

# CarMia

*Caring Masculinities in Action*

## Methodenbuch für Agents of Change

Erstellt von



Alexander Moschitz, Oliver Posch, Elli Scambor, Lisa Schleich, Mario Tellez Giron Carmona

Diese Veröffentlichung wird im Rahmen des Projekts „CarMia“ herausgegeben, das aus Mitteln der Europäischen Kommission finanziert sowie des österreichischen Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz kofinanziert wird, CERV-2021-DAPHNE. 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



# INHALTVERZEICHNIS

Zum Projekt	3
Allgemeines zu den Peer2Peer-Workshops	4
Glossar	5
Methodenteil	12
Methode – „Willkommensrunde“	13
Methode – „Two truths, one lie“	14
Methode – „Ali Ali Ali“	15
Methode – „Ja ich/Nein, ich nicht“ bzw. „Positioning Line“	16
Methode – „Genderschwein“	18
Methode – „Von Prinzessinnen und Bären“	19
Methode – „Real Men“	21
Methode – „Männer* & Geschlechtergerechtigkeit“	23
Methode – „Argumentieren gegen Antifeminismus“	24
Methode – „Trenn dich“	26
Methode – „Trichter der Wut“	28
Methode – „Cola-Flasche“	30
Methode – „GFK in vier Schritten“	32
Methode – „Gewaltampel – Verstehen, was Gewalt ist.“	34
Methode – „Circle of Emotions“	37
Methode – „Gefühlslauf“	38
Methode – „Person A/B“	39
Methode – „Rollenspiel: Besser Streiten“	41
Methode – „Rollenspiel: Besser Trösten“	42
Methode – „99 to 55“	43
Methode – „Nicht zuhören!“	45
Methode – „Sinners and Saints“	46
Methode – „The right distance“	48
Methode – „RelationSHIP“	50
Methode – „Abschlussrunde“	52
Anhang	53
für Methode „RelationSHIP“	53
für Methode „Genderschwein“	55
für Methode „Argumentieren gegen Antifeminismus“	56
für Methode „GFK in vier Schritten“	57

## ZUM PROJEKT

Das Projekt CarMiA überträgt das Konzept der "Caring Masculinities / sorgeorientierte Männlichkeit(en)" als alternatives, gewaltfreies Männlichkeitsmodell auf den Bereich der Gewaltprävention. Das Projekt zielt auf eine Veränderung der Haltung von Männern\* und Jungen\*: Vorherrschende, traditionelle Männlichkeitsmodelle sollen kritisch reflektiert werden, um geschlechtsbezogener Gewalt/Gender Based Violence (GBV) in der Gesellschaft entgegenzusteuern. Hierzu sind folgende Aktivitäten in sechs Partnerländern (IT, DE, AT, ES, SLO und BG) vorgesehen:

- Mutual-Learning-Seminare mit Partner\*innen und Expert\*innen
- Länderspezifische Bedarfsanalysen (Basis: Fokusgruppengespräche mit Fachkräften und Jugendlichen) und ein international vergleichender Analysebericht
- Trainingsprogramme für Fachkräfte und wichtige Akteur\*innen/Change Agents
- Workshops in Schulen, Sport- und weiteren Bildungseinrichtungen
- Informations- und Bildungsmaterialien

# ALLGEMEINES ZU DEN PEER2PEER-WORKSHOPS

## Verantwortung von pädagogischen Fachkräften

In allen Workshops sind pädagogische Fachkräfte, also entweder Lehrer\*innen oder Sozialpädagog\*innen aus dem CarMiA-Projekt vor Ort. Diese tragen die Hauptverantwortung für die Workshops. Wenn du dich überfordert fühlst, kannst du jederzeit an die begleitende(n) Person(en) übergeben. Diese sollen dich auch bei Argumentationen unaufgefordert unterstützen oder in schwierigen Situationen den Lead übernehmen. Zum Beispiel kann es passieren, dass Kinder oder Jugendliche von Gewalterfahrungen erzählen oder aufgrund dieser besonders emotional reagieren. Ebenso kann es von Teilnehmenden zu diskriminierenden Äußerungen kommen. In beiden Fällen sind die pädagogischen Fachkräfte aufgerufen, unterstützend einzugreifen und die Verantwortung für die Situation zu übernehmen.

## Beziehungsaufbau zur Gruppe

Ein Workshop kann wesentlich leichter sein, wenn die Beziehung zur Gruppe gut ist. Achtet also darauf, auf Augenhöhe, respektvoll und freundlich zu sein. Informationen, die wir von Personen bekommen, die wir mögen und/oder sympathisch finden, sind oftmals leichter zu nehmen.

## Vorbereitung ist wichtig.

Bereitet euch gut auf die Workshops vor. Wenn ihr Zeit habt, könnt ihr die Methoden auch zu Hause mit Familienmitgliedern oder Freund\*innen ausprobieren. Wichtig ist jedenfalls, dass ihr vorher plant, welche Methoden und Themen ihr gerne zu welchem Zeitpunkt machen möchtet. Plant für die Methoden ausreichend Zeit ein und nehmt euch dabei nicht zu viele vor. Ihr könnt entweder alle Methoden zu Zweit anleiten oder euch die Methoden vorab aufteilen. Aber keine Sorge, wenn ihr gerade nicht mehr weiterwisst, sollten die pädagogischen Fachkräfte vor Ort wissen, wie es weitergeht.

## Noch Fragen?

Wenn ihr euch vor dem Workshop nicht sicher seid, könnt ihr euch gerne an uns wenden. Am besten ihr besprecht euch gleich mit der Person, die euch beim Workshop unterstützen wird. Ihr könnt euch aber auch unter +43 677 61692842 über WhatsApp, SMS oder Anruf an Alex Moschitz wenden.

# GLOSSAR

Das Glossar soll wichtige Wörter & Theorien für die Workshops nochmal kurz zusammenfassen. Weitere Wörter finden sich unter <https://genderdings.de/gender-woerterbuch/>.

## **Geschlechtsidentität**

Die innere und persönliche Erfahrung des eigenen Geschlechts, die mit den Erwartungen und äußerlich erkennbaren Geschlechtsmerkmalen übereinstimmen kann, aber nicht muss. So kann die Geschlechtsidentität einer Person entweder mit der bei der Geburt zugewiesenen Geschlechtsidentität übereinstimmen (d.h. cisgender sein) oder nicht (d.h. transgender sein).

## **Geschlechtsausdruck**

Der Geschlechtsausdruck ist das, was Personen nach Außen (vermeintlich) zu erkennen geben, welchen Geschlecht sie angehören. Dies kann durch Kleidung, Make-Up, Frisur, Schmuck, (Un-)Rasur behaarter Körperteile, Körperhaltung und Gesichtsausdruck erfolgen. Der Geschlechtsausdruck muss nicht mit der Geschlechtsidentität übereinstimmen. Daher sprechen manche Personen auch von „männlich gelesen“ oder „weiblich gelesen“, wenn sie über das Geschlecht von Personen sprechen, aber dieses nicht wissen.

## **Bei der Geburt zugewiesenes Geschlecht**

Ist das Geschlecht, das bei der Geburt aufgrund körperlicher Merkmale zugewiesen wird. Auf der Grundlage des bei der Geburt zugewiesenen Geschlechts wird von einer Person erwartet, dass sie die Geschlechtsidentität, den Geschlechtsausdruck und die Geschlechtsrollen, die diesem Geschlecht auf Grundlage sozialer Normen zugewiesen werden, als gegeben hinnimmt. Dieses Konzept berücksichtigt nicht die Selbstidentifikation der Personen mit ihrem Geschlecht, d.h. das, was wir soziales Geschlecht nennen.

## **Romantische vs. Sexuelle Orientierung**

**Sexuelle Orientierung** sagt aus, welches Geschlecht oder welche Geschlechter ein Mensch attraktiv findet. Dabei geht es für viele Menschen darum, zu wem sie sich sexuell hingezogen fühlen und in wen sie sich verlieben. Für manche ist das aber auch ein Unterschied (vgl. romantische Orientierung). Es gibt viele verschiedene sexuelle Orientierungen, z.B. heterosexuell, schwul, lesbisch, bisexuell, pansexuell und asexuell.

**Romantische Orientierung** sagt aus, in welches Geschlecht oder welche Geschlechter sich ein Mensch verliebt. Der Begriff ist unter anderem für asexuelle Menschen wichtig, die sich zwar zu niemandem sexuell hingezogen fühlen, sich aber verlieben können. Das heißt, sexuelle Orientierung und romantische Orientierung müssen nicht übereinstimmen. Es gibt viele verschiedene romantische Orientierungen, z.B. heteroromantisch, homoromantisch und biromantisch.

## Queer<sup>1</sup>

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 vorgegebenen Schubladen (Mann oder Frau, heterosexuell oder homosexuell) einordnen wollen oder können.

## Inter\*/Intergeschlechtlich<sup>1</sup>

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.

## Geschlechternormen & Geschlechterstereotype

Die Zuschreibung und Erwartung bestimmter Eigenschaften, Verhaltensweisen, Rollen und Erscheinungsbilder allein aufgrund der (vermeintlichen) Zugehörigkeit einer Person zur Kategorie männlich oder weiblich. Geschlechtsspezifische Stereotype, die Geschlechternormen aufrechterhalten und Fähigkeit zur Selbstentfaltung einschränken, haben weitreichende Folgen. Geschlechterstereotype und -normen sind Erwartungen, die an Personen gestellt werden. Dabei wird oft nur zwischen männlich und weiblich unterschieden. Diese Erwartungen nennt man auch Männlichkeits- und Weiblichkeitsanforderungen.

## Männlichkeitsanforderungen

Männlichkeitsanforderungen sind Erwartungen an alle Personen, die von außen als männlich wahrgenommen werden und/oder so wahrgenommen werden wollen.

Ein Beispiel für diese Anforderungen ist der Anspruch an männliche Personen ein "richtiger Mann" zu sein. Dazu gehört erfolgreich zu sein, die Kontrolle 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 Zuneigung. Dies macht es für Jungen schwierig, Verletzlichkeit, Schmerz oder Traurigkeit auszudrücken. Da Empathie und Fürsorge im Allgemeinen stereotyp mit Weiblichkeit in Verbindung gebracht werden, haben viele Männer Schwierigkeiten, intime Beziehungen einzugehen und aufrechtzuerhalten.

---

<sup>1</sup>Quelle: <https://genderdings.de/gender-woerterbuch/>

Männlichkeitsanforderungen können zu vielen Nachteilen führen, die im Punkt „Kosten der Männlichkeit bzw. von Männern“ angeführt werden. Männer genießen in unserer Gesellschaft aber auch viele Vorteile, auch Privilegien genannt. Diese werden unter dem Punkt „Privilegien der Männlichkeit bzw. von Männern“ beschrieben.

### Weiblichkeitsanforderungen

Weiblichkeitsanforderungen sind das Gegenstück zu Männlichkeitsanforderungen. Neben Erwartungshaltung bzgl. der äußerlichen Erscheinung und Verhaltensweisen, gibt es für auch im 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 gehorsam sind., und für Mädchen, Wut zu zeigen. Die ständige Unterdrückung solcher Emotionen bei 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.

### Peer-Pressure (Druck durch Gleichaltrige)

Dies bezeichnet den Druck bzw. die ständige soziale Kontrolle durch die Peer-Gruppe oder Gleichaltrige. Das bedeutet zum Beispiel, dass Männer sich gegenseitig kontrollieren und disziplinieren, um eine Männlichkeit zu zeigen, die den Normen der (vermeintlich) „wahren Männlichkeit“ entspricht. Dies äußert sich unter anderem darin, dass Jungen, die dem **Boys-Code** (siehe unten) entsprechen, beliebt sind. Diejenigen, die sich nicht an diese Normen halten, werden untergeordnet oder ausgeschlossen. Die meisten Jungen und Männer erreichen die Männlichkeitsideale nicht, weil sie unerreichbare Maßstäbe setzen. Dennoch vergleichen sie sich ständig mit diesen Idealen und bewerten sich gegenseitig danach, inwieweit sie diese erreichen. Dies kann Jungen verunsichern und ihnen das Gefühl geben, nicht gut genug zu sein. In weiterer Folge kann ein Teufelskreis aus Selbstwertproblemen entstehen, der dazu führt, dass Jungen immer wieder das Bedürfnis nach (Selbst-)Bestätigung verspüren, was wiederum zu riskantem Verhalten führen kann.

### Der Boys-Code

Dieser stellt eine Sammlung von Einstellungen, Werten und Qualitäten dar, die zusammen das ausmachen, was es angeblich bedeutet, ein „richtiger Mann“ zu sein. Traditionelle Vorstellungen von Männlichkeit drängen Jungen dazu, stark, unabhängig, dominant und beherrschend zu sein. In dieser Vorstellung ist kein Platz für Gefühle, Verletzlichkeit, ein gutes Miteinander oder für das Hören auf die eigenen Bedürfnisse.

*„Zeigen Sie niemals Gefühle oder geben Sie Schwäche zu. Sie müssen der Welt ein Gesicht zeigen, das sagt, dass alles in Ordnung ist, dass alles unter Kontrolle ist, dass es keinen Grund zur Sorge gibt... Der Schlüssel ist, zu gewinnen. Freundlichkeit ist keine Option, ebenso wenig wie Mitgefühl. Solche Gefühle sind tabu (Kimmel 2009: 45).“*

## Vielfalt der Männlichkeit (nach Connell)

- **Hegemoniale Männlichkeit:** Stellt die ideale Norm dessen dar, was es bedeutet, in einer bestimmten Gesellschaft zu einem bestimmten Zeitpunkt ein „richtiger Mann“ zu sein. Männlichkeit in westlichen Gesellschaften ist hierarchisch organisiert, wobei Männlichkeitsideale, die mit Autorität, (physischer) Macht, Heterosexualität und Statussymbolen verbunden sind, an der Spitze der Hierarchie sind. Diese Ideale sind bspw. in der Populärkultur und in den Medien präsent: z. B. werden Männer als jung, groß, stark, aggressiv, wettbewerbsorientiert, führend, furchtlos, Manager und Politiker, Ernährer und Beschützer von Familien, Kämpfer, Sportler, Gewinner oder Helden, die ihren eigenen Weg gehen und Gegner überwinden, dargestellt. Je mehr Männer sich mit diesen Idealen identifizieren, je mehr sie diese verkörpern und leben, desto mehr können sie ihre gesellschaftliche Stellung verbessern.
- **Komplizenhafte Männlichkeit:** Obwohl die Normen hegemonialer Männlichkeit von einer Minderheit der Männer erreicht werden, profitieren Männer von männlichen Privilegien im Patriarchat. Durch Konformität, Mitwirkung und die mangelnde Bereitschaft, die vorherrschenden Geschlechternormen für Männer zu ändern, weil sie vorteilhaft für sie sind oder weil sie Angst vor Ausgrenzung haben, werden diese Ideale mitgetragen.
- **Untergeordnete Männlichkeit:** Männlichkeit existiert nur in Abgrenzung zur Weiblichkeit, als dem vermeintlich schwächeren und untergeordneten Geschlecht, daher ist die Distanzierung zu allem Weiblichen entscheidend für die männliche Identität. Das Verhältnis von Dominanz und Unterordnung unter Männern zeigt sich in der Dominanz heterosexueller und der Unterordnung homosexueller, transsexueller, queerer und nicht-binärer Personen. Aus der Perspektive der hegemonialen Männlichkeit ist Schwulsein mit „Weiblichkeit“ zu vergleichen, und Schwulsein ist daher auch etwas, von dem man sich entschieden distanzieren muss. Homophobie ist also ein charakteristisches Merkmal von hegemonialer Männlichkeit. Andere Formen von Männlichkeiten werden dabei untergeordnet.
- **Marginalisierte Männlichkeiten:** Hegemoniale Männlichkeit bezieht ihre Dominanz nicht nur aus der Abgrenzung zur Weiblichkeit, sondern auch aus der Abgrenzung zu „anderen“ – aufgrund von bspw. Klasse, Ethnizität (race) und Sexualität – Männern, die von der Gesellschaft als vermeintlich schwach definiert werden, wie Armutbetroffenen, behinderte Menschen, nicht der Norm entsprechenden Personen, Migranten, Schwarze, PoC (People of Color) usw. Hier geht es um das Zusammenspiel von Geschlecht mit anderen Strukturen der Ungleichheit und die Herstellung von Beziehungen der Marginalisierung (Ausgrenzen, Ausschließen oder an den gesellschaftlichen Rand drängen) zwischen Männern. Daher sind neben Sexismus, Frauenfeindlichkeit und Homophobie auch Transphobie, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Klassismus (die Abwertung von Armut), auch Mechanismen, durch die sich hegemoniale Männlichkeit abgrenzt.



- **„Neue“ Männlichkeiten:** Der Begriff bezieht sich auf die Veränderung, Neuordnung und Überwindung von Geschlechternormen und -unterschieden. Er versucht neu zu definieren, was es bedeutet, ein Mann zu sein, und zwar im Einklang mit den Grundsätzen der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Chancengleichheit aller Menschen. Bei der **fürsorglichen Männlichkeit** geht es um die bewusste Ablehnung von Dominanz und Herrschaft sowie die Integration von Werten, die sich aus einer Ethik der Fürsorge ableiten, wie Unterstützung, Empathie, Achtsamkeit, gegenseitige Abhängigkeit und Mitverantwortung. Das Konzept der **integrativen Männlichkeit** bezieht sich auf den Abbau von Homophobie und Heterosexismus bei Männern. Das Konzept der **positiven Männlichkeit** fördert ein vielfältiges, dynamisches, pluralistisches und offenes Erleben von Männlichkeit durch den Ausdruck von Emotionen und Qualitäten wie Empathie, sozialer Verantwortung und Selbstfürsorge, die sich auch in respektvollen, gerechteren und gleichberechtigten Beziehungen in allen Bereichen der Gesellschaft widerspiegeln sollten. Besonderes Gewicht wird auf den Aspekt der Unterstützung von Frauen und der Solidarität mit Frauen im gemeinsamen Streben nach Geschlechtergleichheit gelegt.
- **Krise der Männlichkeit:** Angeblich das Ergebnis von zu viel Feminismus und Gleichberechtigung der Geschlechter (einschließlich der Rechte von Migrant\*innen und gleichgeschlechtlichen Paaren) auf Kosten der Männer, die dadurch zunehmend desorientiert, „verweiblicht“ und diskriminiert werden. Es wird eine Rückkehr zu traditionellen und patriarchalen Verhältnissen gefordert. Eine solche Bewegung ist bspw. die *(Online-)Manosphere*.
- **Toxische Männlichkeit:** Fördert und idealisiert Eigenschaften wie Dominanz, Abwertung von Frauen, extreme Selbstgenügsamkeit und Unterdrückung von Gefühlen.

## Patriarchat

Patriarchat heißt wörtlich die Herrschaft von Vätern. Heute ist damit ein System männlicher Dominanz gemeint, in dem Frauen sowie inter\*, trans\* und nicht-binäre Personen unterdrückt und ausgebeutet werden.<sup>2</sup>

## Privilegien der Männlichkeit bzw. von Männern

Die strukturelle Machposition bringt 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 Verantwortung zu übernehmen und sich weniger emotional im familiären Bereich zu engagieren, mehr Legitimität und Autorität (in Gesprächen, in der Öffentlichkeit), mehr Sicherheit (geringere Gefahr von Aggression, einschließlich sexueller Übergriffe).

---

<sup>2</sup> Quelle: <https://genderdings.de/gender-woerterbuch/>

## Kosten der Männlichkeit bzw. von Männern

Neben den obengenannten Privilegien zeigen sich auch Kosten der 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:

- **Sterblichkeit:** Männer sterben ca. 5 Jahre früher <sup>3</sup>
- **Gewalt:** Männer sind deutlich häufiger gewalttätig als Frauen<sup>4</sup> und genderqueere Personen
- **Kriminalität:** 94% der Gefängnisinsassen sind männlich <sup>5</sup>
- **Suchtverhalten:** 88% bei Glücksspielsucht; 80% schwere Suchtgifte; 75% Alkoholsucht <sup>6</sup>
- **Gesundheit:** Männer suchen sich wesentlich später (oder nie!) Hilfe, insbesondere bei psychischen Problemen <sup>7</sup>
- **Care-Arbeit:** Männer leisten wesentlich weniger bezahlte & vor allem unbezahlte Sorgearbeit<sup>8</sup>
- **Beziehungsleben:** weniger tiefgehende und erfüllende, intime Beziehung
- **Gefühlsarmut:** Geringerer Gefühlswahrnehmung und -ausdruck

**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.)

## 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.

## 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)

---

<sup>3</sup> Vgl. <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gesundheit/gesundheitszustand/lebenserwartung-in-gesundheit>

<sup>4</sup> Genaue Zahlen sind schwierig zu erheben: Gründe dafür u.a.: Verschiedene Gewaltdefinitionen & große Dunkelziffern, vor allem im sozialen Nahbereich.

<sup>5</sup> Vgl. <https://taz.de/taz-Talk-mit-Boris-von-Heesen/15846026/>

<sup>6</sup> Ebenda.

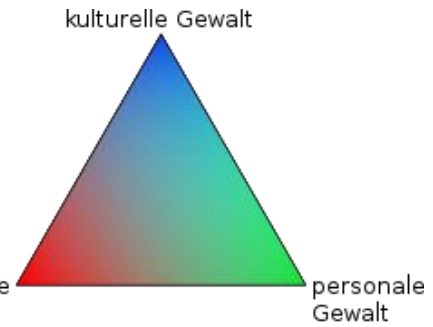
<sup>7</sup> Vgl. <https://www.maennergeseundheitsportal.de/themen/psychische-erkrankungen/maenner-leiden-unbemerkt/>

<sup>8</sup> <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294>

## Gewaltformen

Nach dem Gewaltmodell von Johann Galtung gibt es drei Formen von Gewalt die miteinander verflochten sind.

- Die **personale (oder direkte)** Gewalt, bei der es eine direkt agierende Person gibt;
- die **strukturelle Gewalt**, bei der es strukturelle 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.



Im den Peer2Peer-Workshops geht es in erster Linie um personale bzw. direkte Gewalt. Genauer gesagt beschäftigen wir uns mit **Beziehungsgewalt**, also Gewaltformen, die in engen Beziehungen vorkommen. Es gibt viele verschiedene Möglichkeiten, Gewaltformen zu unterteilen. Die folgende Unterteilung ist also nur beispielhaft und nicht die einzige richtige Art und Weise:<sup>9</sup>

- **Körperliche Gewalt** – „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.“<sup>10</sup>
- **Ökonomische Gewalt** – „umfasst Arbeitsverbote oder den Zwang zur Arbeit, die alleinige Verfügungsmacht über finanzielle Ressourcen durch den Partner; kurz die Herstellung und Aufrechterhaltung einer ökonomischen Abhängigkeit.“<sup>11</sup>
- **Psychische Gewalt** – 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.<sup>12</sup>
- **Sexualisierte Gewalt** – „aufdringliche und anzügliche Blicke, unerwünschte oder sexistische [...] Kommentare, unerwünschte Berührungen, „schmutzige“ Witze, Vergewaltigung und sexueller Missbrauch, Frauenhandel, Zwangsprostitution, Zwangsehe, Genitalverstümmelung oder „Beschneidung“ oder Kinderpornographie.“<sup>13</sup> Außerdem: Nacktbilder über's Handy

<sup>9</sup> u.a. nach Brückner, M.; Wege aus der Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Frankfurt am Main, 1998

<sup>10</sup> Zitiert aus: <https://www.gewaltinfo.at/fachwissen/formen/physisch.php> [Abruf: 11.08.2022]

<sup>11</sup> Zitiert aus: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/84570/0a62be002d5234f420267b8c7ce7a7c4/signal-handbuch-data.pdf>; (u.a. nach Brückner, M; 1998)

<sup>12</sup> Vgl. ebenda.

<sup>13</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) [Abruf: 11.08.2022]

# METHODENTEIL

## Mögliche Methodenabfolge für Peer2Peer-Workshops

Hier habt ihr Platz dafür, euch zu notieren, welche Methoden ihr in welcher Reihenfolge anwenden möchtet. 😊

## Methode – „Willkommensrunde“

### Dauer

15 bis 20 Minuten

### Themen

Vorstellungsrunde, Ablauf des Workshops, Regeln, Kennenlernen, etc.

### Zeitpunkt & Bedingungen

Zu Beginn eines Workshops.

### Bildungsziel & Vermitteltes Wissen

Die Teilnehmenden sollen erfahren, wer wieso zu welchem Thema den Workshop hält.

### Benötigtes Material & Vorbereitung

Wenn der Raum ausreichend Platz dafür hat, kann ein Sesselkreis gebildet werden.

### Schritt-für-Schritt Ablauf

1. Zu Beginn wird - wenn möglich - ein Sesselkreis gebildet, sodass alle Teilnehmenden gleichermaßen im Fokus sind.
2. Anschließend erklären die WS-Leitenden kurz, warum sie da sind. Hier können die Teilnehmenden vorab gefragt werden, was sie zuvor über den Workshop erfahren haben.
3. Eine kurze Vorstellungsrunde folgt, die sehr individuell gestaltet werden kann. Neben den Namen können beispielsweise Pronomen geklärt und Einstiegsfragen gestellt werden.
  - a. Beispielsweise: Wie geht's mir heute? Was ist heute in meinem Leben schon passiert? Wie bin ich heute hergekommen? Welche Erwartungen habe ich an heute? Was darf auf keiner Pizza fehlen?!
4. Gemeinsam werden Regeln festgehalten, wobei die Gruppe befragt werden kann, was ihnen wichtig ist.
  - a. Mögliche Regeln sind: Zueinander respektvoll sein (Was bedeutet das für euch?), keine Gewalt (weder verbal noch körperlich), aufzeigen oder rausrufen (Was ist euch lieber?), Pausen einhalten oder individuell gestalten? Essen und Trinken während dem Workshop? ...
  - b. Zudem ist es wichtig, die Freiwilligkeit zu betonen. Vor allem wenn sich jemand unwohl fühlt, darf diese Person jederzeit den Raum verlassen.

### Möglichkeiten der Adaption & Variation

Die Methode „Two truths, one lie“ kann gut in die Willkommensrunde integriert werden.

### Vorschläge & Kommentare

Für die WS-Leitenden ist die Willkommensrunde eine wichtige Gelegenheit, um eine erste Beziehung zur Gruppe aufzubauen. Daher kann zwischendurch auch ein kurzer Smalltalk zu Themen sinnvoll sein, welche die Gruppe gerade sehr beschäftigt. Ein Beispiel: Wenn in einer Schulklasse eine schwere Prüfung bevorsteht, ist es beziehungsfördernd, wenn man dafür Interesse zeigt und Nachfragen stellt.

### Quellen

-

## Methode – „Two truths, one lie“

### Dauer

5 bis 15 Minuten

### Themen

Kennenlernen der Gruppe, Aufwärmen

### Zeitpunkt & Bedingungen

Während der Willkommensrunde oder als Auflockerungsübung zwischendurch.

### Bildungsziel & Vermitteltes Wissen

-

### Benötigtes Material & Vorbereitung

-

### Schritt-für-Schritt Ablauf

1. Jede teilnehmende Person muss nacheinander drei Dinge über sich selbst erzählen. Zwei dieser Aussagen sollen wahr sein und eine Aussage soll eine Lüge sein.
2. Die Gruppe muss erraten, welche Aussage falsch ist.
3. Falls jemand nicht verraten möchte welche Aussage falsch ist, muss die Person das auch nicht verraten.

### Möglichkeiten der Adaption & Variation

Die Methode „Two truths, one lie“ kann gut in die Willkommensrunde integriert werden.

### Vorschläge & Kommentare

Für die WS-Leitenden ist die Willkommensrunde ein wichtige Gelegenheit, um eine erste Beziehung zur Gruppe aufzubauen. Daher kann zwischendurch auch ein kurzer Smalltalk zu Themen sinnvoll sein, welche die Gruppe gerade sehr beschäftigen. Ein Beispiel: Wenn in einer Schulklasse eine schwere Prüfung bevorsteht, ist es beziehungsfördernd, wenn man dafür Interesse zeigt und Nachfragen stellt.

### Quellen

Malcor, Olivier (2021): Scripting violence, rehearsing change. Games and theatrical tools to work with perpetrators of gender-based violence. WWP EN

[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)

## Methode – „Ali Ali Ali“

### Dauer

5 bis 15 Minuten

### Themen

Namen kennenlernen, Aufwärmen, Stress, Strategie

### Zeitpunkt & Bedingungen

Zu Beginn oder als Auflockerungsübung zwischendurch.

### Bildungsziel & Vermitteltes Wissen

Durch die Methode können sich die WS-Leitenden einige Namen einprägen. Zudem soll gezeigt werden, wie schwierig es oft ist, unter Druck klar denken zu können.

### Benötigtes Material & Vorbereitung

Ausreichend Platz für einen Stehkreis.

### Schritt-für-Schritt Ablauf

1. Alle teilnehmenden Personen stellen sich im Kreis auf, eine Person steht in der Mitte.
2. Die Person in der Mitte muss versuchen, aus der Mitte herauszukommen. Um aus der Mitte zu können, muss die Person den Namen einer anderen Person drei Mal hintereinander **sagen**. Die Person kommt nur aus der Mitte, wenn sie es schafft, den Namen der Person drei Mal hintereinander zu sagen, bevor die andere Person ihren eigenen Namen einmal gesagt hat. Die Person darf erst aus der Mitte heraus, wenn sie es geschafft hat.
3. Die WS-Leitenden können die Person in der Mitte befreien, indem sie „Joker“ + einen Namen aus dem äußeren Kreis rufen. Diese Person muss dann in die Mitte. (Der Joker dient dazu, Personen, die sich sichtlich unwohl und es nicht mehr aus der Mitte raus schaffen, „befreien“ kann.)
4. Die WS-Leitenden beenden das Spiel nach einigen Minuten.

### Möglichkeiten der Adaption & Variation

Optional können im Anschluss noch Reflexionsfragen gestellt werden:

- Gibt es Strategien, die es leichter machen andere Personen zu überraschen?
- Wie hat es sich in der Mitte angefühlt?
- Warum ist es oft schwer unter Druck klar denken zu können?
- Wie kann man mit diesem Stress gut umgehen?
- Welche andere Situationen im Leben gibt es, wo man sich ähnlich fühlt?
- Etc.

### Vorschläge & Kommentare

Falls nicht alle Personen in der Lage sind zu stehen, kann dies auch in einem Sitzkreis gespielt oder eine andere Variante überlegt werden, die für alle Personen im Raum möglich ist.

### Quellen

Malcor, Olivier (2021): Scripting violence, rehearsing change. Games and theatrical tools to work with perpetrators of gender-based violence. WWP EN

[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)

## Methode – „Ja ich/Nein, ich nicht“ bzw. „Positioning Line“

### Dauer

15 bis 30 Minuten

### Themen

Kennenlernen & Einstieg, Abfragen von Vorwissen und Einstellungen

### Zeitpunkt & Bedingungen

Zu Beginn eines Workshops; kann auch während des Workshops für weitere Themen eingesetzt werden.

### Bildungsziel & Vermitteltes Wissen

Vermittlung von Grundbegriffen zu Geschlechterthemen; Kennenlernen der Meinungen & Einstellungen

### Benötigtes Material & Vorbereitung

Ausreichend Raum, dass sich alle Teilnehmenden gut in der Klasse bewegen und positionieren können.

Optional: Etwas um die jeweiligen Seiten mit „Ja, ich“ bzw. „Nein, ich nicht“ zu markieren

### Schritt-für-Schritt Ablauf

1. Es wird ausreichend Platz benötigt, sodass sich alle Teilnehmenden gut im Raum bewegen können. Falls dies auch das Verstellen von Tischen und Stühlen nicht möglich ist, siehe „Adaption und Variation“.
2. Im Folgenden werden Fragen gestellt. Die Teilnehmenden beantworten die Fragen, in dem sie sich im Raum positionieren. Hierfür werden die Seiten des Raumes in „Ja, ich“ und „Nein, ich nicht“ aufgeteilt. Auch in der Mitte stehen ist in Ordnung.
3. Lügen ist erlaubt! Jede Person soll selbst entscheiden, inwieweit sie die eigene Position öffentlich machen möchte, daher soll den Teilnehmenden ausdrücklich gesagt werden, dass sie Lügen dürfen. Auch gegenseitig sollen die Teilnehmenden sich nicht verraten, wenn sie wissen, dass eine andere teilnehmende Person lügt.
4. Nun werden Fragen gestellt. Wenn abgefragt wird, ob Teilnehmende bestimmte Wörter kennen, können jene, die die Begriffe kennen eingeladen werden, diese zu erklären. Wenn Meinungen abgefragt werden, können die WS-Leitenden entscheiden, ob sie eine Diskussion eröffnen oder zur nächsten Frage kommen.
  - a. Einstiegsfrage: Wer hat die Regeln verstanden?
  - b. Wer weiß, was ... bedeutet und kann es erklären.
    - i. Gender, Queer, Nicht-Binär, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, Sexuelles Interesse / Romantisches Interesse, zugewiesenes Geschlecht, Cis-Gender, Trans\*
  - c. Weitere Fragen könnten Meinungen abfragen, wie etwa...
    - i. Wer findet, dass „echte Männer“ nicht weinen? etc.

### Möglichkeiten der Adaption & Variation

Wenn nicht ausreichend Platz zur Verfügung steht, dass sich alle im Raum gut bewegen können oder dies Teilnehmer\*innen aufgrund etwaiger Be\_Hinderungen nicht möglich ist, können Farbkarten ausgegeben oder Handzeichen vereinbart werden, mittels der die Antworten erfolgen sollen.



### **Vorschläge & Kommentare**

Die Methode ist hilfreich, um erste Begriffe zu vermitteln. Das Abfragen von Meinungen ermöglicht eine bessere Einschätzung der Gruppe. Im weiteren Verlauf kann somit dort angesetzt werden, wo die Gruppe steht.

### **Quellen**

Theuretzbacher, M. & E. Scambor. 2021. FOMEN - FOCUS ON MEN. Geschlechtersensible und gewaltpräventive Zugänge in der Arbeit mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten. Ein Handbuch. URL: <https://www.vmg-steiermark.at/de/forschung/publikation/fomen-focus-men-geschlechtersensibile-und-gewaltpraeventive-zugaenge-der-arbeit> (01.02.2022).

## Methode – „Genderschwein“

### Dauer

10 bis 40 Minuten

### Themen

Gender, Vielfalt, Queerness, romantisches & sexuelles Interesse, ...

### Zeitpunkt & Bedingungen

Variabel

### Bildungsziel & Vermitteltes Wissen

Wissen über & Bewusstsein für queere Lebensweisen schaffen; Raum für Selbstreflexion;

### Benötigtes Material & Vorbereitung

Ausdruck „Genderschwein“ – siehe Anhang

### Schritt-für-Schritt Ablauf

1. Allen Teilnehmenden wird ein Genderschwein ausgeteilt.
2. Vorab werden die Begriffe auf der Rückseite geklärt, sofern dies noch nicht durch eine andere Methode passiert ist.
3. Nun sollen sich alle einen möglichst privaten Platz im Raum suchen.
4. Anschließend überlegt jede Person für sich im Kopf, an welchen Punkten sie sich positionieren würde. [ca. 5 Minuten]

### Möglichkeiten der Adaption & Variation

**OPTIONAL kann eine Gruppenübung angehängt werden: (Kommentar beachten! Siehe unten.)**

5. Im Anschluss soll sich 2-4 Personen zusammensetzen, die sich gut verstehen. (Hier muss darauf geachtet werden, dass niemand allein überbleibt. Die WS-Leitenden sollten das gut im Blick haben und bei Bedarf die Gruppengestaltung beeinflussen)
6. In den Kleingruppen werden nun folgende Fragen diskutiert: [ca. 15 Minuten]
  - a. Über welche Punkte hatte ich mir zuvor schon mal Gedanken gemacht?
  - b. Über welche Punkte hatte ich mir noch keine Gedanken gemacht?
  - c. Was würde es für eine Person bedeuten, wenn sie sich anders einstuft, als es die meisten Leute in der Klasse/im Freundeskreis/etc. erwarten würden.
  - d. Wie kann man Personen unterstützen, die sich anders einstufen, als es meistens erwartet wird?
7. Abschließend sollen die Kleingruppen kurz erzählen, welche Antworten sie auf Frage d. (*Wie kann man Personen unterstützen, die sich anders einstufen, als es meistens erwartet wird?*) gefunden haben.

### Vorschläge & Kommentare

Die Gruppenübung kann bei einer sehr queer-feindlichen Stimmung in einer Klasse für nicht geoutete Personen auch weiter einschränkend wirken. Die WS-Leitenden sollten sich in diesem Fall sicher sein, gut mit einer solchen Dynamik umgehen zu können.

### Quellen

- Vorlage: <https://web.htugraz.at/queer/gender-schwein>

# Methode – „Von Prinzessinnen und Bären“

## Dauer

Ca. 15 Minuten

## Themen

Geschlechterstereotype reflektieren; (unbewusste) Zuschreibung von Eigenschaften an ein Geschlecht

## Zeitpunkt & Bedingungen

Ideal für den Einstieg in die Themenfelder Männlichkeiten & Gender.

## Bildungsziel & Vermitteltes Wissen

Bildungsziel ist es spielerisch über Geschlechterstereotypen ins Reflektieren und Diskutieren zu kommen und deren Konstruktion aufzuzeigen.

## Benötigtes Material & Vorbereitung

Es benötigt ausreichend Platz, dass die Teilnehmenden im Raum laufen können.

## Schritt-für-Schritt Ablauf

### 1. Runde

- Die Teilnehmer\*innen bilden (bis auf zwei Personen) Paare und verteilen sich im Raum. Dabei hakt sich eine Person bei der anderen Person mit dem Arm ein. Auf die beiden übrigen Personen, werden die Rollen „Bär“ & „Prinzessin“ verteilt.
- Die Gruppe bestimmt je eine Geste und ein Geräusch für den Bären und die Prinzessin, die die Personen, die gerade diese Rolle inne haben auch während dem Spiel machen sollen.
- In der ersten Runde bekommt der Bär den Auftrag die Prinzessin zu jagen und zu fangen. Wenn er sie fängt, wird die Prinzessin zum Bären und der Bär zur Prinzessin, der Gejagte wird also zum Jäger, der Jäger zum Gejagten.
- Die Prinzessin kann sich aber dadurch retten, indem sie sich bei einem der Paare einhakt. Die Person des Paares, bei der sich die Prinzessin nicht eingehakt hat, also der\*die Außenstehende in der Dreierkonstellation wird nun zur Prinzessin und flüchtet vom Bären.
- Die WS-Leitenden lassen die Teilnehmer\*innen ein paar Minuten das Spiel spielen.

### 2. Runde

- Die zweite Runde gleicht der ersten Runde, nur mit dem Unterschied, dass beim Einhaken die außenstehende Person nicht zur Prinzessin, sondern zum Bären wird und der vormalige Bär zur Prinzessin.
- Die WS-Leitenden lassen die Teilnehmer\*innen ein paar Minuten die zweite Runde des Spiels spielen.

### 3. Runde

- Die dritte Runde bleibt gleich, wie die zweite Runde. Das heißt, dass beim Einhaken die außenstehende Person zum Bären wird. Der Unterschied ist aber diesmal, dass der Bär von der Prinzessin gejagt wird, d.h. die beim Einhaken außenstehende Person mimt einen Bären, der von der Prinzessin gejagt wird.

- Die WS-Leitenden lassen die Teilnehmer\*innen auch hier ein paar Minuten die dritte Runde des Spiels spielen.
- Im Anschluss wird über die Rollenzuschreibungen reflektiert. Möglich Fragen sind:
  - o Bär & Prinzessin sind in dem Spiel als Metapher gedacht. Wenn ihr nun an unsere Gesellschaft denkt, wofür könnte der Bär stehen? Wofür folglich die Prinzessin? (Möglich, dass hier noch niemand an Geschlecht denkt.)
  - o Wenn ihr nun an Geschlechter denkt, wer steht nun eher für was?
  - o Warum nehmen wir Männer eher als Bären war? Warum Frauen eher als Prinzessin?
  - o Was können wir tun, dass sich das ändert?

### **Möglichkeiten der Adaption & Variation**

Wenn nicht alle Personen im Raum in der Lage sind zu laufen, dann sollte eine Variante des Spiel überlegt werden, bei der alle möglichst gleich teilnehmen können.

### **Vorschläge & Kommentare**

Für die WS-Leitenden ist die Willkommensrunde ein wichtige Gelegenheit, um eine erste Beziehung zur Gruppe aufzubauen. Daher kann zwischendurch auch ein kurzer Smalltalk zu Themen sinnvoll sein, welche die Gruppe gerade sehr beschäftigen. Ein Beispiel: Wenn in einer Schulklasse eine schwere Prüfung bevorsteht, ist es beziehungsfördernd, wenn man dafür Interesse zeigt und Nachfragen stellt.

### **Quellen**

Eine Adaption von:

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

## Methode – „Real Men“

### Dauer

30 – 40 Minuten

### Themen

Vorstellungen von Männlichkeiten; Hegemoniale vs. sorgende Männlichkeitsbilder

### Zeitpunkt & Bedingungen

Variabel; guter Einstieg ins Thema Männlichkeiten

### Bildungsziel & Vermitteltes Wissen

Thematisieren von Erwartungshaltungen, die an vermeintlich „echte“ Männer gestellt werden; reflektieren worin sich diese Vorstellungen von realen Männern\* unterscheiden.

Vermittlung von Männlichkeitsbildern, die für gute Beziehungen notwendig sind.

### Benötigtes Material & Vorbereitung

1 leeres Blatt Papier pro Teilnehmende, Schreibmaterial

### Schritt-für-Schritt Ablauf

1. Zur Einleitung der Methode, kann angekündigt werden, dass man sich nun dem Thema „Männlichkeiten“ widmet
2. Alle Teilnehmenden bekommen ein leeres Blatt Papier und benötigen etwas zu schreiben.
3. Nun wird die erste Seite des Blattes im rechten oberen Eck mit einer **Eins** beschriftet. Auf dieser Seite sollen die Teilnehmenden alle Eigenschaften, Verhaltensweisen, etc. **leserlich** aufschreiben, was sie glauben, was in der Gesellschaft als typisch männlich gilt. Ziel ist es, dass die stereotypen Vorstellungen von Männlichkeit festgehalten werden.
4. Wenn alle fertig sind, drehen die Teilnehmenden ihre Blätter um und notieren eine **Zwei** im rechten oberen Eck. Nun soll aufgeschrieben werden, welche Eigenschaften und Verhaltensweisen ein Mann hat bzw. haben muss, an den man sich wendet, wenn es einem nicht gut geht, bei dem Mann sich Hilfe suchen würde, etc.
5. Anschließend knüllen die Teilnehmenden die Blätter zu einem Papierball zusammen und beginnen eine „(Schneeball-)Papierballschlacht“, wobei sie einander sitzend mit den Bällen bewerfen dürfen.
6. Nach einer halben Minute stoppen die WS-Leitenden die Papierballschlacht. Alle Teilnehmenden sollen nun einen Papierball nehmen und sich mit ein bis zwei weiteren Personen zusammenfinden. Zu zweit/dritt wird sollen nun die verschiedenen Seiten und die jeweiligen Unterschiede besprochen werden.
7. Im Anschluss wird in der gesamten Gruppe gesammelt, was besprochen wurde und welche Unterschiede sich zeigen. Im Normalfall unterscheiden sich Seite 1 und Seite 2 deutlich. Seite 1 ist eher Ich-zentriert, Seite 2 meist klar beziehungsorientiert. Die WS-Leitenden können nun auf mehrere Aspekte hinweisen:

- a. Die Vorstellungen davon, wie wir uns selbst einreden bzw. die Gesellschaft uns einredet, wie „echte“ Männer zu sein haben unterscheidet sich wesentlich davon, wie wir uns Männer vorstellen, die wir eigentlich brauchen.
- b. Die Vorstellungen auf Seite 1 sind meist unerreichbar und viele Männer lehnen diese auch ab.
- c. Männlichkeitsanforderungen wie auf Seite 1 können für Männer selbst, aber auch für ihr Umfeld zu erheblichen Nachteilen führen. → siehe Glossar: Kosten von Männlichkeiten
- d. Die Vorstellung wie Männer zu sein haben, unterscheidet sich innerhalb unserer Gesellschaft sehr. Möglicherweise hat der Großteil der Gruppe auch ein anderes Ideal von Männlichkeit, als es auf Seite 1 steht.
- e. Männlichkeitsideale sind auch zeitlich und regional unterschiedlich. Als Beispiele könnte man ein Bild von Ludwig XIV nehmen, dessen Darstellungen heutzutage eher an Vorstellungen von Weiblichkeit erinnern.

### **Möglichkeiten der Adaption & Variation**

Statt eine Papierballschlacht zu veranstalten, kann auch ein Eimer (oder Ähnliches) aufgestellt werden, in das die Teilnehmenden ihren Papierball werfen sollen.

### **Vorschläge & Kommentare**

-

### **Quellen**

Bissuti, R./Wölfl, G. 2013. Stark aber wie? Methodensammlung und Arbeitsunterlagen zur Jungenarbeit mit dem Schwerpunkt Gewaltprävention. URL:

<http://www.give.or.at/material/stark-aber-wie-methodensammlung-und-arbeitsunterlagen-zur-jungenarbeit-mit-dem-schwerpunkt-gewaltpraevention/>

In: Theuretzbacher, M. & E. Scambor. 2021. FOMEN - FOCUS ON MEN. Geschlechtersensible und gewaltpräventive Zugänge in der Arbeit mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten. Ein Handbuch. URL:

<https://www.vmg-steiermark.at/de/forschung/publikation/fomen-focus-men-geschlechtersensibile-und-gewaltpraeventive-zugaenge-der-arbeit> (29.05.2023).

## Methode – „Männer\* & Geschlechtergerechtigkeit“

### Dauer

20 bis 30 Minuten

### Themen

Männlichkeit, Geschlechtergerechtigkeit, Engagement

### Zeitpunkt & Bedingungen

Zuvor sollte über Benachteiligungen von Frauen und genderqueeren Personen gesprochen worden sein.

### Bildungsziel & Vermitteltes Wissen

Die Teilnehmenden sollen erfahren, wer wieso zu welchem Thema den Workshop hält.

### Benötigtes Material & Vorbereitung

Wenn der Raum ausreichend Platz dafür hat, kann ein Sesselkreis gebildet werden.

### Schritt-für-Schritt Ablauf

1. (Optional, falls noch nicht besprochen:)  
Zur Einleitung der Methode erklären die WS-Leitenden, dass es in der Gesellschaft noch immer viele Ungerechtigkeiten bzgl. der Geschlechter gibt. Ein Beispiel hier wäre: *„Männer\* haben im Schnitt bessere Löhne und Pensionen, Frauen\* leisten einen Großteil der unbezahlten CareArbeit und Personen, die sich weder als männlich noch weiblich identifizieren, werden nach wie vor stark angefeindet. Für Männer\* ist es statistisch gesehen leichter in Führungspositionen zu kommen und viele Frauen\* müssen immer noch sexistische Kommentare und sexualisierte Übergriffe erleben. Das sind nur einige der Geschlechterungerechtigkeiten, die wir in unserer Gesellschaft finden, es gibt noch zahlreiche mehr.“*
2. Nun sollen Kleingruppen gebildet und in diesen besprochen werden, was speziell Männer\* beitragen können, damit das persönliche Umfeld und die Gesellschaft im Ganzen für alle Geschlechter gerechter werden. Die Ergebnisse können auf einem Flipchart-Papier oder einem anderen Blatt Papier festgehalten werden.
3. Abschließend sollen die Ergebnisse vorgestellt werden. Die WS-Leitenden ergänzen am Ende der Übung, wenn ihrer Meinung nach noch etwas fehlt.

### Möglichkeiten der Adaption & Variation

### Vorschläge & Kommentare

Es ist wichtig, dass der Großteil der Gruppe die Ungerechtigkeiten im Geschlechtersystem verstanden hat und anerkennt. Vor allem Jungs\* wehren sich ab und an gegen diese Fakten. In diesem Fall ist es sinnvoll vorab über Kosten & Privilegien (siehe Glossar) von Männlichkeiten zu sprechen.

### Quellen

-

## Methode – „Argumentieren gegen Antifeminismus“

### Dauer

20 bis 50 Minuten

### Themen

Antifeminismus, Selfcare

### Zeitpunkt & Bedingungen

Sollte erst angewendet werden, wenn grundsätzliches Wissen über Männlichkeiten & Geschlechterverhältnisse vermittelt wurde.

### Bildungsziel & Vermitteltes Wissen

Sensibilität für antifeministische Aussagen erhöhen; Handlungsfähigkeit in der Begegnung mit Antifeminismus stärken; Sensibilität für (eigene) Bedürfnisse fördern;

### Benötigtes Material & Vorbereitung

Antifeministische Statements, eventuell Arbeitsblätter (siehe Anhang)

### Schritt-für-Schritt Ablauf

1. Zu Beginn erklären die WS-Leitenden, dass es in der folgenden Aufgabe um sogenannte „Antifeministische Aussagen“ geht, die gemeinsam besprochen werden sollen. Zudem soll der Unterschied zwischen Antifeminismus und Kritik am Feminismus geklärt werden.
  - a. „Antifeministisch sind verschiedene Bewegungen und/oder Aussagen, die sich gegen die Gleichstellung der Geschlechter richten. Kritik am Feminismus hingegen richtet sich konstruktiv an die Art und Weise wie Geschlechtergerechtigkeit erreicht werden soll.“
2. In Folge werden antifeministische Statement präsentiert, bspw. durch Vorlesen, Beamer, oder vorbereitete Arbeitsblätter. Zu den jeweiligen Statements werden nun Fragen gemeinsam besprochen:
  - a. Welche Botschaft wird vermittelt?
  - b. Welche Bedürfnisse stecken hinter der Aussage?
  - c. Wie könnte man argumentieren?
3. Abschließend kann mit der gesamten Gruppe noch zu weiteren Fragen reflektiert werden?
  - a. Wo könnte man in solche Diskussionen geraten?
  - b. Wann macht es Sinn mit jemanden über solche Aussagen zu diskutieren? Wann nicht?
  - c. Was brauche ich, für einen guten Umgang mit einer solchen Situation?

### Möglichkeiten der Adaption & Variation

Wenn mit Arbeitsblätter gearbeitet wird, können Kleingruppen gebildet werden und den jeweiligen Gruppen ein Statement zugewiesen werden. Anschließend werden die Ergebnisse gesammelt und die anderen Gruppen bzw. die WS-Leitenden ergänzen die jeweiligen Lösungen.



### **Vorschläge & Kommentare**

**Wichtig ist**, dass die WS-Leitenden die ausgeteilten Statements kennen und gute Argumente vorbereitet haben. Je frauen- und queerfeindlicher die Einstellungen der Teilnehmenden sind, desto sicherer sollten sich die WS-Leitenden in der Argumentation gegen diese Aussagen fühlen.

### **Quellen**

-?

## Methode – „Trenn dich“

### Dauer

15 bis 20 Minuten

### Themen

Reflektieren von Vorstellungen über Beziehungen, Thematisierung von Männlichkeit und Gewalt

### Zeitpunkt & Bedingungen

Thematisch passt die Methode gut dazu, wenn gerade zu Männlichkeiten und/oder Beziehungen gearbeitet wird.

### Bildungsziel & Vermitteltes Wissen

Oft sprechen wir davon, dass Beziehungen „scheitern“, wenn sie nicht ein Leben lang halten. Jedoch ist es heutzutage ganz normal, dass Beziehungen Enden.

Es soll außerdem vermittelt werden, dass Trennungen nichts Schlechtes sein müssen und manchmal sogar gut und notwendig sein können. Die Dauer einer Beziehung sagt nichts darüber aus, wie gerne man eine Person hat(te). Trauer ist ein normales Gefühl und gehört in Beziehungen, vor allem wenn sie enden, oft dazu.

Zudem wird im Lied thematisiert, dass manche Männer mit Gewalt in solchen Situationen reagieren. Wie sich Täter(\*innen) und Betroffene Hilfe holen, sollte ebenfalls kurz erwähnt werden.

### Benötigtes Material & Vorbereitung

Musikbox oder etwas anderes, mit dem das Lied abgespielt werden kann.

### Schritt-für-Schritt Ablauf

1. Es wird das Lied „Trenn Dich“ von der Antilopen Gang vorgespielt. Die Teilnehmenden sollen während dem Hören ein paar Sätze notieren, die sie hören.
2. Nach dem gemeinsamen Anhören werden die Sätze mündlich gesammelt und gemeinsam besprochen.
3. Die WS-Leitenden gehen darauf ein, dass Beziehungen nicht ewig halten müssen und es normal ist, dass Beziehungen enden, auch, wenn das oft sehr traurig ist. Die Dauer einer Beziehung sagt nichts darüber aus, wie gern man sich (gehabt) hat.
4. Danach soll auch darüber gesprochen werden, dass manche Männer nach Trennungen gewalttätig werden. Kurz sollen Ideen gesammelt werden, wo man sich in so einem Fall Hilfe suchen kann.
  - a. Täter(\*innen): Männerberatung, Gewaltschutzzentrum, psychologische Beratungseinrichtungen, etc.
  - b. Betroffene: Frauenhaus, Gewaltschutzzentrum, Sozialarbeiter\*innen, psychologische Beratungseinrichtungen, für Jugendliche: Rat auf Draht (147), etc.

Um zu besprechen, wieso Männer eher mit Wut als mit Trauer oder anderen Gefühlen auf solche Situationen reagieren kann als **Folgemethode** „Trichter der Wut“ angewendet werden.

## **Möglichkeiten der Adaption & Variation**

-

## **Vorschläge & Kommentare**

## **Quellen**

Moschitz A. (2022): Workshopkonzept Rap! Not Rape 3.0; Fachstelle für Burschenarbeit – Verein für Männer- und Geschlechterthemen. (nicht veröffentlicht)

## Methode – „Trichter der Wut“

### Dauer

10 bis 25 Minuten

### Themen

Männlichkeiten, Männlichkeitsanforderungen und Wut

### Zeitpunkt & Bedingungen

Im Anschluss an die Methoden „Trenn dich“ oder „Real Men“; bzw. passend zu den Themen „Männlichkeiten“ bzw. „Gewalt“

### Bildungsziel & Vermitteltes Wissen

Über den Zusammenhang von Geschlechterstereotype und Emotionen zu lernen; verstehen, wieso viele Männer mit Verärgerung oder Wut, anstatt mit Trauer reagieren; Reflexion über Auswege für Männer

### Benötigtes Material & Vorbereitung

Flipchart-Papier oder Tafel

### Schritt-für-Schritt Ablauf

1. Die WS-Leitenden erklären, dass die Methode aufzeigen soll, wieso Männer tendenziell eher mit Wut oder Verärgerung als bspw. mit Traurigkeit oder anderen Gefühlen auf schwierige Situationen reagieren.
2. Die WS-Leitenden zeichnen einen großen Trichter auf ein Flipchart-Papier bzw. auf die Tafel.
3. Die Gruppe wird gebeten, alle unangenehmen Gefühle zu nennen, die ihnen einfallen. Die WS-Leitenden schreiben diese Gefühle innerhalb des Trichters.
4. Auf der linken und rechten Seite des Trichters werden nun typische Männlichkeitsanforderungen notiert. Dafür kann die Gruppe gefragt werden, welche typischen oder klischeehaften Vorstellungen es in unserer Gesellschaft darüber gibt, wie „echte“ Männer sein müssen. (Falls die Methode „Real Men“ bereits durchgeführt wurde, kann an Seite 1 der Methode erinnert werden)
5. Nun streichen die WS-Leitenden alle Gefühle aus der Mitte des Trichters, die nicht mit den Männlichkeitsanforderungen vereinbar sind. Dabei sollte deutlich werden, dass nur wenige Gefühle übrigbleiben, vor allem aber Gefühle wie Ärger, Wut, Hass.
6. Abschließend können Reflexionsfragen gestellt werden:
  - a. In welchen Fällen ist es auch wichtig und berechtigt, wütend zu sein?
  - b. Findet ihr es gut, dass es manchmal die Vorstellung gibt, dass Männer nicht weinen sollen?
  - c. Wie könnt ihr dazu beitragen, dass das in eurem Umfeld anders ist?
  - d. Sprecht ihr regelmäßig über eure Gefühle bzw. euer Wohlbefinden? Und falls ja, mit wem?
  - e. Welche Strategien habt ihr, wenn ihr euch gestresst, ohnmächtig, unter Druck, etc. fühlt?
  - f. Wie reagiert der Körper, wenn man Wut, Traurigkeit, Freude, etc. fühlt?

### **Möglichkeiten der Adaption & Variation**

Die Methode kann in Folge auch mit Weiblichkeitsanforderungen durchgeführt werden. Hier ergibt sich oft ein umgekehrtes Bild. Frauen dürfen viele Gefühle zeigen, jedoch am wenigsten Wut. Das ist eine Erklärung dafür, wieso es vielen Frauen schwerfällt, Wut zu spüren bzw. diese auszudrücken. In dem Fall können ebenfalls die obigen Reflexionsfragen angewandt werden.

### **Vorschläge & Kommentare**

-

### **Quellen**

Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark: Praxiserfahrungen in Trainings in Anti-Gewalt-Programmen („Change Program“)

## Methode – „Cola-Flasche“

### Dauer

15 bis 20 Minuten

### Themen

Passend zu den Themen „Gefühle“ & „Gewalt“

### Zeitpunkt & Bedingungen

Während der Willkommensrunde oder als Auflockerungsübung zwischendurch.

### Bildungsziel & Vermitteltes Wissen

Über Emotionen und die Ursprünge von Wut und Gewalt zu lernen; Handlungsmöglichkeiten in emotional schwierigen Situationen entwickeln; Für Folgen von Gewalt sensibilisieren; → Die Methode soll dabei helfen, emotionale Prozesse im eigenen Körper besser verstehen zu lernen, eine Sensibilität für die Folgen von Gewalt zu entwickeln und dabei helfen, einen guten Umgang mit Wut zu entwickeln.

### Benötigtes Material & Vorbereitung

Eine volle, geschlossene Cola-Flasche; Optional: jede Person benötigt Material, um Notizen machen zu können.

### Schritt-für-Schritt Ablauf

Zu Beginn wird die Flasche geschüttelt, sodass sie etwas unter Druck steht. Folglich werden die nachfolgenden Fragen (1-5) abgearbeitet und mit den Teilnehmer\*innen besprochen.

#### 1. Wodurch werden wir wütend?

*„Ich schüttele die Flasche. Die Anspannung in der Flasche steht für die Anspannung in uns, wenn wir wütend sind. Durch welche Ereignisse kann in uns Wut entstehen?“*

#### 2. Welche Gefühle liegen möglicherweise hinter der Wut?

*„Die dunkle Flüssigkeit verkörpert Emotionen, die nicht immer ganz durchsichtig sind. Welche anderen Gefühle könnten noch in der Flüssigkeit sein, außer Wut?“*

#### 3. Welche Konsequenzen haben gewaltvolle Handlungen?

*„Würde ich die Flasche sofort öffnen, schäumt sie über. Das Überschäumen steht für das sofortige Rauslassen der Wut → meistens entsteht dabei Gewalt. Was kann meine Gewalt verursachen bei mir, meinem Gegenüber und anderen Beteiligten?“*

#### 4. Wie können wir uns gegen gewaltvolles Handeln vorbereiten?

*„Der Deckel der Flasche kann dicker oder dünner sein. Je dicker der Deckel, desto widerstandfähiger bin ich gegen Gewaltausbrüche. Was kann man tun, um den Deckel zu stärken?“*

#### 5. Wie können wir gut mit Wut umgehen?

*„Wie kann schließlich die Flasche geöffnet werden, ohne dass sie überschäumt? Wie können wir in realen Situationen mit dem Auslöser unserer Wut umgehen, ohne dass Gewalt angewendet wird? Was können wir tun, dass sich die Wut wieder legt?“*

### **Möglichkeiten der Adaption & Variation**

Wenn ausreichend Zeit ist, können die Teilnehmenden die Fragen erstmal für sich beantworten und auf einem Blatt Papier notieren. In diesem Fall werden die Teilnehmenden nach der letzten Frage gebeten, ihre Antworten in Kleingruppen zu besprechen. Abschließend werden die Ergebnisse in der gesamten Gruppe gesammelt. Auch die WS-Leitenden können Antworten ergänzen, falls sie der Meinung sind, dass etwas Wichtiges fehlt.

### **Vorschläge & Kommentare**

Die Methode soll **nicht** vermitteln, dass jegliche Wut ungerechtfertigt ist und unterdrückt werden sollte. Falls dies

### **Quellen**

Theuretzbacher, M. & E. Scambor. 2021. FOMEN - FOCUS ON MEN. Geschlechtersensible und gewaltpräventive Zugänge in der Arbeit mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten. Ein Handbuch. URL: <https://www.vmg-steiermark.at/de/forschung/publikation/fomen-focus-men-geschlechtersensibile-und-gewaltpraeventive-zugaenge-der-arbeit> (01.02.2022).

## **Methode – „GFK in vier Schritten“**

### **Dauer**

25 bis 40 Minuten

### **Themen**

Gefühle, Bedürfnisse, Gewaltfreies Handeln, Gewaltprävention

### **Zeitpunkt & Bedingungen**

Passend zu den Themen „Gewalt“, „Gefühle“ & „Beziehungen“

### **Bildungsziel & Vermitteltes Wissen**

Die Methode soll die Sensibilität für die eigenen Gefühle und Bedürfnisse sowie die eigenen Handlungsmuster fördern. Dadurch werden gewaltvolle Handlungen präventiv bekämpft.

### **Benötigtes Material & Vorbereitung**

Stifte und Blätter bzw. Flipcharts

### **Schritt-für-Schritt Ablauf**

Alle Schritte sollen auf einem Blatt Papier bzw. auf einem Flipchart festgehalten werden. Zur Unterstützung kann eine Liste mit Gefühlen & Bedürfnissen ausgeteilt werden.

1. Die Teilnehmenden bilden Kleingruppen zu 2-3 Personen und überlegen sich eine Konfliktsituation. (Z.B.: Dein Partner ist nach der Arbeit noch etwas trinken gegangen und hat dir nichts gesagt.)
2. Wenn jede Kleingruppe eine Konfliktsituation bestimmt hat, überlegen diese, wie eine Reaktion auf die jeweilige Situation aussehen könnte.
3. Die Kleingruppen notieren, welche Gefühle die Konfliktsituation auslösen kann. (Zur Unterstützung kann eine Liste mit Gefühlen ausgeteilt werden)
4. Die Gruppen besprechen, welche Bedürfnisse hinter den jeweiligen Gefühlen liegen könnten, und notieren diese. (Zur Unterstützung kann eine Liste mit Bedürfnissen ausgeteilt werden.)
5. Die Kleingruppen überlegen, welche Strategien man wählen könnte, die es wahrscheinlicher machen, dass künftig die Bedürfnisse berücksichtigt werden. Es sollen auch mögliche Sätze für ein Gespräch formuliert werden.
6. Die Ergebnisse werden vorgestellt. Die anderen Gruppen und die WS-Leitenden können noch ergänzen, wenn sie der Meinung sind, dass noch etwas fehlt.
7. Abschließen erklären die WS-Leitenden, dass wir den Prozess (Situation – Gefühle – Bedürfnisse – Strategien) meist unbewusst und sehr rasch durchführen. Mit dieser Methode können wir den Prozess aber verlangsamen, reflektieren und bessere & gewaltfreiere Strategien überlegen.
  - a. Wichtig anzumerken ist auch, dass nicht alle Bedürfnisse in Beziehungen erfüllt werden müssen. Wenn beispielsweise nur eine Person in der Beziehung das Bedürfnis nach Sexualität hat, soll es nicht darum gehen zu überlegen, wie man die andere Person überzeugt, doch miteinander Sex zu haben. Die Methode kann aber dabei helfen, andere Lösungen zu finden.



### **Möglichkeiten der Adaption & Variation**

Alternativ kann die Übung auch ohne Kleingruppe als Einzelübung durchgeführt werden. Dabei können die Teilnehmenden auch persönliche Konfliktsituationen verwenden. Wichtig ist, dass am Ende nur jene ihre Situationen teilen sollen, die sich auch wohl damit fühlen.

### **Vorschläge & Kommentare**

-

### **Quellen**

Angelehnt an: <https://www.nonviolentcommunication.com/learn-nonviolent-communication/4-part-nvc/>

# Methode – „Gewaltampel – Verstehen, was Gewalt ist.“

## Dauer

30 bis 45 Minuten

## Themen

Gewalt, Gewaltformen

## Zeitpunkt & Bedingungen

Passt zum Thema „Gewalt“; zuvor können Gewaltformen besprochen werden; nicht als letzte Übung.

## Bildungsziel & Vermitteltes Wissen

Verstehen was Gewalt ist; Sensibilität für gewaltvolles Verhalten und Gewaltformen fördern;

## Benötigtes Material & Vorbereitung

Ausreichend Platz, dass sich alle Personen im Raum bewegen können; oder drei Farbkärtchen (Grün, Gelb, Rot) pro Person

## Schritt-für-Schritt Ablauf

1. Zu Beginn der Methode wird die Definition von Gewalt der Weltgesundheitsorganisation (WHO) kurz besprochen → siehe Glossar „Gewaltdefinition“;
2. Die WS-Leitenden erklären, dass sie in Folge Fallbeispiele vorlesen werden. Die Teilnehmenden sollen dabei einschätzen, ob es sich um Gewalt handelt. Der Raum wird dabei in drei Felder unterteilt:
  - Rot** → Die beschriebene Situation ist jedenfalls gewalttätig.
  - Gelb** → Es gibt Hinweise auf Gewalt, aber es ist nicht eindeutig bzw. Ich bin mir nicht sicher, ob da Gewalt vorkommt.
  - Grün** → Die beschriebene Situation ist nicht gewalttätig.
3. Die Teilnehmenden geben ihre Meinung ab, in dem sie sich im Raum positionieren. Nach jedem Fallbeispiel Fragen gestellt werden:
  - a. (An eine Person gerichtet): Wieso stehst du da, wo du stehst?
  - b. Welche Anzeichen gibt es, dass gewaltvolles Verhalten vorliegt?
  - c. Um welche Form von Gewalt könnte es sich handeln?
4. Nach den Fallbeispielen erklären die WS-Leitenden verschiedene Gewaltformen (→ siehe Glossar „Gewaltformen“). Dabei ist wichtig anzumerken, dass es viele verschiedene Wege gibt, Gewaltformen zu kategorisieren und dies nicht die einzig richtige Variante ist, wie man Gewalt einordnen kann.
5. Abschließend soll besprochen werden, wo man sich Hilfe holen kann, wenn man von Gewalt betroffen ist bzw. wenn man die eigene Wut nicht kontrollieren kann, sodass es immer wieder zu Gewalt kommt.
  - a. Täter(\*innen): Männerberatung, Gewaltschutzzentrum, psychologische Beratungseinrichtungen, etc.
  - b. Betroffene: Frauenhaus, Gewaltschutzzentrum, Sozialarbeiter\*innen, psychologische Beratungseinrichtungen, für Jugendliche: Rat auf Draht (147), etc.

### Fallbeispiele:

1. Mein Bruder will meiner Schwester verbieten, ein bestimmtes Outfit zu tragen, wenn sie ausgeht. → **Kontrolle (Psychische Gewalt)**
2. Mein bester Freund geht ins Kino, ohne mich zu fragen, ob ich mitkommen will.  
→ **Keine Gewalt**
3. Eine Person tritt mir beim Fußballspielen unabsichtlich auf die Füße. → **Keine Gewalt**
4. Meine Partnerin trifft sich mit ihrem Ex-Partner, obwohl ich sie anflehe, das nicht zu tun.  
→ **Eher keine Gewalt, außer das Treffen wird bewusst eingesetzt, um zu verunsichern.**
5. Mitschüler schlagen sich in der Umkleidekabine aus Spaß auf den nackten Hintern.  
→ **Sexualisierte Gewalt (Konsens ist aufgrund der Gruppendynamik schwer einholbar.)**
6. Mein Partner sagt, wenn ich nichts zu verbergen habe, sollte ich ihm\*ihren Zugang zum GPS meines Smartphones geben, wann immer er will. → **Manipulation / Kontrolle (Psy. Gewalt)**
7. Eine beliebte Person schickt mir unaufgefordert Bilder von sich in Unterwäsche.  
→ **Wenn ich damit nicht einverstanden bin, eindeutig sexualisierte Gewalt**
8. Ein Mann schlägt mich, weil seine Freundin und ich uns geküsst haben. → **Physische Gewalt**
9. Mein Partner sagt mir, dass er\*sie eine offene Beziehung will. → **Keine Gewalt**
10. Ich bewerbe mich für einen Job und werde abgelehnt, weil die Firma "Leute wie mich" nicht in ihrer Belegschaft haben will. → **Strukturelle & psychische Gewalt**
11. Ein Kollege sagt mir, dass ich in diesem Outfit sehr heiß aussehe. → **Abhängig vom eigenen empfinden. Wenn ich damit nicht einverstanden bin, eindeutig sexualisierte Gewalt.**
12. Ein Freund beschimpft seine Freundin, weil sie auf der Straße einen anderen Mann ansieht.  
→ **Psychische Gewalt. Beleidigung, Einschüchterung, Kontrolle.**
13. Mein Partner sagt mir, dass ich nicht normal bin, weil ich keinen Sex mit ihm haben will.  
→ **Psychische Gewalt. Kontrolle durch Abwertung.**
14. Mein\*e Partner\*in ignoriert mich tagelang, weil ich mit Freunden ausgegangen bin.  
→ **Psychische Gewalt. Kontrolle durch plötzlichen Beziehungsentzug.**
15. Mein bester Freund erzählt einen rassistischen/sexistischen/homophoben Witz.  
→ **Strukturelle & psychische Gewalt**
16. Ein Junge sagt seinem besten Freund, dass er kein Weichei sein soll und dass er ihm nicht mehr von seiner Trennung erzählen soll. → **Psychische Gewalt**

## Möglichkeiten der Adaption & Variation

Wenn nicht ausreichend Platz im Raum ist oder nicht alle Personen mobil genug sind, sodass sich alle gut bewegen und positionieren können, sollte jede Person drei Farbkärtchen (Grün, Gelb, Rot) bekommen. Alternativ können auch Kleingruppen gebildet werden, in denen die jeweilige Situation kurz besprochen und eine gemeinsame Einschätzung getroffen wird.

## Vorschläge & Kommentare

[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)

Bei dieser Methode kann es passieren, dass Personen während der Durchführung verstehen, dass sie von Gewalt betroffen sind oder waren. Wichtig ist vorab nochmals klarzustellen, dass Personen, die sich unwohl fühlen jederzeit den Raum verlassen dürfen.

**Wichtig:** In schwierigen Workshop-Situationen, insbesondere wenn es um Gewalt geht, liegt die Verantwortung bei den pädagogischen Fachkräften (Lehrer\*innen, Sozialpädagog\*innen, etc.) im Raum. Diese sollen eigenständig in die Situation eingreifen, wenn es notwendig ist. Die Agents-of-Change dürfen zudem jederzeit die Rolle der WS-Leitung an die Fachkräfte übergeben, wenn sie sich überfordert und/oder unwohl fühlen.

## Quellen

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

## **Methode – „Circle of Emotions“**

### **Dauer**

15 bis 20 Minuten

### **Themen**

Emotionen, Emotionsausdruck, vergeschlechtlichte Sozialisation

### **Zeitpunkt & Bedingungen**

Passend zu den Themen „Geschlecht“ & „Gefühle“

### **Bildungsziel & Vermitteltes Wissen**

Die Methode soll dabei helfen, eine Sensibilität für die eigenen Gefühle zu entwickeln und diese zu reflektieren. Zudem soll sichtbar gemacht werden, inwiefern uns Anforderungen von außen an unser Geschlecht beeinflussen können.

### **Benötigtes Material & Vorbereitung**

Ein leeres Blatt Papier pro Person

### **Schritt-für-Schritt Ablauf**

1. Zuerst werden die Teilnehmenden aufgefordert, alleine darüber nachzudenken, welche Gefühle in ihrem Leben dominant sind. Falls nötig, können vorab auf der Tafel, einem Flipchart, Beamer, etc. verschiedene Gefühle gesammelt werden.
2. Jede Person zeichnet einen großen Kreis auf ein Blatt Papier.
3. Nun unterteilen die Teilnehmenden ihren Kreis in unterschiedlich große Stücke und beschriften sie mit dem jeweiligen Gefühl. Die Größe der Stücke soll dabei die Häufigkeit darstellen, in der die Teilnehmenden das Gefühl bei sich wahrnehmen.
4. Die Resultate der Zeichnung werden nun in der Gruppe besprochen. Dabei können folgende Fragen gestellt werden:
  - a. Welche Gefühle kannst du leicht zeigen?
  - b. Bei welchen Gefühlen fällt es dir schwerer diese zu zeigen?
  - c. Was würdet ihr daran gerne ändern?
  - d. Inwiefern haben die Ergebnisse etwas mit Geschlecht und unserer Erwartungen bzgl. Geschlechtern zu tun?

### **Möglichkeiten der Adaption & Variation**

Bei großen Gruppen kann es sinnvoll sein, die Fragen eher in Kleingruppen besprechen zu lassen und im Anschluss lediglich jene Teile der Gespräche in der Großgruppe zu besprechen, welche die Kleingruppen auch teilen möchten.

### **Vorschläge & Kommentare**

### **Quellen**

- Dissens e.V.

## **Methode – „Gefühlslauf“**

### **Dauer**

5 bis 20 Minuten

### **Themen**

Emotionen, Emotionsausdruck

### **Zeitpunkt & Bedingungen**

Passend zum Thema „Gefühle“

### **Bildungsziel & Vermitteltes Wissen**

Die Methode soll dabei helfen, das Vokabular der Teilnehmenden zu Gefühlen und Empfindungen zu erweitern & den Teilnehmenden Raum geben, sich in Emotionen reinfühlen zu können.

### **Benötigtes Material & Vorbereitung**

Ausreichend Platz, dass sich alle ein wenig im Raum bewegen können. Optional eine Tafel bzw. Flipchartpapier

### **Schritt-für-Schritt Ablauf**

1. Zu Beginn werden auf der Tafel oder einem Flipchart gemeinsam mit der gesamten Gruppe angenehme, unangenehme und neutrale Emotionen gesammelt.
2. In Folge wird müssen die Teilnehmenden aufstehen und sich im Raum bewegen.
3. Sobald die WS-Leitenden ein Gefühl nennen, müssen die Teilnehmenden die Emotion möglichst theatralisch darstellen. Wenn die WS-Leitenden eine Emotion & das Wort „Stopp!“ dazusagen, müssen die Teilnehmenden ein „erstarrtes“ Bild der jeweiligen Emotion darstellen.

### **Möglichkeiten der Adaption & Variation**

Die Übung kann (wiederholend) als reine Auflockerungsübung zwischendurch genutzt werden, wobei Schritt 1 dabei ausgelassen werden kann.

### **Vorschläge & Kommentare**

### **Quellen**

- ?

## **Methode – „Person A/B“**

### **Dauer**

20 bis 40 Minuten

### **Themen**

Konflikte, Gefühle, Bedürfnisse, Gewalt, Geschlechtsbezogene Gewalt (GBV), Gender & Männlichkeiten, Sorgearbeit,

### **Zeitpunkt & Bedingungen**

Passt zu den Themen „Gewalt“ bzw. „Beziehungen“ und kann vor den Methoden „Besser streiten“ oder „Besser trösten“ eingesetzt werden.

### **Bildungsziel & Vermitteltes Wissen**

Auseinandersetzung mit Konfliktsituationen, Gefühlen, Bedürfnissen, typischen Verhaltensweisen;

Die Methode macht sichtbar, welche potenziellen oder tatsächlichen Konflikte in den Köpfen der Gruppe eine Rolle spielen. Dies ermöglicht eine lebensnahe Behandlung der Themen.

### **Benötigtes Material & Vorbereitung**

Es wird ein Halbkreis mit Sesseln gebildet. In die Mitte des Halbkreises wird ein Sessel positioniert.

### **Schritt-für-Schritt Ablauf**

1. Eine freiwillige Person (bestenfalls weiblich\*) setzt sich vor die Gruppe auf einen Sessel und schaut auf den Boden. Eine weitere Person (bestenfalls männlich\*) stellt sich seitlich hinter diese Person und schaut diese an. Beide Personen sprechen nicht und sollen auch einen eher stoischen Gesichtsausdruck zeigen.
2. Die Zuschauer (Rest der Gruppe) können sich nun eine problematische Geschichte zu der Szene überlegen. Sie sollen darüber frei fantasieren, in welchem Verhältnis diese beiden Personen stehen könnten und was zwischen ihnen passiert sein könnte, dass diese Szene entstanden ist.

Oftmals ist die Geschichte die sich die Gruppe ausdenkt eine, in der die männliche\* Person die weibliche\* Person unterdrückt, sie betrogen hat, sie schlecht behandelt, etc. Die WS-Leitenden können sich überlegen, ob sie auf eine Geschichte näher eingehen wollen (in Form eines Forum Theaters) oder, ob sie sich dem Thema Gender und Macht widmen wollen, dann könnten sie einen Rollenwechsel vorschlagen.

3. Rollenwechsel: Nun setzt er sich auf den Sessel und schaut auf den Boden und sie steht hinter ihm und schaut auf ihn herunter. Welche Geschichte kommt jetzt auf?

### **Fragen für die Geschichte:**

- Wie fühlt er\*sie sich?
- Was denkt er\*sie sich in dieser Situation?
- Was passiert als nächstes?
- Welche Gedanken stehen hinter seiner\*ihrer Wut/Trauer/Angst?
- Welche anderen Möglichkeiten außer Gewalt gibt es mit diesen Gefühlen umzugehen?

### **Möglichkeiten der Adaption & Variation**

Je nachdem worauf sich die WS-Leitenden fokussieren möchten, können sie bei einer Geschichte bleiben und diese detaillierter ausarbeiten und dann auch in Form eines Forum Theaters vorspielen lassen oder es wird ein Rollenwechsel durchgeführt, um unterschiedliche Machtverhältnisse besser darzustellen bzw. Näher auf Gender-based-violence einzugehen.

### **Vorschläge & Kommentare**

Wichtig: Gewalt von Frauen\* gegenüber Männern\* ist ein wichtiges Thema, welches nicht außer Acht gelassen werden sollte. Trotzdem handelt sich es bei den meisten Fällen von Gewalt um Gewalt von Männern\*.

### **Quellen**

Malcor, Olivier (2021): Scripting violence, rehearsing change. Games and theatrical tools to work with perpetrators of gender-based violence. WWP EN

[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)



## **Methode – „Rollenspiel: Besser Streiten“**

### **Dauer**

15 bis 20 Minuten

### **Themen**

Konflikte, Konfliktlösung, Do's and Don'ts in Konfliktsituationen

### **Zeitpunkt & Bedingungen**

Ideal im Anschluss an die Methode Person A/B; passend zu den Themen „Gewalt“, „Gefühle“ & „Beziehungen“

### **Bildungsziel & Vermitteltes Wissen**

Umgang und Kommunikation bei Konflikten verbessern.

### **Benötigtes Material & Vorbereitung**

Zumindest zwei Freiwillige, die eine Szene vorspielen wollen. Ausreichend Platz im Raum.

### **Schritt-für-Schritt Ablauf**

Die teilnehmenden Personen werden gebeten sich gemeinsam eine Konfliktsituation zu überlegen, die in einer Beziehung entstehen kann. Alternativ kann auch eine Konfliktsituation aus der Methode „Person A/B“ verwendet werden.

Danach werden zwei Freiwillige benötigt, die die Konfliktsituation als vorspielen möchten.

1. Die Freiwilligen spielen die Situation möglichst realistisch vor.
2. Nach der Szene wird in der gesamten Gruppe besprochen, (1) was gerade beobachtet wurde, (2) ob die Szene realistisch war und (3) welche Ideen es gibt, wie der Konflikt besser gelöst hätte werden können.
3. Die Szene kann noch einmal vorgespielt werden, die Erkenntnisse aus der Gruppendiskussion sollen eingebaut und ausprobiert werden.
4. Danach wird die Szene nochmals wie in Punkt 2. besprochen.
5. Die Szene kann noch einmal vorgespielt werden und wieder nachbesprochen werden – das kann öfters wiederholt werden. Die Freiwilligen können sich auch abwechseln.
6. Die WS-Leitenden können später auch Tipps geben oder eine gute Lösung vorspielen. Am Ende soll eine möglichst realistische und gut gelöste Konfliktsituation dargestellt worden sein.

### **Möglichkeiten der Adaption & Variation**

Das Rollenspiel kann auch dynamischer gestaltet werden. Beispielsweise kann erlaubt werden, dass die Zuseher\*innen jederzeit „Stopp!“ rufen und selbst eine Rolle übernehmen können. In dem Fall werden die Szenen wie in Punkt 2. beschrieben besprochen.

Optional können am Ende Formulierungen gesammelt werden, die gut sind, um Konflikte zu lösen und solche, die einen Konflikt eher noch anfeuern.

### **Vorschläge & Kommentare**

Die Bereitschaft zu Rollenspielen kann von Gruppe zu Gruppe sehr unterschiedlich sein. Die Methode sollte nur angewendet werden, wenn die Gruppe auch Lust darauf hat.

### **Quellen**

Moschitz A. (2022): Workshopkonzept Rap! Not Rape 3.0; Fachstelle für Burschenarbeit – Verein für Männer- und Geschlechterthemen. (nicht veröffentlicht)

## **Methode – „Rollenspiel: Besser Trösten“**

### **Dauer**

15 bis 20 Minuten

### **Themen**

Sorgearbeit (Care-Arbeit), Gefühle, Trösten

### **Zeitpunkt & Bedingungen**

Ideal im Anschluss an die Methode „Person A/B“; passend zu den Themen „Beziehungen“ & „Gefühle“

### **Bildungsziel & Vermitteltes Wissen**

Empathie fördern; Umgang mit unangenehmen Gefühlen lernen; Sorgearbeit üben;

### **Benötigtes Material & Vorbereitung**

Zumindest zwei Freiwillige, die eine Szene vorspielen wollen. Ausreichend Platz im Raum.

### **Schritt-für-Schritt Ablauf**

Die teilnehmenden Personen werden gebeten eine Situation zu überlegen, die traurig machen kann. Alternativ kann auch eine Situation aus der Methode „Person A/B“ verwendet werden. In Folge sollen zwei Freiwillige die Situation vorspielen, wobei eine Person die Rolle der traurigen Person einnehmen soll und die andere Person die tröstende Rolle einnimmt.

1. Die Freiwilligen spielen die Situation möglichst realistisch vor.
2. Nach der Szene wird in der gesamten Gruppe besprochen, (1) was gerade beobachtet wurde, (2) ob die Szene realistisch war und (3) welche Ideen es gibt, wie die Situation besser gelöst werden könnte
3. Die Szene soll noch einmal vorgespielt werden, die Erkenntnisse aus der Gruppendiskussion sollen eingebaut und ausprobiert werden.
4. Danach wird die Szene nochmals wie in Punkt 2. besprochen.
5. Die Szene kann noch einmal vorgespielt werden und wieder nachbesprochen werden – das kann öfters wiederholt werden. Die Freiwilligen können sich auch abwechseln.
6. Die WS-Leitenden können später auch Tipps geben oder eine gute Lösung vorspielen. Am Ende soll eine möglichst realistische und gut gelöste Situation, in der jemand getröstet wird, dargestellt worden sein.

### **Möglichkeiten der Adaption & Variation**

Das Rollenspiel kann auch dynamischer gestaltet werden. Beispielsweise kann erlaubt werden, dass die Zuseher\*innen jederzeit „Stopp!“ rufen und selbst eine Rolle übernehmen können. In dem Fall werden die Szenen wie in Punkt 2. beschrieben besprochen.

Optional können am Ende Formulierungen gesammelt werden, die gut sind, um jemanden zu trösten und solche, die man eher vermeiden sollte.

### **Vorschläge & Kommentare**

Die Bereitschaft zu Rollenspielen kann von Gruppe zu Gruppe sehr unterschiedlich sein. Die Methode sollte nur angewendet werden, wenn die Gruppe auch Lust darauf hat.

### **Quellen**

Moschitz A. (2022): Workshopkonzept Rap! Not Rape 3.0; Fachstelle für Burschenarbeit – Verein für Männer- und Geschlechterthemen. (nicht veröffentlicht)

## Methode – „99 to 55“

### Dauer

10 bis 20 Minuten

### Themen

Umgang mit Stress, Konzentration, Angemessene und unangemessene Verhaltensweisen, sich selbst in eine andere Perspektive versetzen

### Zeitpunkt & Bedingungen

Passt gut zu den Themen „Gewalt“ & „persönliche Grenzen“; kann auch als Auflockerungsübung zwischendurch eingesetzt werden.

### Bildungsziel & Vermitteltes Wissen

Sensibilisieren für die eigenen Verhaltensweisen und welche Dinge wir im Alltag machen die für andere störend sein könnten oder die Grenzen anderer überschreiten, aber auch Sensibilisierung dafür, wo meine Grenzen vielleicht überschritten werden.

### Benötigtes Material & Vorbereitung

-

### Schritt-für-Schritt Ablauf

1. Die Gruppe teilt sich in Kleingruppen zu je zwei Personen auf. Bei einer ungeraden Teilnehmer\*innenzahl soll eine Person ausgewählt werden, die die Strategien der einzelnen Personen beobachtet.
2. In den Kleingruppen muss eine Person versuchen laut von 99 auf 55 runterzuzählen. Die andere Person muss versuchen die zählende Person dabei zu stören und abzulenken, so dass diese entweder einen Fehler macht oder aufhört zu zählen. Das Ziel der unterbrechenden Person ist es, dass die zählende Person es nicht schafft bis 55 zu kommen.
3. Wenn die zählende Person es geschafft oder einen Fehler gemacht hat werden die Rollen vertauscht und die Übung noch einmal gemacht.
4. Nach der Übung werden in der gesamten Gruppe einige Fragen besprochen:
  - a. Welche Strategien habt ihr angewendet? Welche haben gut funktioniert, welche gar nicht?
  - b. Wie habt ihr euch gefühlt? Gab es Situationen, die euch unangenehm waren?
  - c. Welche Strategien, die angewendet wurden, wendet ihr auch manchmal im echten Leben an? In welchen Situationen? Sind die Strategien eher in Ordnung oder nicht?
  - d. Wer glaubt, als störende Person persönliche Grenzen überschritten zu haben? Wessen persönliche Grenzen wurden als zählende Person überschritten?
  - e. Wie können wir rausfinden, wo die persönlichen Grenzen einer anderen Person liegen? Welche Formulierungen könnte man verwenden, um dies rauszufinden?
  - f. *Optional auch:* Was sind im echten Leben solche Störfaktoren für euch? Wie schützt ihr euch davor, bzw. könntet ihr euch davor schützen? Was sind für euch sichere Orte, wo ihr euch vor solchen Störfaktoren schützen könnt?

### **Möglichkeiten der Adaption & Variation**

Falls es Personen gibt, die sich beim Zählen schwertun, kann auch von 30 bis 1 gezählt werden. Personen, die nicht gut Deutsch sprechen, können auch in ihrer Muttersprache zählen, wenn sie ehrlich sind und zugeben, wenn sie einen Fehler gemacht haben (wenn zwei Personen dieselbe Sprache sprechen, können diese eine Gruppe bilden).

Anstatt zu zählen, könnte eine Person auch versuchen die andere zum Lachen zu bringen und die andere muss dabei versuchen nicht zu lachen.

### **Vorschläge & Kommentare**

-

### **Quellen**

Malcor, Olivier (2021): Scripting violence, reharsing change. Games and theatrical tools to work with perpetrators of gender-based violence. WWP EN

[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)

## **Methode – „Nicht zuhören!“**

### **Dauer**

10 bis 20 Minuten

### **Themen**

Zuhören, Kommunikation,

### **Zeitpunkt & Bedingungen**

Passt gut zu den Themen „Beziehungen“; kann auch als Auflockerungsübung zwischendurch eingesetzt werden.

### **Bildungsziel & Vermitteltes Wissen**

Die Methode soll sichtbar machen, wie wir anderen oder Andere uns manchmal nicht zuhören. Zudem können Merkmale eines guten Gesprächs bzw. guter Kommunikation besprochen werden.

### **Benötigtes Material & Vorbereitung:**

-

### **Schritt-für-Schritt Ablauf**

1. Die Gruppe teilt sich in Kleingruppen zu je zwei Personen auf. Bei einer ungeraden Teilnehmer\*innenzahl soll eine Person ausgewählt werden, die die Strategien der einzelnen Personen beobachtet.
2. In den Kleingruppen muss eine Person (A) versuchen, der anderen Person (B) etwas zu erzählen. Person B muss dabei alles versuchen, um Person A nicht zuzuhören.
3. Nach etwa einer Minute werden die Rollen getauscht und die Übung wiederholt.
4. Nach der Übung werden in der gesamten Gruppe einige Fragen besprochen:
  - a. Welche Strategien habt ihr angewendet? Welche haben gut funktioniert, welche gar nicht?
  - b. Wie habt ihr euch gefühlt? Gab es Situationen, die euch unangenehm waren?
  - c. Woran merkt ihr im echten Leben, wenn euch jemand nicht zuhört? In welchen Situationen hört Ihr nicht zu?
  - d. Wie kann man sich verhalten, um der anderen Person zu vermitteln, dass man gut zuhört?

### **Möglichkeiten der Adaption & Variation**

-

### **Vorschläge & Kommentare**

-

### **Quellen**

Malcor, Olivier (2021): Scripting violence, rehearsing change. Games and theatrical tools to work with perpetrators of gender-based violence. WWP EN

[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)

## Methode – „Sinners and Saints“

### Dauer

15 bis 20 Minuten

### Themen

Verbale Gewalt, Gemeinheiten, Nettigkeiten, persönliche Grenzen ziehen

### Zeitpunkt & Bedingungen

Passend zu den Themen „Gewalt“ & „persönliche Grenzen“; kann auch als Auflockerungsübung zwischendurch verwendet werden.

### Bildungsziel & Vermitteltes Wissen

Sensibilität fördern, wie Worte und Verhaltensweisen verletzen können bzw. gewaltvoll sein können; Lernen, dass Nettigkeit nicht Unterwürfigkeit bedeutet; Formulierungen finden, wie freundlich persönliche Grenzen gezogen werden können.

### Benötigtes Material & Vorbereitung

-

### Schritt-für-Schritt Ablauf

1. Zuerst werden zwei oder mehr Gruppen gebildet, jede Gruppe soll aus höchstens fünf Personen bestehen. Eine Gruppe sind die Saints (Heiligen) die anderen die Sinners (Sünder)
2. Jeder Gruppe wird eine Frage gestellt, z.B.: “Könnt ihr bitte die Lautstärke der Musik ein bisschen runter drehen?”
3. Jede Gruppe muss sich nun gemeinsam eine Antwort auf diese Frage überlegen. Die Saints und sich auf die netteste Antwort, die ihnen auf diese Frage einfällt, einigen. Die Sinners müssen genau das Gegenteil machen und sich auf die gemeinste Antwort auf diese Frage einigen. Danach werden die Gruppen gewechselt und die Übung wiederholt. Für das Überlegen der Antworten haben die Gruppen jeweils 1-2 Minuten Zeit.
4. Danach können in der gesamten Gruppe die Antworten diskutiert werden. Besonders auf die negativen Antworten sollte eingegangen werden z.B. auf verwendete Schimpfwörter. Da Schimpfwörter häufig einen sexistischen, rassistischen oder homophoben (oder anderen diskriminierenden) Hintergrund haben, ist es besonders wichtig auf diese einzugehen. Mögliche Reflexionsfragen sind:
  - a. *Warum ist eine nette Antwort eine nette Antwort?*
  - b. *Gibt es bestimmte Worte, die das ausmachen?*
  - c. *Kann eine Antwort auch nett sein, wenn der Wunsch nicht erfüllt wird?*
  - d. *Was machen eine Antwort zu einer gemeinen Antwort?*
  - e. *Gibt es bestimmte Dinge die man nicht sagen sollte?*
  - f. *Was bedeuten die Worte die verwendet wurden?*
  - g. *Kann eine Antwort auch gemein sein, wenn der Wunsch erfüllt wird?*

### Möglichkeiten der Adaption & Variation

Ab vier Gruppen könnten die Sinners und Saints auch weiter unterteilt, sodass je eine Sinners und eine Saints Gruppe mit Ja bzw. mit Nein antworten muss.

## **Vorschläge & Kommentare**

Manchmal kommt es vor, dass eine nette Antwort zugleich sehr unterwürfig ist oder so übertrieben wirkt, dass sie nicht ernstgemeint scheint. Das kann ebenso thematisiert werden.

## **Quellen**

Malcor, Olivier (2021): Scripting violence, rehearsing change. Games and theatrical tools to work with perpetrators of gender-based violence. WWP EN

[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)

## **Methode – „The right distance“**

### **Dauer**

5 bis 30 Minuten

### **Themen**

Persönliche Grenzen, Empathie, Gefühle

### **Zeitpunkt & Bedingungen**

Während der Willkommensrunde oder als Auflockerungsübung zwischendurch.

### **Bildungsziel & Vermitteltes Wissen**

Teilnehmende Personen lernen die Grenzen und Entscheidungen anderer zu akzeptieren bzw. ihre eigenen Grenzen zu artikulieren, sie setzen sich damit auseinander, dass Menschen unterschiedliche Bedürfnisse nach Nähe und Distanz haben und erlernen auch den Umgang mit Frustration, wenn eine andere Person mehr Distanz braucht als man selbst.

### **Benötigtes Material & Vorbereitung**

Platz im Klassenzimmer, damit die Teilnehmenden ausreichend Abstand nehmen können.

### **Schritt-für-Schritt Ablauf**

1. Die teilnehmenden Personen stellen sich in zwei Reihen (Reihe A und B) gegenüber voneinander auf. Jede Person sollte eine andere Person gegenüber vor sich haben. Der Abstand der beiden Reihen sollte zirka 4-5 Meter betragen. Bei einer ungeraden Teilnehmer\*innenzahl kann eine Person bestimmt werden, welche die Gruppe genau beobachten soll.
2. Nun geben die WS-Leitenden ein Signal, dass sich die Personen der Reihe A langsam auf die ihnen gegenüberstehende Person der Reihe B zubewegen sollen. Die Personen der Reihe B müssen ein Handsignal geben, wann die Person aus Gruppe A stehen bleiben soll, damit es für sie noch ein angenehmer Abstand ist (Die Person der Gruppe A darf auch früher stehen bleiben, wenn sie nicht näher zur Person möchte, die andere Person jedoch noch kein Signal gegeben hat). Die Personen der Gruppe A müssen die Entscheidung akzeptieren.
3. Nachdem die Personen aus Gruppe A stehengeblieben sind, müssen sie für 30 Sekunden stehen bleiben und die andere Person anschauen. Danach sollen sie zurück auf ihren ursprünglichen Platz.
4. Danach werden die Rollen vertauscht und die Personen aus Reihe B gehen nun auf die Personen aus Gruppe A zu, bis diese das Signal geben, dass sie stehenbleiben sollen. Danach müssen sie wieder 30 Sekunden stehen bleiben und sich gegenseitig anschauen und wieder auf den Ausgangspunkt zurückkehren.

Wichtig: Die Personen, die das Handsignal geben, sollen die Distanz so wählen, dass sie sich noch wohl fühlen, wenn sie die andere Person 30 Sekunden anschauen müssen. Wenn die Distanz doch ein bisschen zu nah ist, dürfen die Personen auch sagen, dass sie doch mehr Distanz brauchen und wie weit die andere Person zurückgehen soll.

5. Nach der Übungen werden Reflexionsfragen gestellt:



### Zur Übung:

- a. *Wie habt ihr euch gefühlt, als die andere Person euch das Stoppsignal gegeben hat?*
- b. *Wie habt ihr euch gefühlt, als ihr das Stoppsignal gegeben habt?*
- c. *Habt ihr beide denselben Abstand / dieselbe Nähe gewählt?*
- d. *Wie haben sich die Leute gefühlt, bei denen die andere Person einen größeren Abstand gebraucht hat?*

### Zu Situationen im Leben allgemein:

- e. *Gibt es Situationen im Leben, in denen es schwer einzuschätzen ist, ob man zu nah oder zu fern von jemand anderem ist?*
- f. *Achtet ihr bewusst auf die Grenzen anderer? Achtet ihr auf eure Grenzen?*
- g. *Welche Formulierungen helfen dabei, die Grenzen einer anderen Person herauszufinden?*

### **Möglichkeiten der Adaption & Variation**

In weiteren Runden können die Möglichkeiten „Stopp“ zu zeigen weiter eingeschränkt werden. Beispielsweise: Ohne Worte; Ohne Worte & Handzeichen; Nur mit den Augen; etc.

### **Vorschläge & Kommentare**

-

### **Quellen**

Malcor, Olivier (2021): Scripting violence, rehearsing change. Games and theatrical tools to work with perpetrators of gender-based violence. WWP EN

[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)

## Methode – „RelationSHIP“

### Dauer

60 bis 120 Minuten

### Themen

(romantische) Beziehungssituationen reflektieren; Sorgearbeit; Gewalt;

### Zeitpunkt & Bedingungen

Ausreichend Zeit einplanen; Passend zum Thema „Beziehung“

### Bildungsziel & Vermitteltes Wissen

Reflexion der eigenen Wünsche, von No-Gos und ambivalenten Gefühlen in Paarbeziehungen. Zudem zeigt die Methode auf, dass alle Personen sich ihre Beziehungen anders vorstellen und es daher umso wichtiger ist, sich über die verschiedenen Vorstellungen zu unterhalten.

### Benötigtes Material & Vorbereitung

- 1 großes Plakat (Flipchart-Papier) pro Kleingruppe
- viele Eddings in verschiedenen Farben
- 1 Klebestift pro Kleingruppe
- 1 Set an Satz-Etiketten pro Kleingruppe (siehe Anhang)
- Klebepunkte

### Schritt-für-Schritt Ablauf

#### Kleingruppen-Arbeit (20 Minuten)

Die Gruppe wird in Kleingruppen von etwa 4-5 Personen unterteilt. Die Aufgabe für die Kleingruppen lautet:

1. Zeichnet ein großes Schiff auf das Papier. Das Design könnt ihr selbst bestimmen. Das einzig wichtige ist, dass am Ende genügend Platz ist, um sowohl auf das Schiff als auch um das Schiff herum kleine Papierzettel kleben zu können.
2. Zeichnet Wasser um das Schiff, außerdem einen Eisberg, ein paar Wolken, vl. auch eine Sonne, usw.
3. Das Schiff stellt euer Beziehungsschiff (RelationSHIP) dar. Die Papierzettel beinhalten verschiedene Situationen, die in romantischen Beziehungen passieren können. Über diese Situationen sollt ihr nachdenken. Beachtet dabei:
  - a. Wenn die Situation dazu beiträgt, dass euer Beziehungsschiff lange glücklich dahin segeln kann, dann klebt den Papierzettel in euer Schiff. Ihr könnt gerne kreativ sein und einzelne Dinge (z.B. ein Steuerrad, ein Segel, etc.) mit verschiedenen Bedeutungen auf das Schiff zeichnen, und die jeweiligen Situationen dann den neuen Dingen zuordnen.
  - b. Wenn die Situation eine Gefahr für eure Beziehung darstellen kann, dann klebt die Situation außerhalb eures Schiffs, beispielsweise auf den Eisberg oder anderen Dingen, die ihr euch einfallen habt lassen.

- c. Wenn ihr manchen Situationen ambivalent gegenübersteht, lasst euch zusätzlich neue Dinge einfallen, die ihr auf das Plakat zeichnet und die als Symbole für ambivalente Situationen stehen sollen. Das könnte beispielsweise eine Wolke sein, oder was auch immer euch sonst so einfällt.
- d. Wenn ihr fertig seid, nehmt euch kurz Zeit und denkt darüber nach was euch noch fehlt im Bezug auf romantische Beziehungen. Das könnt ihr gerne noch irgendwo am Plakat notieren.

### Großgruppen-Arbeit

4. Als nächstes werden alle Poster aufgehängt oder für die anderen Gruppen sichtbar im Raum platziert.
5. Jede Gruppe kann nun kurz Stellung beziehen zu ihrem eigenen Plakat. Die Gruppen sollen vor allem erklären, wenn Dinge auf das Plakat gezeichnet wurden, die eine spezielle Bedeutung haben.
6. Nun sollen die Gruppen auch die anderen Plakate genau begutachten. Jede Gruppe bekommt nun Klebepunkte, welche auf den anderen Plakaten an jene Stellen geklebt werden können, die Fragen aufwerfen. Wenn bereits ein Klebepunkt platziert wurde, soll kein zweiter Punkt aufgeklebt werden. (Viele Punkte könnten eine negative Bewertung darstellen. Dies soll verhindert werden.)
7. Am Ende werden die Punkte nochmal in der Großgruppe diskutiert.

### **Möglichkeiten der Adaption & Variation**

-

### **Vorschläge & Kommentare**

Auch die WS-Leitenden sollten die Plakate begutachten. Vor allem wenn gewaltvolle Situationen als „in Ordnung“ oder „gut“ bewertet wurden, sollen die WS-Leitenden dies benennen und erklären, wieso die Situation gewaltvoll ist.

### **Quellen**

The method originally comes from the EU-funded project "Gender Equality Awareness Raising against Intimate Partner Violence" (GEAR against IPV, "Gender Equality Awareness Raising to Prevent Violence in Intimate Relationships"). It was modified and further developed by Grenzläufer e.V. ([www.grenzlaeuer-ev.de](http://www.grenzlaeuer-ev.de)), written up by Anne Grunwald, further modified and translated into English by Till Dahlmüller.

## **Methode – „Abschlussrunde“**

### **Dauer**

30 Minuten

### **Themen**

Wiederholung, Feedback, einen guten Abschluss finden

### **Zeitpunkt & Bedingungen**

Am Ende des Workshops

### **Bildungsziel & Vermitteltes Wissen**

Die Abschlussrunde dient dazu, Feedback einzuholen, das Besprochene nochmals zu wiederholen und einen guten Abschluss zu finden.

### **Benötigtes Material & Vorbereitung**

Wenn möglich wieder einen Sesselkreis bilden.

### **Schritt-für-Schritt Ablauf**

1. Für einen guten Abschluss wird nochmals ein Sesselkreis gebildet.
2. Nun soll nochmal eine Runde gemacht werden, indem verschiedene Abschlussfragen gestellt werden können.
  - a. Wie hat euch der Workshop gefallen?
  - b. Was ist das Wichtigste, das ihr euch mitnehmt?
  - c. Auf was in den nächsten Stunden bzw. Tagen freut ihr euch besonders?
3. Im Rahmen des Projekts CarMiA müssen am Ende nochmal Fragebögen ausgefüllt werden. Wenn die pädagogischen Fachkräfte diese noch nicht ausgeteilt haben, sollte dafür Zeit eingeplant werden.

### **Möglichkeiten der Adaption & Variation**

Die letzte Frage dient dazu, die Gruppe mit einem guten Gefühl zu entlassen. Dafür können auch andere Fragen verwendet werden, wie etwa: Was ist eure schönste Erinnerung in eurem Leben? Wenn ihr eine Yacht hättet, welches Feature dürfte auf keinen Fall fehlen? Etc.

### **Vorschläge & Kommentare**

-

### **Quellen**

-

# ANHANG

## für Methode „RelationSHIP“

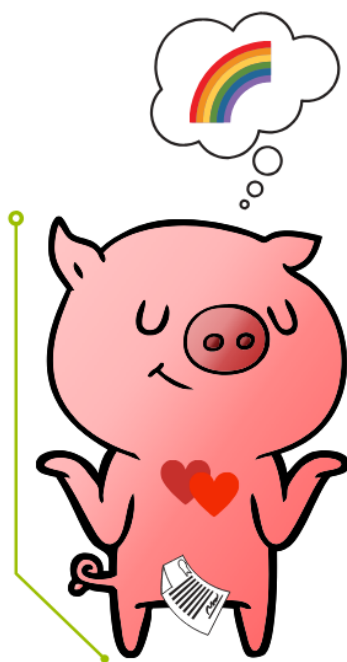
Mein*e Partner*in will, dass ich mit ihm über meine Gefühle spreche.	Mein*e Partner*in liest heimlich meine WhatsApp-Nachrichten.	Mein*e Partner*in will nicht, dass ich mich mit meiner*meinem Ex-Partner*in treffe.
Mein*e Partner*in macht sich vor unseren Freunden über mich lustig.	Mein*e Partner*in möchte über unsere Wochenendpläne reden.	Mein*e Partner*in will über eine gemeinsame Lebensplanung reden.
Mein*e Partner*in will mich nicht dem Freundeskreis vorstellen.	Mein*e Partner*in ist traurig und will, dass ich lieber zuhause bleibe als auszugehen.	Mein*e Partner*in postet ein gemeinsames Bild von uns ungefragt auf Instagram.
Mein*e Partner*in will mich nicht der Familie vorstellen.	Mein*e Partner*in will immer wissen, wo ich gerade bin und was ich mache.	Mein*e Partner*in macht mir ständig Schuldgefühle, obwohl ich es nur gut meine.
Mein*e Partner*in sagt, dass meine Gefühle nicht vernünftig sind.	Immer wenn ich mit meinem Partner über Wichtiges reden will, endet das Gespräch im Streit.	Mein*e Partner*in fragt mich jeden Tag, wie es mir geht.
Mein*e Partner*in hat meinen Geburtstag vergessen.	Mein*e Partner*in interessiert sich nicht für meine Freunde.	Mein*e Partner*in will nie mit mir wandern gehen, obwohl ich es liebe in der Natur zu sein.
Mein*e Partner*in lässt nicht zu, dass ich die Rechnung bezahle.	Mein*e Partner*in spricht nicht mit mir über Gefühle.	Mein*e Partner*in sagt mir regelmäßig, dass er*sie mich liebt.
Mein*e Partner*in sagt mir immer wieder, was er*sie an mir schätzt.	Mein*e Partner*in küsst manchmal andere Personen.	Ich habe manchmal Lust andere Personen zu küssen.
Mein*e Partner*in hört mir zu, wenn es mir schlecht geht.	Mein*e Partner*in sagt, ich soll mit Freund*innen reden, wenn es mir nicht so gut geht.	Mein*e Partner*in fragt mich, ob ich bereit bin Sex zu haben.
Mein*e Partner*in fragt mich, ob ich mich wohl fühle.	Mein*e Partner*in besteht darauf, Verhütungsmittel zu verwenden.	Ich finde heraus, dass mein*e Partner*in einen HIV-Test gemacht hat.

Mein*e Partner*in schaut regelmäßig Pornos.	Wenn wir Probleme haben, muss immer ich das Gespräch suchen.	Mein*e Partner*in bringt mich zum Lachen.
Ich bin mir nicht sicher, ob Mein*e Partner*in mich anlügt.	Manchmal habe ich das Gefühl, meinem*meiner Partner*in sind die Freunde wichtiger als ich.	Mein*e Partner*in erinnert sich an eine Kleinigkeit, die ich vor einer Woche erzählt habe.
Mein*e Partner*in will eine offene Beziehung.	Mein*e Partner*in schreit oft, wenn wir Meinungsverschiedenheiten haben.	Mein*e Partner*in fühlt sich mit dem bei der Geburt zugeteilten Geschlecht nicht wohl und möchte gerne offiziell das Geschlecht ändern.
Mein*e Partner*in ist asexuell und möchte keine Sexualität leben.	Mein*e Partner*in macht einen rassistischen Witz.	Mein*e Partner*in kann mit Religion und Glauben nichts anfangen.
Mein*e Partner*in hatte vor mir schon ganz viele romantische Beziehungen.	Mein*e Partner*in ist oft betrunken.	Mein*e Partner*in will das unsere Beziehung geheim bleibt.
Mein*e Partner*in schickt mir ungefragt Nacktbilder.	Mein*e Partner*in flirtet mit Anderen.	Mein*e Partner*in plant einen romantischen Abend.
Mein*e Partner*in macht ein Kompliment über meinen Körper.	Mein*e Partner*in macht einen Witz über meinen Körper.	Mein*e Partner*in will mir keinen Tanzkurs machen.
Mein*e Partner*in macht keine Hausarbeit im gemeinsamen Haushalt.	Mein*e Partner*in will, dass ich mich gleich viel um das gemeinsame Kind kümmere.	











# DAS GENDER-SCHWEIN

Wenn du möchtest, kannst du hier visualisieren, wie du dich, dein Auftreten und deine Orientierung aktuell selbst einschätzt.

Name: \_\_\_\_\_ Pronomen: \_\_\_\_\_



inspiriert von Trans Student Educational Resources  
"Gender Unicorn", transstudent.org/gender

	<b>Geschlechtsidentität</b>		weiblich*/Frau*/Mädchen* männlich*/Mann*/Bub* weitere
	<b>Geschlechtsausdruck</b>		feminin maskulin weitere
	<b>sexuelles Interesse</b>		Frauen* Männer* weitere
	<b>romantisches Interesse</b>		Frauen* Männer* weitere
	<b>zugewiesenes Geschlecht</b>		weiblich      männlich      inter*/divers

**Sei entspannt wie unser Gender-Schwein und vergiss nicht, dass du toll bist, wie du bist!**



## DAS GENDER-SCHWEIN



### Pronomen

Welches Pronomen verwende ich?

Neben sie und er gibt es sogenannte Neopronomen wie xier, per oder hen, die erst kürzlich entwickelt wurden und werden, um Menschen zu entsprechen, die sich nicht ausschließlich dem weiblichen\* oder männlichen\* Geschlecht zugehörig fühlen.

### Geschlechtsidentität

Wie fühle ich mich?

Die Geschlechtsidentität ist das Selbsterleben eines Menschen in Bezug auf seine Zugehörigkeit zu einem oder keinem Geschlecht oder zu mehreren Geschlechtern.

### Geschlechtsausdruck

Wie gebe ich mich nach außen?

Durch Kleidung, Frisur, Stimme, Körperform, etc. kann der Geschlechtsidentität Ausdruck verliehen werden. Da gewisse Attribute noch immer weiblich\* oder männlich\* interpretiert werden, können diese bewusst aufgegriffen oder abgelehnt werden.

### sexuelles Interesse

Zu wem fühle ich mich sexuell hingezogen?

Sexuelle Orientierung hängt nicht zwangsläufig mit der Geschlechtsidentität, dem Geschlechtsausdruck oder dem zugewiesenen Geschlecht der\*des (potenziellen) Partnerin\*Partners zusammen.

### romantisches Interesse

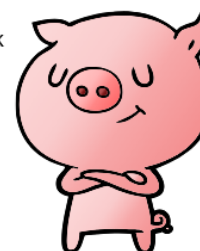
Zu wem fühle ich mich romantisch hingezogen?

Romantische Orientierung hängt nicht zwangsläufig mit der Geschlechtsidentität, dem Geschlechtsausdruck oder dem zugewiesenen Geschlecht der\*des (potenziellen) Partnerin\*Partners zusammen.

### zugewiesenes Geschlecht

Welches Geschlecht wurde mir bei der Geburt zugewiesen?

Das Geschlecht eines Kindes wird aufgrund von Anatomie, Hormonen und Chromosomen entschieden. Diese Zuweisung kann falsch sein.



## für Methode „Argumentieren gegen Antifeminismus“

### Beispiel 1:

Beim Gespräch über Geschlechterrollen in der Schule, meldet sich ein Schüler zu Wort. Er meint, dass es die Frauen mit dem Feminismus längst zu weit treiben. Mittlerweile sind Männer eh schon benachteiligt, wie man auch an der Lebenserwartung sehen kann. Männer sterben z.B. früher.

*Welche Botschaft wird vermittelt?  
Welche Bedürfnisse stehen hinter dahinter?  
Wie könnte man argumentieren?*

---

### Beispiel 2:

Ein paar Jugendliche haben sich über einen weinenden Schulkollegen lustig gemacht. Sie bezeichnen ihn als Weichei und fordern ihn auf, dass er doch endlich ein echter Kerl werden soll.

*Welche Botschaft wird vermittelt?  
Welche Bedürfnisse stehen hinter dahinter?  
Wie könnte man argumentieren?*

---

### Beispiel 3:

Mario (er/ihn) und Kim (sie/ihr) diskutieren über ein politisches Thema. Im Gespräch argumentiert Kim emotional, weil sie der Meinung ist, dass Marios Aussage sexistisch war. Dieser entgegnet daraufhin, dass sie nicht so hysterisch sein und doch sachlich bleiben soll, wenn sie gehört werden will.

*Welche Botschaft wird vermittelt?  
Welche Bedürfnisse stehen hinter dahinter?  
Wie könnte man argumentieren?*

---

### Beispiel 4:

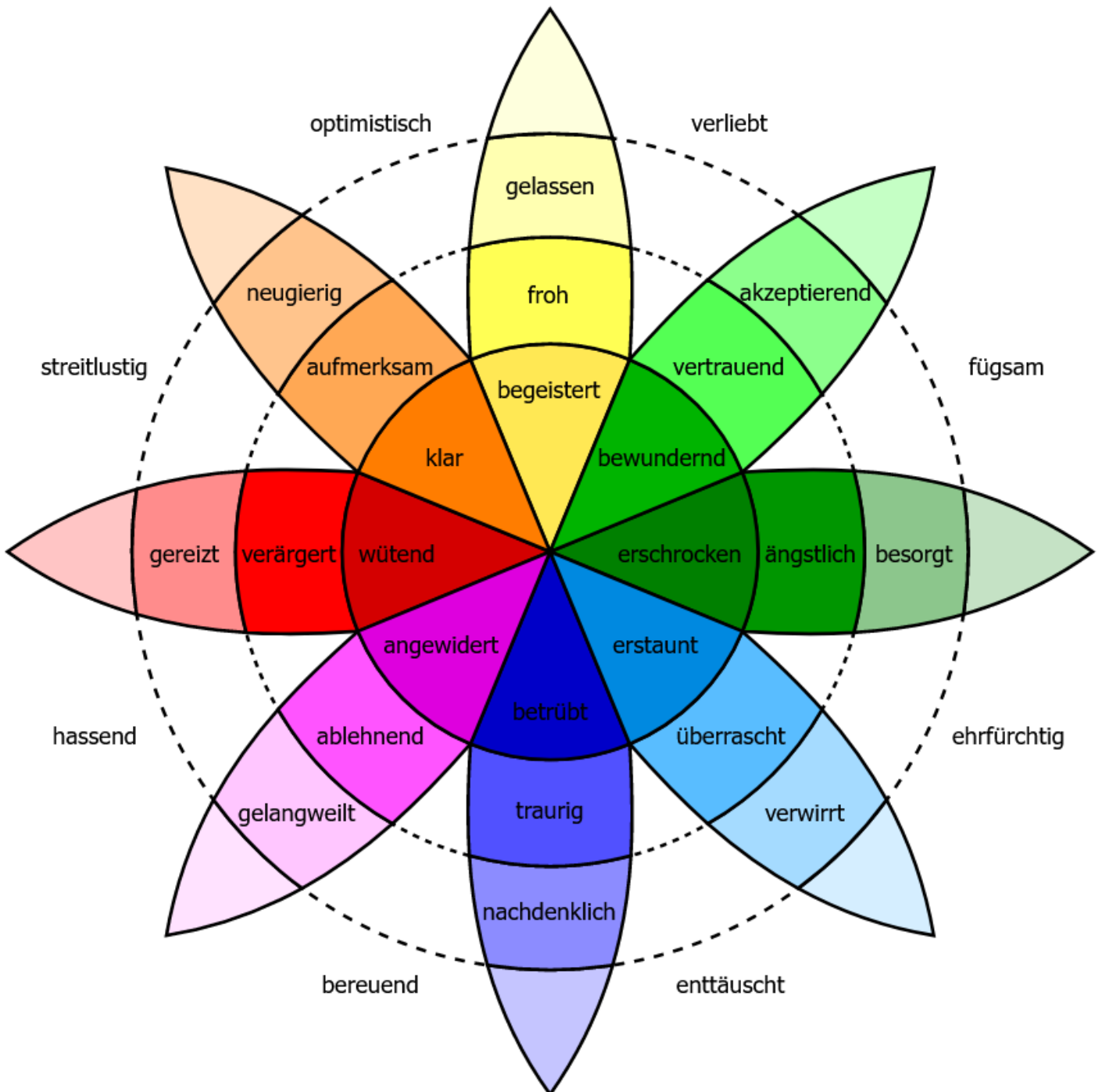
Ein Freund erzählt euch über verschiedene Männlichkeitstypen. Er nennt dabei Begriffe wie Alpha, Beta und Sigma-Males. Echte Männer seien entweder Alphas oder Sigmas. Wichtig ist, dass man als Mann keine Angst hat, unabhängig ist und sich auf den Erfolg konzentriert. Nur dann bringt man es weit im Leben.

*Welche Botschaft wird vermittelt?  
Welche Bedürfnisse stehen hinter dahinter?  
Wie könnte man argumentieren?*



# für Methode „GFK in vier Schritten“

## GFK in vier Schritten – Gefühle <sup>14</sup>



<sup>14</sup> Quelle: <https://homepage.univie.ac.at/michael.trimmel/proseminar/emotion/texte/dieemotionstheorievonrobertplutchik.html> [Abruf: 27.11.2022]

## GFK in vier Schritten – Bedürfniss

Gleichwertigkeit  
ausgewogene  
Beteiligung

Objektivität  
Höflichkeit

Schutz  
Sicherheit  
Geborgenheit

Abstand  
Raum  
Privatsphäre

Disziplin  
Pünktlichkeit  
Engagement

Einfluss  
Durchsetzungsvermögen  
Konsequenz

Wirksamkeit  
Zielstrebigkeit

Verlässlichkeit  
Gewissheit

Akzeptanz  
Vertrauen  
Verständnis

Zugehörigkeit  
Freundschaft  
Gemeinschaft

Respekt  
Sensibilität  
Anerkennung

Ehrlichkeit  
Gerechtigkeit  
Glaubwürdigkeit

Loyalität  
Treue  
Vertrauenswürdigkeit

Unterstützung  
Hilfsbereitschaft  
Zusammenarbeit

Bestätigung  
Begeisterung  
Dankbarkeit

Freundlichkeit  
Achtsamkeit  
Rücksichtnahme

Kommunikation  
Berechenbarkeit

Harmonie  
Frieden  
Entspannung

Mitgefühl  
Gutmütigkeit  
Einfühlungsvermögen

Nähe  
Zärtlichkeit  
Liebe