

# Capacity Building Program

## Modulleitfaden



Project: FOMEN: FOCUS ON MEN: Geschlechtersensible Gewaltprävention mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten (REC-RDAP-GBV-AG-2018 –856614)

---

Februar 2021

Verfasst von Moritz Theuretzbacher, Dean Ajduković, Silvia Amazzoni, Martina Čarija, Heinrich Geldschläger, Álvaro Ponce, Elli Scambor, Marc Gärtner, Despina Syrri and Daliah Vakili

Diese Publikation wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union im Rahmen des "Rights, Equality and Citizenship Programme" unter der Fördervereinbarung Nr. 856614 erstellt. Das Projekt wird in Österreich durch das Land Steiermark - Soziales, Arbeit und Integration - und in Kroatien durch das Regierungsbüro für die Zusammenarbeit mit NGOs kofinanziert.

Der Inhalt dieser Publikation liegt in der alleinigen Verantwortung des FOMEN-Projektteams und spiegelt in keiner Weise die Ansichten der Europäischen Kommission, des Regierungsbüros für die Zusammenarbeit mit NGOs in Kroatien und des Landes Steiermark - Soziales, Arbeit und Integration - wider.



## Einleitung

---

Mit diesem Kapazitätsentwicklungsprogramm (CBP - engl. Capacity Building Program) stellen wir einen praxisorientierten Leitfaden für Multiplikator\*innen zur Umsetzung von geschlechtersensiblen Präventionsarbeit vor. Die vorliegenden Module wurden im Rahmen des EU-Projekts FOMEN (2019-2021) entwickelt, das vom Regierungsbüro für die Zusammenarbeit mit NGOs in Kroatien und dem Land Steiermark - Soziales, Arbeit und Integration - kofinanziert wird. Das Projektteam, das aus Partnerorganisation aus 6 europäischen Ländern besteht (Österreich, Kroatien, Deutschland, Griechenland, Italien und Spanien), entwickelte Module und Methoden für ein CBP mit dem Fokus auf Geschlechtersensibilisierung und Prävention von geschlechterbezogener Gewalt nach intersektionalen Ansätzen.

Die in diesem Leitfaden vorgestellten Module sind für eine Umsetzung des Kapazitätsentwicklungsprogramms konzipiert. Das CBP von FOMEN zielt darauf ab, Fachkräfte zu schulen, die hauptsächlich mit Menschen mit internationalen Familiengeschichten arbeiten. Die Zielgruppe des CBP sind Multiplikator\*innen der Handlungsfelder Bildung, Beratung, Primärversorgung, Wohnbetreuung, psychologische Unterstützung, Soziale Arbeit, Erziehung sowie Fachkräfte, die direkt mit Menschen mit internationalen Familiengeschichten arbeiten.

Ziel ist es, sie zu befähigen, geschlechtersensible Gewaltprävention mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten umzusetzen. Eine im FOMEN-Projekt durchgeführte Bedarfsanalyse ergab, dass ein Bedarf an Fortbildung und Kapazitätsentwicklung besteht: "Nur wenige der Teilnehmer\*innen halten sich für ausreichend geschult und vorbereitet, um mit Männern\* gewaltpräventiv zu arbeiten, obwohl sie diesen Bedarf gegenüber ihren Vorgesetzten geäußert haben" (übersetzt aus FOMEN-Bedarfsanalyse 2020: 43). Vielen Fachkräften fehlen wichtige Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, so dass sie die Notwendigkeit sehen, ihr Bewusstsein zunächst in den Bereichen Migration und Anti-Diskriminierung, Feminismus, patriarchale Gesellschaftsstrukturen und Männlichkeiten\* zu schärfen. Daher hat FOMEN ein CBP entwickelt, das Informationen zu diesen und verwandten Themen bietet.

Das folgende Moduldesign umfasst ein 24 Einheiten umfassendes CBP, das bereits in allen FOMEN-Partnerländern durchgeführt wurde und folgende Ziele verfolgt:

- die Sensibilisierung für die Notwendigkeit, geschlechtersensible und gewaltpräventive Ansätze in der Arbeit mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten umzusetzen,
- die Reflexion von Geschlechterstereotypen, traditionellen Männlichkeitskonzepten und Ehrvorstellungen,
- Erweiterung des Wissens über Gewaltprävention und über Alternativen zu Gewalt
- Bereitstellung von Methoden und Werkzeugen für Gewaltprävention mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten,
- Verbesserung der beruflichen Praxis in der Arbeit mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten.

Die Bereitstellung von aktuellem Informationsmaterial und neuesten Forschungsergebnissen auf verständliche Weise sowie die Umsetzung mit interaktiven Werkzeugen wie Rollenspiele und Fallstudien sind von großer Bedeutung. Ebenso zielführend ist es, die Schulungen zu diesen Themen so durchzuführen, dass sich die Teilnehmer\*innen sicher und geschützt fühlen und die Fachkräfte besser mit der Moderation einer Gruppe vertraut werden.

Das CBP basiert auf den FOMEN-Qualitätsstandards, die auf der Grundlage der oben erwähnten Bedarfsanalyse mit den Zielgruppen des Projekts (Männer\* mit internationalen Familiengeschichten und die mit ihnen arbeitenden Multiplikator\*innen in Bildung und anderen Bereichen) entwickelt wurden. Mit den folgenden Modulen sollen Multiplikator\*innen geschult und in der Folge unterstützt werden, adäquate Voraussetzungen für die Durchführung von geschlechtersensiblen und gewaltpräventiven Bildungsprogrammen in allen FOMEN-Partnerländern sowie ggf. auch in Ländern außerhalb der Partnerschaft zu schaffen.

*Bitte beachten Sie:*

- Wenn wir bei den Zeitangaben von "Einheiten" sprechen, meinen wir in der Regel Zeiteinheiten von ca. 45 Minuten.
- Die meisten Module können auch als Online-Formate durchgeführt werden; nähere Angaben finden Sie in den Modulbeschreibungen. Aufgrund unserer Erfahrungen mit Online-Formaten empfehlen wir, besonders sensibel mit Pausen umzugehen, um die Konzentration aufrechtzuerhalten und die gewünschten Lerneffekte zu erzielen: Führen Sie nie mehr als zwei Einheiten hintereinander durch, bevor Sie nicht zumindest eine kurze Pause gemacht haben.
- Das CBP soll die eigenständige Durchführung von Bildungsarbeit mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten ermöglichen; dies erfordert häufig den Einsatz von Dolmetscher\*innen. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen finden wir es äußerst wichtig, die Rolle des\*der Dolmetscher\*in besonders ernst zu nehmen und auf Genauigkeit, kulturelle Sensibilität und inhaltliche Kompetenz zu achten. Schon vermeintlich kleine Ungenauigkeiten können zu großen Missverständnissen führen, zumal sie oft erst dann geklärt werden, wenn diese Missverständnisse bereits kommunikative und emotionale Folgen zeigen.

*Wir verwenden das Sternchen\*, wenn wir über Jungen\*, Mädchen\*, Männer\*, Frauen\* oder Trans\* schreiben.*

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

## Übersicht der Module

1. Modul: Willkommen.....	1
2. Modul: Geschlecht & Männlichkeit .....	7
3. Modul: Geschlechterbezogene Gewalt (GBV).....	15
4. Module: The influence of (social) media and policies on migration .....	22
5. Modul: Interkulturelle Kompetenzen / Sensibilität & Anti-Rassismus Training.....	29
6. Modul: (Körper)-Sprache .....	41
7. Modul: Gewaltprävention .....	52
8. Modul: Selbstfürsorge, Transfer & Feedback .....	59

## 1. Modul: Willkommen

### Dauer & Zeit

Ca. 2 Einheiten

### Themen

Kennenlernen des/der

- Projekthintergrunds
- Workshopleiter\*innen und Dolmetscher\*innen
- Gruppenteilnehmer\*innen
- Gruppenregeln und Erwartungen

### Lernziel

Das Ziel des ersten Moduls ist es, Vertrautheit unter der Gruppe und mit den Workshopleiter\*innen zu schaffen. Die Teilnehmer\*innen sollten über den Hintergrund und die Ziele des Projekts informiert werden. Grundlegende Gruppenregeln sollten formuliert werden, die festlegen, was die Teilnahme und die Zusammenarbeit in der Gruppe angenehmer gestalten. Dieser Prozess zielt darauf ab, die Teilnehmer\*innen erstmals partizipativ einzubinden und ihnen so ein Gefühl von Verantwortung und Zusammengehörigkeit zu vermitteln. Das Modul konzentriert sich ebenfalls darauf, die Vielfalt der Hintergründe und Biografien unter den Teilnehmer\*innen wertschätzend hervorzuheben und die wichtige Bedeutung der Intersektionalität bei der Arbeit mit Menschen mit internationalen Familiengeschichten zu vermitteln.

### Schritt für Schritt Ablauf

#### Vorab-Evaluierung

Erklären Sie, worum es im Fragebogen geht und warum wir diesen Evaluierungsschritt benötigen. Holen Sie sich ausdrücklich die Zustimmung der Teilnehmer\*innen zum Ausfüllen der Fragen ein. Verteilen Sie die Vorab-Fragebogen (dies kann auch nach der Vorstellung von FOMEN und der Workshop-Einheit geschehen).

#### Einleitung

- Stellen Sie sich und das FOMEN-Projekt in der Gruppe vor. Fokussieren Sie sich auf die Erfahrungen in den Bereichen Gendersensibilität, Gewaltprävention und Arbeit mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten.
- Geben Sie eine kurze Einführung, warum es wichtig ist, sich als sozialer Dienstleister in den Bereichen Geschlechtersensibilisierung, Gewaltprävention, psychische Gesundheit, Rolle von Sprache und Kommunikation, Intersektionalität und interkulturelle Sensibilität fortzubilden und wie das Projekt dies erreichen will.

- Bereiten Sie ein Flipchart vor und notieren Sie die Themen der einzelnen Sitzungen sowie Datum und Uhrzeit. Lassen Sie etwas zusätzlichen Platz für eine mögliche Übersetzung. Die Teilnehmer\*innen sollten einen Überblick über den Inhalt bekommen. Nehmen Sie sich Zeit, um die Inhalte des Moduls vorzustellen und zu erklären, wie Sie die einzelnen Sitzungen strukturieren wollen.
- Kennenlernrunde mit den Teilnehmer\*innen: Bitten Sie die Teilnehmer\*innen, der Gruppe ihren Namen, ihren beruflichen Hintergrund und Eigenschaften mitzuteilen, von denen sie glauben, dass es für die anderen Teilnehmer\*innen wichtig ist, sie zu kennen. Die Workshopleiter\*innen können jedoch auch auf kreativere Ideen des Kennenlernens zurückgreifen (z.B. Was ist Ihre Lieblingszahnpaste? Was ist Ihr Lieblingsfrühstück? Wie lange haben Sie für die Anreise zum Workshop gebraucht? An welchem Ort oder Platz fühlen Sie sich sicher und wohl?). Es hängt meist von der Gruppenzusammensetzung ab, ob sich die Teilnehmer\*innen bereits kennen oder sich zum ersten Mal treffen.

### Gruppenregeln

Fragen Sie die Teilnehmer\*innen, was sie brauchen, um sich in einer Gruppen- und Workshopssituation wohl zu fühlen. Beispiele:

- *Was ist für Sie wichtig, damit Sie in dieser Gruppe frei sprechen können und sich sicher fühlen?*
- *Welche Regeln sollten wir haben, damit Sie sich in der Gruppe wohlfühlen?*
- *Wie können wir gemeinsam gute Gespräche führen?*
- *Wie viel von dem, was Sie hier mit uns teilen, sollte ausschließlich innerhalb der Grenzen der Gruppe bleiben?*
- *Können wir uns darauf einigen, anderer Meinung zu sein? In der Gruppe gibt es unterschiedliche Meinungen. Wenn Sie anderer Meinung sind, achten Sie bitte darauf, dass wir uns gegenseitig respektieren und wertschätzen, wenn Sie Ihre Aussage formulieren.*

Schreiben Sie die Schlüsselwörter auf ein Flipchart und wiederholen Sie sie auch verbal. Es ist hilfreich zu fragen, was Sie als Workshopleiter\*in tun können, wenn Sie jemanden unterbrechen müssen. Sie könnten sich im Vorfeld Gedanken darüber machen und Ihre Vorschläge der Gruppe präsentieren, aber im besten Fall erstellen die Teilnehmer\*innen die Gruppenregeln weitgehend selbst - dieser Prozess sollte also nur minimal kontrolliert werden. Es fördert das Gefühl der Gruppenzugehörigkeit und erleichtert Selbstregulierungsprozesse für zukünftige Gruppendiskussionen. Nichtsdestotrotz sollten Sie darauf achten, dass Sie Gruppenregeln inkludieren, die auf dem Safe/Brave-Space-Konzept basieren:

- "Agree to disagree & controversy with civility": unterschiedliche Meinungen werden akzeptiert, es wird weiter respektvoll darüber diskutiert, woher die unterschiedlichen Positionen kommen

- "Owning intentions and impacts": Die Absicht einer Handlung wird von ihrer Wirkung getrennt, Fälle werden offen diskutiert, in denen das emotionale Wohlbefinden anderer betroffen ist
- "Challenge by choice": Die Teilnehmer\*innen entscheiden selbst, wann sie sich an einer Diskussion beteiligen und wann sie sie verlassen und reflektieren diese Entscheidungen
- "Respect": Die Teilnehmer\*innen zeigen Respekt vor anderen und reflektieren, wie aktiver Respekt aussieht
- "No attacks": Die Teilnehmer\*innen vereinbaren, sich gegenseitig nicht zu verletzen, Kritik an Aussagen oder Verhalten nicht als vermeintliche Angriffe abzutun und offen für Kritik zu sein.

Teilen Sie den Teilnehmer\*innen mit, dass Sie ein ähnliches Verfahren in den Bildungsprogrammen durchführen. Fragen Sie sie, warum Grundregeln und Konzepte von Safe/Brave-Spaces bei der Arbeit mit Menschen mit internationalen Familiengeschichten wichtig sind.

### Erwartungen

Fragen Sie die Teilnehmer\*innen nach ihren Erwartungen für die Workshopreihe:

- *"Worüber möchten Sie in den nächsten Sitzungen sprechen und mehr erfahren?"*
- *"Gibt es bereits Themen, die Sie mit der Gruppe teilen möchten?"*

Sammeln Sie die Beiträge und Fragen auf einem Flipchart.

### Methods: "Ich – Ich Nicht" (siehe Toolkit, Methode 1.1)

- Führen Sie als Workshopleiter\*in diese Methode als Kennenlernübung ein, bei der die Diversität der Teilnehmer\*innen thematisiert wird.
- "Ich – Ich Nicht" arbeitet mit persönlichen Fragen, so dass es schwierig sein kann, diese zu beantworten. Betonen Sie, dass es bei dieser Methode ausdrücklich erlaubt ist, zu "lügen". Daher ist es wichtig, dass die Gruppe vorher eine gute Atmosphäre geschaffen hat (safe/brave space).
- Markieren Sie zwei gegenüberliegende Seiten eines Raumes mit Hilfe von Flipcharts oder Moderationskärtchen, beschriftet mit "Ich" und "Ich Nicht".
- Die Teilnehmer\*innen sollen sich bei jeder Frage entsprechend ihrer Antworten auf eine der beiden Seiten stellen. Weisen Sie darauf hin, dass es bei dieser Übung kein "Dazwischen" gibt, jedoch stets die Möglichkeit zu lügen.
- Beginnen Sie mit der ersten Frage (siehe Fragen unten). Nach jeder Frage ist es wichtig, einen Moment in der Aufstellung zu verweilen. Beachten Sie, wer in der "Ich"- und wer in der "Ich Nicht"-Gruppe ist. Leiten Sie die Teilnehmer\*innen an, sich auf die wechselnden Positionen zu konzentrieren. Fragen Sie die Teilnehmer\*innen, wie sich das Gefühl abhängig von der Frage und der Aufstellung

verändert. Es werden unterschiedliche Zugehörigkeiten zu verschiedenen Gruppen deutlich.

- Wenn Sie mit Ihren Fragen fertig sind, haben die Teilnehmer\*innen die Möglichkeit, weitere Fragen zu stellen. Betonen Sie, dass die Fragen von der Gruppe akzeptiert werden müssen und daher angemessen sein sollten.
- Insgesamt sollten nicht zu viele Fragen gestellt werden, um die Aufmerksamkeit bis zum Ende aufrecht zu halten.

Fragen für “Ich – Ich Nicht”:

- *Wer lernte in seiner\*ihrer Kindheit ein Musikinstrument zu spielen?*
- *Wer besucht regelmäßig ein Gebetshaus?*
- *Wer besitzt die Staatsbürger\*innenschaft des Landes, in dem er\*sie lebt?*
- *Wer hat mehr als zwei Geschwister?*
- *Wer kann seine\*ihre berufliche und finanzielle Zukunft für die nächsten fünf Jahre sicher planen?*
- *Wer verbringt jeden Tag Zeit in den sozialen Medien?*
- *Wer hatte mehr als 50 Bücher in dem Haushalt, in dem er\*sie aufgewachsen ist?*
- *Wer hat schon einmal Gras geraucht?*
- *Wer fährt jedes Jahr in den Urlaub?*
- *Wer hat mindestens einmal die Polizei gerufen, weil er\*sie Zeuge\*Zeugin von häuslicher Gewalt (in der Nachbarschaft) war?*
- *Wer spricht mehr als 3 Sprachen?*
- *Wer war schon mindestens einmal auf Übersetzungs-/Dolmetschdienste zur Verständigung angewiesen?*
- *Wer hat schon einmal einen Mann\* leidenschaftlich geküsst?*
- *Wer hat schon einmal eine Frau\* leidenschaftlich geküsst?*
- *Wer singt gerne?*
- *Wer tanzt gerne?*
- *Wer fühlt sich zu einer gesellschaftlich diskriminierten Gruppe zugehörig?*
- *Wer arbeitet in dem Beruf, den er\*sie gelernt hat?*
- *Wer hat an einer Fortbildung zur Gewaltprävention teilgenommen?*

Diese Fragen sind altersabhängig und müssen je nach Kontext neu formuliert werden.

Fragen für die anschließende Reflexion:

- *Wie war es, alleine auf einer Seite zu stehen?*
- *Wie war es, in einer großen Gruppe auf einer Seite zu stehen?*
- *Was ist Ihnen dabei besonders aufgefallen?*
- *Was hat Sie überrascht?*
- *Was hat Sie motiviert, am Ende Fragen zu stellen?*
- *Hatten alle Fragen die gleiche Bedeutung für Ihr Leben?*
- *Gibt es andere Themen/Hintergründe, nach denen nicht gefragt wurde, die aber*

*eine besondere Bedeutung für Sie haben?*

- *Warum sind manche Eigenschaften/Kategorien von besonderer Bedeutung? Welche zum Beispiel?*
- *Gibt es Unterschiede in der individuellen und gesellschaftlichen Bewertung der verschiedenen Merkmale und Hintergründe?*

### Abschluss

Fragen Sie die Gruppe, ob irgendetwas von dieser Einheit unklar geblieben ist oder ob sie weitere Fragen oder Anmerkungen haben.

Am Ende dieses Moduls ist es wichtig, dass Sie als Workshopleiter\*in die Themen noch einmal zusammenfassen und auf die kommenden Module verweisen, in denen es die Möglichkeit geben wird, darüber ausführlicher zu sprechen. Bieten Sie den Teilnehmer\*innen immer wieder die Möglichkeit, ihre eigenen Erfahrungen und Perspektiven einzubringen.

### Material

- Flipchartpapier
- Stifte/Marker

### Erwartete Lernfortschritt

Die Teilnehmer\*innen erhalten einen Überblick über den Umfang des Workshops. Sie werden mit den anderen Teilnehmer\*innen und den Workshopleiter\*innen vertraut. Sie lernen ihre Position innerhalb der Gruppe und deren Dynamik kennen. Sie lernen einen diversitätsorientierten Ansatz kennen, den dieses Programm verfolgt. Das Modul umfasst die Bedeutung von Intersektionalität und sowohl Geschlechter- als auch Kultursensibilität in der Arbeit mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten.

### Fähigkeiten

Reflexion und Formulierung von Bedürfnissen, Reflexion über Dos und Don'ts in der Gruppe, Teilen von Gruppenerwartungen, Kommunizieren von Bedürfnissen in kleinen Gruppen

### Wissen

FOMEN-Bildungskonzept und -themen, Gruppendynamik, Indikatoren für Safe/Brave-Spaces (siehe oben), Intersektionalität

### Haltungen

Offenheit für Safe/Brave-Space -Gruppenkonzepte mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten, Selbstfürsorge in Gruppensettings, Sensibilität für unterschiedliche Biografien und Hintergründe, Diversitätsorientierung

### Anpassung und Variationen

Dieses Modul erfordert keine physische Anwesenheit. Wenn es in einem Online-Workshop durchgeführt wird, sollte es sich darauf konzentrieren, so gut wie möglich Safe/Brave-

(Online-)Spaces zu schaffen (Privatsphäre, kein Filmen/Aufzeichnen, Stummschalten der Mikrofone usw.).

Es sollte eine online Version des Evaluierungsfragebogen angeboten werden.

Die Methode "Ich – Ich-Nicht" erfordert grundsätzlich keine physische Anwesenheit. Anstatt sich in einem Raum zu positionieren, könnten die Teilnehmer\*innen die Kameras einschalten und eine Hand bei der Antwort "Ich" heben. So oder so ist es wichtig, nach jeder Frage kurz innezuhalten und einen Blick auf die Aufteilung der erhobenen oder nicht erhobenen Hände zu werfen.

#### Quellen/Literatur

- Ali, Diana. 2017. Safe Spaces and Brave Spaces. Historical Context and Recommendations for Student Affairs Professionals. NASPA Policy and Practice Series, 2.
- Portal Intersektionalität: [www.portal-intersektionalitaet.de](http://www.portal-intersektionalitaet.de)
- Stadlbauer, J. & Scambor, E. (2019) Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark. Graz: VMG
- [https://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Diakonie/Arbeitsbereiche\\_Ab/Migranten\\_Mg/Mg\\_Rassismuskritische\\_Broschuere\\_vollstaendig.pdf](https://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Diakonie/Arbeitsbereiche_Ab/Migranten_Mg/Mg_Rassismuskritische_Broschuere_vollstaendig.pdf)

## 2. Modul: Geschlecht & Männlichkeit

### Dauer & Zeit

3 Einheiten

### Themen

- Konzept von Geschlecht & Gender
- Geschlechterverhältnisse/Geschlechterrollen
- LGBTIQ+
- Von Hegemonialer Männlichkeit zu Fürsorglicher Männlichkeit (Caring Masculinity)

### Lernziel

Das Modul zielt darauf ab, das Bewusstsein für Geschlechter zu schärfen, indem:

- Förderung eines allgemeinen Verständnisses für geschlechterspezifische Herausforderungen
- Sensibilisierung wie Werte und Normen unsere Realität beeinflussen, Stereotype verstärken und die Strukturen unterstützen, die Ungleichheiten produzieren
- Reflexion über eigene Geschlechterstereotype und Vorstellungen der Geschlechterverhältnisse
- Vertiefung des Wissens über das Modell hegemonialer Männlichkeit und wie wir den Wandel hin zu fürsorglicher Männlichkeit schaffen können
- Vertiefung des Wissens über die LGBTIQ+ Bewegung
- Förderung einer gleichstellungsorientierten Haltung in interkulturellen Kontexten

### Schritt für Schritt Ablauf

#### Einleitung

Beginnen Sie die Sitzung mit einer kurzen Vorstellungsrunde, in der wir die Teilnehmer\*innen fragen, welche Erwartungen sie an das Thema "Geschlecht und Männlichkeit" haben:

Die Wahrnehmung von Menschen mit internationalen Familiengeschichten von einer geschlechtersensiblen Perspektive zu verstehen und zu beobachten, bedeutet zunächst, sich bewusst zu machen, dass Männer\* und Frauen\*, die um Asyl ansuchen und das Recht haben, geschützt zu werden, - wie alle Menschen - einem persönlichen, sozialen, kulturellen, familiären, ökonomischen und arbeitsbezogenen Bias ausgesetzt sind. Es ist auch notwendig, bei der Zusammensetzung des Teams und ihrer Ausbildung einen gleichstellungsorientierten Ansatz anzuwenden. Als Dienstleistende sollten wir in der Lage sein, die spezifischen Bedürfnisse von Personen wie Frauen\* und Männern\*, die Folter und Gewalt erfahren haben, unbegleitete Minderjährige, Alleinerziehende, Opfer von Menschenhandel, LGBTIQ\*-Menschen (lesbisch, schwul, bi-sexuell, transgener, intergeschlechtlich) zu berücksichtigen.

Geschlecht ist eines der wichtigsten Identitätsmerkmale eines jeden Menschen und kann nicht ignoriert werden, sondern sollte stattdessen erkannt, gefördert und wertgeschätzt werden. Das Fehlen einer Gender-Perspektive in der Migrations-, Asyl- und Integrationspolitik kann negative Auswirkungen sowohl auf Frauen\* als auch auf Männer\* haben. Stattdessen sollte reflektiert werden, wie Geschlechterstereotype Beziehungen beeinflussen und zu Machtungleichgewichten in Beziehungen zwischen Männern\* und Frauen\* und LGBTQI+-Beziehungen beitragen.

Die Begriffe "Geschlecht" und "Gender" können verwechselt und fälschlicherweise als Synonyme verwendet werden. Wofür steht das Wort "Geschlecht" und was umfasst/beschreibt es?

Der Begriff "Geschlecht" wird verwendet, um Menschen als männlich, weiblich oder intergeschlechtlich zu klassifizieren. Neugeborenen wird bei der Geburt aufgrund des Aussehens ihrer Genitalien ein Geschlecht zugewiesen. Das Geschlecht einer Person kombiniert physische Merkmale, wie z. B. die Fortpflanzungsorgane, sekundäre Geschlechtsmerkmale und genetische Merkmale (in der Medizin und Biologie definieren die XY-Chromosomen das männliche und XX das weibliche Geschlecht).

Mit dem Begriff "Gender" bezeichnen wir Verhaltensweisen und weitere Aspekte, die wir entsprechend unseres Geschlechts annehmen sollen, wie es die Gesellschaft verlangt. Geschlecht ist eine sich verändernde und dynamische Dimension, die beim Aufwachsen geprägt wird und sich an unterschiedliche kulturelle, religiöse, soziale und wirtschaftliche Kontexte anpasst. "Menschen werden weiblich, männlich oder intergeschlechtlich geboren (sex); dann lernen sie in der Regel, Mädchen und Jungen zu sein und werden dann zu Frauen\* und Männern\* (gender). Gender bezieht sich darauf, was es bedeutet, ein Junge oder ein Mädchen, ein Mann\* oder eine Frau\* zu sein, in einer bestimmten Gesellschaft und Kultur, in der die Rollen definiert sind"<sup>1</sup>.

Diskussion mit den Teilnehmer\*innen über die Begriffe "Geschlecht" und "Gender"

- Sie können eine Diskussion anregen, indem sie die Teilnehmer\*innen um Beispiele zu Geschlecht und Gender bitten und wie die Erwartungen ihrer Familien ihre Geschlechterrollen beeinflusst/behindert/verstärkt haben.
- Fragen Sie Dolmetscher\*innen, die an den Schulungen teilnehmen, wie die Wörter Geschlecht und Gender in ihren Arbeitssprachen übersetzt werden und ob sie im Zuge ihrer Tätigkeit andere Wörter für diese beiden Begriffe gefunden haben.

Führen Sie das Konzept des Geschlechterstereotyps ein: "Es ist eine verallgemeinerte Ansicht oder ein Vorurteil über Eigenschaften oder Merkmale oder die Rollen, die Frauen\*

---

<sup>1</sup>UNHCR, Sexual and Gender Violence against Refugees, Returnees and Internally Displaced Persons. 2003

und Männer\* besitzen oder ausüben sollten." <sup>2</sup>. Ein Geschlechterstereotyp ist schädlich, wenn es die Selbstbestimmung von Frauen\* und Männern\* einschränkt, ihre persönlichen Fähigkeiten zu entwickeln, ihre berufliche Laufbahn zu verfolgen und Entscheidungen über ihr eigenes Leben zu treffen.

Methode: "Der Ideale Mann\* versus Der Echte Mann\*" (siehe Methode 2.2). Sie können die folgenden Fragen verwenden:

- *Wie sollte Ihrer Meinung nach der ideale Mann\* laut einer Frau\* sein? Welche Eigenschaften sollte er haben?*
- *Wie sollte Ihrer Meinung nach der ideale Mann\* nach einem Mann\* sein? Welche Eigenschaften sollte er haben?*
- *Was denken Sie, wie ist der durchschnittliche Mann\*, mit dem Frauen\* jeden Tag zu tun haben? Welche Eigenschaften hat er?*
- *Was denken Sie, wie der durchschnittliche Mann\* ist, mit dem Männer\* jeden Tag interagieren? Welche Eigenschaften hat er?*
- *Denken Sie an einen Mann\*, den Sie kennen, schätzen und respektieren. Was gefällt Ihnen an ihm? Wie würde er im Vergleich zum idealen Mann\* und dem von Ihnen beschriebenen durchschnittlichen Mann\* abschneiden?*

Ziel der Diskussion: Diese Übung verdeutlicht, wie die Gesellschaft uns männliche und weibliche Modelle auferlegt. Das Geschlechterstereotyp liegt Machtungleichgewichten und gewaltsamen Verhaltensweisen zugrunde. Um Geschlechtererwartungen zu erforschen, können Sie die Storytelling-Methode durchführen. Die vollständige Beschreibung finden Sie im Toolkit (Methode 2.3 und Methode 2.4.).

Die Ziele der beiden Methoden sind:

- Erforschung von Männlichkeits- und Weiblichkeitsstereotypen
- Erkennen, wie Geschlechterstereotype die Erwartungen an das Geschlecht beeinflussen
- Erforschen der geschlechterübergreifenden Solidarität

Vom hegemonialen Männlichkeitsmodell zum Fürsorglichen/Care-Modell: Männlichkeit wird oft als die innere Essenz gesehen, die Männer\* zu dem macht, was sie sind und die sie von Frauen\* unterscheidet, ein Set von physischen, psychologischen und sozialen Eigenschaften. Männlichkeit beinhaltet jedoch auch eine Reihe von Überzeugungen und Verhaltensweisen, die Männer\* annehmen, um sich im Einklang mit den Geschlechternormen zu bestätigen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt vorherrschen. Männlichkeit ist also nicht etwas, das Männer\* in sich selbst besitzen, sondern etwas, das sie tun. Männer\* stehen unter einem starken sozialen Druck, sich als "Mann" zu definieren

---

<sup>2</sup>Office of the High Commissioner for Human Rights, OHCHR

und zu verteidigen.

Bitten Sie die Teilnehmer\*innen, anhand der folgenden Fragen über bestimmte Situationen nachzudenken:

- *Wie häufig verstecken die Männer in Ihrem Leben ihre Verwundbarkeit?*
- *Wenn Sie ein Mann\* sind, denken Sie an das letzte Mal, als Sie mit einem bedeutenden persönlichen Problem konfrontiert waren, etwas, das Spannungen, Verlegenheit, Angst oder Traurigkeit verursachte und ein paar Tage dauerte.*
- *Wenn Sie eine Frau\* sind, denken Sie an das letzte Mal, dass ein Ihnen nahestehender Mann\* ein solches Problem hatte.*

*Wenn Sie ein Mann\* sind, überlegen Sie, was Sie in solchen Situationen zu tun pflegen. Wenn Sie eine Frau\* sind, denken Sie darüber nach, wozu die Männer\*, die Ihnen nahe stehen, in solchen Situationen tendieren.*

Geben Sie den Teilnehmer\*innen 10 Minuten Zeit, um individuell über die Fragen nachzudenken und einige Notizen zu machen. Teilen Sie die Teilnehmer\*innen danach in Kleingruppen (3/4 Personen) ein und lassen Sie sie die Antworten, die sie auf die Fragen gegeben haben, diskutieren. Sie können eine Reflexion anregen, indem sie fragen: *Hat das Schweigen der Männer\* einen Einfluss auf Ihr Leben? Wenn ja, welcher Art?*

Mögliche Antworten: Reaktionen von Männern\* im Angesicht persönlicher Probleme: "Ich kann mich nicht beklagen", "Ich schlucke die bittere Pille und mache mit meinem Leben weiter", "Warum sollte ich darüber nachdenken?", Achselzucken, still sein, den Blick zum Himmel heben.

Verhaltensweisen, die darauf hindeuten, dass eine Person unter emotionalem Druck und Stress leidet und diese verheimlicht: Sich in sich selbst verschließen, Schweigen, zu viel trinken, übermäßiger Ärger, hohes Stressniveau, Risikoverhalten, unerklärliche körperliche Schmerzen, zu viel arbeiten, chronische Langeweile.

Wenn Männer\* behaupten, sie wüssten nicht, was sie fühlen, wollen sie nicht unbedingt Intimität vermeiden und es liegt keine Pathologie vor. Ihnen wurde nur nie beigebracht, wie es gehen kann. Diskutieren Sie die Auswirkungen toxischer/hegemonialer Männlichkeit auf Männer\*.

Einige mögliche Konsequenzen:

- *Ich bitte nicht um Hilfe, wenn ich sie brauche*
- *Einsamkeit und Hilflosigkeit*
- *Ich übernehme zu viel Verantwortung*
- *Ich verdränge meine Emotionen und entwerte die Emotionen anderer Menschen*
- *Ich lasse andere Menschen nicht wissen, dass auch Männer\* manchmal Hilfe brauchen oder reden müssen*

Diskutieren Sie in der Gruppe, ermutigen Sie jede\*n Teilnehmer\*in zu einem Kommentar: *Was sind meine Wertvorstellungen? Wie kann ich mit hegemonialer/toxischer Männlichkeit brechen?*

Lassen Sie die Teilnehmer\*innen einzeln ein paar Minuten darüber nachdenken, dann teilen Sie sie in Kleingruppen ein, um anschließend Plenum die Diskussion und den Austausch zusammenzufassen.

- Um sich über seine Wertvorstellungen klar zu werden, ist es wichtig, sie zu benennen, aber das geschieht meist erst, wenn sie aus irgendeinem Grund in Frage gestellt werden.
- Das Klarstellen des eigenen Widerspruchs zwischen Werten und Verhaltensweisen kann schmerzhaft, aber konstruktiv sein.
- Wenn unser Verhalten im Einklang mit unseren Werten steht, fühlen wir uns wohl und können klar denken. Wenn es dem widerspricht, woran wir glauben, sind wir unsicher, ambivalent, selbstkritisch und defensiv.
- Jede\*r soll sich selbst erlauben, alle Emotionen zu fühlen und sie auszudrücken.
- Wir sollten ein Vorbild für die Kinder in unserem Umfeld sein.
- Unterstützen wir unsere Kindern dabei, ihre Emotionen auszudrücken.

### LGBTIQ+

Neben der Verwechslung der Wörter "Geschlecht" und "Gender" kann man auch leicht die Begriffe Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung verwechseln. Die Sprache, die verwendet wird, um diese Begriffe zu beschreiben, variiert sehr stark auf der ganzen Welt und hängt oft vom Alter, der Sprache und den kulturellen Bezügen in jeder Gemeinschaft ab. Es gibt einige Phrasen und Wörter, die von den Vereinten Nationen (UN) häufig verwendet werden, jedoch wurden die meisten der Begriffe, die wir beschreiben werden, in der Westlichen Welt geschaffen. Tatsächlich stellt der Begriff LGBTIQ+ ein Konzept der Geschlechtsidentität dar, ist aber nicht universell gleich einsetzbar. Wir müssen die persönliche Autonomie respektieren, wenn wir Identitäten beschreiben. Solche Konzepte und Phänomene können auch in anderen Kulturen untersucht werden, um Diskriminierung, Unterdrückung, etc. zu vermeiden. Wenn wir uns mit LGBTIQ+ Verhältnissen beschäftigen, sollten wir verstehen, dass unsere Sichtweise durch Eurozentrismus und Kulturrelativismus verzerrt ist.

Arbeiten den Begriffen (siehe Methode LGBTIQ-Vokabular im Toolkit): Das Verstehen der folgenden acht Begriffe ist wesentlich für die Zusammenarbeit mit LGBTIQ+ Menschen.

Bitten Sie die Teilnehmer\*innen, jeden Begriff in eine von drei Kategorien einzuordnen, die Bedeutung des Begriffs aufzuschreiben und warum sie ihn in die jeweilige Kategorie eingetragen haben.

- Ausübung
- Geschlecht/Geschlechtsmerkmale
- Sexuelle Orientierung
- Lesbisch
- Transgender
- Schwul
- Geschlechtsidentität
- Intergeschlechtlich
- Bisexuell

**Wen wir lieben und  
begehren**

**Ob wir uns männlich, weiblich oder  
nicht binär-geschlechtlich  
identifizieren**

**Unsere genetischen und  
körperlichen Gegebenheiten**

LGBTIQ+ Personen auf der ganzen Welt leiden unter hassmotivierter Gewalt, Folter, Inhaftierung, Kriminalisierung und Diskriminierung in den Bereichen Arbeit, Wohnen, Gesundheitsversorgung und Bildung aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer tatsächlichen oder gelesenen Geschlechtsidentität.

Menschenrechtsverletzungen - einschließlich Hassverbrechen, Misshandlungen in der Haft und korrigierende Vergewaltigungen („corrective rape“) - kommen nicht nur in Ländern vor, die gleichgeschlechtliche Beziehungen kriminalisieren oder ein hohes Maß an Vorurteilen gegenüber LGBTIQ+ Personen offen kommunizieren, sondern auch in Ländern, die als protektiver gelten, wie Großbritannien oder Italien. LGBTIQ+ Personen sind oft Folter und anderen Formen von Missbrauch ausgesetzt, weil sie den gesellschaftlich konstruierten Geschlechtererwartungen nicht entsprechen.

Nachdem die Gruppe die Übung zur Begriffsbestimmung abgeschlossen hat, teilen Sie sie in Untergruppen von 4/5 Personen auf und verteilen sie die Fallbeispiele. Bitten Sie sie, die Fallvignetten zu lesen und in der Kleingruppe zu diskutieren, wie sie die Situation handhaben würden. Anschließend diskutieren Sie im Plenum darüber.

*Fallbeispiel 1: Ein Junge\*, der bei seinen Eltern lebt, kommt allein ins Beratungszentrum. Er sagt, dass er denkt, er sei transgender und fragt dabei nach Unterstützung. Er sagt, dass er eine schwierige Zeit durchmacht, da er seine Geschlechtsidentität verheimlicht. Er ist besorgt, denn wenn er seiner Familie seine Gefühle offenbart, werden sie ihn wahrscheinlich nicht unterstützen und ihn von zu Hause wegschicken. Er erzählt Ihnen, dass er in der Schule gemobbt wird, weil seine Mitschüler\*innen denken, dass er zu feminin ist. Er hat nur seinem besten Freund davon erzählt, und jetzt erzählt er es Ihnen.*

*Fallbeispiel 2: Eine 30-jährige Frau\* kommt in Ihr Büro. Sie sagt, sie sei deprimiert, weil sie zusammen mit ihrem Bruder abgeschoben werden soll. Sie ist besorgt, weil sie dauerhaft von ihrer Partnerin getrennt sein wird. Sie sagt, sie könne ihrem aber Bruder nicht sagen, dass ihre Partnerin eine Frau\* ist. Sie möchte sich lieber von ihrem Bruder trennen, wenn nötig, und bei ihr bleiben. Sie sagt, dass sie vor kurzem über Suizid nachgedacht hat, weil sie so verzweifelt aufgrund der Situation ist.*

*Fallbeispiel 3: Ein Mann\* ist besorgt darüber, dass sein 25-jähriger Sohn sich mit einem*

*Mann\* trifft. Er sagt, er möchte seinen Sohn zurück in sein Herkunftsland schicken, damit seine Verwandten eine Ehe mit einer Frau\* arrangieren können. Er glaubt, dass dies seinen Sohn von der Homosexualität heilen und schützen wird, sodass die Ehre und der Ruf der Familie erhalten bleiben. Sie sind besorgt, dass er gewalttätig wird oder bereits gewalttätig gegen seinen Sohn war.*

Es wird interessant sein, zu hören, wie die Gruppen mit diesen Fällen umgehen würden und welche Botschaften sie wählen würden. Fragen Sie sie, ob sie ähnliche Situationen bereits erlebt haben.

#### Fazit/Abschlussrunde:

- Was sind Ihre Emotionen/Gefühle gegenüber diesem Modul?
- Welche der vorgeschlagenen Ideen fanden Sie interessant?
- Auf welche Herausforderungen werden Sie stoßen, wenn Sie das gesamte Modul oder einen Teil davon umsetzen?

#### Material

- Flipcharts und Tafel
- Flipchartstifte
- Arbeitsblätter

#### Erwarteter Lernfortschritt

Die Teilnehmer\*innen reflektieren die Bedeutung von Geschlecht und Männlichkeit. Sie werden sich bewusst, dass Geschlechternormen die Machtverhältnisse zwischen Männern\* und Frauen\* prägen. Geschlechternormen sind sozial konstruiert und können sich verändern. Ebenfalls bewusst wird, inwiefern Geschlechterungleichheit und toxische Männlichkeit unser alltägliches Wohlbefinden negativ beeinflussen können. Die Teilnehmer\*innen lernen hilfreiche Techniken, um jene sozial konstruierten Barrieren zu Geschlecht und Männlichkeit zu überwinden.

Darüber hinaus werden die Teilnehmer\*innen in der Lage sein:

- die Bedeutung von LGBTIQ+ zu verstehen
- Einige der bestehenden Mythen und Vorurteile rund um LGBTIQ+ zu hinterfragen
- Haltungen in die Praxis umsetzen zu wissen.

#### Fähigkeiten

Lernen, wie man mit einer Gruppe über Themen reflektiert, Erfahrungen austauscht.

#### Wissen

Informationen über Geschlecht als soziales/kulturelles Phänomen und kritische Reflexion der Männlichkeiten

## Haltungen

Kritische Selbstreflexion, Anerkennung der geschlechtlichen Vorbildwirkung und deren Einfluss auf unsere Geschlechtsidentität.

## Anpassung und Variationen

Für dieses Modul ist keine physische Anwesenheit erforderlich, ebenso wenig wie für die angewandten Methoden. Daher kann es bei einem Online-Workshop durchgeführt werden. Sie können die Teilnehmer\*innen über die Online-Plattform in Kleingruppen einteilen (was jedoch nicht auf jeder Plattform möglich ist!). Sie können auch die Beiträge der Teilnehmer\*innen in einem Online-Sheet oder Live-Präsentationen sammeln.

## Quellen

- UNHCR, Sexual or Gender Violence towards Refugees, Returnees and IDPs). Guidelines for prevention and response, May 2003).  
<https://www.siproimi.it/wp-content/uploads/2018/08/SPRAR-Manuale-Operativo-2018-08.pdf>
- PROVIDE\_Operational-GuideLines:  
<https://www.ismu.org/protocol-provide-guidelines-italiano/>
- Working with lesbian, Gay, bisexual, transgender & intersex persons in forced displacement:  
<https://www.refworld.org/pdfid/4e6073972.pdf>
- Working with Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex (LGBTI) Persons in Forced Displacement and the Humanitarian Context. September 2017:  
[https://lgbti.iom.int/sites/default/files/Module%201%20Foundation%20topics/Module%2001\\_Participant%20Workbook\\_Sept2017.pdf](https://lgbti.iom.int/sites/default/files/Module%201%20Foundation%20topics/Module%2001_Participant%20Workbook_Sept2017.pdf)

### 3. Modul: Geschlechterbezogene Gewalt (GBV)

#### Dauer & Zeit

3 Einheiten

#### Themen

- Sensibilisierung für Formen von Geschlechterbezogener Gewalt (GBV) und deren Erkennung
- Prävalenz von geschlechterbezogener und häuslicher Gewalt
- Multiple Folgen von GBV
- Rechtlicher Rahmen zur Bekämpfung von GBV

#### Lernziel

- Sich der Allgegenwärtigkeit von GBV bewusst werden und die Fähigkeit erhöhen, sie in verschiedenen Formen zu erkennen
- Reflexion der eigenen Beziehung zu GBV
- Lernen der Indikatoren zur Erkennung von GBV kennen
- Sich der vielfältigen Konsequenzen von Gewalt für Opfer, Täter\*innen, Familie und Gesellschaft bewusst werden
- Den rechtlichen Rahmen zur Reduzierung und Prävention von GBV verstehen

#### Schritt für Schritt Ablauf

##### Verstehen, was GBV ist

- Leiten Sie das Thema GBV ein, indem Sie die Teilnehmer\*innen bitten, Dinge aufzulisten, die sie als Beispiele für diese Art von Gewalt empfinden (schreiben Sie auf ein Flipchart).
- Präsentieren Sie eine Folie mit der folgenden UNHCR-Definition von GBV: „Geschlechterbezogene Gewalt bezieht sich auf schädliche Handlungen, die gegen eine Person aufgrund ihres Geschlechts gerichtet sind. Sie hat ihre Wurzeln in der Ungleichheit der Geschlechter, dem Missbrauch von Macht und schädlichen Normen.“
- Laden Sie die Teilnehmer\*innen ein, den Inhalt dieser Definition kurz zu kommentieren und eine Verknüpfung zu ihren Erfahrungen mit der Begegnung mit GBV herzustellen.
- Präsentieren Sie eine Folie mit einer dem nationalen Kontext angepassten rechtlichen Definition, die für GBV relevant ist.
- Erklären Sie, dass GBV sexuelle, physische, psychische und wirtschaftliche Schäden umfassen kann, die einer Person beliebigen Geschlechts zugefügt werden. Die überwiegende Mehrheit der Opfer sind hingegen Mädchen\* und Frauen\*, und die Täter sind häufiger Jungen\* und Männer\*, was es zu einem stark geschlechterbezogenen Phänomen macht. Ein wichtiger Teil von GBV ist Zwang, Kontrolle und ein Ungleichgewicht der Macht zwischen den Beteiligten, das durch Gewaltanwendung, Gewaltandrohung und Manipulation erreicht wird.

- Betonen Sie, dass GBV in allen Kulturen, sozialen Umfeldern, sozioökonomischen Klassen, im öffentlichen und privaten Leben vorkommt. Die meisten Fälle beziehen sich jedoch auf Intimpartner\*innenschaften und das familiären Umfeld.
- In Situationen erhöhter Lebensunsicherheit, Stress und Frustration, Wandel traditioneller Geschlechterrollen, wie z.B. bei Flucht und Vertreibung, steigt das Risiko, GBV ausgesetzt zu sein. Die Reaktion darauf erfordert eine koordinierte Gemeinschaftsstrategie, die verschiedene Ebenen der menschlichen Lebenswelt und eine Reihe von Betroffenen und Involvierten einbezieht (siehe Modul 7 - Gewaltprävention).
- Präsentieren Sie die Folie mit grundlegenden Prävalenzdaten, die zeigen, dass Opfer von Gewalt in Partner\*innenbeziehungen, insbesondere von schwerer Gewalt, überwiegend Frauen sind. Die Daten sollten sich auf nationale Statistiken zur Viktimisierung von Frauen\* und Männern\* über einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren beziehen.

### Formen der GBV

- Präsentieren Sie eine Folie mit Begriffen, die verschiedene Formen von Gewalt benennen, die in den Kreisen geschrieben sind: strukturelle, physische, psychische Gewalt und emotionaler Missbrauch, ökonomische Gewalt, sexualisierte und reproduktive Gewalt (Toolkit, Methode 3.1). Verteilen Sie das Handout, auf dem verschiedene Verhaltensweisen aufgelistet sind, die den unterschiedlichen Formen von Gewalt zugrunde liegen, damit die Teilnehmer\*innen Ihnen besser folgen und diese Liste nach dem Modul mitnehmen können (Toolkit, Anhang 3.1). Diskutieren Sie kurz jede Form von Gewalt und nehmen Sie dabei Bezug auf die Liste der konkreten gewalttätigen Verhaltensweisen.
- Strukturelle Gewalt umfasst Erfahrungen aufgrund ungleicher Lebenschancen von Menschen bedingt durch ihre Herkunft, Zugehörigkeit zu verschiedenen Gruppen, als junge und alte Menschen, Menschen mit oder ohne Migrationserfahrungen oder zwischen den Geschlechtern oder aufgrund sexueller Orientierungen. Sie spiegelt sich im unterschiedlichen Zugang zu Ressourcen und Dienstleistungen (Bildung, Arbeit und beruflicher Aufstieg, ungleiche Bezahlung für gleiche Arbeit) von Frauen\* im Vergleich zu Männern\* oder von Angehörigen jeglicher marginalisierten Gruppe, einschließlich Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung, wider.
- Bitten Sie 3 Teilnehmer\*innen, jeweils einen Fall von struktureller Gewalt zu benennen, den sie beobachtet haben, und zu diskutieren, was die Wurzeln der strukturellen Gewalt in diesen Fällen sein könnten.
- Körperliche Gewalt umfasst physische Handlungen, durch die eine andere Person bedroht, eingengt/ingeschränkt oder verletzt wird, z. B. das Zielen mit einer Waffe, das Festhalten oder Fixieren, Ohrfeigen, Schlagen, Treten, Boxen, Prügeln, Würgen, Kratzen, an den Haaren Ziehen, Verbrennungsverletzungen durch

Zigaretten Ausdrücken, Zustecken oder den Einsatz anderer Waffen, das Einsperren einer Person in einem Raum oder einer Wohnung, das Hinauswerfen einer Person aus einer Wohnung usw. Physische Bestrafung von Kindern ist auch eine körperliche Form der häuslichen Gewalt. Die Einschränkung oder Verweigerung von Nahrung, Pflege, medizinischer Hilfe sind Formen der körperlichen Misshandlung. Körperliche Gewalt kann in ihrer Intensität von leicht bis schwer reichen und hat auch psychische Folgen für das Opfer. Körperliche Gewalt ist leichter zu erkennen als andere Formen. Wenn sie körperliche Spuren hinterlässt, ist sie bei strafrechtlichen Ermittlungen leichter als andere Formen der Gewalt zu dokumentieren.

- Laden Sie 2 bis 3 Teilnehmer\*innen ein, über das Erleben von körperlicher Gewalt im Kontext von Beziehungen zu berichten.
  
- Psychische Gewalt und emotionaler Missbrauch umfasst Verhaltensweisen, die bei einem Opfer Angst und emotionales Leid verursachen, z. B. Bedrohung, Verängstigung, Beleidigung, Abwertung, Belästigung, Nötigung, Ignorieren, Erpressung, soziale Isolation, Stalking, Kontrolle, bis hin zu anhaltenden Angriffen auf das Selbstwertgefühl, Zerstörung von Gegenständen, die für andere Menschen wichtig oder wertvoll sind, Verbreitung von beschämenden Bildern einer Person usw. Psychischer Missbrauch nimmt typischerweise mit der Zeit langsam zu und kann normalisiert werden, so dass die Opfer ihn vielleicht nicht einmal erkennen. Er kann sich mit der Zeit verschlimmern und in körperliche Gewalt übergehen. Die Androhung körperlicher Gewalt hat, vor allem wenn sie schon einmal passiert ist, eine starke psychische Einwirkung auf die Ausübung von Kontrolle.
- Psychischer und emotionaler Missbrauch ist ein Teil der Zwangskontrolle, die darauf abzielt, die andere Person, typischerweise eine\*n Beziehungspartner\*in, durch ein Muster von Übergriffen, Drohungen, Demütigungen, Einschüchterungen und anderen Misshandlungen, Isolation von Unterstützungsmöglichkeiten, Ausbeutung, Entzug der Unabhängigkeit und Regulierung des alltäglichen Verhaltens der Opfer zu kontrollieren. Es wird von einem\*einer Täter\*in dazu benutzt, die Autonomie und das Selbstwertgefühl eines Opfers zu untergraben. Die Verhaltensweisen können von außen recht subtil erscheinen, sobald ein hohes Maß an Kontrolle über das Opfer hergestellt wurde. Angst aufgrund früherer körperlicher Gewalt und die Zerstörung des Selbstwertgefühls können ausreichen, um die gesamte Macht und Kontrolle über den\*die Partner\*in zu erhalten.
- Laden Sie 2 bis 3 Teilnehmer\*innen ein, über das Erleben von psychischer Gewalt im Kontext von intimen Beziehungen zu berichten.
  
- Ökonomische Gewalt ist die Kontrolle über den Zugang einer Person zu wirtschaftlichen Ressourcen, wodurch sie finanziell abhängig gemacht wird und nicht in der Lage ist, sich selbst zu versorgen, z. B. die Verweigerung von materiellen Gütern, die Kontrolle über den Zugang zu einem sehr geringen Geldbetrag, die strikte Kontrolle darüber, wie die Person das Geld ausgibt, der Zwang, um das Geld zu betteln, die Verhinderung einer Beschäftigung, die Verweigerung des Zugangs zu dem Geld, das sie verdient, die Verhinderung einer

Ausbildung oder Schulung, die Verschuldung im Namen einer Person. Dies kann im Laufe der Zeit zunehmend kontrollierend und einschränkend werden, was oftmals damit gerechtfertigt wird, dass eine Person nicht in der Lage ist, ihre eigenen Finanzen zu verwalten.

- Bitten Sie mindestens eine\*n Teilnehmer\*in, über die Erfahrungen mit materieller Gewalt in Familien, die sie kennen, zu berichten.
- Sexualisierte und reproduktive Gewalt sind Verhaltensweisen, die jemanden auf sexualisierte Weise beleidigen oder schädigen und unerwünschte sexuelle Handlungen oder die Androhung solcher Handlungen beinhalten, z. B. unerwünschte sexualisierte Äußerungen, Zwang oder Nötigung zu unerwünschten sexuellen Handlungen, erniedrigende Bemerkungen über die Sexualität einer Person, sexuelle Handlungen, während die Person schläft oder nicht in der Lage ist, ihr Einverständnis zu äußern, absichtliche Weitergabe einer sexuell übertragbaren Krankheit oder Nichtaufklärung der Person über dieses Risiko, Zwang zum Anschauen von Pornografie, Zwang zum sexualisierten Fotografieren oder Filmen, sexuelle Nötigung, Anwendung von Gewalt, um Geschlechtsverkehr zu erzwingen, Vergewaltigung.
- Diese Form der Gewalt umfasst auch Zwang im Bereich der reproduktiven Gesundheit, wie z. B. Frauen\* keine Kontrolle über ihre reproduktive Autonomie zuzugestehen, gegen ihren Willen schwanger zu werden, Geburtenkontrolle zu sabotieren, eine Abtreibung zu erzwingen oder einer Frau\* diese nicht zu erlauben.
- Laden Sie die Teilnehmer\*innen ein, über das Verhältnis von sexualisierter Gewalt zu anderen Formen von GBV nachzudenken.

#### Reflexion über die eigene Haltung und Position zu GBV

- Toolkit, Methode 3.2.1: Einstellungen zu Gewalt in Partner\*innenbeziehungen. Präsentieren Sie die Folie mit 10 Aussagen über Beziehungen, die Einstellungen widerspiegeln, die GBV begünstigen (aufgelistet im Toolkit, Methode 3.2). Bitten Sie die Teilnehmer\*innen, mit Hilfe der grünen und roten Kärtchen zu zeigen, ob sie mit der Aussage übereinstimmen (grün) oder nicht (rot). Danach bitten Sie einige Teilnehmer\*innen, ihre Ansicht zu erläutern. Geben Sie entsprechendes Feedback, auch korrigierendes.
- Toolkit, Methode 3.2.2: Zuschreibung von Verantwortung für GBV. Verteilen Sie Toolkit, Anhang 3.2. "Wer ist für eine Gewalttat verantwortlich?" an jede\*n Teilnehmer\*in. Das Handout beschreibt 5 Situationen mit einem GBV-Vorfall. Nachdem sie die Beschreibung jeder Situation gelesen haben, schreiben die Teilnehmer\*innen ihre Einschätzung auf (in Prozent, 0-100), wie sehr ein Mann\* für die Gewalt verantwortlich war und wie sehr eine Frau\* verantwortlich war. Lassen Sie die Teilnehmer\*innen herausfinden, dass in jeder Situation das Verhalten des Mannes\* gleich ist (die Frau\* anschreien und ins Gesicht schlagen), aber die Schilderung der Situation und das Verhalten der Frau\* sich ändern. Bitten Sie die Teilnehmer\*innen, ihre Prozentzahlen für jede Situation zu nennen, die Sie anschließend in das entsprechende Feld auf einer vorbereiteten Tabelle am Flipchart

notieren. Typischerweise nimmt die Verantwortung des Mannes\* (der in allen Situationen auf die gleiche Weise gewalttätig ist) ab, während die Frau\* als schlechtere Mutter und Partnerin dargestellt wird.

- Der Sinn dieser Übung ist es, zu zeigen, dass jede\*r Partner\*in die volle Verantwortung dafür trägt, nicht gewalttätig zu werden, unabhängig von der Vorgeschichte, die er\*sie vielleicht nicht leiden kann oder durch die er\*sie sich provoziert fühlt. Jede\*r Partner\*in sollte es vermeiden, gewalttätig zu werden und andere Wege finden, seine\*ihre Unzufriedenheit oder Bedürfnisse zu kommunizieren (was in Modul 7 behandelt wird).
- - Bitten Sie die Teilnehmer\*innen zu diskutieren, ob eines der Ergebnisse der beiden Methoden (Toolkit, Methode 3.2.1 und 3.2.2) sie überrascht hat, und zu reflektieren, wie die in der Gruppe gezeigten Haltungen mit der Arbeit mit GBV zusammenhängen könnten.

### Erkennen von GBV

- Fragen Sie die Teilnehmer\*innen, ob und wie sie GBV in ihrem beruflichen oder privaten Umfeld (Verwandte, Freund\*innen, Nachbar\*innen) wahrnehmen.
- Präsentieren Sie eine Folie mit Aussagen, die Indikatoren für GBV beschreiben, und laden Sie die Teilnehmer\*innen ein, diese zu kommentieren und auch zu ergänzen, wenn ihnen weitere einfallen.
- Achten Sie auf Kommentare und Beispiele der Teilnehmer\*innen, die die geschlechterbezogene Dimension von Gewalt schmälern könnten. Dies ist die Gelegenheit, die Wurzeln von GBV anzusprechen, die im patriarchalen Familien- und Gesellschaftssystem verankert sind.

### Multiple Folgen von GBV

- Fragen Sie die Teilnehmer\*innen, was ihrer Meinung nach die Folgen von GBV und häuslicher Gewalt für die Opfer, Kinder, Täter\*innen und die Gesellschaft sind.
- Notieren Sie diese Antworten auf einem Flipchart und zeigen Sie, nachdem die Teilnehmer\*innen ihre Meinungen eingebracht haben, die Folie "Multiple Folgen von GBV" mit 6 Kästen: Körperliche Gesundheit, Psychische Gesundheit, Verhalten, Soziales, Finanzielles für die Familie, Gesellschaft (Toolkit, Methode 3.4) und fassen Sie die Beiträge der Teilnehmer\*innen zusammen.

### Verstehen des rechtlichen Rahmens zur Reduzierung und Prävention von GBV

- Fragen Sie die Teilnehmer\*innen, ob sie wissen, wie der Schutz vor Gewalt in engen Beziehungen, Familie und Partner\*innenschaft gesetzlich reguliert ist. Sammeln Sie die Antworten und ergänzen Sie bei Bedarf.
- Als nächstes präsentieren Sie eine Folie mit einem Überblick über die Grundsätze, auf denen der rechtliche Rahmen in der EU und der nationalen Gesetzgebung basiert. Dazu gehören: Gleichheit der Partner\*innen in Bezug auf Rechte und

Pflichten, gleiche Verantwortung gegenüber Kindern, Recht auf unabhängige berufliche und wirtschaftliche Entscheidungen, Besitz von persönlichem Eigentum und Entscheidung darüber, Aufrechterhaltung von sozialen Beziehungen zu Kolleg\*innen, Freund\*innen, Verwandten und Familienmitgliedern außerhalb der Partner\*innenschaft. Jede Form von Gewalt gegen den\*die Partner\*in oder die Kinder ist verboten und strafbar. Das Wohl des Kindes hat stets Vorrang. Die Teilnehmer\*innen sind eingeladen, Kommentare abzugeben und Sie um Klarstellung zu bitten.

- Zum Abschluss werden die rechtlichen Verfahren im Fall von GBV und DV (häuslicher Gewalt) auf einer Folie vorgestellt und erklärt, einschließlich der polizeilichen und strafrechtlichen Verfahren, der Dienstleistungen, die involviert werden, der Strafmaßnahmen und Alternativen.

### Zusammenfassung und Abschluss des Moduls

Fassen Sie die Themen zusammen, die im Modul behandelt wurden, und bitten Sie die Teilnehmer\*innen um Feedback über den Arbeitsprozess und was sie Neues oder Interessantes gelernt haben. Bedanken Sie sich bei den Teilnehmer\*innen für die Teilnahme!

### Material

- Folie mit UNHCR-Definition von GBV
- Folie mit nationaler gesetzlicher Definition von GBV
- Folie mit 12 Fallvignetten, die Situationen mit gewalttätigem Verhalten beschreiben, jede auf einen separaten Zettel geschrieben
- Grüne und rote Kärtchen zum "Wählen"
- Folie mit Kreisen, in denen die Formen von Gewalt dargestellt werden
- Toolkit, Anhang 3.1: Formen von Gewalt mit Liste konkreter gewalttätiger Verhaltensweisen
- Folie mit 10 Aussagen, die Einstellungen zu Gewalt in Partner\*innenbeziehungen abbilden
- Toolkit, Anhang 3.2: Wer ist für die Gewalttat verantwortlich? und zugehörige Tabelle auf einem Flipchart
- Folie mit Aussagen zu Verhaltensweisen, die auf GBV hinweisen
- Folie zu den Folgen von GBV mit 6 Feldern

### Erwarteter Lernfortschritt

- Die Teilnehmer\*innen kennen und können verschiedene Arten von Gewalt, Verhaltensweisen, die auf GBV hinweisen, und Anzeichen von gewaltsamer Kontrolle erkennen.
- Sie verstehen die multiplen Folgen von Gewalt.
- Sie sind sich der rechtlichen Konsequenzen von Gewaltanwendung im Geschlechterverhältnis bewusst.

### Fähigkeiten

Die Teilnehmer\*innen werden in die Lage versetzt, eigene Verhaltensweisen mit Gewaltanteilen zu reflektieren.

### Wissen

Die Teilnehmer\*innen wissen, dass die Anwendung von GBV schädlich in allen Beziehungen zu Bezugspersonen ist, welche destruktiven Folgen sie hat und wie die rechtlichen Rahmenbedingungen aussehen, um GBV zu stoppen und zu verhindern.

### Haltungen

Die Teilnehmer\*innen werden sich ihrer eigenen Beziehung zu GBV bewusst und entwickeln die Haltung, dass GBV in vielen Dimensionen schädlich ist.

### Kommentare und Vorschläge

Wenn nicht genügend Zeit für alle beschriebenen Aktivitäten zur Verfügung steht, können Sie einen Teil davon auswählen.

### Adaptation und Variationen

Das Modul sollte in erster Linie in einem persönlichen Gruppenformat durchgeführt werden, nur als Alternative/Ersatz online. Dies ist auf die Sensibilität des Themas zurückzuführen, da es ein gewisses Maß an Offenheit unter den Teilnehmer\*innen erfordert, was in einem Face-to-Face-Format leichter zu handhaben ist.

### Quellen

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

## 4. Modul: Der Einfluss von (sozialen) Medien und Politik

### Dauer & Zeit

3 Einheiten

### Themen

- Fehlerhafte Informationsquellen/-darstellung
- Fehlinformationen
- Fake News/Propaganda
- Medien und Gender

### Lernziel

- Diskutieren der Rolle und des Einflusses der Medien auf die Ansichten über Geschlecht und Migration/Flucht
- Diskutieren der wesentlichen Elemente einer Fehlinformation/Darstellung von diesen
- Sensibilisierung der Teilnehmer\*innen für diese Problematik
- Die Teilnehmer\*innen darüber aufklären, welche Methoden verwendet werden können, um Fehlinformationen und stereotype Darstellungen in der medialen Berichterstattung zu identifizieren
- Sensibilisierung für die Gender-Migrations/Flucht-Dimensionen

### Schritt für Schritt Ablauf

#### Einführung

Stellen Sie sich vor und beginnen mit der Durchführung einer Aufwärm-Übung.

Warm up: Bitten Sie die Teilnehmer\*innen, das erste Wort zu nennen, das ihnen in den Sinn kommt, wenn sie folgendes hören:

- *Fehlinformation (oder Falschinformation)*
- *Fake News*
- ... (Nennen Sie weitere Beispiele, die sich auf das Thema beziehen)

Sie können die Website [www.menti.com](http://www.menti.com) verwenden, um das Vorgehen zu erleichtern und die Antwort in einer "word cloud" festzuhalten

#### Darstellung von Männern\* mit internationalen Familiengeschichten in den Medien

Die Teilnehmer\*innen beschäftigen sich mit der Rolle, die Medien bei der Beschreibung von Geschlechterbildern und der medialen Darstellung von Menschen mit internationalen Familiengeschichten einnehmen können.

Anmerkung für Sie in der Gruppenleitung:

- Bringen Sie die Idee ein, dass alle Formen von Medien geschlechtsspezifische Bilder vermitteln, von denen viele unrealistische, stereotype und reduzierende Wahrnehmungen reproduzieren.
- Bringen Sie die Idee ein, dass Medien die Macht haben, unsere Ansichten über Geschlechter zu beeinflussen.

Mögliche Diskussionsbeispiele:

- Medienberichterstattung über die "Flüchtlingskrise"
- Mediale Stereotype bei Migration und Flucht
- Medien und Gender: Mediale Darstellung Männern\* mit internationalen Familiengeschichten

Methode "Teilen oder nicht Teilen?"

Stellen Sie Beispiele für Fake News/Propaganda den Teilnehmer\*innen zur Verfügung; die Teilnehmer\*innen sind sich dessen nicht bewusst. Sie werden gebeten, zu entscheiden, welche der Beispiele sie auf ihren sozialen Medien teilen würden und welche nicht und warum.

Falschinformationen: Konzeptioneller Rahmen

Beschreibung: Die Teilnehmer\*innen werden in das Phänomen der Fake News/Propaganda in alten und neuen Medien eingeführt. Die Definitionen der wichtigsten Begriffe, sowie das Konzept der Fehlinformationen werden vorgestellt.

Anmerkungen für Sie in der Gruppenleitung:

- Geben Sie einleitende Anmerkungen zu den wichtigsten Themen, die sich abzeichnen werden. Ergänzen Sie den Vortrag mit relevanten Beispielen, die eine Gender-Migrations-/Fluchtdimension umfassen.
- Nennen Sie einige Fakten und Zahlen (wenn möglich), um das Bewusstsein für die Bedeutung des Themas zu schärfen. Teilen Sie dann die Definitionen aus, zeigen Sie sie an oder lesen Sie sie vor und reflektieren Sie sie mit den Teilnehmer\*innen.
- Bringen Sie die Idee ein, dass: Mehr Fehlinformationen werden viral von Mensch zu Mensch verbreitet, als durch einseitige Übertragungen von Zeitungen, Sendern, Regierungen oder Werbetreibenden. Das "Liken" und "Teilen" eines Social-Media-Posts ist ein mächtiger Weg, die Menschen in unseren sozialen Netzwerken zu beeinflussen. Das liegt daran, dass wir unseren Freund\*innen und unserer Familie mehr vertrauen als Menschen, die wir nicht kennen.
- Bringen Sie den Gedanken ein, dass Fehlinformationen in vielen verschiedenen Formen und Sparten der Kommunikation und des Sprachgebrauchs vorkommen können (nicht nur über Soziale Medien)

### Methode “Selbsteinschätzungsquiz zu Fehlinformationen”

Den Teilnehmer\*innen wird eine Reihe von Fragen zu Definitionen und zum Konzept von Fehlinformationen gestellt, um sich selbst hinsichtlich des erworbenen Wissens einzuschätzen.

Erkennen von Fake News/Propaganda: Obwohl Fake News/Propaganda viele Formen annehmen können, ist es manchmal schwer, zwischen fair und einseitig zu unterscheiden. Die Teilnehmer\*innen werden mit Techniken vertraut gemacht, die das Erkennen solcher Fälle erleichtern.

Hinweis für Sie in der Gruppenleitung: Es ist anzumerken, dass wir die Definitionen, die wir zur Beschreibung des Phänomens der Fehlinformationen verwenden, viel präziser fassen müssen, wenn wir verstehen wollen, wie und warum sie entstehen, welche Formen sie annehmen und welche Auswirkungen sie haben. Wir müssen auch verstehen, wie sich die Eigenschaften ändern, wenn die Informationen die verschiedenen Phasen durchlaufen, und wie die Person, die eine bestimmte Nachricht interpretiert, eigenständig handeln kann, wenn sie diese Nachricht in ihren eigenen Netzwerken weiterverbreitet.

- Geben Sie eine Einführung zu den drei Elementen, die Konsument\*innen berücksichtigen sollten, wenn sie versuchen, Fehlinformationen zu verstehen.
- Fahren Sie mit der Präsentation von Tools/Techniken fort, um reale Vorfälle von Fehlinformationen zu erkennen: Bewerten Sie die Informationen, die Menschen über ihre Social-Media-Beiträge erreichen, wofür sie konkrete Strategien und Taktiken benötigen, um Behauptungen zu Quellen zurückzuverfolgen und die Art und Zuverlässigkeit dieser Quellen zu analysieren.
- Verwenden Sie Fallbeispiele mit einer Gender - Migrations-/Flucht -Dimension.
- Zur Unterstützung können auch Videos verwendet werden (siehe unten).

Auswahl an Materialien/Wissen für die Diskussion/Präsentation:

- The three elements to consider when trying to understand any example of information disorder (Presentation has been based on: Wardle, C., & Derakhshan, H. (2017). Information Disorder: Toward an interdisciplinary framework for research and policymaking. Council of Europe Report DGI (2017) 09. Retrieved from <https://rm.coe.int/information-disorder-report-2017/1680766412>)
- The Appealing Message: Four Characteristics (Presentation has been based on: Wardle, C., & Derakhshan, H. (2017). Information Disorder: Toward an interdisciplinary framework for research and policymaking. Council of Europe Report DGI (2017) 09. Retrieved from <https://rm.coe.int/information-disorder-report-2017/1680766412>)
- How to Spot Fake News (Presentation has been based on: <https://www.ifla.org/publications/node/11174>; European Commission. (2018b). A multi-dimensional approach to disinformation. Report of the independent High level

Group on fake news and online disinformation. Retrieved from [http://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc\\_id=50271](http://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=50271); [FactCheck.org](http://factcheck.org))

- Recognising Propaganda (Presentation can be based: Gu, L., Kropotov, V. & Yarochkin, F. (2017, June). How propagandists abuse the internet and manipulate the public. Trend Micro, p. 5. Retrieved from [https://documents.trendmicro.com/assets/white\\_papers/wp-fake-news-machine-howpropagandists-abuse-the-internet.pdf](https://documents.trendmicro.com/assets/white_papers/wp-fake-news-machine-howpropagandists-abuse-the-internet.pdf); American Historical Association: [https://www.historians.org/about-aha-and-membership/aha-history-and-archives/gi-roundtable-series/pamphlets/em-2-what-is-propaganda-\(1944\)/defining-propaganda-i](https://www.historians.org/about-aha-and-membership/aha-history-and-archives/gi-roundtable-series/pamphlets/em-2-what-is-propaganda-(1944)/defining-propaganda-i); Britannica: <https://www.britannica.com/topic/propaganda>; Media Education Lab: <https://propaganda.mediaeducationlab.com/learn>)

The C.R.A.A.P. Test (Presentation has been based on: The CRAAP TEST: Critically evaluating information sources: <https://researchguides.ben.edu/source-evaluation>)

### Methode ‘Auswertung eines Zeitungsartikels’

Die Teilnehmer\*innen erhalten drei Artikel, die sie auswerten und ihre Reflexion darüber schreiben sollen, wie sie Männer\* mit internationalen Familiengeschichten darstellen.

Anmerkung für Sie in der Gruppenleitung:

- Wählen Sie Artikel, die sich auf geschlechterspezifische Themen beziehen und Migrations- bzw. Fluchtaspekte miteinbeziehen.
- Wählen Sie Artikel, die keine offensichtlichen Fake News verbreiten.
- Bitten Sie die Teilnehmer\*innen, die gegebenen Artikel zu bewerten und auffällige Indizien entsprechend dem, was sie gelernt haben, zu benennen.
- Bitten Sie die Teilnehmer\*innen, stereotype Darstellungen von Männern\* mit internationalen Familiengeschichten zu benennen

### Reflexion des Moduls

*Wir haben das Ende des Moduls erreicht. Teilen Sie Ihre Lernerfahrungen mit den anderen Teilnehmer\*innen und uns.*

- *Was sind die hilfreichsten Ideen oder Erkenntnisse, die Sie aus diesem Modul mitnehmen?*
- *Welche Herausforderungen erwarten Sie bei der Umsetzung der Kompetenzen, die Sie in diesem Modul entwickelt haben?*
- *Welche positiven Ergebnisse erwarten Sie?*
- *Nennen Sie eine Sache, die Sie nach diesem Modus in Ihrem Alltags- und Berufsleben ändern werden.*

Abschlussmethode: Wiederholen Sie die Aufwärmethode, um die Unterschiede nach dem Training festzustellen.

## Material

- Laptop
- Beamer
- PowerPoint Präsentation
- Videos (z.B. “How to Spot Fake News”, BTN Media Literacy, Source: [https://www.youtube.com/watch?v=X\\_yj1UMQEac](https://www.youtube.com/watch?v=X_yj1UMQEac) “Which News Sources Can be Trusted?” Video von BTN Media Literacy, Quelle: <https://www.youtube.com/watch?v=SGVExHBXQBs>)
- Flipchart
- Stifte
- Post-its

## Erwarteter Lernfortschritt

- Definition und Identifizierung der Konzepte von Fake News/Propaganda
- Stereotype Darstellungen von Männern\* mit internationalen Familienschichten in den Medien identifizieren
- Medienquellen analysieren, um zu erkennen, was korrekt und was voreingenommen ist
- Konzepte der Medienkompetenz im Alltag anzuwenden
- Verständnis für die Komplexität der zentralen Themen und die Tatsache, dass sie je nach Kultur, Zeit und Kontext auf unterschiedliche Weise definiert werden
- Entwicklung eines sozialen Verantwortungsbewusstseins für das angemessene Teilen von Inhalten im Internet
- Steigerung des Selbstvertrauens, die Meinung zu äußern und an Diskussionen über kontroverse Themen teilzunehmen, bei denen Menschen unterschiedliche Meinungen haben
- Reflexion der schädlichen Natur von Fehlinformationen und stereotyper Darstellung und deren Auswirkungen auf Individuen und Gesellschaft

## Fähigkeiten

- Analytisches und kritisches Denkvermögen
- Fähigkeiten des Zuhörens und Beobachtens: werden benötigt, um zu verstehen, was andere Menschen sowohl verbal als auch nonverbal sagen, um aus dem Verhalten anderer Menschen zu lernen
- Flexibilität und Adaptionfähigkeit: erforderlich, um die eigenen Gedanken, Gefühle und Verhaltensweisen an neue Kontexte und Situationen anzupassen, um effektiv und angemessen auf deren Herausforderungen, Anforderungen und Möglichkeiten zu reagieren

## Wissen

- Wissen und kritisches Verständnis des Selbst ( Selbstbewusstsein und Selbsterkenntnis) zur Sicherstellung einer effektiven und angemessenen Teilnahme an einer Kultur der Demokratie

- - Wissen und kritisches Verständnis von Sprache und Kommunikation (einschließlich nonverbaler Kommunikation, kultureller Bedingungen der Kommunikation, sprachlicher Bedingungen usw.)
- Wissen und kritisches Verständnis der Welt (einschließlich Gleichberechtigung, Kulturen, Religionen, Medien)

### Haltungen

- Offenheit für kulturelle Diversität und Meinungsvielfalt, Weltanschauungen und Praktiken (gegenüber Menschen, die entweder als kulturell anders zugehörig wahrgenommen werden als man selbst oder die andere Weltanschauungen, Überzeugungen, Werte und Praktiken haben)
- Respekt (gegenüber jemandem oder etwas, bei dem die jeweilige Bedeutung positive Achtung und Wertschätzung rechtfertigt)
- Ambiguitätstoleranz (gegenüber Objekten, Ereignissen und Situationen, die als unsicher wahrgenommen werden und mehreren widersprüchlichen oder unvereinbaren Interpretationen unterliegen)

### Kommentare und Vorschläge

#### Unbehagen reduzieren

- Indem Sie eine nicht urteilende Haltung einnehmen;
- Indem sichergestellt wird, dass die besprochenen Themen vertraulich bleiben;
- Indem Sie die Gruppe in Richtung Partizipation und Engagement führen, sodass sich jede\*r Teilnehmer\*in willkommen, geschützt und von den anderen unterstützt fühlt;
- Verknüpfen Sie die Diskussionen mit den verfügbaren Materialien, soweit dies möglich ist, und ermutigen Sie die Teilnehmer\*innen, bestimmte Aussagen und Quellen zu hinterfragen

### Adaptation und Variationen

Das Modul erfordert keine physische Anwesenheit; daher könnte es auch über einen Online-Workshop durchgeführt werden. Insbesondere könnte das Webinar der vorgeschlagenen Struktur folgen, während Tools wie *KOBO* verwendet werden können, um die Durchführung der Methoden zu erleichtern. Außerdem erhalten die Teilnehmer\*innen vor dem Webinar Zugang zu den Unterlagen, damit sie sich vorbereiten können.

### Quellen

#### Medien und Flucht/Migration

- Jill Walker Rettberg & Radhika Gajjala (2016) Terrorists or cowards: negative portrayals of male Syrian refugees in social media, *Feminist Media Studies*, 16:1, 178-181, DOI: 10.1080/14680777.2016.1120493
- Miazga, S. (2018). Stereotypes of refugees as presented in the media and the reality of problems linked with cultural adaptation and social integration of the immigrant children. *Social Communication. Special Issue*. 30-37. DOI: 10.2478/sc-2018-0021 (<https://content.sciendo.com/downloadpdf/journals/sc/4/s1/article-p30.xml>)

- CCME & WACC Europe. (2017). Changing the Narrative: Media Representation of Refugees and Migrants in Europe. Retrieved from <https://www.imap-migration.org/sites/default/files/Publications/2020-06/Article%205.pdf>
- Council of Europe. (2017). Media coverage of the “refugee crisis”: A cross-European perspective. Council of Europe Report DG1(2017)03. Retrieved from <https://rm.coe.int/1680706b00>
- UNHCR. (2015). Press Coverage of the Refugee and Migrant Crisis in the EU: A Content Analysis of Five European Countries. Retrieved from <http://orca.cf.ac.uk/87078/1/UNHCR-%20FINAL%20REPORT.pdf>

#### Fehlinformationen, Fake News Propaganda

- Wardle, C., & Derakhshan, H. (2017). Information Disorder: Toward an interdisciplinary framework for research and policymaking. Council of Europe Report DGI (2017) 09. Retrieved from <https://rm.coe.int/information-disorder-report-2017/1680766412>
- Gu, L., Kropotov, V. & Yarochkin, F. (2017, June). How propagandists abuse the internet and manipulate the public. Trend Micro, p. 5. Retrieved from [https://documents.trendmicro.com/assets/white\\_papers/wp-fake-news-machine-howpropagandists-abuse-the-internet.pdf](https://documents.trendmicro.com/assets/white_papers/wp-fake-news-machine-howpropagandists-abuse-the-internet.pdf)
- Council of Europe. (n.d.). Dealing with propaganda, misinformation and fake news. Retrieved from <https://www.coe.int/en/web/campaign-free-to-speak-safe-to-learn/dealing-with-propaganda-misinformation-and-fake-news#1>
- European Commission. (2018b). A multi-dimensional approach to disinformation. Report of the independent High level Group on fake news and online disinformation. Retrieved from [http://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc\\_id=50271](http://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=50271)
- Kiely, E. & Robertson L. (2016, November 18). How to Spot Fake News. FactCheck Posts. Retrieved from <https://www.factcheck.org/2016/11/how-to-spot-fake-news/>
- The CRAAP TEST: Critically evaluating information sources: <https://researchguides.ben.edu/source-evaluation>
- Media Education Lab: <https://propaganda.mediaeducationlab.com/learn>

## 5. Modul: Interkulturelle Kompetenzen / Sensibilität & Anti-Rassismus

### Training

<b>Dauer &amp; Zeit</b>
4 Einheiten
<b>Themen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kulturelle Sensibilität</li> <li>• Anti-Rassismus Training</li> <li>• Eigenen Bias und Vorurteile zu hinterfragen</li> </ul>
<b>Lernziel</b>
<p>Betreffend des Anti-Rassismus Trainings</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die eigenen Vorurteile gegenüber Männern* mit internationalen Familiengeschichten zu hinterfragen, insbesondere bei der GBV-Prävention (Prävention geschlechterbezogener Gewalt).</li> <li>• Die eigene rassistische Machtdynamik zwischen Institution und Adressat*innen mit internationalen Familiengeschichten zu hinterfragen.</li> <li>• Den eigenen Bias / Die eigene Erfahrung mit Rassismus und Kultur im beruflichen Verhalten zu erkunden.</li> </ul> <p>Betreffend der kulturellen Sensibilität:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Methoden der kulturellen Sensibilisierung verstehen</li> <li>• Antidiskriminierende Verhaltensweisen umsetzen.</li> <li>• Interkulturelles Arbeiten erfassen</li> </ul>
<b>Schritt für Schritt Ablauf</b>
<p><u>Kulturelle Kompetenzen &amp; Anti-Rassismus-Training</u></p> <p>Kulturelle Kompetenzen - Warum ist das in der Arbeit mit Männern* mit internationalen Familiengeschichten wichtig?</p> <p>Fachkräfte müssen sich Verhaltensweisen aneignen, die ihnen helfen, effizienter mit den betroffenen Menschen zu arbeiten. Dazu müssen sie ihre eigenen Vorurteile und Stereotype gegenüber einer „ethnisierten“ Zielgruppe, mit der sie arbeiten, reflektieren. Dienstleistung im Bereich Migration und Flucht, die speziell mit Männern* zu Themen wie geschlechterbezogener Gewaltprävention und Geschlechtergleichstellung arbeiten müssen kultursensible Praktiken in ihre Angebote implementieren. In dieser Hinsicht sollten die folgenden Aspekte berücksichtigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kulturelle Geschichte &amp; Religion</li> <li>• Traditionen</li> <li>• Überzeugungen/Glaube</li> </ul>

Geben Sie einen Überblick über diese drei Aspekte aus dem Herkunftsland einer Zielgruppe.

Reflexion mit der Gruppe:

- *Welche religiösen / historischen Aspekte beeinflussen das Verhalten bestimmter ethno-kultureller Gruppen (insbesondere bei der geflüchteten/migrierten, männlichen Bevölkerung)?*
- *Welche Traditionen prägen die Einstellung?*
- *Was ist Glaube und wie beeinflusst/formt er Ansichten?*

Was sind interkulturelle Kompetenzen? Beispiele aufzeigen:

- *Individuelle Ebene: Stefan\* hat nach jahrelanger Erfahrung eine Reihe von Einstellungen, Kenntnissen und Fähigkeiten erworben, die er\* bei der Arbeit mit verschiedenen ethnischen Gruppen der Migrationsbevölkerung effizient einsetzen kann.*
- *Organisatorische Ebene: "Refugee Aid" ist eine Organisation, die bei ihren Mitarbeiter\*innen Haltungen, Verhaltensweisen und Richtlinien implementiert hat, die es ihnen ermöglichen, effizient mit unterschiedlichen kulturellen Gruppen zu arbeiten.*
- *Gesellschaftliche Ebene: Schweden hat ein System entwickelt, in dem die Politik ethnische und kulturelle Vielfalt wertschätzt. Schulsysteme implementieren kultursensible Klassen, die Menschen mit internationalen Familiengeschichten und Arbeitsplätze einbeziehen und interkulturelle Kompetenzen voraussetzen.*

Reflektieren Sie mit der Gruppe: Um interkulturelle Kompetenz zu erwerben, muss man verstehen, dass es sich um einen Prozess der ständigen "Realitätsprüfung" und "Selbstüberprüfung auf Vorurteile" handelt.

Wie können wir unsere Organisation interkulturell kompetent gestalten? Teilen Sie die Gruppe in Kleingruppen auf, in denen sie diese Frage diskutieren können. Lassen Sie die Gruppen ihre Antworten präsentieren. Beziehen Sie die Antworten auf folgende Punkte:

- Eine Organisation sollte Vielfalt sichtbar würdigen und wertschätzen
- Eine Organisation sollte ein Bewusstsein für die interaktive Dynamik auf verschiedenen kulturellen Ebenen haben.
- Eine Organisation sollte Angebote für ihre Mitarbeiter\*innen entwickeln, die ihnen Wissen über Vielfalt, kulturelle Sensibilität und Kompetenzen vermitteln.

Diskutieren Sie in Kleingruppen:

- *Was sind meine kulturellen Vorurteile?*
- *Was sind meine Ansichten zur kulturellen Vielfalt?*

Schreiben Sie Schlüsselwörter für die Themen auf Diskussionskärtchen:

- Essen/Kulinarik
- Kleidung
- Sprache
- Rituale

Brainstormen Sie mit der Gruppe: *Was sind die erforderlichen Fähigkeiten für interkulturelle Kompetenzen bei der Arbeit mit Menschen mit internationalen Familiengeschichten?*

Sammeln Sie die Antworten und präsentieren Sie sie an einer Tafel. Zum Beispiel:

- Selbstbewusstsein und Selbstreflexion über kulturelle Vorurteile
- Kommunikation und Sprache
- Verantwortlichkeit
- Verständnis von Grenzen
- Respekt
- Eigenverantwortung („ownership“)
- Offenheit
- Aufnahmebereitschaft (Kritikfähigkeit)
- Empathie/Einfühlvermögen
- Selbstbestimmung

Fragen Sie die Gruppe, wie diese Aspekte die Kernkompetenzen in der interkulturell kompetenten Arbeit mit Menschen mit internationalen Familiengeschichten prägen?

- Überzeugungen
- Verhaltensweisen
- Haltungen

Zeichnen Sie gemeinsam mit den Teilnehmer\*innen eine Karte und kreisen Sie in der Mitte "interkulturelle Kompetenz" ein. Sammeln Sie so viele Antworten wie möglich. Halten Sie sie fest. Diskutieren Sie sie.

### Kultursensible Arbeit

Beginnen Sie mit einer Reflexionsrunde, fragen Sie die Gruppe:

*Warum ist kultursensible Arbeit bei der Arbeit mit männlichen Flüchtlingen wichtig?*

Stellen Sie diese Antworten anschließend vor, "es ist wichtig, weil...":

- *es verbessert die Kommunikation mit der Zielgruppe, besonders wenn es um sensible Themen geht.*
- *s schafft eine bessere Vertrauensdynamik zwischen der betroffenen Person und der professionellen Unterstützer\*in*
- *es hilft, Missverständnisse zu vermeiden*
- *es kann helfen, die Angst vor Stigmatisierung zu verringern*
- ...

Diskutieren Sie Strategien für eine kultursensible Arbeit mit Menschen mit internationalen Familiengeschichten. Lassen Sie die Teilnehmer\*innen ihre eigenen Ideen brainstormen. Bringen Sie Vorschläge ein:

- **Sprache:** Dolmetsch durch geschultes Personal, das auf einer kulturell und sprachlich angemessenen Basis dolmetschen kann. Diese Person sollte nicht aus der direkten Umgebung der Adressat\*in stammen.
- **Zugang zur Versorgung:** Kommunizieren Sie Gesundheits- und Sozialdienste unter Berücksichtigung kultureller Tabus und Stigmata, die Männer\* davon abhalten, diese Dienste in Anspruch zu nehmen.
- **Kulturelle/ traditionelle Gewohnheiten begreifen:** Verstehen Sie wichtige Traditionen oder religiöse Praktiken, die die Arbeitstage/-zeiten mit den Männern\* beeinflussen können. Berücksichtigen Sie, dass bestimmte Themen aufgrund kultureller Gepflogenheiten schwierig zu besprechen sein können, was zunächst einen sicheren Raum und Vertrauen erfordert.

Kommunikationsfähigkeiten. Teilen Sie die Gruppe in Kleingruppen auf:

Gruppe 1: Diskutiert Kulturelles Wissen

Gruppe 2: Diskutiert Zuhörfähigkeiten

Gruppe 3: Diskutiert über nonverbale Fähigkeiten

Jede Gruppe stellt die Antworten der besten und schlechtesten Varianten vor. Präsentieren Sie die folgenden Beispiele zu kulturellen Kommunikationsfähigkeiten:

- Erweitern Sie das Wissen über die Kultur der Adressat\*innen
- Aufmerksames Zuhören bei ihren Bedürfnissen
- Erkennen von Unbehagen
- Verstehen von verbalen und nonverbalen Hinweisen

Kritische Selbstwahrnehmung. Fragen Sie in der Gruppe: *Was ist kritische Selbstwahrnehmung?*

Präsentieren Sie Stichworte:

- Kritische Reflexion
- Den eigenen Hintergrund und die eigene Sozialisierung verstehen
- Die eigenen Vorurteile hinterfragen
- Die eigenen (persönlichen) Grenzen erkennen

Methode zur kritischen Selbstwahrnehmung: Erklären Sie den Teilnehmer\*innen, dass der Fokus auf 'Diskriminierung' liegt.

Bitten Sie die Gruppe, eine Liste (kann über Post-Its erfolgen) zur folgenden Frage zu erstellen:

- *Auf welche Weise können Menschen Diskriminierung erfahren?*
- *Warum gibt es Diskriminierung in unserer Gemeinschaft?*
- *Haben Sie schon einmal auf Diskriminierung reagiert / daraufhin gehandelt? Wenn ja, wie? Wenn nein, was würden Sie anders machen?*

Lassen Sie die Gruppe diskriminierende Sätze und Wörter sammeln und die Ergebnisse an einer Tafel präsentieren.

Reflexion und Diskussion: Welches der an der Tafel dargestellten Wörter ist

- *ein Ausdruck von persönlichen Vorurteilen*
- *ein Ausdruck von Machtdynamik*
- *ein Ausdruck von gesellschaftlicher Kontrolle / Druck*

Lassen Sie nun die Gruppe Lösungen erarbeiten: *Wie können wir unsere eigenen Vorurteile abbauen und bewusster handeln?*

Interkulturelle Arbeit mit Kulturvermittler\*innen. Frage an die Runde: *Was müssen wir bei der Arbeit mit Kulturvermittler\*innen beachten?*

Beispiele anzeigen:

- *Der\*Die Kulturvermittler\*in muss über die zu besprechenden Themen gut informiert sein, besonders wenn es um Gewalt(-prävention) geht.*
- *Der\*Die Kulturvermittler\*in muss über kulturell herausfordernde Wörter, wie z. B. bei Sexualität, informiert werden, da diese oft nicht wörtlich in die Zielsprache übersetzt werden können. Daher müssen Sie und der\*die Kulturvermittler\*in einen Kompromiss in der Wortbedeutung finden.*

Fragen Sie die Gruppe: *Welche Wörter sind Ihrer Meinung nach auf kultureller Ebene schwierig zu übersetzen?*

(Beispiele: Sexualität, LGBTIQ+, etc.)

Fragen Sie die Gruppe: *Welche Richtlinien müssen Kulturvermittler\*innen im Vorfeld beachten?*

Sammeln Sie gemeinsam mit der Gruppe die Antworten: *Stellen Sie sich vor, Sie sind ein\*e Kulturvermittler\*in - Wo liegen Ihre Grenzen?*

Fassen Sie die Antworten zusammen (z. B. Übersetzen, ohne etwas an dem zu ändern oder hinzuzufügen, was die Zielgruppe kommuniziert; Neutralität, besonders wenn es um geschlechterbezogene Gewalt geht; Vertraulichkeit; keine Ratschläge erteilen).

### Anti-Rassismus Training

Der Unterschied zwischen Nicht-Rassismus und Anti-Rassismus.

Definition für die Teilnehmer\*innen (laut vorlesen): *Rassismus ist vielschichtig. Neben der grundlegenden Definition, die Rassismus als "hasserfüllte Aktionen gegen andere ethnische Gruppen" beschreibt, muss verstanden werden, dass Rassismus in systematischen Strukturen auftritt: Beschäftigung, Wohnen, Gesundheitswesen, sozioökonomische Ungleichheiten, Strafverfolgung und Bildung. Geflüchtete Menschen leiden besonders unter diesen systemischen Aspekten des Rassismus.*

Teilen Sie die Teilnehmer\*innen in Kleingruppen auf und verteilen Sie verschiedene "Fallbeispiele". Lassen Sie sie diese Fälle im Rollenspiel nachspielen. Diskutieren und reflektieren Sie anschließend. Beispiele könnten die folgenden sein:

- Fall A) Stefan\* glaubt, dass alle Menschen das gleiche Recht haben, respektiert und toleriert zu werden. Er diskriminiert und hasst keine Menschen aufgrund ihrer ethnischen oder sonstigen Herkunft.
- Fall B) Layla\* setzt sich aktiv für die Bekämpfung von Rassismus ein. Sie spricht organisatorische Strukturen, Haltungen und Richtlinien an ihrem Arbeitsplatz an.

Anschließend fragen Sie die Gruppe: *Was ist der entscheidende Unterschied zwischen der Rolle von Stefan\* und Layla\* in der Gesellschaft?* Sammeln Sie die Antworten. Lesen Sie laut vor: *Steven ist vielleicht nicht aktiv rassistisch, aber er ist beteiligt, wenn er von (weißen) Privilegien profitiert, die ihm aufgrund des systematischen Rassismus gewährt werden.*

Vermitteln Sie der Gruppe, dass der erste Schritt im Anti-Rassismus Training darin besteht, es sich bequem beim Unbequem-Werden zu machen.

Diskutieren Sie: *Was wird eine Selbstreflexion über Antirassismus möglicherweise über mich offenlegen? Wie kann ich damit auf die allerbeste Art und Weise umgehen?*

Beispiele für Reflexionsrunden, listen Sie Ihre Privilegien auf:

- *In welcher Hinsicht besitze ich Privilegien? Erstellen Sie eine Liste von Ihrem täglichen Leben, das sich vom Leben geflüchteter Menschen unterscheidet.*
- *Vor welchen negativen Erfahrungen haben Ihre Privilegien Sie geschützt?*
- *Welche Faktoren könnten Sie daran hindern, antirassistisch zu werden? Welche Stärken könnten Sie ermutigen, antirassistisch zu werden? Listen Sie Anforderungen auf, die Ihnen helfen könnten, sich zu verbessern. Welche sind das?*

Die LARA-Methode (Toolkit, Methode 5.1). Die LARA-Methode zielt darauf ab, eine Dialogbrücke zwischen Menschen zu schaffen, die ihnen die Möglichkeit gibt, ehrlicher über Unterschiede oder Meinungsverschiedenheiten zu sprechen. Beispiel für die LARA-Methode:

- L= Listen wholeheartedly (dt. Von ganzem Herzen zuhören)
- A= Affirm sensitively (dt. Einfühlsam bestätigen)
- R= Respond with respect (dt. Respektvoll reagieren)
- A= Ask questions with genuine intent to learn and grow (dt. Fragen mit der aufrichtigen Absicht stellen, zu lernen und zu wachsen)

Menschliche Bibliothek (Toolkit, Methode 5.1). Teilen Sie die Gruppe in zwei Abschnitte auf.

- Gruppe A) besucht die Bibliothek
- Gruppe B) sind 'menschliche Bücher'

Geben Sie jedem Mitglied der Gruppe B) eine Karte, der eine Rolle zugewiesen ist. Beispiele sind:

- Geflüchtete Person
- Nicht registrierte Person mit Migrationsgeschichte in der EU
- Person mit Behinderung
- Ein\*e ehemalige\*r Kindersoldat\*in

Geben Sie jedem Mitglied der Gruppe A) 5 Minuten Zeit, um sich mit ihren Rollen vertraut zu machen, und setzen Sie sie dann auf Stühle in verschiedenen Teilen des Raums, wobei sie ein Papier hochhalten, auf dem ihre Rollen geschrieben stehen.

Sagen Sie Gruppe B, dass sie die LARA-Methode studieren soll. Gruppe B wird einzeln oder in einer Gruppe zu jeder Person gehen und ihr Fragen stellen. Beispiele könnten sein:

- *Was bedeutet es, ein Flüchtling globalen Westen zu sein?*
- *Wie sieht Ihr Alltag aus?*
- *Was sind Ihre Herausforderungen?*

Nach jeder Runde reflektieren / eine Gruppendiskussion führen:

- *Hat Gruppe A aufmerksam zugehört?*
- *Was hätte verbessert werden können?*

Stellen Sie der Gruppe die LARA-Methode ausführlicher vor:

- L = Akzeptieren Sie die Gefühle der Gesprächspartner\*innen. Versuchen Sie zu verstehen, was sie Ihnen mitteilen wollen.
- A= Verwenden Sie bestätigende Antworten: *Ich verstehe, was Sie sagen*
- R= Antworten Sie aus einer "Ich-Aussage" heraus, um Ihre Position nicht zur universellen Wahrheit zu machen.
- A= Stellen Sie Fragen, um zu lernen: *Wie haben Sie sich dabei gefühlt?*

Reflektieren Sie über den Bias/Vorurteile. Bringen Sie mehrere Kärtchen mit den folgenden Stichworten an der Tafel an:

- White Privilege (Privileg Weiß zu sein)
- Vorurteile
- Farben-blind
- 'Nicht alle Weißen'
- Ungleichheit

Sammeln und brainstormen Sie Beispiele, die die Teilnehmer\*innen mit jedem dieser Schlüsselwörter assoziieren. Fassen Sie die Ergebnisse zusammen.

*Warum neigen wir dazu, uns vom Begriff "White Privilege" zu distanzieren?*

- *Das Wort "White/Weiß" bereitet den meisten Menschen Unbehagen, weil sie noch nie über ihre Hautfarbe beschrieben oder definiert worden sind. Und warum? Weil Weiß-Sein die gesellschaftliche Norm ist. In Filmen, in Supermarktprodukten, in der Werbung.*
- *Das Wort "Privileg" erzeugt Unverständnis bei den sozioökonomisch benachteiligten Klassen. Und warum? Weil sie es mit wirtschaftlichem Privileg und nicht mit ethnischen Privilegien assoziieren.*
- *Die Privilegien Weißer Menschen sind sowohl ein Erbe als auch eine Ursache des Rassismus:*
  - *Sie sind Teil unseres täglichen Lebens geworden und werden normalisiert.*

- *Sie sind Teil der systemischen Strukturen in unserer Gesellschaft.*

„Was sind meine Vorurteile/Was ist mein Bias?“ Vorurteile können Stereotypisierung und Diskriminierung verstärken. Es ist wichtig, dass wir über unsere eigenen Vorurteile nachdenken, wenn wir mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten arbeiten.

- *Woher kommen meine Vorurteile?*
- *Was hat mir die Gesellschaft als Kind beigebracht, das meine heutigen Vorurteile geprägt hat?*
- *Welche Vorurteile habe ich gegenüber muslimischen Männern\*?*

Was bedeutet „White Exceptionalism“ (Weiße Sonderstellung/Weißer Exzeptionalismus)?

- *Die Ansicht, dass Sie von den Auswirkungen und Vorteilen der Weißen Machtstrukturen ausgenommen sind und daher Antirassismus für Sie überflüssig ist, da Sie ja ausreichend aufgeklärt wären.*
- *Die Ansicht, dass Sie etwas Besonderes sind, weil Sie nicht rassistisch sind, deshalb brauchen Sie nicht weiter zu "bohren".*
- *Der Drang, mit "nicht alle Weißen" zu antworten, wenn Menschen mit internationalen Familiengeschichten von ihren Erfahrungen mit alltäglichem Rassismus berichten.*

Fragen Sie in der Gruppe: *Denken Sie zurück an Ihre Kindheit/Jugend. Wie hat die Gesellschaft Ihnen Weißen/Europäischen Exzeptionalismus beigebracht? Was bedeutet in diesem Kontext „farbenblind“ und warum sollten wir „Farben“ sehen?*

- *Wenn Sie behaupten, dass Sie farbenblind sind, bedeutet das, dass Sie auch blind sind für den Konflikt, mit dem geflüchtete Menschen aufgrund ihres Status und ihrer Ethnizität/Hautfarbe zu kämpfen haben.*
- *Es ist ein Akt der Verharmlosung und Leugnung der Auswirkungen ihrer Hautfarbe, ihres politischen Status und ihrer Existenz innerhalb eines Systems der Weißen Vormachtstellung*
- *Wenn man behauptet, farbenblind zu sein, vermeidet man es auch, seine eigene Hautfarbe zu betrachten: was bedeutet, dass man blind für das eigene Privileg ist.*

Fragen Sie in der Gruppe: *Ist gut gemeinte Farbenblindheit schädlich? Wenn ja, wie?*

Ungleichheit: Bitten Sie die Gruppe, an die folgenden Fragen zu denken und sich in einem Brave-Space auszutauschen:

- *Denken Sie an ein Erlebnis, bei dem Sie eine Ungleichbehandlung gesehen haben, bei der Sie nicht eingegriffen haben. Was hat Sie zurückgehalten?*
- *Hinterfragen Sie den Satz "Wir sind alle gleich". Warum sind wir nicht alle gleich? Warum ist dieser Satz nicht hilfreich?*

Diskutieren Sie die Bedeutung von systematischem Rassismus. Brainstormen Sie mit den Teilnehmer\*innen nach Beispielen in unserem Alltag. Beispiele:

- *Es bezieht sich auf bestehende Systeme, die rassistische Ungleichbehandlung aufrechterhalten*
- *Sie kann in unseren grundlegendsten Strukturen auftreten*
- *Wo wir leben/wo wir arbeiten*
- *In der Gesundheitsversorgung*
- *Wie wahrscheinlich es ist, dass wir mit Polizeigewalt konfrontiert werden*
- *Wie die Politik über Menschen wie uns spricht*

Rassismus und geflüchtete Männer\*. Platzieren Sie ein Flipchart-Papier auf den Boden und schreiben Sie "männlicher Flüchtling" darauf. Fragen Sie die Teilnehmer\*innen: *Wenn Sie ein männlicher Flüchtling wären, wie würde die Welt Sie wahrnehmen?* Lassen Sie die Teilnehmer\*innen Stereotype darauf schreiben. Beispiele könnten sein:

- *Faul*
- *Sexistisch*
- *Laut*
- *Gewalttätig*

Diskutieren Sie mit den Teilnehmer\*innen, welche Folgen diese Stereotype haben können. Zum Beispiel:

- Geflüchtete Männer\* werden eher von der Polizei "zufällig ausgewählt", verhört und durchsucht, weil sie ihnen "verdächtig" erscheinen.
- Geflüchtete Männer\* werden von Vermieter\*innen aufgrund ihres Asylstatus und ihrer Nationalität oft abgewiesen - auch wenn sie die finanziellen Mittel aufbringen können.
- Geflüchtete Männer\* wird oft der Zutritt in Nachtclubs und Bars verweigert und werden so von sozialen Aktivitäten ausgeschlossen.
- Persönliche Fehler oder Missgeschicke von Geflüchteten werden höchstwahrscheinlich dazu benutzt, ihnen Chancen oder Mitgefühl zu verweigern und sogar in den Medien gedemütigt zu werden.
- Wenn Geflüchtete eines Verbrechens beschuldigt werden, ist die Wahrscheinlichkeit sehr groß, dass sie vor dem Prozess als schuldig hingestellt werden.
- Geflüchteten Männern\* wird oft psychologische Hilfe verweigert, Symptome von PTBS werden ignoriert, da sie nicht als akut gefährdete Gruppe eingestuft werden.

#### Material

- Laptop

- Beamer
- PowerPoint Präsentation
- Videos
- Flipchart
- Stifte
- Post-ist/Kärtchen
- Zoom oder Skype (bei COVID-19 Maßnahmen)

#### Erwarteter Lernfortschritt

- Kulturelle Sensibilität erlangen
- Systematischen Rassismus begreifen
- Eigene Vorurteile erkennen und reflektieren
- Selbstkritisch sein
- Kulturelles Bewusstsein entwickeln
- Kulturelle Unterschiede begreifen
- Kulturelle Codes begreifen

#### Fähigkeiten

- Interkulturelle Fähigkeiten
- Selbstreflexive Fähigkeiten
- Kulturelle Kompetenzen
- Kulturelle Kommunikationsfähigkeiten
- Antirassistische Ansätze
- Kulturelle Sensibilität

#### Wissen

Antirassismus-Diskurse, Kultursensibilität, selbstreflexive Methoden, selbstkritische Beurteilung

#### Haltungen

- Offenheit
- Selbstreflexion
- Wertschätzung
- Kritische Selbstwahrnehmung
- Offen dafür, Vorurteile zu hinterfragen
- Bereitschaft zur positiven Veränderung

#### Kommentare und Vorschläge

- Es wäre vorteilhaft, diese Modul in zwei verschiedene Abschnitte aufzuteilen.
- Die Teilnehmer\*innen müssen sich bewusst sein, dass dieser Teil viel Selbstreflexion erfordern kann.
- Es wird vorgeschlagen, dass beide Teile nach Möglichkeit von einer Person of Color (einer nicht-weißen Person)/einem\*einer Kulturvermittler\*in präsentiert werden sollten. Oder von einem\*einer solchen unterstützt werden.

## Adaptation und Variationen

Das Modul kann bei Bedarf über Videokonferenz durchgeführt werden, was aber Moderation, vermehrte Kleingruppenarbeiten (break-out-rooms) sowie regelmäßige Pausen erfordern.

## Quellen

- Saad, Layla F. (2020). *Me & White Supremacy*, more information available at: <https://www.meandwhitesupremacybook.com/>
- Stanford Anti-Racism Toolkit, available at: <https://cardinalatwork.stanford.edu/manager-toolkit/engage/ideal-engage/anti-racism-toolkit>
- D' Ardenne, P., Ruaro, L., Cestari, L., Fakhoury, W., & Priebe, S. (2007). Does Interpreter-Mediated CBT with Traumatized Refugee People Work? A Comparison of Patient Outcomes in East London. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 35(3), 293-301.
- Fowler, S. M. & Pusch M. D. (2010). Intercultural Simulation Games: A Review (of the United States and Beyond). *Simulation & Gaming*, 41(1), 94-115.
- Shields, J., Drolet, J., & Valenzuela, K. (2016). Immigrant Settlement and Integration Services and the Role of Non-profit Service Providers. A cross-national Perspective on Trends and Issues and Evidence. *RCIS Working Papers*, 2016(1), available at: <https://www.ryerson.ca/centre-for-immigration-and-settlement/publications/working-papers/>
- Murray, K. E., Davidson, G. R., & Schweitzer, R. D. (2010). Review of refugee mental health interventions following resettlement: best practices and recommendations. *The American Journal of Orthopsychiatry*, 80(4), 576–585.
- UNHCR, 2016, SGBV Prevention and Response: A Training Package, available at: <https://www.unhcr.org/publications/manuals/583577ed4/sgbv-prevention-response-training-package.html>

## 6. Modul: (Körper)-Sprache

### Dauer & Zeit

Etwa 3 Einheiten

### Themen

Kommunikation, Sprache, Antirassistische/Antisexistische Sprache, Körper Sprache, Nähe/Distanz, Persönlicher Raum, Dolmetsch und Übersetzung

### Lernziel

Dieses Modul konzentriert sich auf eine allgemeine Definition von Kommunikation und betont deren Bedeutung für unseren Alltag, aber auch für die geschlechtersensible Arbeit mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten. Einem intersektionalen Ansatz folgend, werden ungleiche Machtverhältnisse aufgedeckt. Die Teilnehmer\*innen lernen die Bedeutung des Äußerns und Respektierens von Grenzen im Sinne der Selbstfürsorge und Gewaltprävention kennen. Ein reflexiver Zugang zu den eigenen Geschlechterrollen, Fähigkeiten und Grenzen wird gefördert. Die Fachkräfte sollen in der Lage sein, über Gefühle und körperbezogene Themen zu sprechen und ihre eigene Emotionalität in angemessener Weise einzubringen. Es werden Qualitätsstandards für professionelles Dolmetsch und Übersetzen erarbeitet und diskutiert.

### Schritt für Schritt Ablauf

#### Einführung

Stellen Sie die Themen des Moduls vor und fragen Sie die Teilnehmer\*innen, ob sie spezielle Fragen zu Sprache und Kommunikation haben. Sammeln Sie diese auf einem Flipchart und beziehen Sie sich im weiteren Verlauf des Moduls darauf.

#### Was ist Kommunikation (Toolkit, Methode 6.1)

Der folgende Abschnitt hat zum Ziel, ein Brainstorming über die allgemeine Definition von Kommunikation und Sprache durchzuführen. Darüber hinaus geht es um die Herausforderungen, aber auch um die Chancen der Kommunikation. Machtverhältnisse und soziale Ungleichheit sollen sichtbar werden und als Herausforderung für eine geschlechtersensible Arbeit mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten betrachtet werden. Prozesse des 'Othering' sollen offengelegt werden. Bitten Sie die Gruppe, sich in Kleingruppen (bis zu fünf Personen) zusammensetzen und die folgenden Fragen zu diskutieren:

- *Was ist Kommunikation?*
- *Wie kommunizieren wir?*
- *Was kommunizieren wir?*
- *Was kann Kommunikation behindern/erschweren?*

- *Wie können wir besser kommunizieren?*

Nachdem sie fertig sind, bitten Sie sie, ihre Antworten mit den anderen Gruppen zu teilen. Sammeln Sie alle Beiträge auf einem Flipchart.

*Was ist Kommunikation?* z.B. mit jemandem sprechen, aber auch zuhören; an einem wechselseitigen Prozess der Interaktion teilnehmen, ...

*Wie kommunizieren wir?* z.B. mit Worten (gesprochen, geschrieben), Tonfall, Blicken, Gestik, Mimik, Körpersprache, ...

*Was kommunizieren wir?* z.B. Nachrichten, Gedanken, Ideen, Fakten, Informationen, Stimmungen (Gefühle), Wünsche, Bedürfnisse, Meinungen, ...

*Was kann Kommunikation behindern/erschweren?* z.B.:

- Verweigerung, anderen zuzuhören,
- Gleichgültigkeit gegenüber den Meinungen und Gefühlen der anderen Person,
- Angst, nicht die Reaktion zu bekommen, die wir uns wünschen,
- Unsicherheit darüber, was wir mitteilen wollen (von unseren eigenen Gefühlen abgeschnitten zu sein),
- Angst, sich lächerlich zu machen, abgelehnt zu werden,
- Verlangen/Einfordern, statt zu fragen,
- Voreilige Schlüsse zu ziehen,
- Missverständnisse; das Gefühl, ungerecht behandelt zu werden: "Niemand versteht mich"; das Falsche tun: "Ich dachte, du wolltest, dass ich das tue!", und dann die andere Person ins Unrecht bringen.
- Auf Seiten der anderen Person: Angst davor, was wir ihr antun könnten, wenn sie das "Falsche" sagt; der Versuch zu antizipieren, wie wir reagieren werden; die Erfahrung, dass wir nicht zuhören und das Reden deshalb keinen Sinn hat; negative Folgen für den sozialen Status der Person.

*Wie können wir besser kommunizieren?* z.B. Zuhören; Zuwendung; auf die Gefühle und die Körpersprache der anderen Person hören; lernen, unsere Gefühle besser auszudrücken; "Nein" als Antwort akzeptieren; uns selbst fragen, ob wir "richtig" sind; positive Gespräche mit uns selbst führen; Selbstreflexion über Fragen von Macht und Privilegien.

*'Man kann nicht nicht kommunizieren'* (Paul Watzlawick):

- Wir kommunizieren die ganze Zeit, mit oder ohne Absicht, dies zu tun. Wenn wir still stehen, jede Körperbewegung vermeiden und kein Wort sagen, könnte eine andere Person dies als ein soziales Zeichen von Abwesenheit, Ignoranz, Ruhe, Meditation oder etwas anderem interpretieren. Indem wir aber interpretiert und analysiert werden, kommunizieren wir die ganze Zeit miteinander, unabhängig von unseren Absichten. Kommunikation funktioniert aber nur, wenn es einen zwischenmenschlichen Kontext gibt - wir brauchen uns gegenseitig, um miteinander zu kommunizieren.

- Als kommunikative Wesen (und das ist ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal zu den meisten nicht-menschlichen Verhaltensformen) verwenden wir soziale Zeichen aller Art. Kommunikation nutzt nicht nur sprachliche Zeichen, sondern auch alle paralinguistischen Phänomene (z. B. Tonfall, Sprechgeschwindigkeit oder -langsamkeit, Pausen, Lachen, Seufzen, Stöhnen), Körperhaltung, Mimikbewegungen (Körpersprache) innerhalb eines bestimmten Kontextes - kurz, wir nutzen Verhalten jeder Art, um zu kommunizieren.

#### *Nonverbale Kommunikation:*

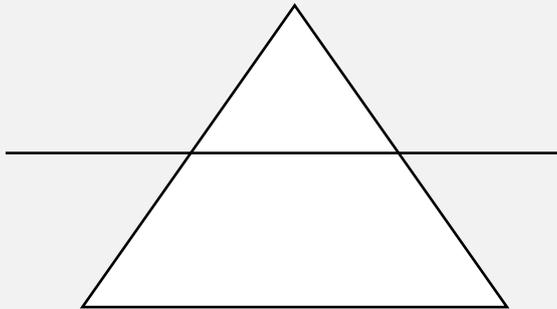
- Studien aus dem Bereich der Kommunikationsforschung haben gezeigt, dass die nonverbale Kommunikation den größten Teil einer Botschaft transportiert. Etwas weniger als 10 % der Botschaft kommunizieren wir verbal. Der Rest wird paralinguistisch und durch Körpersprache weitergegeben.  
Der sozialisierte menschliche Körper: Die Körperhaltung des Menschen und alle seine\*ihre Bewegungen werden sozial interpretiert und geformt. Was ein "natürlicher" Körper, was eine "natürliche" Haltung und was eine "natürliche" Bewegung ist, kann nur annähernd bestimmt werden. Bewegt sich der sozialisierte Mensch, so handelt er in typisierten und damit typischen Gesten; bewegt er sich im Raum und positioniert sich in Bezug auf andere, so tut er dies in einer sozial typisierten Weise. Wenn er\*sie sich jemandem gegenüber verhält, dann ist sein\*ihr Verhalten typisch und damit typisiert. (Hall 1973)

#### *Macht in der Kommunikation und Sprache:*

Kommunikation ist eine Grundform unseres sozialen Verhaltens. Durch Kommunikation schaffen wir soziales Verhalten, wir schaffen eine soziale Realität. Indem wir eine Sprache verwenden, um Phänomene, Dinge, Verhalten, Menschen usw. zu benennen, formen wir Identitäten. Wir benennen sie auf unterschiedliche Weise, wir kategorisieren sie, z. B.: Mann\* - Frau\*. Wir konstruieren und reproduzieren diese Kategorien durch Sprache und Kommunikation. Diese Praktiken sind eingebettet in Machtverhältnisse, d.h. dominante Positionen haben die Macht, Identitäten zu labeln und zu bewerten und schaffen so soziale Hierarchien. Marginalisierte Gruppen von Menschen werden "fremd bestimmt". Die dominante Position entscheidet über ihre kommunikative Existenz, indem sie ihre Identitäten weniger wertschätzt oder gar nicht erst benennt (mehr Geschlechteridentitäten als nur Frau\* und Mann\*). Das allgemeine Bewusstsein für diese Ungleichheit ist zumindest auf der Seite der "Mächtigen" noch nicht sehr ausgeprägt, weil die Machtasymmetrien verinnerlicht sind. Dies gilt für beide Seiten und erzeugt auf der einen Seite als gesellschaftlich legitim empfundene Überlegenheitsgefühle, auf der anderen Seite Unsicherheit, Ohnmacht und Minderwertigkeitsgefühle.

Diskutieren Sie mit der Gruppe, wie Machtverhältnisse innerhalb einer Gesellschaft unsere alltägliche Kommunikation beeinflussen. Das "Dreieck der Macht" (zeichnen Sie es auf ein

Flipchart) soll die Ungleichheit zwischen den gesellschaftlichen Positionen darstellen. Die Menschen im oberen Teil des Dreiecks besitzen mehr Privilegien und Machtressourcen als die Menschen aus dem unteren Teil.



- *Wer nimmt die Positionen an der Spitze ein? Wer wird am unteren Rand positioniert? Welche Charakteristika besitzen sie?*
- *Wie wirkt sich die Machtungleichheit auf die Geschlechterverhältnisse aus?*
- *Wer sind People of Colour? Wie werden sie in einer Westlichen Weißen Gesellschaft positioniert?*
- *Welche Rolle spielt die Sprache? Welche Namen verwenden wir für marginalisierte Bevölkerungsgruppen? Warum kann Sprache an sich diskriminierend und ausschließend sein?*
- *Was ist die Beziehung zwischen Macht und Gewalt? Wer definiert, was Gewalt ist? Wer legitimiert sie, um sie gegen andere Menschen anzuwenden (z.B. geschlechterbezogene Gewalt)*

Bitten Sie die Teilnehmer\*innen, Beispiele für 'Othering' (in Bezug auf Migration/Flucht und Geschlecht) zu nennen. Schreiben Sie diese auf ein Flipchart und stellen Sie Rassismus gegen People of Colour und Diskriminierung von FLINT\*-Personen (weibliche, lesbische, intersexuelle, nicht-binäre, transsexuelle, genderqueere, bisexuelle, schwule, \*diskriminierte Gruppen) durch Sprache und Kommunikation dar:

- *Wie werden Geflüchtete sprachlich in ihrem Aufenthaltsland identifiziert? Wie werden Menschen mit Migrationsgeschichten bezeichnet?*
- *Was ist die Amtssprache (bei Behörden, Gerichten, etc.) im Aufenthaltsland?*
- *Gibt es in Ihrer Sprache Wörter, die einen rassistisch-kolonialen Hintergrund haben?*
- *Welche Sprache muss ein Kind als erstes in der Schule lernen? Welcher Sprachenhintergrund wird anerkannt und wertgeschätzt?*
- *Welche Geschlechteridentitäten kennen Sie?*
- *Was ist Heteronormativität? Wie prägt sie unsere Sprache und wie formt sie Identitäten?*
- *Was ist antirassistische Sprache? Was ist geschlechtersensible Sprache? Warum sind sie wichtig für den Kampf um die Anerkennung von marginalisierten Gruppen?*

### Körpersprache (Toolkit, Methode 6.2)

Der sensible Umgang mit den eigenen Grenzen, Nähe und Distanz ist eine wichtige Voraussetzung für das eigene Wohlbefinden und das soziale Leben. Die folgende Methode "Mein persönlicher Raum" (Toolkit, Methode 6.2) führt in die Thematik der Grenzachtung und Grenzverletzung ein. Sie zielt darauf ab, die verschiedenen Parameter für soziale Situationen zu diskutieren (persönlicher Raum, individuelles Wohlbefinden, Körpersprache, Geschlecht, Beziehung, Kultur, Sozialisation). Es schärft das Bewusstsein für die unterschiedlichen Distanzen in sozialen Situationen. Es zielt auch darauf ab, die Bedeutung des Setzens von Grenzen und deren Achtung zu begreifen.

- Bitten Sie die Teilnehmer\*innen, Paar zu bilden, die sich dann in zwei Reihen im Raum in einem Abstand von etwa fünf Metern gegenüberstehen. Jedes Paar schaut sich gegenseitig an.
- Signalisieren Sie der ersten Seite jeder Reihe, auf ihr jeweiliges Gegenüber zuzugehen. Die Personen bestimmen die Geschwindigkeit des Gehens selbst.
- Das Gegenüber entscheidet mit einem lauten "Stopp", wie weit der\*die Partner\*in auf ihn zugeht!
- Wenn alle stehen, bitten Sie die Teilnehmer\*innen, einen Moment innezuhalten und ihrem Gegenüber in die Augen zu schauen. Bitten Sie sie auch zu beobachten, wie weit oder nah die anderen Paare voneinander entfernt sind.
- Wenn der Durchlauf beendet ist, bitten Sie sie, zum Startpunkt zurückzukehren. Nun darf die andere Seite anfangen zu gehen und diejenigen, die schon gegangen sind, dürfen "Stopp" sagen!

Starten Sie eine Reflexionsrunde, die sich auf die folgenden Fragen konzentriert:

- *Wie haben Sie sich während der Übung gefühlt?*
- *Was haben Sie beobachtet?*
- *Gab es einen Unterschied zu den anderen Paaren?*
- *Gab es eine Situation, die für Sie unangenehm/unbehaglich war?*
- *Wie hätten Sie Ihre Grenzen vor der Übung eingeschätzt?*
- *Haben Sie etwas Neues (über sich selbst) gelernt?*

Jede Person bevorzugt eine eigene individuelle Nähe/Distanz, mit der er\*sie zufrieden ist. Diese Distanz/Nähe sorgt dafür, dass man sich wohl fühlt und mit anderen sofort und auf Dauer gut auskommt. Respekt vor Grenzen und eine Balance zwischen Nähe und Distanz sind in jedem Lebensbereich notwendig. Gerade Kinder haben ihre eigenen Wohlfühlgrenzen, die sich von denen von Jugendlichen oder Erwachsenen stark unterscheiden, da ihr Sichtfeld eingeschränkter ist. Gegenseitig vereinbarte Distanz sorgt für Vertrauen und Sicherheit zwischen Erwachsenen und Kindern. Körpersprache (wie wir uns bewegen und aufeinander zugehen) sind wichtige Faktoren, die das individuelle Wohlbefinden in zwischenmenschlichen Situationen beeinflussen. Die (bestehende/nicht bestehende) Beziehung zwischen den beiden Personen hat großen Einfluss auf die

Grenzziehung. Außerdem bestimmen Kultur und Sozialisation unsere Vorstellungen von persönlichen Räumen und angemessenen Abständen.

Besprechen Sie mit den Teilnehmer\*innen die folgenden Fragen:

- *Warum ist es wichtig, unsere Grenzen zu kennen und die unserer Familie, Freund\*innen, Kolleg\*innen, Adressat\*innen, etc. zu respektieren und achten?*
- *Wie groß sind die Unterschiede in der Distanz zwischen intimen, freundschaftlichen, zufälligen und offiziellen Begegnungen?*
- *Haben Sie kulturelle Unterschiede in der Körpersprache und im persönlichen Raum erlebt?*
- *Welchen Einfluss hat das Geschlecht auf das Setzen von Grenzen? (z.B. man\* spreading, sexuelle Übergriffe)*
- *Wie äußert sich Gewalt durch Distanzverletzung und räumliche Kontrolle?*
- *Welche beruflichen Grenzen dürfen nicht überschritten werden? Wie "privat" darf der Umgang mit den Adressat\*innen mit internationalen Familiengeschichten sein?*
- *Werden Themen wie Nähe und Distanz, Macht und Abhängigkeit in der Intervention und Supervision besprochen?*

#### Dolmetsch/Übersetzung

Fragen Sie die Gruppe, wie viel Erfahrung sie bei der Arbeit mit Übersetzer\*innen/Dolmetscher\*innen hat. Wenn die meisten in der Gruppe regelmäßig mit Übersetzer\*innen und Dolmetscher\*innen arbeiten, bitten Sie die Gruppe, alle wichtigen Aspekte zusammenzutragen, die ein\*e Berater\*in/Lehrer\*in/Trainer\*in in Bezug auf die Gewährleistung eines einwandfreien Kommunikationsablaufs im Auge behalten muss:

- *Was müssen Sie vor der Sitzung/dem Workshop/dem Treffen vorbereiten?*
- *Was müssen Sie während der Sitzung/des Workshops/des Treffens beachten?*
- *Worüber müssen Sie nach der Sitzung/dem Workshop/dem Treffen reflektieren?*

Fügen Sie wichtige Qualitätsstandards (siehe unten) hinzu, die noch nicht erwähnt wurden, und beziehen Sie diese in die Diskussion ein.

Wenn die Gruppe keine regelmäßige Routine in der Arbeit mit Übersetzer\*innen oder Dolmetscher\*innen hat, beginnen Sie damit, die Qualitätsstandards vorzustellen, die das FOMEN-Projektteam für die Arbeit mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten für das Interventions-/Bildungsprogramm ausgearbeitet hat:

- *Er\*sie ist ein\*e gut ausgebildete\*r und qualifizierte\*r Dolmetscher\*in.*
- *Ein\*e professionelle\*r Dolmetscher\*in, der\*die mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten arbeitet, ist kein\*e Freund\*in, Elternteil, Sekretär\*in, Psychologe\*in oder Sozialarbeiter\*in. Es sollte keinen Kontakt zwischen Teilnehmer\*innen und Dolmetscher\*innen außerhalb des Workshops geben.*
- *Ein\*e Dolmetscher\*in ist ein\*e Vermittler\*in in der Kommunikation (ermöglicht gegenseitiges Verständnis), ein\*e kulturelle\*r Vermittler\*in (hilft, eine Verbindung*

zwischen den Berater\*innen/Trainer\*innen und der Gruppe herzustellen), und verkörpert eine professionelle Rolle (Vertraulichkeit, die in einem Vertrag festgehalten wird).

- Es ist die Aufgabe der Dolmetscher\*innen, alles zu übersetzen, was gesagt wird, und als "neutraler Sprachvermittler\*innen" zu fungieren (nicht als Vertreter\*innen der Adressat\*innen). Dadurch wird verhindert, dass die Adressat\*innen in einen Dialog mit den Dolmetscher\*innen treten und z. B. darum bitten, bestimmte Dinge nicht zu übersetzen oder um Rat oder ihre Meinung zu fragen. Auch wiederholte Phrasen oder Sätze müssen so übersetzt werden, wie sie geäußert wurden.
- Der\*Die Berater\*in/Trainer\*in ist dafür verantwortlich, der Gruppe die Rolle des\*der Dolmetscher\*in zu erklären. Die Kommunikation erfolgt mit dem dem\*der Berater\*in/Trainer\*in, wobei der\*die Dolmetscher\*in eine gegenseitige Verständigung ermöglicht. Der\*Die Berater\*in/Trainer\*in ist auch dafür verantwortlich, sich um die Beziehung zu den Teilnehmer\*innen zu kümmern. Dies muss zu Beginn der Workshops geklärt werden, könnte aber von Zeit zu Zeit wiederholt werden.
- Der\*Die Berater\*in/Trainer\*in und der\*die Dolmetscher\*in sollten eine etablierte Beziehung haben: gegenseitiges Vertrauen, Kooperation, abgestimmtes Wertesystem, gegenseitiges Verständnis von Rollen und Arbeitsmethoden, abgestimmte Ziele, interkulturelle Kompetenzen.

Darüber hinaus können Sie Empfehlungen aufgrund von Erfahrungen in der Arbeit in Gruppensettings/Workshops vorstellen:

- Vorbereitung für einen Workshop (dies kann in Absprache mit der Workshopleitung geschehen):
  - Wie viele Teilnehmer\*innen sind es? Wie groß ist die Gruppe?
  - Wie alt sind die Teilnehmer\*innen?
  - Welchen (konkreten) sprachlichen Hintergrund haben die Teilnehmer\*innen (z. B. regionale Dialekte)?
  - Was ist der Inhalt des Workshops (manche Begriffe haben in anderen Sprachen eine andere Bedeutung, daher sollte der\*die Dolmetscher\*in vorher mit der Workshopleitung die Bedeutung der ausgedrückten Begriffe in dieser Workshop-Einheit genau besprechen)?
  - Übersetzung der während des Workshops benutzten Materialien
- In der Workshop-Situation:
  - Für Gruppensettings empfehlen wir konsekutives Dolmetschen.
  - Der\*Die Dolmetscher\*in ist Teil des Gruppenprozesses, verkörpert aber eine neutrale Position, die sich einzig und allein auf die Übersetzung konzentriert. Machen Sie den Teilnehmer\*innen klar, dass der\*die Dolmetscher\*in nicht Partei ergreift.

- Dolmetschen in der ersten Person: Wenn die Workshopleitung sagt "Hallo, mein Name ist Max", dann sollte der\*die Dolmetscher\*in genau das übersetzen, was gesagt wurde ("Hallo, mein Name ist Max").
- Transparenz: Wenn der\*die Dolmetscher\*in ein Wort nicht versteht und nachfragen muss, sollte er\*sie den Vorgang der anderen Seite erklären (entweder der Workshopleitung oder den Teilnehmer\*innen)
- Es ist in Ordnung, die Teilnehmer\*innen oder die Workshopleitung zu unterbrechen, wenn die Aussage zu lang wird, um sie zu übersetzen.
- Übersetzung von allem, was in der Gruppe erwähnt wurde, auch wenn Diskussionen und Gespräche zwischen den Teilnehmer\*innen stattfinden. Ziel des Dolmetschens ist es, allen die Möglichkeit zu geben, die Kommunikation innerhalb der Gruppensituation zu verstehen/zu verfolgen.
- Klärung von Missverständnissen: Wenn der\*die Dolmetscher\*in das Gefühl hat, dass es ein Missverständnis gibt, sollte er\*sie es klarstellen. Die Grundlage des Dolmetschens ist ein gegenseitiges Verständnis zwischen den Teilnehmer\*innen und der Workshopleitung.
- Wenn der\*die Dolmetscher\*in das Gefühl bekommt, in der neutralen Position in Frage gestellt zu werden, dann sollte er\*sie aus der Rolle heraustreten und seine\*ihre Verantwortlichkeiten und die Aufgabe eines\*einer Dolmetschers\*in klären. Normalerweise ist es die Aufgabe der Workshopleitung, gruppensituationen wie diese zu bewältigen, indem jene die Rolle des Dolmetschens klarstellen. Der\*Die Dolmetscher\*in kann die Workshopleitung auch daran erinnern, die Verantwortlichkeiten der Rollen noch einmal zu erläutern.
- 'Hot Spots' beim Dolmetschen: Wenn die Übersetzung auf ein kulturelles/gesellschaftliches Tabu stößt, sollte der\*die Dolmetscher\*in die Aussage trotzdem unvoreingenommen dolmetschen (religiöse Äußerungen, Schimpfwörter, ...) Der\*die Dolmetscher\*in sollte möglichst über ein fundiertes Wissen über den kulturellen Hintergrund der Sprache verfügen, die er\*sie dolmetscht.
- Einige Wörter/Begriffe gibt es in anderen Sprachen nicht. Der\*Die Dolmetscher\*in sollte die Workshopleitung bitten, sie in anderen Worten zu erklären oder alternative Begriffe zu verwenden. Idealerweise bespricht der\*die Dolmetscher\*in den Inhalt vorher mit den Workshopleitung.
- Der\*Die Dolmetscher\*in kann neben der Workshopleitung sitzen, sodass eine gewisse Form der Körpersprache zwischen der Anleitung und den Teilnehmer\*innen aufrechterhalten bleibt, während sie zu dem\*der Dolmetscher\*in hinsehen. Egal ob sie mit oder ohne Dolmetsch arbeiten, es ist es immer wichtig, sich der eigenen Körpersprache bewusst zu sein. Dazu gehört eine positive Einstellung mit einem freundlichen Lächeln, anerkennendem Nicken und einer offenen Körpersprache (verschränkte Arme können z.B. als verschlossene Haltung gewertet werden). Es wird empfohlen, dass sich die Workshopleitung und die Dolmetscher\*innen nach jedem Modul gegenseitig ein Feedback dazu geben.

- Ein\*E Dolmetscher\*in ist immer noch ein Mensch und keine Maschine. Dolmetscher\*innen sollten grundsätzlich emotionale Reaktionen vermeiden, aber an manchen Stellen ist das nicht immer möglich. Dennoch sollte der\*die Dolmetscher\*in transparent machen, warum er\*sie z. B. zu weinen oder zu lachen beginnt.
- In der Nachbereitung:
  - Reflexion: Gab es etwas Herausforderndes? Haben einige Kommentare Sie wütend oder traurig gemacht? Nach jeder Sitzung sollte es Raum zur Reflexion geben. Wenn möglich, tauschen Sie einige Worte und Eindrücke mit der Workshopleitung aus.
- Dolmetschen bei sensiblen Themen (z. B. geschlechterbezogene Gewalt):
  - Idealerweise sollten Dolmetscher\*innen für die Themen, die sie übersetzen, entsprechend geschult sein.
  - Vergewissern Sie sich als Berater\*in/Trainer\*in über das Einverständnis des\*der Dolmetschers\*in, diese Themen zu übersetzen. Dolmetscher\*innen sollten bestärkt werden, ihr Unbehagen zu äußern und auf keinen Fall zu etwas gedrängt werden.
  - Wohlbefinden der Dolmetscher\*innen: Bieten Sie die Möglichkeit der Reflexion und Nachbesprechung. Achten Sie auf sich selbst nach der Einheit. Es können Themen auftauchen, die Sie mehr betreffen (z. B. Übersetzung in Krankenhäusern oder im therapeutischen Setting; Hasskommentare über Frauen\*)..
  - Wichtig ist eine vertrauensvolle Beziehung zwischen dem\*der Berater\*in/Trainer\*in und dem\*der Dolmetscher\*in sowie eine gute Vorbereitung in Bezug auf die Erwartungen an die Übersetzung und mögliche Situationen während der Gruppenarbeit (z. B. Rollenkonflikte, Meinungsverschiedenheiten, posttraumatische Reaktionen).

Diskutieren Sie mit den Teilnehmer\*innen die vorgestellten Qualitätsstandards und weitere Empfehlungen. Wenn sowohl Dolmetscher\*innen als auch Berater\*innen/Trainer\*innen anwesend sind, könnten Sie sich auch darauf konzentrieren, die Diskussion zu moderieren und bei Bedarf zusätzlich wertvolle Informationen (Qualitätsstandards, Empfehlungen) hinzuzufügen. Das Ergebnis einer solchen Diskussion könnte eine Liste mit den wichtigen Kriterien für die Zusammenarbeit zwischen Dolmetsch und Beratung/Training/Workshopleitung sein.

### Fazit

Eröffnen Sie eine Feedback-Runde und laden Sie die Teilnehmer\*innen ein, ihre Lernerfahrungen zu teilen:

- *Was sind die wertvollsten Ideen oder Erkenntnisse, die Sie aus diesem Modul mitnehmen?*
- *Welche Herausforderungen erwarten Sie bei der Umsetzung der Kompetenzen, die Sie in diesem Modul entwickelt haben?*

- *Welche Benefits erwarten Sie?*

#### Material

- Flip Chart
- Stifte

#### Erwarteter Lernfortschritt

- kommunikatives Verhalten
- Machtungleichheit
- Grenzen
- Anforderungen an das Dolmetschen/Übersetzen
- Körpersprache
- geschlechtersensible/antirassistische Sprache
- Selbstfürsorge am Arbeitsplatz
- Vielfalt von Distanzen und Nähen (persönlicher Raum)

#### Fähigkeiten

Selbstreflexion, kommunikative Sensibilität, kritisches Denken, antirassistische/geschlechtersensible Sprache, Zusammenarbeit mit Dolmetsch, Selbstsicherheit, Grenzen setzen/achten

#### Wissen

Bedeutung von Kommunikation und Sprache, Machtverhältnisse und strukturelle Diskriminierung, Qualitätsstandards für Dolmetsch und Übersetzen, Strategien zur Selbstfürsorge, persönlicher Raum, Gewaltprävention und geschlechterbezogene Gewalt

#### Haltungen

Geschlechtersensibel, achtsam (bezüglich Grenzen und Sprache), antirassistisch, intersektional, kommunikativ

#### Adaptation und Variationen

Dieses Modul erfordert keine physische Anwesenheit der Teilnehmer\*innen; daher könnte es auch über Online-Workshops durchgeführt werden.

Die Methode "Mein persönlicher Raum" kann jedoch nur bei Anwesenheit der Teilnehmer\*innen umgesetzt werden. Wenn sie digital durchgeführt wird, könnten Sie Bilder von interagierenden und kommunizierenden Personen zeigen und deren Körpersprache und räumliche Differenzen analysieren. Verwenden Sie verschiedene soziale Situationen (Begegnung am Arbeitsplatz, familiäres Umfeld, Intimität, Begegnung mit öffentlichen Stellen wie der Polizei)

#### Quellen

- Butler, J. (2006): Hass spricht. Zur Politik des Performativen. Berlin: Berlin Verlag.
- CHANGE-Program (VMG) [unpublished]

- Hall, E. T. (1973): The Silent Language. New York: Anchor Books.
- Reichertz, J. (2010): Kommunikationsmacht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Stadlbauer, J. & Scambor, E. (2019) Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark. Graz: VMG.
- Watzlawick, P. & Beavin, J. H. & Jackson, D. D. (1967): Pragmatics of Human Communication. A Study of Interactional Patterns, Pathologies, and Paradoxes. London: Faber and Faber.
- [https://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Diakonie/Arbeitsbereiche\\_Ab/Migranten\\_Mg/Mg\\_Rassismuskritische\\_Broschuere\\_vollstaendig.pdf](https://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Diakonie/Arbeitsbereiche_Ab/Migranten_Mg/Mg_Rassismuskritische_Broschuere_vollstaendig.pdf)
- Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit & Hazissa – Prävention sexualisierter Gewalt,  
[https://www.hazissa.at/files/6115/7286/5029/Leitfaden\\_Schutzkonzept\\_Jugendarbeit-1.pdf](https://www.hazissa.at/files/6115/7286/5029/Leitfaden_Schutzkonzept_Jugendarbeit-1.pdf)
- [https://www.bdkj.info/fileadmin/BDKJ/bdkj-dioezesanstelle/Kinderschutz/Methodenbausteine\\_fuer\\_Grundkurse\\_FR.pdf](https://www.bdkj.info/fileadmin/BDKJ/bdkj-dioezesanstelle/Kinderschutz/Methodenbausteine_fuer_Grundkurse_FR.pdf)

## 7. Modul: Gewaltprävention

### Dauer & Zeit

3 Einheiten

### Themen

Gewaltprävention im Rahmen des ökologischen Modells mit dem Fokus auf

- traditionelle Männlichkeit zu transformieren und
- Verbesserung der Emotionsregulierung (insbesondere der von Ärger)
- und gewaltfreie Konfliktlösung.

### Lernziel

- Die Teilnehmer\*innen werden mit dem ökologischen Modell als komplexem Rahmen der Gewaltprävention vertraut gemacht und verstehen Gewalt als ein Muster oder eine Praxis, die durch einen Prozess der geschlechtsspezifischen Sozialisation und Erfahrungen erworben wird und mit einem traditionellen Modell der Männlichkeit verbunden ist.
- Sie werden ein Verständnis für Ärger als eine evolutionäre und natürliche Emotion erlangen, die unseren Körper, unseren Verstand und unsere Handlungen beeinflusst und unsere Erfahrung in Richtung Gewaltanwendung lenken kann, wenn sie nicht ausgeglichen oder beruhigt wird.
- Sie werden Strategien entwickeln und erlernen, um die Anwendung von Gewalt auch in Momenten des Ärgers oder des Stresses zu vermeiden, indem wir unseren Verstand und Körper beruhigen (und die Situation, wenn nötig, verlassen) und indem wir unsere Gefühle und Bedürfnisse gewaltfrei kommunizieren, auch in Konfliktsituationen.
- Das Modul verwendet mehrere der Methoden und Übungen aus dem entsprechenden Modul des Bildungsprogramms, um die Teilnehmer\*innen (als potenzielle zukünftige Vermittler\*innen) damit vertraut zu machen.

### Schritt für Schritt Ablauf

#### Einführung

Stellen Sie Inhalt und Aufbau dieses Moduls vor.

#### Vorstellung der ökologischen Modelle als Rahmen für die Prävention

Das ökologische Modell als Rahmen für Gewaltprävention wird kurz vorgestellt (siehe Toolkit, Anhang 7.1). Es wird erklärt, dass geschlechterbezogene Partner\*innengewalt keine einzelne Ursache hat, sondern eine Komplexität von mehreren Risikofaktoren auf verschiedenen Ebenen der sozialen Ökologie (Individuum - männlicher und weiblicher Partner\*in, Beziehung - Dynamik und Konflikt, Gemeinschaft - Nachbarschaft, Normen, Sanktionen und Gesellschaft/Kultur - Geschlechterordnung/Ungleichheiten bei den

Rechten, Wirtschaft usw.), die auf komplexe Weise in sehr unterschiedlichen Verläufen von Gewalt zusammenwirken.

Angesichts dieser hohen Komplexität und der Anzahl möglicher Risikofaktoren wird vorgeschlagen, sich auf zwei der Hauptrisikofaktoren zu konzentrieren, die mit mehreren anderen Faktoren interagieren und an vielen Wegen zur Gewalt beteiligt sind:

- das Festhalten an traditionellen (toxischen) Männlichkeitsnormen
- Schwierigkeiten bei der Emotionsregulierung (vor allem die des Ärgers) und bei der Kommunikation und Konfliktlösung.

Die Faktoren, die von diesen Präventionsschwerpunkten betroffen sind, sind in der zweiten Darstellung des Modells gelb markiert. Es kann erklärt werden, dass einige der anderen Faktoren nicht angesprochen werden können, da sie nicht dynamisch, sondern stabil sind (mit der Vergangenheit der Männer\* zu tun haben), wie z. B. Gewalterfahrungen in der Kindheit oder soziodemographische Faktoren.

Das Modell kann kurz besprochen und Fragen beantwortet werden, aber es wird empfohlen, nicht auf detaillierte Erklärungen oder Diskussionen der verschiedenen Risikofaktoren einzugehen.

#### Gewalt als ein Muster oder eine Praxis, die durch einen Prozess der geschlechtsspezifischen Sozialisierung und Erfahrungen erworben wird

Schlagen Sie den Teilnehmer\*innen vor, Gewalt nicht nur als isoliertes spezifisches Verhalten zu verstehen, sondern vielmehr als ein Muster oder eine Praxis der Beziehung, die verschiedene Dimensionen des Erlebens (verhaltensbezogen, emotional, kognitiv und sensorisch) umfasst. Sie ist in unserer Welt immer noch weit verbreitet und praktisch jede\*r weiß, wie man gewalttätig oder missbräuchlich sein kann. Wie bereits in den vorangegangenen Modulen erwähnt, machen traditionelle männliche Geschlechtersozialisierung und -normen es für Männer\* gesellschaftlich viel akzeptabler und fast schon wünschenswert, in bestimmten Situationen Gewalt anzuwenden, vor allem wenn sie das Gefühl haben, dass ihre Macht oder ihre Privilegien in Frage gestellt werden. Sie neigen auch dazu, die Fähigkeiten von Männern\* zur Emotionsregulation und Empathie einzuschränken, besonders in Konfliktsituationen oder wenn sie sich angegriffen fühlen. Die Anwendung verschiedener Formen und Ebenen von Gewalt und Missbrauch sind in die Praxis von Männern\* im Umgang mit sich selbst und anderen, insbesondere Frauen\* und Kindern, eingebunden.

Um diesen Prozess und die Beziehung zwischen traditionellen Männlichkeitsnormen und der Anwendung von Gewalt im Alltag zu veranschaulichen, wird die folgende optionale Übung zum Thema "Lernen, ein (echter) Mann\* zu sein" vorgeschlagen, falls mehr Zeit zur Verfügung steht.

### Methode "Lernen, ein (echter) Mann\* zu sein" (Toolkit, Methode 7.1)

Die Übung "Lernen, ein (echter) Mann\* zu sein" hilft zu verdeutlichen, wie Männer\* dazu neigen, traditionelle männliche Geschlechternormen zu erlernen und zu übernehmen, die die Berechtigung zur Gewaltanwendung beinhalten.

Der zweite Schwerpunkt dieses Gewaltpräventionsmoduls liegt auf der Regulierung von Emotionen, die typischerweise der Gewaltanwendung vorausgehen, insbesondere der von Ärger. Die folgende Erklärung von Ärger und der Methode "Ärger hinterfragen" sind leicht gekürzte Versionen derer im entsprechenden Workshop des Präventionsprogramms, so dass sich die Teilnehmer\*innen mit diesen vertraut machen können.

#### Was ist Ärger?

- Ärger ist eine defensive Bedrohungsreaktion, die sich bei unseren Vorfahren über Millionen von Jahren entwickelt hat und dazu dient, uns vor Bedrohungen zu schützen.
- Wir neigen dazu, Ärger als eine Emotion oder ein Gefühl zu erleben, das wir als Reaktion auf Situationen haben, die uns bedrohen oder unserem Streben nach dem, was wir erreichen wollen, im Weg stehen.
- Wir neigen dazu, Ärger zu empfinden, wenn wir Ungerechtigkeit sehen, wenn unser Weg zu dem, das wir wollen, blockiert wird oder wenn wir sehen, dass andere mit dem Ziel handeln, um uns zu schaden oder in Verlegenheit zu bringen.

Normalerweise entscheiden wir uns nicht bewusst dafür, in solchen Situationen Ärger zu empfinden; Ärger kommt einfach in uns auf, wenn wir uns bedroht fühlen ... das ist der Versuch unseres Gehirns, uns vor Unsicherheit zu schützen.

Aufgrund unserer frühen Lernerfahrungen unterscheiden wir uns alle darin, welche Situationen für uns bedrohlich sind und dazu führen, dass wir uns wütend fühlen, daher ist es gut herauszufinden, auf welche Situationen unser Bedrohungssystem besonders sensibel reagiert. Wenn wir Gewalt oder andere traumatische und schwierige Situationen, wie Diskriminierung und Ungerechtigkeit, erlebt haben, fühlen wir uns vielleicht bedroht und werden schneller wütend.

Manchmal können diese Bedrohungen physisch sein, manchmal sozial („er mag mich nicht“) oder statusbezogen („sie versucht, mich schlecht darzustellen“) und mit Konflikten mit anderen Menschen verbunden sein, oft sind sie einfach jedoch Blockaden und Hindernisse für das, was wir tun wollen oder was wir von anderen erwarten, was schlussendlich Frustration verursacht.

#### Methode "Ärger hinterfragen" (Toolkit, Methode 7.2)

Um zu vermeiden, dass wir unseren Ärger in Form von Gewalt ausleben, müssen wir unseren Ärger kennen und verstehen lernen und erlernen, ihn konstruktiv auszudrücken. Die Methode 'Ärger hinterfragen' hilft dabei, das Erleben von Ärger (und anderen

Emotionen) in Situationen, in denen wir Gewalt angewendet haben, unter verschiedenen Aspekten (kognitiv, motivational, aufmerksamkeitsbezogen, verhaltensbezogen, sensorisch und imaginativ) zu untersuchen.

Laden Sie die Teilnehmer\*innen nach der Übung ein, über vergangene und aktuelle Erfahrungen von Männern\* mit internationalen Familiengeschichten zu reflektieren, die Ärger auslösen und/oder die Regulierung von Ärger besonders schwierig machen könnten. Sie können auch dazu befragt werden, wie sie sich die Durchführung der Methode mit Männern\* vorstellen, mit denen sie arbeiten, sowie zu möglichen Vorteilen, Schwierigkeiten und Notwendigkeiten, die Methode anzupassen.

Nachdem wir das Erleben von Ärger erforscht und verstanden haben und wie er unser Erleben beeinträchtigen kann, erforscht der letzte Teil des Moduls mögliche Strategien, um in Situationen, in denen wir uns wütend fühlen, nicht gewalttätig zu handeln, sondern stattdessen unseren Verstand und Körper zu beruhigen (wenn nötig, indem wir die Situation verlassen - "Auszeit"), um in der Lage zu sein, zu versuchen, den möglichen Konflikt konstruktiv zu lösen. Auch hier wird eine leicht gekürzte Version der entsprechenden Übung aus dem Gewaltpräventionsworkshop verwendet, um den Teilnehmer\*innen als möglichen zukünftigen Anleiter\*innen die Möglichkeit zu geben, diese Methode zu erleben.

#### Methode 'Colaflaschen-Übung' (Toolkit, Methode 7.3)

Die Colaflaschen-Übung veranschaulicht die Verantwortung, sich gegen Gewalt zu entscheiden, und hilft, verschiedene Strategien zu erkunden, um dies zu tun. Auch hier können die Teilnehmer\*innen befragt werden, ob sie diese Übung mit den Männern\*, mit denen sie arbeiten, verwenden können und ob sie eventuell angepasst oder verändert werden muss.

#### Fazit

Eröffnen Sie eine Feedback-Runde und laden Sie die Teilnehmer\*innen ein, ihre Lernerfahrungen zu teilen:

- *Was sind die wertvollsten Ideen oder Erkenntnisse, die Sie aus diesem Modul mitnehmen?*
- *Welche Herausforderungen erwarten Sie bei der Umsetzung der Kompetenzen, die Sie in diesem Modul entwickelt haben?*
- *Welche Benefits erwarten Sie?*

#### Material

- Laptop

- Beamer
- PowerPoint Präsentation
- Stifte
- Tafel/Whiteboard
- Handouts und Materialien für die verschiedenen Aktivitäten wie beschrieben:
  - Arbeitsblatt zum ökologischen Modell der Gewaltprävention
  - Arbeitsblätter (Form M oder W) für die Methode 'Lernen, ein (echter) Mann\* zu sein
  - Spinnendiagramm für die Methode "Ärger hinterfragen"
  - Colaflasche und Arbeitsblatt "Meine Colaflasche" für die Methode "Colaflaschen-Übung"

#### Erwarteter Lernfortschritt

- Die Teilnehmer\*innen erhalten ein Verständnis für das ökologische Modell als Rahmen für Gewaltprävention und die Komplexität der verschiedenen Risikofaktoren, die bei den unterschiedlichen Wegen zur Gewaltanwendung eine Rolle spielen.
- Sie erhalten ein tieferes Verständnis für zwei der wichtigsten Strategien zur Prävention von geschlechterbezogener Gewalt bei Männern\* (die zwei der Hauptrisikofaktoren ansprechen): das Hinterfragen und Verändern traditioneller (oder toxischer) Modelle von Männlichkeit und die Verbesserung der Regulation von Emotionen, insbesondere die des Ärgers.
- Mit den gleichen praktischen Übungen wie in den Workshops Bildungs-/Interventionsprogramms mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten werden die Teilnehmer\*innen ihre Erfahrungen mit Ärger (und anderen Emotionen) in Situationen, in denen sie Gewalt angewendet haben (oder kurz davor waren), unter verschiedenen Aspekten (kognitiv, intentional, aufmerksamkeitsbezogen, verhaltensbezogen, sensorisch und imaginativ) erforschen und verstehen, wie diese Emotion dazu neigt, das Funktionieren unseres Verstandes und Körpers zu beeinflussen und einzuschränken. In einem zweiten Schritt lernen die Teilnehmer\*innen, dass auch unter Stress oder Ärger die Anwendung von Gewalt immer eine Entscheidung ist und teilen und diskutieren verschiedene Strategien, um die Anwendung von Gewalt zu vermeiden, wie z.B. den Verstand zu beruhigen (vermeiden, sich durch negatives Selbstgespräch aufzuregen), den Körper zu beruhigen, die Situation zu verlassen ("Auszeit") oder ihre Gefühle und Bedürfnisse gewaltfrei zu kommunizieren. Möglichkeiten und Schwierigkeiten des Transfers in ihre berufliche Praxis werden besprochen.

#### Fähigkeiten

- Selbstwahrnehmung und Reflexion in Situationen des Ärgers,
- Erkennen verschiedener Anzeichen zur Früherkennung von Ärger und seiner physiologischen, erlebten, kognitiven und verhaltensbezogenen Folgen,

- Strategien, um in Situationen des Ärgers nicht gewalttätig zu handeln, sondern ihren Körper und Verstand zu beruhigen, ihre Gefühle und Bedürfnisse konstruktiv auszudrücken und die Situation bei Bedarf zu verlassen (Auszeit).

### Wissen

- Wissen über das ökologische Modell als Rahmen für Gewaltprävention
- Verständnis von Gewalt als erlernte Praxis und deren Beziehung zu (traditioneller) Männlichkeit
- Wissen über die Emotion Ärger, ihre evolutionäre Funktion und ihre Auswirkungen auf verschiedene Aspekte unseres Erlebens
- Wissen über Strategien zur Vermeidung von Gewalt, wenn man wütend oder verärgert ist

### Haltungen

- Verpflichtung und Verantwortung, gewaltfreie, gleichberechtigte, respektvolle und mitfühlende Verhaltensweisen zu wählen
- Offenheit für mitfühlende und kritische Selbstbeobachtung und -wahrnehmung
- Nicht wertende Herangehensweise an den Umgang mit Gewalt und deren Prävention bei den Menschen, mit denen sie arbeiten.

### Kommentare und Vorschläge

Die zusätzliche Methode "Lernen ein (echter) Mann\* zu sein" könnte auch im Modul zu Geschlecht und Männlichkeiten eingesetzt werden. Sie ist hilfreich, um den Zusammenhang von Gewalt und männlicher Geschlechtersozialisation zu verdeutlichen, wird aber in diesem Modul wahrscheinlich zu viel Zeit in Anspruch nehmen.

### Adaptation und Variationen

Dieses Modul kann für die Online-Workshops angepasst werden.

Bei der Übung "Ärger hinterfragen" müsste das Arbeitsblatt mit dem Spinnendiagramm in elektronischer Form den Teilnehmer\*innen zur Verfügung gestellt werden, damit sie es kopieren oder ausdrucken können.

Die Colaflaschen-Übung verliert etwas von ihrer Wirkungskraft ohne die physische Präsenz der (geschüttelten) Colaflasche mit Sprudel. Die Arbeitsblätter müssten als elektronische Dokumente verschickt und von den Teilnehmer\*innen ausgedruckt oder kopiert werden.

### Quellen

- Gilbert, Paul (2009). *The Compassion Mind*. London: Robinson.
- Heise, Lori L. (2011). *What works to prevent partner violence: An evidence overview*. London: Strive Consortium.  
(<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08abde5274a31e0000750/60887-PartnerViolenceEvidenceOverview.pdf>)
- Kolts, Russel (2011). *The Compassionate Mind Approach to Managing Your Anger: Using Compassion Focused Therapy*. London: Robinson.

- King, Andrew (2017). Engaging men's responses to family violence. Australia: Groupwork Solutions.
- "Take a time-out!" from the Respect Phonenumber. Available at:  
<https://respectphonenumber.org.uk/wp-content/uploads/2020/02/Respect-Phonenumber-Take-a-time-out-leaflet-2020.pdf>

## 8. Modul: Selbstfürsorge, Transfer & Feedback

### Dauer & Zeit

3 Einheiten

### Themen

- Selbstfürsorge (Self-Care)
- Emotionen
- Psychische Gesundheit

### Lernziel

Selbstfürsorge in der Rolle der Fachkraft: Erfahrungen von Hilflosigkeit, Ohnmacht, Angst und Sorgen sollen ernst genommen werden. Es soll ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass diese Gefühle das Wohlbefinden der Teilnehmer\*innen stark beeinträchtigen können, wenn nicht für sie gesorgt wird. Die Gruppe soll reflektieren, mit welchen herausfordernden Erfahrungen sie in ihrem Arbeitsbereich konfrontiert sind. Ziel ist es auch, sich über Bewältigungsstrategien auszutauschen, um zu verhindern, dass das Risiko eines Burn-outs oder einer sekundären Traumatisierung steigt.

Reflexion und Rückblick auf die Inhalte des CBP, Perspektiven für die Zukunft und Transfer des Wissens in ihr Arbeitsfeld

### Schritt für Schritt Ablauf

#### Einführung

Stellen Sie das Thema des Moduls vor und fragen Sie die Teilnehmer\*innen, ob sie spezielle Fragen zur Selbstfürsorge haben. Sammeln Sie diese und beziehen Sie sich im weiteren Verlauf dieses Moduls auf sie.

#### Selbstfürsorge

Sammeln Sie, je nach beruflichem Hintergrund, Herausforderungen, denen die Teilnehmer\*innen in ihrem Arbeitsbereich gegenüberstehen:

- *Was empfinden Sie in der Arbeit mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten als anstrengend und herausfordernd?*
- *Welche Herausforderungen ergeben sich aus den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (z.B. Rechtslage, Partizipationsrechte, Rassismus)?*
- *Was ist besonders herausfordernd und belastend für Ihren beruflichen Hintergrund (z.B. Dolmetschen, Beratung, Therapie, Unterricht, Erziehung)?*
- *Mit welchen übergreifenden Themen waren Sie bei belastenden/erschöpfenden Erfahrungen in der Arbeit mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten*

*konfrontiert (z.B. Hoffnungslosigkeit, Ohnmacht, Diskriminierung, soziale Ausgrenzung, Abgrenzung, interkulturelle Themen)?*

Ohnmacht und Hilflosigkeit sind etwas, das wir erleben können, wenn wir mit Situationen zu tun haben, in denen wir keine Lösungen für unsere Probleme finden, wenn wir Dinge erleben, die uns nicht vertraut sind, wenn wir uns oder jemand anderen nicht verteidigen oder schützen können, wenn wir einfach nicht wissen, was wir tun sollen. Zum Beispiel können Menschen Ohnmacht empfinden, wenn sie ...

- daran gehindert werden, das zu tun, was sie tun möchten
- von anderen nicht gehört oder verstanden werden
- nicht verstehen können, was um sie herum geschieht
- sich schutzlos ausgeliefert fühlen
- beleidigt oder erniedrigt werden
- ungerecht behandelt werden
- ausgegrenzt werden
- und vieles mehr ...

Eine gute Beziehung zu den Adressat\*innen aufzubauen und von ihren Geschichten emotional berührt zu werden, kann als wertvoll erlebt werden - gleichzeitig möglicherweise auch als schmerzhaft. Die Adressat\*innen können in ihrem Alltag Situationen erleben, die belastend sein können oder in denen sie sich ohnmächtig fühlen: Abschiebungen, Gewalttaten, Diskriminierung und andere Bedrohungen. Menschen, die lange Zeit in einer unvorhersehbar prekären Situation gelebt haben, können davon dauerhaft betroffen sein.

- In einem guten Arbeitsumfeld kann der Wunsch, andere zu unterstützen, zu einem gemeinsamen Wert werden, der die Arbeit sinnvoll und lohnend macht. Andererseits kann genau dieser Wunsch dazu führen, dass Menschen zu wenig auf ihre eigenen Grenzen achten. Burn-out oder sekundäre Traumatisierung (Traumasymptome, die bei denjenigen ausgelöst werden, die unter belastenden Bedingungen mit Menschen arbeiten) sind Risikofaktoren in der Arbeit mit vulnerablen Zielgruppen.
- Betonen Sie: Es ist menschlich, zu reagieren! Zu erwarten, dass traurige oder grausame Details uns emotional nicht berühren, ist wie durch Wasser zu gehen und zu erwarten, nicht nass zu werden. Die Haltung, nach einem Arbeitstag schwere Eindrücke am Arbeitsplatz zurückzulassen, kann dazu beitragen, dass Dienstleister\*innen ihre Reaktionen nicht mit anderen teilen, auch wenn es angebracht wäre, darüber zu sprechen.
- Gespräche über die eigenen Gefühle und Reaktionen unter Kolleg\*innen sollten vorgesehen werden, da diese dazu beitragen, das Risiko negativer psychologischer Folgen aus der Arbeit mit vulnerablen Zielgruppen zu reduzieren. Dies ist einer der vielen Gründe, warum z. B. das FOMEN-Bildungs-/Interventionsprogramm von

zwei Personen gemeinsam geleitet werden sollte. Gelegenheiten, die einen Raum bieten, um die verschiedenen Seiten der Arbeit zu diskutieren, Unterstützung annehmen zu können und Anstöße für die eigene Weiterentwicklung zu bekommen, sind eine wichtige Maßnahme, um Interesse und Freude an der Arbeit zu erhalten.

- Es ist sinnvoll, eine präventive Haltung im Hinblick auf Burnout und sekundäre Traumatisierung einzunehmen. Das bedeutet, achtsam mit sich selbst zu sein (im Sinne von Selbstfürsorge), erste Anzeichen bei sich selbst zu erkennen und Grenzen zu setzen. Die Arbeit mit Menschen, die Schwieriges erlebt haben und/oder erleben, kann auch an unsere eigenen wunden Stellen anknüpfen, möglicherweise an Gewalterfahrungen, die wir selbst noch nicht verarbeitet haben. Es ist normal, dass die eigenen Wunden berührt werden, und es ist "professionell", sich darum zu kümmern, Begleitung zu suchen.

#### “Klavier der Selbstfürsorge” (Toolkit, Methode 8.1)

Diese Methode zielt darauf ab, die Vielfalt der Bewältigungsstrategien zu erfassen. Sie schärft das Bewusstsein für die Bedeutung der Selbstfürsorge und des guten Umgangs mit sich selbst. Die Teilnehmer\*innen reflektieren über ihr Wohlbefinden und ihre psychische Gesundheit und tauschen sich über ihre Strategien aus, diese zu erhalten.

Stellen Sie den Teilnehmer\*innen die folgenden Fragen:

- *Was tun Sie, um mit Stress, Hilflosigkeit und Ohnmacht umzugehen?*
- *Was hilft Ihnen bei der Bewältigung von Rückschlägen in Ihrem Arbeitsbereich?*
- *Was gibt Ihnen Energie und was hilft Ihnen, sich besser zu fühlen?*

Teilen Sie schwarze und weiße Klaviertasten aus, die auf einem Papier ausgedruckt sind.

Bitten Sie die Teilnehmer\*innen, ihre Selbstfürsorgestrategien auf den weißen Klaviertasten zu notieren. Sobald jede\*r Teilnehmer\*in die Tasten beschriftet hat, werden die Zettel aufgereiht und in Form eines langen Klaviers aneinandergereiht. Anschließend werden alle Strategien besprochen (eventuell übersetzt) und auf einem Flipchart gesammelt.

- *Was fällt Ihnen auf, wenn Sie sich das Klavier ansehen?*
- *Haben Sie neue Strategien kennengelernt? Ist Ihnen etwas vertraut?*
- *Wie können Sie sich als Kolleg\*innen gegenseitig unterstützen, wenn Sie sich hilflos, traurig fühlen oder schlechte Laune haben?*
- *Was sind Ihre Stärken und Ressourcen?*

Wann immer sich die Teilnehmer\*innen erschöpft oder kraftlos fühlen, können sie auf ihrem Klavier "ein anderes Lied spielen". Sie müssen nicht immer die gleichen Tasten drücken, sondern lernen von ihren Kolleg\*innen neue Selbstfürsorgestrategien kennen oder erfahren selbst neue.

### Transfer und Feedback

Bereiten Sie das gesamte gesammelte Material (Flipcharts, Bilder, etc.) aus jedem Modul des CBP vor und hängen Sie es an die Wand. Die Teilnehmer\*innen können herumgehen und sich das Material ansehen, um sich an jede Sitzung zu erinnern.

Alternativ können Sie auch eine digitale Präsentation vorbereiten, die noch einmal alle Inhalte aus diesem Programm zusammenfasst.

Die Gruppe wird gebeten, die Inhalte des Workshops zu rekonstruieren. Sie können sie dabei unterstützen, indem Sie Ihre Erinnerungen als Gruppenleitung einbringen.

Stellen Sie ihnen die folgenden Fragen:

- *Wir würden gerne von Ihnen hören, was das Wichtigste ist, das Sie aus diesem CBP mitnehmen werden?*
- *Wie können Sie es in Ihr Arbeitsfeld übertragen?*
- *Wie können Sie Methoden, Strategien, Interventionen, etc. umsetzen, die Sie in diesem CBP kennengelernt haben?*

Finale Feedbackrunde:

- *Bevor wir für heute abschließen, würden wir gerne von Ihnen hören, wie es für Sie war, an dieser Gruppe teilzunehmen.*
- *Gibt es irgendetwas, das Sie vermisst haben und das Sie gerne besprechen wollten?*
- *Stellen Sie sich vor, es ist ein Jahr vergangen, woran erinnern Sie sich?*
- *Würden Sie das CBP an andere Kolleg\*innen oder Netzwerkpartner\*innen weiterempfehlen? Gibt es Berufe, die Ihrer Meinung nach davon profitieren würden? Wenn ja, von welchen Aspekten des CBP?*

### Post-Evaluierung

Teilen Sie die Fragebögen zur Post-Evaluierung aus. Erklären Sie, worum es in den Fragen geht und warum wir ihre Antworten benötigen. Holen Sie ausdrücklich die Zustimmung der Teilnehmer\*innen zum Ausfüllen der Evaluierung ein.

Verteilen Sie abschließend die Teilnahmebestätigungen und/oder Zertifikate.

### Material

- Das gesamte gesammelte Material aus jeder Sitzung (Flipcharts, Handouts usw.) oder bereiten Sie eine digitale Präsentation vor
- Post-Evaluations-Umfrage

- Bescheinigungen
- Klaviertasten (Toolkit, Methode 8.1)

#### Erwarteter Lernfortschritt

- Die Teilnehmer\*innen lernen ihre Techniken und Stärken in Bezug auf die Selbstfürsorge kennen. Sie können von anderen Teilnehmer\*innen lernen, welche Strategien hilfreich und förderlich sind. Indem sie ihre Erfahrungen mit schwierigen Situationen teilen, können sie auch Gespräche und Zuhören als unterstützende Interventionen an ihrem Arbeitsplatz einordnen. Außerdem sollen die Teilnehmer\*innen lernen, warum Selbstfürsorge und die Sensibilisierung für psychische Gesundheitsfragen wichtige Maßnahmen für ein gesünderes Leben sind.
- Die Teilnehmer\*innen tauschen sich über ihre Erfahrungen aus den Workshops aus und rufen sich die Inhalte in Erinnerung. Sie lernen die Eindrücke der anderen Gruppenmitglieder kennen ("was war für sie wichtig und was war für mich wichtig"). Sie diskutieren die Möglichkeit, die Inhalte der Workshops in ihrem Arbeitsbereich umzusetzen.

#### Fähigkeiten

Erfahrungen teilen, zuhören, über Gefühle und Emotionen sprechen, Stärken und Ressourcen benennen, Feedback, Reflexion

#### Wissen

Psychische Gesundheit, Emotionen, Erinnern an den Inhalt des Workshops, Wissenstransfer

#### Haltungen

Selbstfürsorge, als Fachkräfte über psychische Gesundheit sprechen, Offenheit, Zukunftsperspektive

#### Kommentare und Vorschläge

##### WICHTIG!

Bitte tauchen Sie NICHT in die Tiefen der Ereignisse ein, die die Teilnehmer\*innen erlebt haben. Die Diskussion sollte nur an der Oberfläche bleiben, um zu verhindern, dass die Teilnehmer\*innen in das erlebte Gefühl einsteigen. Es könnte sein, dass körperliche oder psychische Reaktionen auftreten. Ermutigen Sie die Teilnehmer\*innen, STOPP zu sagen, wenn es ihnen zu viel wird.

#### Adaption und Variationen

Für dieses Modul ist keine physische Anwesenheit erforderlich, ebenso wenig wie für die angewandten Methoden. Daher könnten sie über Online-Workshops durchgeführt werden.

Anstatt die Klaviertasten alle auf dem Boden aufzureihen, können Sie die Beiträge auf einem Online-Sheet sammeln (wenn möglich inklusive einer Abbildung der Klaviertasten) und mit den Teilnehmer\*innen teilen.

## Quellen

- Preitler, B. (2016): An ihrer Seite sein. Psychosoziale Betreuung von traumatisierten Flüchtlingen, StudienVerlag.
- Stadlbauer, J. & Scambor, E. (2019) Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark. Graz: VMG.
- Zito, D./ Martin, E. (2016): Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen. Ein Leitfaden für Fachkräfte und Ehrenamtliche, BELTZ Juventa