochen werden.
<b>Vorbereitung und Material</b>	Verschiede Fallbeschreibungen (siehe unten), Flipchart.
<b>Ablauf</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Den Teilnehmenden wird erklärt, dass es im Folgenden um das Thema „für einen anderen da sein/sich kümmern“, also Fürsorge gehen soll. Dies soll in einem Rollenspiel zwischen zwei Personen ausprobiert werden.</li> <li>2. Dabei spielt immer eine Person eine fiktive Rolle und bekommt auch einen anderen Namen. Die zweite Person spielt sich selbst und ist da, um sich um die erste zu kümmern.</li> <li>3. Eine workshopleitende Person beginnt in einem ersten Rollenspiel die Person zu spielen, welche sich in einer emotionalen Krise befindet und um die sich gesorgt werden soll. Hierfür zieht sie eine der vorbereiteten Fallvignetten und begibt sich in die emotionale Lage. Die Situation für das Rollenspiel wird erklärt:</li> </ol>

„Eine niedergeschlagene Person, welche dir viel bedeutet (z.B. beste\*r Freund\*in), sitzt alleine auf einer Bank. Du bemerkst, dass es ihr nicht gut geht und möchtest sie unterstützen.“

4. Es wird gefragt, ob ein\*e Teilnehmer\*in die Rolle der fürsorglichen, sich kümmernden Person übernehmen möchte und das Rollenspiel beginnt. Es wird nicht interveniert und die Person darf sich ausprobieren. Die Zuschauenden werden angehalten genau zu beobachten und gegeben falls Stichpunkte zu machen: Was seht ihr?

5. Nach ein paar Minuten wird das Rollenspiel gestoppt. Die beiden Personen atmen tief ein und streifen sich beim Ausatmen die Rolle vom Körper (einmal die Arme und Beine Ausstreichen) und schütteln (wortwörtlich) ihre Rolle ab.

6. Auswertung:

a) Das Publikum wird gefragt, was es gesehen hat.

b) Die Fürsorge ausübende Person wird gefragt:

- Wie fühlst du dich?
- Welche(s) Gefühl(e) hatte wohl die Person, um die Du dich gekümmert hast?
- Hast Du das Gefühl unterstützen zu können?
- Hast Du bewusst eine „Strategie“ verfolgt?

c) Die Person, um die sich gekümmert wurde, wird gefragt:

- Wie hast Du Dich zu Beginn gefühlt?
- Was haben die Handlungen der anderen Person mit Dir gemacht?
- Hast Du Dich unterstützt und verstanden gefühlt?

d) Die Zuschauenden werden gefragt

- Was habt ihr beobachtet?
- Habt ihr Ideen für die Fürsorge ausübende Person oder Strategien der Unterstützung?

Wenn eine Person eine Idee hat, wird sie gebeten nach vorne zu kommen und diese umzusetzen. Die Fürsorge ausübende Person wird dann durch die Person gespielt, welche den Vorschlag gemacht hat. Es beginnt ein erneuter Durchlauf nach welchem erneut die obenstehenden Auswertungsfragen gestellt werden.

e) Die Workshopleitenden brechen das Spiel nach 2-3 Durchläufen ab. Am Ende werden die verschiedenen gezeigten Strategien in der Gruppe besprochen. Wichtig ist hierbei nicht wertend, sondern deskriptiv zu sprechen (siehe auch Hinweise dazu im Folgenden), da die sich kümmernden Personen meistens sich selbst spielen und eine zu kritische Reflexion ihrer fürsorglichen Handlungsweisen in der Großgruppe als kränkend empfunden werden können.

#### **Wichtig für die Auswertung der Methode:**

- Was sich einzelne Menschen an Fürsorge wünschen, kann sehr individuell und unterschiedlich sein. Jede Person braucht etwas anderes, wenn es ihr emotional schlecht geht. Dies sollte in der Auswertung des Rollenspiels klar werden. Es geht um ein Ausprobieren und nicht um ein Bewerten.
- Generell kann man jedoch herausstellen, dass es daher sehr gut sein kann erst einmal zu fragen ob sich die andere Person gerade etwas wünscht von einem. Manchmal kann eine Person dies aber noch nicht formulieren. Da kann es helfen Vorschläge zu machen, was man gerade bereit wäre zu tun.
- In jedem Fall kann hervorgehoben werden, dass (häufig durch männlich sozialisierte Teilnehmenden geäußerte) Rache- oder Gewaltphantasien („Wir hauen ihm eine rein!“) selten dazu führen, dass es der betroffenen Person besser geht. Meistens wird dies durch das Rollenspiel jedoch bereits automatisch deutlich.

### Fallvignetten:

**Eifersucht/Wut:** Du bist männlich und zwischen 15 und 18 Jahre alt. Du hast Deine Freundin gesehen, wie sie einen andere Jungen umarmt hat. Jetzt bist du sehr aufgebracht. Du würdest am liebsten zu Gewalt greifen. Du würdest ihm oder ihr eine reinhauen. Du bist eifersüchtig und sehr wütend, abwechselnd auf deine Freundin und den anderen Jungen. Du hast auch Angst, deine Freundin zu verlieren.

**Wut:** Viele deiner Noten sind im Keller, du schaffst wahrscheinlich deinen Abschluss nicht. Dein Vater hat dich einen Nichtsnutz genannt und dir eine Ohrfeige gegeben. Du bist wütend aber auch traurig. Und Du hast Angst vor dem MSA.

**Trauer/Scham:** Du warst baden an einem See. Als du dir gerade unter einem Handtuch die Badehose anziehen wolltest, hat dir eine andere Person das Handtuch weggezogen. Es wurden sofort Fotos gemacht, welche bei Instagram gelandet sind und über Messenger in der ganzen Schule verteilt wurden.

**Angst:** Deine Eltern haben dir die letzten 3 Monate dein Taschengeld gestrichen. Um trotzdem Geld zu haben hast du dir bei einem älteren Jugendlichen Geld geliehen. Du dachtest du kannst es jetzt zurückzahlen, doch haben deine Eltern die Taschengeldstreichung um einen Monat verlängert. Gestern kam der ältere Jugendliche auf dich zu und meinte, dass er dich mit seinen Freunden verprügeln wird, wenn du ihm das Geld nicht bis nächste Woche zurückzahlst.

**Zerrissenheit:** Deine Eltern haben sich getrennt und sind stark verstritten. Sie streiten gerade darum bei wem du leben sollst. Du willst mit beiden leben und hast beide sehr gern. Gestern war die Sorgerechtsverhandlung und die Richterin hat dich gefragt, bei wem du leben möchtest. Du konntest keine Antwort geben und fragst dich die ganze Zeit wie es weitergehen soll.

### Adaptionen/ Variationen

Bei Vertrauen in die Gruppe können bei weiteren Durchläufen auch Fälle, die die Gruppe einbringen kann, gespielt werden und die umsorgte Person wird von einer teilnehmenden Person gespielt.

Nach der Methode kann die Bedeutung von Fürsorge herausgestellt werden. Dies kann über folgende Fragen passieren:

1. Was ist Fürsorge („sich kümmern“) für euch?
2. Gefällt es euch, wenn jemand Fürsorge für euch übernimmt?
3. Findet ihr Fürsorge ist wichtig?
4. Wer übernimmt Fürsorge für euch?
5. Für wen übernehmt ihr Fürsorge?

Ein paar Ergebnisse können auf einem Flipchart gesammelt werden um zu einem späteren Zeitpunkt auf diese zurückzukommen.

### Tipps & Tricks

"Es kann hilfreich sein, wenn der erste Durchgang von den beiden Workshopleitenden gespielt wird und die fürsorgliche Person absichtlich "schlecht" gespielt wird, sodass die TN einen Anreiz haben einen Verbesserungsvorschlag zu spielen.

### Quelle

Alexander Moschitz, Till Dahlmüller und David Gelhaar für das CarMiA-Projekt. Die Methode ist angelehnt an das sogenannte Forumtheater aus dem „Theater der Unterdrückten“ von Augusto Boal.

## 6.10. Fürsorglich sein hat viele Seiten

<b>Methode</b>	Fürsorglich sein hat viele Seiten
<b>Zeit</b>	45 Minuten
<b>Schwierigkeitsgrad &amp; worauf zu achten ist</b>	Mittel, dies ist Methode, die auf Diskussion beruht. Die Workshopleitung sollte so gut wie möglich darauf achten beim Thema zu bleiben.
<b>Themen</b>	Fürsorglichkeit, Geschlechterverhältnisse, Bedürfnisse und Wünsche
<b>Ziele der Methode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN tauschen sich über die Vielfalt von Formen und die Relevanz von Fürsorglichkeit in ihrem eigenen Leben aus.</li> <li>• Die TN erkennen die Relevanz von Fürsorglichkeit.</li> <li>• Die Jugendlichen erweitern ihr Wissen zu Zusammenhängen von Fürsorgearbeit und Geschlechterverhältnissen.</li> <li>• Sie erhalten Fürsorgetechniken, welche sie in der Zukunft ausprobieren können.</li> </ul>
<b>Vorberereitung und Material</b>	4 Flipcharts werden im Raum an die Wand gehängt mit je einer Frage in einer Farbe, Karteikarten in vier unterschiedlichen Farben (werden an TN verteilt und später auf Flipchart geklebt)

### Ablauf

1. Zu Beginn wird erklärt, dass es in der nächsten Methode um Fürsorge (sich um andere kümmern) geht.

2. Alle Teilnehmenden erhalten Karteikarten in unterschiedlichen Farben (4 Farben). Jede Farbe steht für eine Frage.

3. Die Fragen für die Bearbeitung werden vorgelesen und auf je ein Flipchart (mit je einer zugehörigen Farbe) geschrieben. Danach wird 10 -15 Minuten Bearbeitungszeit gegeben.

a) Gefällt es Dir, wenn sich jemand um Dich kümmert, wenn es Dir schlecht geht und warum?

b) Wenn du traurig oder wütend bist, wer hilft dir dabei, dass es dir wieder besser geht? (Konkrete Personen)

c) Was hilft dir oft, wenn es dir schlecht geht, dass du dich wieder gut fühlst?

d) Wie unterstützt du andere Menschen, die Dir wichtig sind, wenn es ihnen schlecht geht?

e) Auswertung: Die Fragen werden nacheinander ausgewertet.

Frage 1: Die Antworten werden auf ein Flipchart geklebt und sortiert. Die meisten Teilnehmenden werden voraussichtlich antworten, dass es ihnen aus unterschiedlichen Gründen gefällt Fürsorge zu erhalten. Es soll klar werden, dass fast alle Menschen es mögen, wenn sich um sie gekümmert wird.



Frage 2: In dieser Frage wird in der Auswertung nach Geschlecht geclustert. Es wird höchstwahrscheinlich deutlich, dass Frauen\* die meiste Fürsorgearbeit für die TN übernehmen. Hier kann darauf verwiesen werden, dass dies ein gesamtgesellschaftliches Phänomen ist und nicht nur sie persönlich betrifft. Wenn jedoch alle wünschen (siehe Frage 1), dass jemand sich um sie kümmert, dann wäre es doch nur fair, wenn diese Arbeit auch auf mehr Schultern verteilt wäre. Diese Message soll den Teilnehmenden vermittelt werden. Sollte eine ausgewogene Geschlechterverteilung als Ergebnis der Frage herauskommen, kann dies positiv hervorgehoben werden, jedoch auf gesellschaftlich unterschiedliche Verhältnisse aufmerksam gemacht werden. Achtung! An dieser Stelle kann es zu naturalistischen Argumentationen durch die Teilnehmenden kommen (z.B. „Männer können von Natur aus keine Fürsorgearbeit machen“). Beispiele aus dem eigenen Umfeld oder der Gesellschaft können hier als Gegenargumente dienen.

Frage 3: Diese Frage wird nach unterschiedlichen Techniken der Unterstützung ausgewertet (z.B. Ablenkung, Zuhören, Tipps geben, Körperlichkeit, was Gutes tun). In der Auswertung soll die Vielzahl an Möglichkeiten dargestellt werden, wie man fürsorglich sein kann. Sollten die Antworten die Vielseitigkeit nicht darstellen, können sie durch die Erfahrungen der Anleitenden ergänzt werden

Frage 4: Mit diesen Antworten soll deutlich gemacht werden, dass individuelle Wünsche sehr unterschiedlich sind. Daher ist oft gut zunächst nachzufragen, was die Person braucht. Sollte es den Teilnehmenden nicht möglich sein, darauf zu antworten, können Vorschläge zur Unterstützung gemacht werden.

#### Adaptionen/ Variationen

Je nach Verlauf der Gespräche während der Methode, kann durch die Workshopleitenden betont werden, dass alle Menschen Fürsorge benötigen, die Anerkennung solcher Arbeit jedoch gesellschaftlich gering ist, was sich zum Beispiel in der schlechten Bezahlung von Care Berufen zeigt, und damit einen thematischen Bogen zu Geschlechterverhältnissen und Sexismus schlagen.

#### Tipps & Tricks

#### Quelle

Entwickelt von David Gelhaar im Projekt Car-MiA.

## 6.11. RelationShip

<b>Methode</b>	RelationShip
<b>Zeit</b>	45 – 60 Minuten
<b>Schwierigkeitsgrad &amp; worauf zu achten ist</b>	Mittel
<b>Themen</b>	Beziehungen, Warnsignale für Beziehungsgewalt, Grenzen, Wünsche
<b>Ziele der Methode</b>	<p>Die Methode dient der Reflektion über die eigenen Wünsche, „No-Gos“ und ambivalente Gefühle bezüglich romantischer Beziehungen.</p> <p>Die Teilnehmenden sollen angeregt werden sich mit folgenden Fragen auseinanderzusetzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie sollte meine Beziehung gestaltet sein? Sammeln und benennen von schönen und wünschenswerten Aspekten von Beziehungen.</li> <li>• Was sollte in meiner Beziehung keinen Platz haben? Sensibilisierung für eigene Grenzen, No-Gos und Warnsignale für Formen von Gewalt; Bestärkung für das Setzen eigener Grenzen</li> </ul>



Des Weiteren hat die Methode die Stärkung von Achtsamkeit gegenüber Beziehungen zu anderen, unabhängig von Unterschieden von Personen zu einem selbst und die Notwendigkeit von Respekt gegenüber anderen als Ziel. Sie soll zu einer Entwicklung eigener Positionen zu Gleichheit/Ungleichheit, toxisch/gesund, realer/idealer Beziehung beitragen.



### Vorbereitung und Material

- 1 Flipchart Poster
- Eddings oder andere Stifte verschiedener Farbe
- Je 1 Klebestift pro Kleingruppe
- 1 vorbereiteter Umschlag mit ausgeschnittenen Aussagen/Etiketten (siehe unten)
- Jede Gruppe sollte negative, positive und ambivalente Statements erhalten, jedoch nicht zu viele
- Einige Etiketten sollten leer sein, damit jede Gruppe eigene Aussagen aufschreiben kann
- Klebepunkte
- Genügend Raum für die Kleingruppen

## Ablauf

### 1. Vorbereitung der Methode in Großgruppe

- Frage in den Raum stellen: „Welche Arten von (Liebes-)Beziehungen kennt ihr?“
- Genanntes auf Flipchart sammeln.
- Weitere Beziehungsformen evtl. dazunehmen:
  - \* Patchwork-Familie
  - \* Regenbogen-Familie (2 männliche/weibliche oder nicht-binäre Elternteile)
  - \* Offene Beziehung
  - \* Polyamore Beziehung
  - \* Asexuelle Beziehung etc.

### 2. Kleingruppenarbeit (4 -5 Personen)

- Malt ein großes Schiff auf euer Poster. Ihr könnt es gestalten wie ihr möchtet. Die einzige Voraussetzung ist Platz zu lassen, um später kleine Zettel in und um das Schiff zu kleben.
- Malt etwas um das Schiff. Dies können zum Beispiel Wolken, ein Eisberg oder auch die Sonne sein.
- Das Schiff wird euer Beziehungsschiff sein. (Dazu sollte gesagt werden, dass es sich um eine romantische 2er Beziehung handelt, und es durchaus andere Formen von romantischen und nicht-romantischen Beziehungen gibt, soweit dies nicht bereits in Schritt 1. erfolgt ist.) Ihr werdet gleich Zettel erhalten, auf denen verschiedene Dinge stehen, welche in Beziehungen geschehen können. Überlegt euch folgendes:
  - \* Sind dies Dinge welche ihr möchtet, dass sie in eurer Beziehung sind, also die ihr mitnehmen würdet auf euer Beziehungsschiff?

- \* Sorgen diese Dinge dafür, dass euer Schiff lange glücklich auf den Meeren segelt? Dann nehmt diesen Zettel und klebt ihn auf euer Schiff. Überlegt euch welcher Teil des Schiffes er symbolisiert. Ist er zum Beispiel der Motor eures Schiffes oder das Steuerrad?
- \* Oder sind dies Dinge die ihr nicht in eurer Beziehung haben möchtet? Vielleicht sind sie auch gefährlich und könnten euer Schiff zum Sinken bringen. Sind sie vielleicht Seemonster, die euer Schiff angreifen könnten oder ein Eisberg, mit dem euer Schiff kollidiert? Dann klebt die Zettel außerhalb eures Schiffes.
- \* Bei einigen Aussagen werdet ihr euch vielleicht nicht einig werden, wo ihr sie hin kleben möchtet. Oder ihr findet heraus, dass es davon abhängt wie man die Aussage versteht oder die einzelne Situation ist. Dann klebt die Zettel an den Rand eures Schiffes oder überlegt euch kreative Lösungen wie zum Beispiel Rettungsboote oder freundliche Meereswesen. Der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt.
- \* Danach denkt darüber noch was noch Dinge, die sind die euch wichtig in eurer Beziehung sind und nicht auf den Zetteln stehen. Ihr könnt sie auf einen leeren Klebezettel schreiben und sie in oder außerhalb von eurem Schiff aufkleben.

### 3. Arbeit in der Großgruppe (Ausstellung)

- Alle Poster werden im Raum ausgehängt.
- Jede Gruppe stellt kurz ihr Poster vor. Wichtig ist, dass nicht jede einzelne Aussage vorgelesen wird, sondern nur einige hervorgehoben werden, zum Beispiel: Worüber wurde lange diskutiert? Wo wart ihr sehr einig und klar, wo weniger?
- Die Workshopleitenden wertschätzen die Kreativität und betonen einige Aspekte der aufgeklebten Karten:
  - \* Drohungen sind eine Form von Gewalt.
  - \* Zerstörung persönlicher Gegenstände auch.

- \* Ebenso Verbote bestimmte Orte zu besuchen.
- \* Konsens (d.h. Einvernehmlichkeit) bei Sexualität ist wichtig, das Ignorieren eines (auch nonverbalen) Neins ist eine Form von Grenzverletzung/sexualisierter Gewalt.
- \* Es werden Warnsignale einer Beziehung betont, und Anlässe sich Hilfe zu holen, bei Freund\*innen, Eltern, Lehrer\*innen, Beratungsstellen.

Der anderen Person rutscht eine Beleidigung heraus, wenn sie betrunken ist.	Die andere Person möchte immer wissen wo du bist, wenn ihr nicht zusammen seid.	Die andere Person stellt dich nicht ihren Freund*innen vor.	Die andere Person stellt dich nicht ihrer Familie vor.
Die andere Person überredet dich Sex zu haben, wenn du einfach nicht willst.	Ihr entscheidet zusammen, was ihr in eurer Freizeit macht.	Ihr vertraut einander und fühlt euch zusammen wohl.	Ihr verbringt so viel Zeit miteinander, dass ihr keine Zeit mehr für andere Freund*innen und Dinge habt.
Die andere Person nennt dich „dumm“, wenn ihr miteinander streitet.	Du kannst mit der anderen Person über alles reden.	Manchmal geht ihr euch gegenseitig auf die Nerven.	Wenn die andere Person trinkt, küsst sie gelegentlich andere Personen.
Die andere Person will dir verbieten allein auf Partys zu gehen, weil es sie eifersüchtig machen würde.	Wenn du nicht ans Telefon gehst, versucht die andere Person dich so lange anzurufen bis sie dich erreicht.	Wenn die andere Person wütend wird, zerstört sie manchmal Dinge.	Wenn ihr euch streitet, droht dir die andere Person manchmal, dich zu schlagen.
Du respektierst die andere Person und sie dich.	In der Umgebung der anderen Person fühlst du dich sicher.	Du tust Dinge nur für die andere Person.	Ihr beide habt in eurer Beziehung Freiraum „zum Atmen“.
Manchmal schreit die andere Person dich an, so dass du weinen musst.	Du vermeidest Dinge zu sagen oder zu tun, die die andere Person wütend machen, weil du Angst vor ihrer Wut hast.	Wenn ihr streitet, hört die andere Person auf mit dir zu sprechen.	Die andere Person interessiert sich nicht für deine Freund*innen.
Du kannst deine Gefühle ausdrücken, ohne Angst vor der Reaktion der anderen Person zu haben.	Du hast Zeit für dich selbst, ohne dich so zu fühlen, dass ihr die ganze Zeit zusammenbringen müsstet.	Die andere Person liest dein Tagebuch oder persönliche Briefe.	Manchmal sagt die andere Person, dass sie ohne dich nicht leben kann.
Wenn ihr auf der Straße geht und du jemanden anlächelst, wird die andere Person eifersüchtig.	Die andere Person zerstört deine persönlichen Gegenstände.	Die andere Person beurteilt deine Freund*innen.	Du entschuldigst dich, selbst wenn es nicht dein Fehler war.
Die andere Person postet ein Bild von dir auf Instagram, ohne dich vorher zu fragen.	Du magst es mit der anderen Person zu sprechen.	Wenn du traurig bist oder dich nicht gut fühlst, fühlst du dich sicher und in guten Händen bei der anderen Person.	Ihr könnt gemeinsam lachen aber auch miteinander ernst sein.
Deine Beziehung trägt dazu bei, dich schön und wertvoll zu fühlen.	Wenn du sagst, du möchtest keinen Sex, reagiert die andere Person mit Verständnis.	Du teilst der anderen Person gerne deine Gefühle mit und hörst dir auch ihre an.	Die andere Person sagt, dass sie alles für dich tun würde.
Die andere Person erwartet immer von dir, dass du deine Gefühle vor ihr ausdrückst.	Wenn du Nähe suchst, nennt dich die andere Person zu anhänglich.	Ab und zu triffst du dich mit der anderen Person zum Sex, aber ansonsten macht ihr nicht viel zusammen.	In der Öffentlichkeit fasst die andere Person dir manchmal ungefragt an den Hintern.
Die andere Person erzählt ihren Freund*innen Details über euer Sexleben.	Die andere Person, macht vor Andere anzügliche Witze in Bezug auf dich.	Die andere Person erzählt Anderen persönliche Dinge über dein Gefühlsleben.	Die andere Person postet ein Bild auf Instagram von euch und beschreibt wie sehr sie dich liebt.

## Adaptionen/ Variationen

Die Methode geht von einer monogamen Partnerschaft aus. Um sie offener zu gestalten kann sie erweitert und verändert werden. Zum Beispiel, abhängig von der Gruppe und den Inhalten, lassen sich mehr Zettel entwickeln, Bezüge zu zum Beispiel nicht-monogamen Beziehungen herstellen, oder das Schiff kann als Freund\*innenschiff modifiziert werden und nicht-romantische, freundschaftliche Beziehungen thematisieren. Die Teilnehmenden können auch eigene Zettel schreiben!

Erfahrungen haben gezeigt, dass die meisten Diskussionen in den Kleingruppen stattfinden. Es ist daher sehr zu empfehlen mit Fragen Impulse für die Kleingruppendiskussionen zu geben.

Es ist wichtig eine große Varianz von Antworten zuzulassen. Grundlegend sollte bei den Teilnehmenden ankommen: „Ihr bestimmt über die Art eurer Beziehung selbst. Es geht darum, dass ihr euch in dieser gut fühlt“ und nicht „es gibt nur eine `Art` die richtige Beziehung zu führen“. Hierfür ist es vorher hilfreich, wenn die PEER-TO-PEER-Trainer\*innen ihre eigenen Positionen und Ideen zum Thema Beziehungen reflektieren. Dies hat zum Ziel, nicht einfach die eigenen Positionen ungefiltert an die Teilnehmenden zu übertragen und eher eine Vorstellung von Selbstbestimmung und Konsens nahezubringen.

Kontrolle und Warnzeichen für Gewalt sollten nicht runtergespielt werden. Wenn dies in der Gruppe der Fall sein sollte, kann es hilfreich sein, wenn die Workshopleitende eigene Grenzen benennt und begründet.

Gleichzeitig sollte Belehren vermieden werden. Das gelingt zum Beispiel durch Formulierungen wie „Für mich wäre es persönlich, wäre es nicht okay, wenn meine Partner\*in...“. Detailliertere Fragen können auch für die Teilnehmenden helfen ihre eigenen Grenzen zu schärfen, gefragt werden kann zum Beispiel „In welchen Situationen würdest du okay finden, wenn dein(e) Partner\*in dauerhaft anruft, weil du nicht antwortest und ab welchem Punkt würde es dir zu viel werden?“

Es ist wichtig den Fokus in der Moderation auch auf queere Sichtbarkeit zu legen. Dies bedeutet zum Beispiel, wenn du mit einer Gruppe von Jungen\* sprichst, du nicht automatisch nur von weiblichen Partner\*innen sprichst und ausgehst. Du kannst zum Beispiel „die andere Person“ sagen.

## Tipps & Tricks

## Quelle

Die Methode stammt ursprünglich aus dem EU-geförderten Projekt „Gender Equality Awareness Raising against Intimate Partner Violence“ (GEAR against IPV, „Gender Equality Awareness Raising to Prevent Violence in Intimate Relationships“). Sie wurde modifiziert und weiterentwickelt von Grenzläufer e.V. ([www.grenzlaeufer-ev.de](http://www.grenzlaeufer-ev.de)), aufgeschrieben von Anne Grunwald, weiter modifiziert von Till Dahlmüller.

## 6.12. Aufeinander zugehen

<b>Methode</b>	Aufeinander zugehen
<b>Zeit</b>	20 Minuten
<b>Schwierigkeitsgrad &amp; worauf zu achten ist</b>	Leicht. Die Methode braucht genügend Platz, es kann helfen sie im Freien zu machen, sollte der Raum zu klein sein.
<b>Themen</b>	Grenzen, Achtsamkeit, „Stop“-sagen lernen
<b>Ziele der Methode</b>	Eigene Grenzen erkennen und Grenzen anderer achten.
<b>Vorbereitung &amp; Material</b>	Keines, aber genügend Platz!
<b>Ablauf</b>	<p>Die Workshopleitung erklärt zunächst Sinn und Zweck der Methode:</p> <p>1. Hier geht es nicht um ein zu erreichendes Ziel, z.B. möglichst nah herangehen/heranlassen, im Gegenteil: hier geht es um jede*n Einzelnen, die individuellen Grenzen in diesem Moment an diesem Ort. Also kein Leistungsdruck, sondern eine Einladung zum Experiment: Was fühlt sich gerade richtig an?</p>

2. Die Gruppe wird gebeten sich zu teilen. Eine Person, sollte immer einer anderen Person gegenüber stehen. So bilden sich zwei Reihen von Personen, die jeweils einer anderen Person gegenüberstehen. Auf einer Seite bleiben die Personen stehen und haben die Aufgabe, auf sich zu hören und der auf sie zugehenden Personen Stop zu signalisieren, wenn es Zeit dazu ist. Falls die andere Person früher stehen bleibt, kannst Du sie auch auffordern, noch näher zu kommen.

3. Auf der anderen Seite ist die Aufgabe für Euch, langsam in eurem eigenen Tempo auf euer Gegenüber zuzugehen. Achtet vor allem auf die Person, auf die Ihr zugeht – ihre Reaktionen und Zeichen. Wenn Du ein Stop-Zeichen erkennst, bleibe stehen. Wenn Du selbst spürst, dass Du nicht näher herangehen möchtest, bleibe stehen. Wenn Du aufgefordert wirst, noch näher zu kommen, dann kannst Du dem folgen, wenn es sich gut anfühlt.

4. Nun geht es los:

- Reihe A geht auf Reihe B zu, B mit offenen Augen. B stoppt mit Wort.
- Reihe A geht auf Reihe B zu. B stoppt mit Geste.
- Mit Veränderungen (Augen zu, B stoppt mit Blick, o.ä.)

5. Die Rollen Wechseln: Reihe B geht auf Reihe A zu. Wieder Versionen a-c.

6. Auswertung:

- Zunächst Fragen an die Teilnehmenden: Wie ist es Euch ergangen? Was ist Euch aufgefallen? Hier folgen meistens recht genaue Schilderungen der Teilnehmenden, die einige der folgenden Aspekte schon beinhalten. Falls nicht, kann noch durch die Workshopleitung ergänzt werden:
- Hier geht es nicht um ein zu erreichendes Ziel, z.B. möglichst nah herangehen/heranlassen, im Gegenteil: Das Ziel ist, das jede\*r den eigenen Grenzbereich besser fühlen oder erahnen kann, das impliziert total unterschiedliche äußere Ergebnisse.

- Der Abstand sagt nur etwas über diesen Moment aus: Jetzt gerade war hier die Grenze. Das sagt nichts aus über andere Zeitpunkte und ist auch keine allgemeine Beziehungsaussage.
- Der Abstand bzw. die individuell „richtige“ Entfernung zwischen zwei Leuten ist oft nicht gleich, sondern unterscheidet sich je nach Person.
- Es ist gut, sagen zu üben: Bitte geh etwas weiter weg.
- Weiterreichendes Ziel: Über die Förderung der Wahrnehmung eigener Grenzen auch die von anderen besser erkennen können.

**Mögliche Leitfragen zum Abschluss der Übung:**

- Wie habt ihr euch gefühlt?
- Was war für euch unangenehm?
- Wie wurden Signale ausgesendet?
- Habe ich etwas Neues über mich erfahren?
- Auf welche Art können Grenzen noch überschritten werden?
- Wie könnt ihr rausfinden, ob ihr eine Grenze überschreitet?
- Was könnt ihr tun, wenn eure Grenzen überschritten wurden?

**Adaptionen/  
Variationen**

1. Die Partner\*innen gehen gleichzeitig aufeinander zu und finden den „richtigen Abstand“.
2. Die Geschwindigkeit, mit der die Partner\*innen aufeinander zugehen, wird erhöht.
3. Die Teilnehmenden der einen Gruppe laufen auf eine kniende/hockende Gruppe zu; es entsteht ein Größenunterschied. Was fällt in dieser Situation auf?
4. Eine Gruppe bekommt eine „Aufgabe“, wie sie auf die gegenüberstehende Gruppe zulaufen soll, ohne dass diese weiß, was die Aufgabe ist. „Laufe zielstrebig“, „Laufe wütend/zornig“, „Laufe unsicher“, „Laufe traurig“ etc.) Die Gruppe, auf die zugelaufen wird, soll nun erraten, in welcher „Stimmung“ ihr Gegenüber auf sie zugelaufen ist.

**Tipps & Tricks**

In einer geschlechtergemischten Gruppe kann am Ende noch erörtert werden, ob es Unterschiede bei den persönlichen Grenzen zwischen Männern\* und Frauen\* gab und welche Ursachen dies haben kann. Auch kann ausprobiert und reflektiert werden, inwiefern Körpergröße und Mimik oder, ob sich Personen bereits kennen die Erfahrung verändert.

**Quelle**

Drägestein, Bernd / Grote, Christoph (2004): Halbe Hemden – Ganze Kerle. Jungenarbeit als Gewaltprävention. Hg. von der Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen. Hannover.

Weiterentwickelt für das Projekt CarMiA von Bernard Könnecke und Till Dahlmüller.

# 7

## 7. Zusätzliche Materialien für die Multiplikator\*innen-Schulung

Neben allen oben enthaltenen Methoden, finden sich hier weitere Materialien, zur Verwendung in Multiplikator\*innen-Schulungen. Ziel der ersten beiden Methoden ist die Reflexion der eigenen Biographie und geschlechtlichen Sozialisation sowie eigener Haltungen, Denk- und Handlungsweisen in Bezug auf Sexismus. Zudem sollen zwei Arbeitshilfen „Messner's Dreieck“ und Johan Galtung's Dreieck zur Erläuterung verschiedener (Ausdrucks-)Formen von Gewalt Ausgangspunkte für eine Auseinandersetzung mit Männlichkeiten und Gewalt innerhalb der Multiplikator\*innen-Schulung geben.

### 7.1. Biographiearbeit: Welche Botschaften habe ich erhalten?

Methode	Welche Botschaften habe ich erhalten?
Zeit	1 – 1,5 Stunden (je nach Gruppengröße)
Schwierigkeitsgrad & worauf zu achten ist	Mittel, Grundvertrauen als Voraussetzung. Einbettung: nicht zu Beginn der Schulung/Fortbildung, Ausstiegsoptionen anbieten, Räume für Aussteigen und für Kleingruppenarbeit bereitstellen
Themen	Eigene geschlechtliche Sozialisation, Anforderungen und Erwartungen, Botschaften des sozialen Umfelds
Ziele der Methode	Auseinandersetzung mit eigener Sozialisation und Geschichte in Bezug auf Geschlecht, Erkennen der Spezifität eigener Erfahrung und Sensibilisierung für die anderer, Teil des Gruppenprozesses: verschiedene Erfahrungen sichtbar machen, Raum für Verletzlichkeit und Emotionen, Reflexion der Rolle und Dynamik vergeschlechtlichter Zuschreibungen



## Vorbereitung und Material

Ausgedruckte Arbeitsblätter mit untenstehenden Fragen

## Ablauf

### 1. Einzel (10 min)

- Jede Person hat 10 Minuten Zeit, sich Gedanken zu den untenstehenden Fragen zu machen.
- Achte auf Dich und entscheide, wie tief Du gerade in schmerzhaft Erlebnisse reingehen willst. Du kannst Dich auch bewusst auf schöne und stärkende Erlebnisse konzentrieren.

### 2. Austausch in Kleingruppen (40 min)

- Jede Person erzählt reihum, was sie erzählen möchte, ohne dabei von den Anderen unterbrochen zu werden. Jede Person hat 5 Minuten Zeit. Wenn dabei Pausen entstehen, ist das in Ordnung. Eine der zuhörenden Personen achtet auf die Zeit.
- Nach der Erzählung jeder Person können ihr Nachfragen gestellt werden. Es sollten Verständnisfragen oder vertiefende Fragen sein, sie dürfen aber nicht bewertend sein! Jede Person hat 5 Minuten Zeit, eine der zuhörenden bzw. nachfragenden Personen achtet auf die Zeit.
- Dann wechseln die Rollen.
- Schließlich offener Austausch in der Kleingruppe, dabei bitte auf folgendes achten:

- \* Achtet darauf, dass jede Person zu Wort kommt. Jede Person entscheidet selbst, was sie\*er erzählen möchte. Es darf nachgefragt werden, aber behutsam. Eine Grenze, etwas nicht erzählen zu wollen, sollte jederzeit akzeptiert werden.
- \* Versucht, beim Zuhören das wahrzunehmen, was eure Erfahrungen verbindet und was sie voneinander unterscheidet.
- \* Wenn ihr im Plenum etwas über euren Austausch und nicht nur über euch selbst sagen wollt (z.B. zu Gemeinsamkeiten und Unterschieden), dann klärt vorher, ob das allen Recht ist.

### 3. Abschluss der Gruppenarbeit und Weiterbearbeitung im Plenum (10 min)

Hier geht es um einen offenen Austausch. Alle können aus ihren Einzelarbeiten und (in Rücksprache mit der Gruppe) aus dem Gruppenaustausch etwas rückmelden. Niemand muss etwas teilen, aber oft kann viel verstanden werden und entsteht viel Verbundenheit durch das Teilen ausgewählter Gefühle, Erinnerungen und Erkenntnisse in der Gruppe.

#### Die Fragen:

- Was sind frühe Erinnerungen daran, dass Geschlecht als wichtig angesehen wurde? Und, dass Männer\*/Jungen\* und Frauen\*/Mädchen\* als unterschiedlich angesehen und behandelt wurden? Wurden dabei auch Trans\*, Inter\* und/oder nicht-binäre Personen berücksichtigt?
- Welche Botschaften hast Du bekommen, in Deiner Herkunftsfamilie, in der Schule, von Dir wichtigen Personen, über folgende Fragen:
  - \* Wurden Eigenschaften, Interessen oder Fähigkeiten als geschlechtstypisch angesehen und damit einem Geschlecht zugeschrieben?

- \* Gab es spezielle Aufgaben oder Entscheidungsbefugnisse für Männer\*/Jungen\* und für Frauen\*/Mädchen\*? Wurden dabei auch Trans\*, Inter\* und/oder nicht-binäre Personen berücksichtigt?
- \* Was hast Du als erwünscht erlebt? Wofür gab es Erlaubnis? Welches Verhalten oder Interessen wurden sanktioniert?
- \* Wie bist Du damit umgegangen?

#### Adaptionen/ Variationen

Eine ausführlichere Version findet sich auf der Homepage von Dissens:

[https://www.dissens.de/fileadmin/dissens\\_home/Materialien/2%20Geschlechterreflektierte%20P%C3%A4dagogik%20-%20Geschlecht%20%26%20Bildung/Arbeitsblatt\\_Selbstreflexion\\_Geschlecht\\_in\\_der\\_eigenen\\_Biografie.pdf](https://www.dissens.de/fileadmin/dissens_home/Materialien/2%20Geschlechterreflektierte%20P%C3%A4dagogik%20-%20Geschlecht%20%26%20Bildung/Arbeitsblatt_Selbstreflexion_Geschlecht_in_der_eigenen_Biografie.pdf)

#### Tipps & Tricks

Oft ist es für die Biografie-Arbeit hilfreich, wenn vorher bereits theoretische, methodische oder mediale Impulse zum Thema gegeben wurden, die dazu anregen, das eigene Leben mit einem neuen Blick zu betrachten. Umgekehrt kann aber Biografie-Arbeit auch Impulse liefern, die dann theoretisch oder methodisch aufgegriffen werden. In diesem Fall sollte aber keinesfalls das von den Teilnehmenden Erzählte verengt werden, damit es in die zu vermittelnde Theorie passt. Widersprüchlichkeiten und Spannungsverhältnisse sollten nicht geglättet werden und die Teilnehmenden möglichst wenig den Eindruck bekommen, dass manche Erzählungen willkommener sind als andere.

#### Quelle

Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V.. Abgewandelt für das Projekt CarMiA von Till Dahlmüller und Bernard Könnecke.

## 7.2. Biografiearbeit: Den eigenen Sexismus reflektieren

#### Methode

Biografiearbeit: Den eigenen Sexismus reflektieren

#### Zeit

1,5 – 2 Stunden

#### Schwierigkeitsgrad & worauf zu achten ist

Mittel. Die Gruppe sollte sich bereits kennen, damit eine grundlegende Vertrauensbasis da ist. Die Workshopleitenden sollten betonen, dass alle TN nur über eigene Erfahrungen sprechen.

Es ist ratsam vor dieser Methode einen Input zu Hintergründen, Formen und Effekten/Folgen von Sexismus zu platzieren. Dies kann den TN neue Denkräume eröffnen um Formen eigenen sexistischen Denken und Handelns zu identifizieren.

#### Themen

Sexismus

#### Ziele der Methode

Die Reflexion eigener sexistischer Denk- und Handlungsmuster als Grundlage der Entwicklung einer antisexistischen Haltung

## Vorbereitung und Material

Untenstehende Fragen evtl. auf einer Tafel oder Arbeitsblätter geschrieben (und ausgedruckt)

## Ablauf

### 1. Haltung und Bedeutung einer Reflektion von Sexismus (5-10 Minuten)

In einer kurzen Einführung wird von den Workshopleitenden die Bedeutung der Reflektion eigener sexistischer Denk- und Handlungsweisen dargelegt. Außerdem wird betont, dass das Sprechen über eigenen Sexismus für die meisten Männer\* (und auch einige Frauen\*) schamhaft ist, und dass deshalb Wert gelegt wird auf gegenseitige Wertschätzung von Offenheit und, dass jede Person nur über sich selbst redet.

### 2. Einzelarbeit bezüglich folgender Aufgabe (10-15 Minuten):

„Geht zurück in euer 14- bis 16-jähriges Ich. Wo wart ihr sexistisch? Findet ihr einen Charakterzug, eine wiederkehrende Handlungs- oder Denkweise, die ihr als sexistisch benennen könnt? Nehmt dabei nicht das erste, was euch in den Sinn kommt, sondern denkt ein bisschen länger darüber nach und beschreibt dann kurz eure Gedanken.“

Reflexionsfragen Einzelarbeit

- Wie bist du damals damit umgegangen?
- Erzählst du das zum ersten Mal?
- Wie hast du dich gefühlt, als du sexistisch warst?
- Was fühlst du jetzt bezüglich deines damaligen Ichs?

- Hast Du eine Idee dazu, warum Du sexistisch warst?
- Hast du mittlerweile eine Distanz dazu, wenn ja: was hat dazu geführt, dass du in dieser Hinsicht heute weniger sexistisch bist?
- Inwiefern bist Du heute noch sexistisch?

### 3. Paararbeit (20 - 30 Minuten)

- Erster Schritt (10 Minuten): Die Teilnehmenden berichten sich zu zweit über ihr eigenes sexistisches Verhalten (jede Person erzählt 5 Minuten, die andere hört nur zu. Zeit wird gestoppt).
- Zweiter Schritt (15-20 Minuten): Offener Austausch. Folgende Fragen können zur Diskussion genutzt werden:

Reflexionsfragen Paararbeit

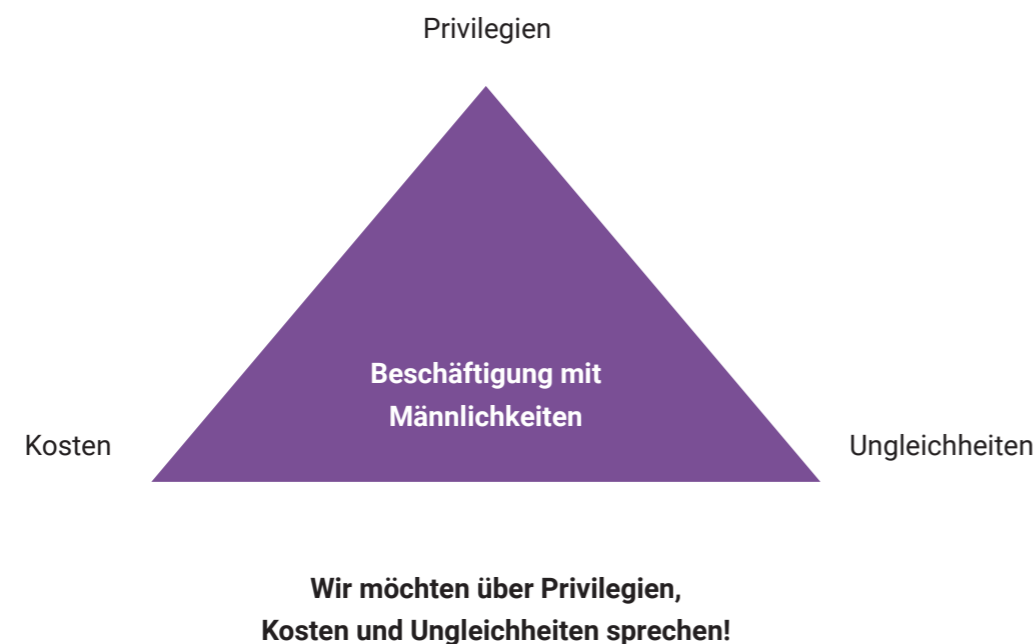
- Kennt ihr die von Eurem Partner geschilderte Form von Sexismus auch von Euch selbst?
- Besprecht, was an eurem Geschilderten sexistisch war. Könnt ihr das irgendwie einordnen?
- Welche Männlichkeitsanforderungen spielen in Bezug auf das Verhalten eine Rolle?
- Welche Rolle spiel(t)en nicht männliche\* Menschen bei der Reflektion eures Verhaltens?
- Findet ihr gemeinsam andere Gründe warum sich euer Verhalten verändert hat?
- Was oder wer hilft Euch dabei euer Verhalten zu reflektieren und Einstellungen und Verhaltensweisen zu verändern?
- Sammelt gemeinsam Möglichkeiten, wie sich sexistisches Verhalten verändern kann.

### 4. Großgruppe (20 Minuten):

In der Großgruppe wird aus der Paararbeit berichtet. Hierbei muss nicht auf die konkreten Ereignisse eingegangen werden. Alle reden nur über sich, nicht über ihren Partner. Es erfolgt ein Übertrag auf die Bedeutung für die Workshops an den Schulen.

<b>Adaptionen/ Variationen</b>	Die Kleingruppenarbeit kann auch in Gruppen von drei oder vier Personen stattfinden.
<b>Tipps &amp; Tricks</b>	
<b>Quelle</b>	Entwickelt von David Gelhaar für das Projekt CarMiA.

## Messner's Dreieck zu Auseinandersetzungsformen mit Männlichkeiten



### Erläuterung:

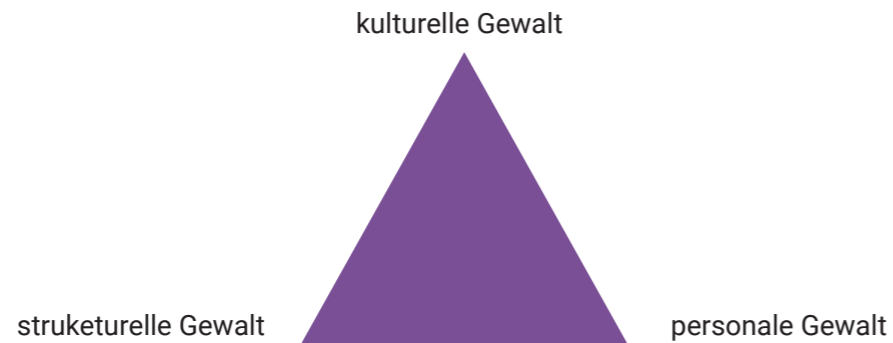
Anhand des Dreiecks lassen sich ‚balancierte‘ oder ‚ausgewogene‘ von ‚unbalancierten‘ oder ‚unausgewogenen‘ Beschäftigungen mit Männlichkeiten unterscheiden. Balancierte, ausgewogene oder auch profeministische Beschäftigungen mit Männlichkeiten behandeln alle Aspekte des Dreiecks: Kosten, Privilegien und Ungleichheiten. Ursprünglich entwickelt um politische Akteur\*innen einordnen zu können, hilft das Dreieck in unserem Kontext eine profeministische Perspektive in der Beschäftigung mit Männlichkeiten einzubringen. Die Ecken des Dreiecks lassen sich folgendermaßen erläutern:

- **Kosten** – Leid oder negative Erfahrungen, viele Männer betreffend: z.B. Einschränkung durch traditionelle Rollenbilder, daraus folgend höhere Wahrscheinlichkeit von Gewalterfahrungen; Krankheiten, durch körperlich anstrengende Arbeit, höhere Unfallgefahr, frühere Sterblichkeit etc. (siehe auch Glossar)
- **Privilegien** - Gesellschaftliche Vorteile von (cis)-Männern, Machtunterschied zwischen Männern und Frauen\*. Die meiste gesellschaftliche Macht liegt in den Händen von Männern, z.B. Zugang zu Geld und die Macht über Personen; ihnen wird eher zugehört; sie werden als kompetent angesehen; leisten weniger (unbezahlte) Fürsorgearbeit; können sich meistens freier bewegen ohne Angst zu haben, sexualisierten Übergriffen ausgesetzt zu sein.
- **Ungleichheiten unter Männern\*** - z.B. durch Rassismus, Armut, Behinderung oder andere Ungleichheitsstrukturen führen dazu, dass es auch unter Männern\* Hierarchien und Ungleichheiten gibt.

Die ausschließliche Benennung oder Dramatisierung von „Kosten“ hingegen, blendet gesellschaftliche Machtungleichheiten zwischen Männern\* und Frauen\* meistens aus oder nivelliert diese. Eine solche einseitige Betrachtung weist antifeministische Züge auf. Kurzzeitpädagogische Settings können selten alle Aspekte gleichermaßen behandeln. Jedoch sollte darauf geachtet werden, dass es entweder zu einer ausgewogenen Beschäftigung mit allen Aspekten kommt oder bei primärer Beschäftigung mit einem Aspekt die beiden anderen erwähnt oder partiell einbezogen werden. So sollte v.a. der Eindruck vermieden werden, Männer\* seien im Grunde „Opfer“ oder „Benachteiligte“ im Geschlechterverhältnisse, da sie „mehr“ leiden würden als Frauen\*, da dies die gesellschaftlich-strukturelle reale Ungleichheit von Geschlechterverhältnissen verkennt.

## Johan Galtung's Dreieck zu Formen von Gewalt

Eine Arbeitshilfe zur Erläuterung verschiedener Gewaltformen bietet Johan Galtung's Dreieck, dreier (meistens miteinander verflochtenen) Gewaltformen:



- Die personale (oder direkte) Gewalt, bei der es eine direkt agierende Person gibt;
- die strukturelle Gewalt, bei der es Diskriminierungen oder Benachteiligungen gibt, aber keine eindeutig agierende Person im Vordergrund steht;
- die kulturelle Gewalt, durch die Gewaltformen gerechtfertigt und gesellschaftsfähig gemacht werden. Beispielsweise die „gesunde Ohrfeige“, etc.

In Peer-to-Peer-Workshops geht es in erster Linie um personale bzw. direkte Gewalt. Die folgende Kategorisierung soll also nur einen möglichen Referenzrahmen darstellen. Die Aufteilung des Dreiecks lassen sich weiter differenzieren in:

- Körperliche Gewalt<sup>14</sup> – „alle Formen von Misshandlungen: schlagen, schütteln (von Babys und kleinen Kindern, [...] mit Gegenständen werfen, an den Haaren ziehen, [...] mit dem Kopf gegen die Wand schlagen, [...] verbrennen, Attacken mit Waffen usw. [...] oder Mord.“
- Ökonomische Gewalt<sup>15</sup> – „umfasst Arbeitsverbote oder den Zwang zur Arbeit, die alleinige Verfügungsmacht über finanzielle Ressourcen durch den Partner; kurz die Herstellung und Aufrechterhaltung einer ökonomischen Abhängigkeit.“
- Psychische Gewalt<sup>16</sup> – Drohungen, Einschüchterungen, Beleidigungen, Demütigungen, Erzeugen von Schuldgefühlen, Essensentzug, Absprechen von Gefühlen oder Wahrnehmungen (Gaslighting), plötzlicher Beziehungs- oder Liebesentzug, starke Eifersucht und Kontrolle, (Cyber-)Mobbing
- Soziale Gewalt – das Bestreben einer Person, die\*den Partner\*in sozial zu isolieren, indem ihre Kontakte kontrolliert bzw. unterbunden oder verboten werden.
- Sexualisierte Gewalt<sup>17</sup> – „aufdringliche und anzügliche Blicke, unerwünschte oder sexistische [...] Kommentare, unerwünschte Berührungen, „schmutzige“ Witze, Vergewaltigung und sexueller Missbrauch, Frauenhandel, Zwangsprostitution, Zwangsehe, Genitalverstümmelung oder „Beschneidung“ oder Kinderpornographie.“ Außerdem: Nacktbilder über's Handy.

<sup>14</sup> Zitiert aus: <https://www.gewaltinfo.at/fachwissen/formen/physisch.php>

<sup>15</sup> Zitiert aus: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/84570/0a62be002d5234f420267b8c7ce7a7c4/signal-handbuch-data.pdf>; (u.a. nach Brückner, M; 1998)

<sup>16</sup> angelehnt an Brückner, M. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/84570/0a62be002d5234f420267b8c7ce7a7c4/signal-handbuch-data.pdf>

<sup>17</sup> Zitiert aus: [https://www.taraweb.at/wp-content/uploads/2014/06/TARA\\_Sexuelle-Gewalt-und-Traum\\_BF-capito.pdf](https://www.taraweb.at/wp-content/uploads/2014/06/TARA_Sexuelle-Gewalt-und-Traum_BF-capito.pdf)

# 8

## 8. Glossar

Das Glossar erläutert wichtige Begriffe rund um die Workshopthemen. Viele Definitionen entstammen dem Dissens-Projekt Genderdings (<https://genderdings.de/gender-woerterbuch/>), dem Queer-Lexikon (<https://queer-lexikon.net/lexikon>) und dem Glossar des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE).

### **Feminismus**

Erstmal ganz wichtig: es gibt nicht den einen Feminismus. Es gibt viele verschiedene Bewegungen und Theorien, die sich für unterschiedliche Themen stark machen und sich teilweise sogar widersprechen. Trotzdem gibt es einen Kern, der wohl alle Feminismen verbindet. Feminismus setzt sich für die Gleichstellung aller Menschen, gegen Sexismus und gegen die Diskriminierung von Frauen\* ein. Feminist\*innen kritisieren, dass auch heute noch die meiste Macht in den Händen von Männern\* liegt. Dazu gehört der Zugang zu Geld und die Macht über Personen (z.B. in den Chefetagen). Aber es geht auch darum, wem zugehört wird, wer als kompetent angesehen wird oder wer in Geschichtsbüchern auftaucht.

### **Geschlechtsausdruck**

Kleidung, Make-Up, Frisur, Schmuck, (Un)Rasur behaarter Körperteile und Körperhaltungen haben in unserer Gesellschaft geschlechtliche Konnotationen. Der Geschlechtsausdruck muss nicht mit der Geschlechtsidentität und sexuellen Orientierung übereinstimmen. Daher sprechen manche Personen auch von „männlich gelesen“ oder „weiblich gelesen“, wenn sie über das Geschlecht von Personen sprechen, aber dieses nicht wissen.

### **Gewaltdefinition der Weltgesundheitsorganisation (WHO)**

Gewalt ist ein komplexes Phänomen. In der Wissenschaft gibt es dabei keine einheitliche Definition. Eine Definition hat die Weltgesundheitsorganisation (WHO) festgelegt. Die WHO ist eine internationale Organisation, der beinahe alle Staaten der Welt angehören. Das Ziel der WHO ist es, die Gesundheit aller Menschen zu fördern. Die Definition lautet: „Die vorsätzliche, angedrohte oder tatsächliche Anwendung von körperlicher Gewalt oder Macht - gegen sich selbst, eine andere Person oder gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, die entweder zu einer Verletzung, zum Tod, zu psychischen Problemen, zu einer Fehlentwicklung oder zu einer Entbehrung führt oder mit hoher Wahrscheinlichkeit dazu führen wird.“ (Krug et al., 2002, S. 5)

### **Geschlechtsidentität**

Die innere und persönliche Erfahrung der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht (Gender), das mit dem bei der Geburt zugewiesenen Körpergeschlecht (Sex) überein-

stimmen kann, aber nicht muss. So kann die Geschlechtsidentität einer Person entweder mit der bei der Geburt zugewiesenen Geschlechtsidentität übereinstimmen (d.h. cisgender/cisgeschlechtlich sein) oder nicht (d.h. transgender/transgeschlechtlich sein).

### **Geschlechtsspezifische Gewalt**

Gewalt, die sich gegen eine Person aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder ihres Geschlechtsausdrucks richtet, oder Gewalt, von der Personen eines bestimmten Geschlechts unverhältnismäßig stark betroffen sind. Sie kann sich als körperliche, sexuelle, psychologische, wirtschaftliche oder digitale Gewalt äußern.

### **Inter\*/Intergeschlechtlich**

Inter\* oder intergeschlechtlich sind Menschen, die mit Variationen der körperlichen Geschlechtsmerkmale auf die Welt kommen. Das heißt, sie entsprechen nicht eindeutig den medizinischen Normen, die für das weibliche und das männliche Geschlecht festgelegt wurden. Inter\* können eine Geschlechtsidentität als Inter\* haben, sie können aber auch eine weibliche, männliche oder nicht-binäre Geschlechtsidentität haben. Das Sternchen bei Inter\* steht für viele mögliche Selbstbezeichnungen.

### **Körpergeschlecht**

Ist das Geschlecht, das einer Person bei der Geburt aufgrund körperlicher Merkmale zugewiesen wird. Auf der Grundlage des bei der Geburt zugewiesenen Geschlechts wird von einer Person häufig erwartet, dass ihre Geschlechtsidentität, ihr Geschlechtsausdruck und ihre Geschlechtsrolle, die diesem Geschlecht auf Grundlage sozialer Normen zugewiesen werden, erfüllt.

### **Kosten von Männlichkeit**

Neben den obengenannten Privilegien zeigen sich auch „Kosten von Männlichkeit“. Diese werden sowohl als Kosten der Männlichkeit für die Gesellschaft als auch als persönliche Kosten, die der Einzelne oder sein Umfeld zu tragen hat, sichtbar. Beispiele für diese sind:

- Abwertung von Emotionalität, Beherrschung eigener Gefühle, bei vorrangiger Orientierung an Männlichkeitsanforderungen wie Rationalität und Kontrolle.
- Stummheit, z.B. in Form von Sprachlosigkeit über sich selbst und Beziehungen, Unfähigkeit Gefühle zu verbalisieren.
- Externalisierung von Problemen im „Außen“, unabhängig vom eigenen Selbst.

- Gewalt gegen andere und sich selbst (BKA, 2021 & Pilotstudie „Gewalt gegen Männer“ BMFSJ, 2004)
- Drogenkonsum zur Unterdrückung/Verdrängung unangenehmer Gefühle (Suchthilfestatistik, 2021)
- Alleinsein, als Folge der Anforderung „Das schaffst Du allein“, Hilfe anderer nicht suchen oder ablehnen, auch bei hohem Leidensdruck, z.B. Depressionen (Frontiers in Psychology, 2020)
- Körperferne, zum Beispiel in Form der Wahrnehmung und des Verständnisses des eigenen Körpers als Maschine. Hierzu auch: Männer sterben ca. 5 Jahre früher (statistisches Bundesamt, 2021)

Wichtig: Manche Personen argumentieren in Bezug auf Kosten von Männlichkeit(en), dass Männer es schwerer haben im Leben oder mittlerweile gesellschaftlich benachteiligt werden. Wichtig ist festzuhalten, dass es vor allem starre Männlichkeitsbilder sind, die diese Kosten verursachen. Gerade feministische Bewegungen zeigen für Männer einen Ausweg aus dieser Misere.

### **Männlichkeitsanforderungen**

Männlichkeitsanforderungen sind Erwartungen an alle Personen, die gesellschaftlich als männlich wahrgenommen werden und/oder so wahrgenommen werden wollen. Ein Beispiel für diese Anforderungen ist der Anspruch/die Erwartung an männliche Personen, erfolgreich zu sein, die Kontrolle (über die eigenen Gefühle, Situationen, andere Personen) zu haben, sich durchzusetzen, mehr wettbewerbsorientiert aber weniger einfühlsam zu sein und wenig Emotionen zu zeigen bzw. zu fühlen. Männlichkeit wird mit einer begrenzten Bandbreite an Emotionen in Verbindung gebracht, die Jungen und Männer zeigen „dürfen“: Wut ist akzeptabler als Traurigkeit, Schmerz oder Schwäche. Dies macht es folglich für Jungen\* schwierig, Verletzlichkeit, Schmerz oder Traurigkeit auszudrücken, wenn sie als „richtiger“ Mann anerkannt werden wollen. Die ständige Unterdrückung solcher Emotionen bei vielen Männern führt dazu, dass sie immer wieder auf die Gefühlsäußerungen zurückgreifen, die die starren Geschlechternormen zulassen, und das kann in seiner extremen Form zu Gewalt führen. Da Empathie und Fürsorge im Allgemeinen stereotyp mit Weiblichkeit in Verbindung gebracht werden orientieren sich Jungen\* und Männer\* seltener an diese Eigenschaften und damit verbundenen Handlungsweisen, wenn sie als „richtiger“ Mann anerkannt werden wollen. Männlichkeitsanforderungen können zu Nachteilen führen, die im Punkt „Kosten von Männlichkeit“ angeführt werden. Vor allen Dingen Cis-Männer genießen in unserer Gesellschaft aber auch viele Vorteile, auch „Privilegien“ genannt.

### **Nicht-binär**

Eine Person ist weder (nur) männlich, noch (nur) weiblich. Wie sich das genau anfühlt, wissen nicht-binäre Personen selbst am besten – wie auch bei jeder anderen Geschlechtsidentität. Nicht-binäre Menschen benutzen verschiedene Pronomen. Das können die bekannten Pronomen „er“ und „sie“ sein, oder sogenannte Neopronomen wie „sier“, „sie\*er“, „si\_er“, „xier“, „nin“, „dey“ oder das englische Pronomen „they“. Manche Personen verwenden gar keine Pronomen – anstatt dessen wird der Name gesagt, wenn Menschen über die Person sprechen. Ergänzend dazu schreibt queer-lexikon.net: „Als nichtbinär können sich Menschen bezeichnen, die nicht (oder nicht zu 100%) Mann oder Frau sind. Stattdessen ist ihr Geschlecht beispielsweise beides gleichzeitig, zwischen männlich und weiblich, oder weder männlich noch weiblich. Manche nichtbinäre Menschen verorten sich ganz außerhalb des binären Systems, manche haben gar kein Geschlecht (agender) oder haben eine Geschlechtsidentität, die sich immer wieder ändert (genderfluid).“

### **Patriarchat**

Patriarchat heißt wörtlich die Herrschaft von Vätern. Heute ist damit ein System männlicher Dominanz gemeint, in dem v.a. Frauen\* sowie inter\*, trans\* und nicht-binäre Personen unterdrückt und ausgebeutet werden (wirtschaftlich, kulturell, politisch, juristisch).

### **Privilegien von Männlichkeit bzw. von Männern**

Die strukturelle Machtposition gegenüber Frauen\* bringt (meistens cis-)Männern bestimmte Privilegien im Privaten, im öffentlichen Raum und in den Bereichen Arbeit, Wirtschaft und Politik, wie z.B. einen leichteren Zugang zu materiellen Ressourcen (Macht, Geld), mehr Freiheit (Raumnutzung, Verfügbarkeit von Freizeit), die Möglichkeit, weniger Sorge-Verantwortung zu übernehmen und sich weniger emotional im familiären Bereich zu engagieren, mehr Legitimität und Autorität (in Gesprächen, in der Öffentlichkeit), mehr Sicherheit, v.a. in Bezug darauf Opfer sexualisierter Gewalt zu werden.

### **Queer**

Queer ist ein englisches Wort und war ursprünglich ein Schimpfwort. Der Begriff wurde sich aber als positive Selbstbezeichnung angeeignet und somit gesellschaftlich Neubewertet. Heute ist der Begriff kein Schimpfwort mehr. Viele Menschen bezeichnen sich als queer, die in ihrer sexuellen Orientierung und/oder ihrer Geschlechtsidentität von der Norm abweichen und sich nicht in die vorherrschenden binären Schubladen einordnen wollen oder können.

### **Trans\***

Bei vielen Menschen stimmt das geschlechtliche Selbstverständnis mit dem Geschlecht überein, das ihnen bei Geburt zugewiesen wurde – sie sind cisgeschlechtlich, kurz cis. Aber nicht alle Menschen können oder wollen in dem Geschlecht leben, dem sie bei ihrer Geburt aufgrund körperlicher Merkmale zugeordnet wurden. Viele dieser Menschen verstehen sich als transgeschlechtlich oder trans\*. Trans\* ist ein Oberbegriff für sehr viele, sehr unterschiedliche Menschen – es gibt nicht die typische trans\* Person, so wie es auch nicht die typische cis Person gibt. Trans\* Menschen wissen, ebenso wie cis Menschen, selbst am besten, welches Geschlecht sie haben. Trans\* Männer sind Männer und trans\* Frauen sind Frauen – genau wie cis Männer und cis Frauen. Dafür ist es nicht wichtig, wie ihre Körper aussehen und ob sie sich für oder gegen geschlechtsangleichende medizinische Maßnahmen entscheiden.

### **Weiblichkeitsanforderungen**

Weiblichkeitsanforderungen sind das Gegenstück zu Männlichkeitsanforderungen und daher jene Anforderungen, die Menschen (zumindest in weiten Teilen) erfüllen müssen, um als „richtiges“ Mädchen bzw. „richtige“ Frau Anerkennung zu finden. Neben Erwartungshaltung bzgl. der äußerlichen Erscheinung und Verhaltensweisen, gibt es auch in Bezug auf Emotionen andere Erwartungen für alle, die als weiblich wahrgenommen werden (wollen). Für Mädchen\* ist Wut beispielsweise weniger akzeptiert. Von ihnen wird oft erwartet, dass sie freundlich, angepasst und liebevoll sind. Eine immer noch sehr starke Weiblichkeitsanforderung ist, dass Mädchen\*/Frauen\* schön sein sollen und sich um ihr Aussehen kümmern. Eine andere ist die Erwartung, dass Frauen\* Kinder bekommen wollen. Weiblichkeitsanforderungen haben sich in den letzten Jahrzehnten verändert: Die Erwartungen, dass Cis-Frauen Kinder bekommen, harmonisch sind, sich gerne um ihr Aussehen kümmern usw. gibt es immer noch. Gleichzeitig sind Erwartungen dazugekommen, die traditionell an cis Männer gerichtet werden: zum Beispiel durchsetzungsfähig sein, Karriere machen, stark und unabhängig sein.



# 9

## 9. Hilfreiche weitere Materialien und Links

### **Wörterbuch Genderdings**

<https://genderdings.de/gender-woerterbuch>

### **Gesprächsstrategien bei sexistischen & antifeministischen Äußerungen**

Fundiert argumentieren für Gender Studies. [https://static.uni-graz.at/fileadmin/Koordination-Gender/Allgemeines/Broschuere\\_Gender\\_Studies\\_Online.pdf](https://static.uni-graz.at/fileadmin/Koordination-Gender/Allgemeines/Broschuere_Gender_Studies_Online.pdf)

How to? Designing learning spaces inclusively and illuminating gender diversity. [https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2024-08/femqueer\\_strategy\\_paper\\_en\\_2024\\_2.pdf](https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2024-08/femqueer_strategy_paper_en_2024_2.pdf)

Haltung zeigen! Ein Handbuch für Trainer\*innen. [https://www.gwi-boell.de/sites/default/files/haltung\\_zeigen\\_handbuch\\_lizenzergaenzung\\_pdf\\_16\\_juli\\_2019.pdf](https://www.gwi-boell.de/sites/default/files/haltung_zeigen_handbuch_lizenzergaenzung_pdf_16_juli_2019.pdf)

Antwortmöglichkeiten zu klassischen antifeministischen und vielfaltsfeindlichen Behauptungen. <https://genderdings.de/argumente>

### **Bewegungs- und theaterbasierte Methoden zur Prävention geschlechterbasierter Gewalt**

[https://www.work-with-perpetrators.eu/fileadmin/WWP\\_Network/redakteure/Training/Games\\_Theatrical\\_Tools\\_Manual.pdf](https://www.work-with-perpetrators.eu/fileadmin/WWP_Network/redakteure/Training/Games_Theatrical_Tools_Manual.pdf)

### **Methoden und Materialien zur pädagogischen Arbeit zu Männlichkeiten, Geschlechterverhältnisse und geschlechtliche Vielfalt**

Engaged in Equality Toolkit zur Prävention von geschlechterbezogener Gewalt. [https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2023-10/eie\\_toolkit\\_at.pdf](https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2023-10/eie_toolkit_at.pdf)

Engaged in Equality Manual. Traditionelle Männlichkeiten in Frage stellen um geschlechterbezogene Gewalt zu beenden. [https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2023-09/engaged\\_in\\_equality\\_manual\\_de\\_2023\\_0.pdf](https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2023-09/engaged_in_equality_manual_de_2023_0.pdf)

Caring Masculinities von Beginn an. <https://www.ecarom.eu/>

Materialienboxen zu Early Care and the Role of Men: <https://www.vmg-steiermark.at/de/forschung/ecarom>

Boys in Care: [https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2022-06/bic\\_handbuch\\_at\\_0.pdf](https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2022-06/bic_handbuch_at_0.pdf)

Culture of Care: <https://vmg-steiermark.at/de/forschung/projekt/eu-projekt-zur-praevention-von-sexualisierter-gewalt-jungen-culture-care>

Diverse Materialien von Dissens: <https://www.dissens.de/materialien>

ResilienceWorks Toolkit: <https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2023-01/resilienceworks-toolkit.pdf>

# 10

## 10. Literaturverzeichnis

Arao, B. & Kristi, C. (2013): The Art of Effective Facilitation: Reflections From Social Justice Educators.

Bourdieu, Pierre (1997): Die männliche Herrschaft, in: Dölling, Irene/Krais, Beate: Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis, Frankfurt a.M., S. 153–217.

Brückner, M. (1998): Wege aus der Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Frankfurt am Main.

Connell, W.R. (2000): Masculinities, Second Edition, University of California Press, Berkeley.

Debus, K. / Könnecke, B. / Schwerma, K. / Stuve, O. (Hrsg.) (2012): Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule. Texte zu Pädagogik und Fortbildung rund um Jungenarbeit, Geschlecht und Bildung.

Döge, Peter (2001): Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik. Blockaden und Perspektiven einer Neugestaltung des Geschlechterverhältnisses, Bielefeld.

Elliott, Karla (2016): Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept, in: Men and Masculinities, 19(3), S. 240-259.

Fraser, Nancy (2016): Capitalism's Crisis of Care. Dissent, Fall 2016., <https://www.dissentmagazine.org/article/nancy-fraser-interview-capitalism-crisis-of-care> (27. Mai 2022).

Gärtner, Marc & Scambor, Elli (2020): CARING MASCULINITIES. Über Männlichkeiten und Sorgearbeit, in: AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, 70. Jahrgang, 45/2020, S. 22-27. <https://www.bpb.de/apuz/care-arbeit-2020/317852/caring-masculinities-ueber-maennlichkeiten-und-sorgearbeit> (26. April 2023).

Gärtner, Marc (2012): Männer und Familienvereinbarkeit: Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen, Opladen.

Hanlon, Neil (2012): Masculinities, care and equality: identity and nurture in men's lives, London.

Holter, Øystein G./Krzaklewska, Ewa (2017): Blueprint Guide - Gender Equality and Quality of Life: European blueprint Information and Instructions. [http://www.geq.socjologia.uj.edu.pl/documents/32447484/136473799/GEQ\\_Blueprint\\_Guide.pdf/fa5bff86-2fd1-4d31-b5b7-94736df4d947](http://www.geq.socjologia.uj.edu.pl/documents/32447484/136473799/GEQ_Blueprint_Guide.pdf/fa5bff86-2fd1-4d31-b5b7-94736df4d947) (28. April 2023).

Holter, Øystein G./ Svare, Helge/Egeland, Cathrine (2009): Gender Equality and Quality of Life - A Norwegian Perspective. Nordic Gender Institute (NIKK) and The Work Research Institute (WRI), Oslo. [https://www.nikk.no/wp-content/uploads/NIKKpub2009\\_ligestillingspolitik\\_M%C3%A6nd-og-maskuliniteter\\_Gender-Equality-Qualit-ty-fo-fLifeEng.pdf](https://www.nikk.no/wp-content/uploads/NIKKpub2009_ligestillingspolitik_M%C3%A6nd-og-maskuliniteter_Gender-Equality-Qualit-ty-fo-fLifeEng.pdf) (28. April 2023).

Hrženjak, Majda/ Dahlmüller, Till/ Könecke, Bernard/ Markelj, Leja (2023). Caring Masculinities in Action. Transnational Report. <https://vmg-steiermark.at/de/forschung/projekt/carmia>

Hrženjak, Majda/Elli Scambor (2019): Why do research into men's care work?, in: Teorija in praksa 4 (2019), [https://www.fdv.uni-lj.si/en/journals/science-journals/teorija-in-praksa/about-journal/teorija-in-praksa-4-\(2019\)](https://www.fdv.uni-lj.si/en/journals/science-journals/teorija-in-praksa/about-journal/teorija-in-praksa-4-(2019)) (27. April 2023).

Kimmel, Michael (2008): Guyland. The Perilous Word Where Boys Become Men: Understanding the Critical Years Between 16 and 26, New York.

Krug EG, Mercy JA, Dahlberg LL, Zwi AB. The world report on violence and health. *Lancet*. 2002 Oct 5;360(9339):1083-8. doi: 10.1016/S0140-6736(02)11133-0. PMID: 12384003.

Messner, Michael A. (2000): Politics of Masculinities. Men in Movements, The Gender Lens, Lanham New York Toronto Oxford.

Queerformat und SFBB (Hrsg.) (2012): Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Handreichung für Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe. Berlin.

Puchert, Ralph/ Gärtner, Marc/Höyng, Stefan (Hg.) (2005): Work Changes Gender - Men and Equality in the Transition of Labour Forms, Opladen.

Rieske, Thomas V./Scambor, Elli/Wittenzellner, Ulla/Könecke, Bernard/ Puchert, Ralph/Schlingmann, Thomas (2018): Aufdeckung und Prävention von sexualisierter Gewalt gegen männliche Kinder und Jugendliche – Einführung in ein Forschungs- und Praxisentwicklungsprojekt, in: Rieske Thomas V./ Scambor, Elli/ Wittenzellner, Ulla/Könecke Bernard/Puchert, Ralph (Hg.): Aufdeckungsprozesse männlicher Betroffener von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend. Sexuelle Gewalt und Pädagogik, vol. 4., Wiesbaden.

Rubin, Gayle S. (1975): The Traffic in Women: Notes on the 'Political Economy' of Sex, in: Rayna R. Reiter (Hrsg.): Toward an Anthropology of Women. Monthly Review Press. S. 157-210.

Scambor, Elli, Gärtner, Marc, Holter, Øystein G., Snickare, Lotta and Warat, Mar-

ta (2023): Caring masculinities at work: Theoretical and empirical perspectives across Europe. *Gender Work Organization* <https://doi.org/10.1111/gwao.13034>

Scambor, Elli/Gärtner, Marc (2021): WHY SHOULD I CARE? MEN AS AGENTS AND BENEFICIARIES OF A GENDER EQUAL DIVISION OF CARE. In: Comas d'Argemir, Dolores i Bofill, Sílvia (Hrsg.): El cuidado de mayores y dependientes: avanzando hacia la igualdad de género y la justicia social. Barcelona, S. 259-278.

Scambor, Elli/Jauk, Daniela/ Gärtner, Marc/Bernacchi, Erika (2019): Caring masculinities in action: Teaching beyond and against the gender-segregated labour market, in: Magaraggia, Sveva/Mauerer, Gerlinde/Schmidbauer, Marianne (Hrsg.): Feminist Perspectives on Teaching Masculinities. Learning Beyond Stereotypes; Routledge.

Scambor, Elli/Holter, Oystein G./Theunert, Markus (2016): Caring Masculinities – Men as Actors and Beneficiaries of Gender Equality, in: Documentation of the 3rd International Conference on Men and Equal Opportunities in Luxemburg 2016, S. 27–37, <http://vmg-steiermark.at/de/forschung/publikation/caring-masculinities-men-actors-and-beneficiaries-gender-equality> (16. August 2023).

Scambor, E., Bergmann, N., Wojnicka, K., Belghiti-Mahut, S., Hearn, J., Holter, O.G., Gärtner, M., Hrženjak, M., Scambor, C. & A. White (2014). Men and Gender Equality: European Insights. In *Men and Masculinities*, December 2014 17, 552-577.

Scambor, Elli/Wojnicka, Katarzyna/Bergmann, Nadja (Hrsg.) (2013): Study on the Role of Men in Gender Equality, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f6f90d59-ac4f-442f-be9b-32c3bd36eaf1/language-en> (27. April 2023).

Scholz, Sylka/Heilmann, Andreas (2019): Caring Masculinities? Männlichkeiten in der Transformation kapitalistischer Wachstumsgesellschaften, München.

Stuve, Olaf/Debus, Katharina (2012a): Geschlechtertheoretische Anregungen für eine geschlechterreflektierte Pädagogik mit Jungen, in: Dissens e.V./Debus, Katharina/Könecke, Bernard/Schwerma, Klaus/Stuve, Olaf (Hrsg.): Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen in der Schule: Texte zu Pädagogik und Fortbildung rund um Jungenarbeit, Geschlecht und Bildung, Berlin, S. 28-42.

Connell, Raewyn (2000): Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. 2. Auflage, Opladen.

Forster, Edgar (2005): Männerforschung, Gender Studies und Patriarchatskritik, in: Casale, Rita/Rendtorff, Barbara/Andresen, Sabine/Moser, Vera/Prenzel, Annedore (Hrsg.), *Geschlechterforschung in der Kritik*, Opladen, S. 41-72.

Fraser, Nancy (2023): Der Allesfresser – Wie der Kapitalismus seine eigenen Grundlagen verschlingt; Berlin.

Maihofer, Andrea (1995): Geschlecht als Existenzweise. Macht, Moral, Recht und Geschlechterdifferenz, Königstein.

Stuve, Olaf/Debus, Katharina (2012b): Männlichkeitsanforderungen. Impulse kritischer Männlichkeitstheorie für eine geschlechterreflektierte Pädagogik mit Jungen, in: Dissens e.V./Debus, Katharina/Könnecke, Bernard/Schwerma, Klaus/Stuve, Olaf (Hrsg.): Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen in der Schule: Texte zu Pädagogik und Fortbildung rund um Jungenarbeit, Geschlecht und Bildung, Berlin, (S. 43-60).

---

Entstanden im Projekt **Caring Masculinities in Action (CarMiA)** in Zusammenarbeit der Partner\*innenorganisationen

- Istituto degli Innocenti (Firenze, Italien, Koordination)
- AHIGE – Männervereinigung für Geschlechtergleichstellung (Málaga, Spanien)
- Center of Women's Studies and Policies (Sofia, Bulgarien)
- Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V. (Berlin, Deutschland)
- VMG – Institut für Männer- und Geschlechterforschung (Graz, Österreich)
- Peace Institute (Ljubljana, Slowenien)





[genderforschung.at/carmia](https://genderforschung.at/carmia)