

# Gendersensible und gewaltpräventive Arbeit mit Männern\* mit Internationalen Familiengeschichten

## FOMEN Qualitätsstandards



### Gender Based Violence Prevention Work with Male Refugees and Migrants (REC-RDAP-GBV-AG-2018 –856614)

---

April 2021

Elli Scambor, Marc Gärtner & Moritz Theuretzbacher

Mitarbeit: Dean Ajduković, Silvia Amazzoni, Martina Čarija, Heinrich Geldschläger, Marianne Hester, Álvaro Ponce, Despina Syrri, Daliah Vakili and Emma Williamson

Diese Veröffentlichung wurde mit finanzieller Unterstützung des European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme unter der Finanzhilfvereinbarung 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 Veröffentlichung 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

FOMEN konzentriert sich auf innovative Ansätze zur Prävention geschlechterbezogener Gewalt in der Arbeit mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten. Das vorliegende Papier stellt Qualitätsstandards für die gendersensible und interkulturelle Gewaltpräventionsarbeit zusammen. Auf der Grundlage bestehender Best-Practice-Programme in allen FOMEN-Partnerländern und darüber hinaus sowie der FOMEN-Bedarfs- und Ressourcenanalyse hat das interdisziplinäre Projektteam in sechs Ländern gemeinsam mit nationalen Expert\*innen Bedarfe und Ressourcen erhoben und Best-Practices für die gewaltpräventive Arbeit mit Männern\* mit internationaler Familiengeschichte identifiziert. Basierend auf diesen Erkenntnissen entwickelte das FOMEN-Team unter der Leitung des Österreichischen Vereins für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark die folgenden Qualitätsstandards für gendersensible und gewaltpräventive Programme und entwickelte Handbücher für die Arbeit mit Multiplikator\*innen und für die Arbeit mit Männern\* ([Leitfäden und Handbücher](#)).

In FOMEN geht es darum, Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Arbeit mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten zu schaffen, die verschiedene Formen von Rassismus und Gewalt erlebt haben.<sup>1</sup>

“Das Interventions-/Bildungsprogramm von FOMEN zielt darauf ab, mit männlichen Migranten und Flüchtlingen in dialogorientierten Settings zu arbeiten, um Reflexionen über und Auseinandersetzungen mit den Themen Geschlechterrollen, Selbstfürsorge, soziale Beziehungen, Gewaltprävention und fürsorgliche Männlichkeit zu fördern, aber auch herauszufordern. Diese Workshops arbeiten mit kultursensiblen Methoden und werden in mehreren Sprachen mit Dolmetscher\*innen durchgeführt.”<sup>2</sup>

Eines der wichtigsten Ziele von FOMEN ist es, die Trainer\*innen darauf vorzubereiten, mit Gruppen von Männern\* zu arbeiten, die Erfahrungen mit Migration und Flucht haben und denen dabei höchstwahrscheinlich Rassismus und Gewalt widerfahren ist. In Zusammenarbeit mit den Trainer\*innen sollen diese Männer\* Wege finden, die Erfahrungen konstruktiv und ihre Ressourcen stärkend zu verarbeiten sowie positive Konfliktlösungsmuster zu erarbeiten, um möglichst selbst eine verantwortungsvolle Rolle in der Gewaltprävention übernehmen zu können.

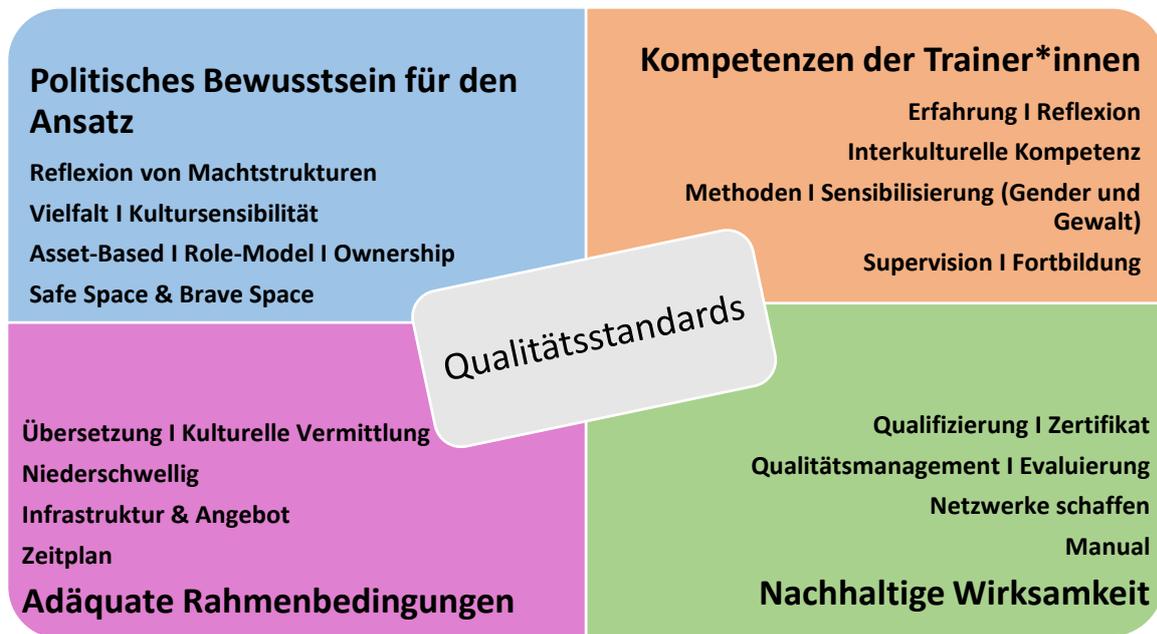
Im Folgenden werden die Voraussetzungen für die Durchführung von Bildungsprogrammen mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten dargestellt, um eine angemessene

---

<sup>1</sup> In Europa gibt es eine Tradition, Rassismus entweder zu ignorieren oder als Randphänomen abzutun, weil die weiße Mehrheitsgesellschaft nicht betroffen ist. Gerade zu der Zeit, in der dieses Papier verfasst wurde, kam es nach der Ermordung des Afroamerikaners George Floyd in den USA zu einer weltweiten Bewegung gegen (institutionellen) Rassismus. Im Rahmen von FOMEN geht es uns auch darum, Rassismus in der Bildungsarbeit kritisch, tiefgehend und kontinuierlich zu thematisieren.

<sup>2</sup> „FOMEN’s intervention / education program aims to work with male migrants and refugees in form of dialogue-oriented seminars, to encourage but also challenge their reflection on the topics of gender roles, self-care, social relations, violence prevention and caring masculinities. These workshops will be held in several languages with interpreters and conducted through culturally sensitive methods.“

Umsetzung zu gewährleisten.<sup>3</sup> Dazu erscheint es notwendig, klare Qualitätskriterien für verschiedene Aspekte dieser Bildungsprogramme zu entwickeln.



### Politisches Bewusstsein für den Ansatz

#### Reflexion von Machtstrukturen- und dynamiken

Im Allgemeinen spricht das FOMEN-Bildungsprogramm für die Arbeit mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten drei gesellschaftliche Hauptdimensionen an, die in einer bereichsübergreifenden und bis zu einem gewissen Grad intersektionalen Weise kombiniert werden:

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

Obwohl wir im Abschnitt "Trainer\*innenkompetenzen" die Intersektionalität zwischen diesen komplexen Dimensionen genauer beschreiben werden, ist es wichtig, gleich zu Beginn zu bemerken, wie diese mit Macht und Ungleichheiten in Bezug auf Chancen und Ressourcen zusammenhängen.

*Geschlechterungleichheiten und hegemoniale Männlichkeit:* Die traditionelle Geschlechterordnung ist hauptsächlich durch starke Ungleichheiten gekennzeichnet, die einer patriarchalen Tradition folgen. Vorherrschende Kulturen unterscheiden meist nur zwei Geschlechter und lehnen Alternativen abseits heteronormativer Möglichkeiten der Selbstidentifikation ab. Männer\*/Männlichkeit werden in diesen dualistischen Systemen Frauen\* gegenübergestellt und aufgewertet, indem ihnen mehr Ressourcen (politische Macht, wirtschaftliches Kapital, Status und symbolische Ressourcen) zugestanden werden.

<sup>3</sup> Die Struktur orientiert sich an einer Leitlinie des Europarats zur demokratischen Kultur und zum interkulturellen Dialog: <https://rm.coe.int/a-model-of-the-competences-required-for-democratic-culture-and-intercu/16809940c3>.

Es ist jedoch wichtig zu wissen, dass die Erlangung des Status eines "Real Man" im Sinne des Ideals hegemonialer Männlichkeit mit Kosten verbunden ist (z. B. Risikobereitschaft, ungesunde und manchmal gewalttätige Lebensweise). Sowohl die Kosten als auch die Machtprivilegien von Männern\* ("patriarchale Dividende" bei Connell, 2000) werden in den FOMEN-Trainings kritisch reflektiert (vgl. Messner 2000).

*Rassismus und kulturelle Ungleichheiten:* Moderne ethnische Systeme und Rassismen sind hauptsächlich auf der Grundlage des nördlichen (europäischen) Kolonialismus gegen den globalen Süden (hauptsächlich Afrikaner\*innen, Araber\*innen, Asiat\*innen und Ureinwohner\*innen/erste Nationen) entstanden. Ähnlich wie das Geschlechtersystem (und vielleicht sogar noch deutlicher und konsequenter) schaffen ethnisch-rassistische Systeme Machtungleichgewichte, die sich durch weiße Privilegien (Ressourcen, politische Macht, sozialen Status, kulturelle und symbolische Hegemonien) und die Abwertung und Diskriminierung von *People of Colour* (Armut, Machtlosigkeit und geringe Repräsentation, Kriminalisierung, Exotismus, Abwertung usw.) auszeichnen. Während Grenzregime viele *People of Colour* von ressourcenreichen und sicheren Orten ausschließen, stellen kulturelle Wertesysteme das "weiße" kulturelle Erbe systematisch über andere (Miles 1989). Diese unterschiedlichen Ebenen von Ausgrenzung, Diskriminierung und Privilegien oder Über- und Unterordnungen müssen sich in den Trainings widerspiegeln.

*Geschlechterbezogene Gewalt<sup>4</sup>:* Interpersonelle Gewalt und ihre Beziehung zu den Geschlechtern sind komplexe Themen und oft bleiben Diskussionen aufgrund von Begriffs- und Definitionsproblemen offen oder verwirren zusätzlich. Wenn es um Männer\* und Geschlechterbezogene Gewalt (GBV) geht, ist Verwirrung noch wahrscheinlicher. Ein guter Ausgangspunkt ist deshalb die Bereitstellung von Begriffsdefinitionen. Eine nützliche Kategorisierung von Gewalt wurde von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) vorgenommen, die zwischen kollektiver, selbstbezogener und interpersoneller Gewalt unterscheidet (Krug et al., 2002). Bei der interpersonellen Gewalt wird die Gewalt gegen Partner\*innen und Familienmitglieder von der Gewalt im öffentlichen Raum, gegen Bekannte oder fremde Personen, getrennt. Diese Einteilung ist für die Diskussion über Geschlecht und interpersonelle Gewalt nützlich, da Männer\* und Frauen\* von Gewalt im öffentlichen Raum anders betroffen sind als von Gewalt im häuslichen oder familiären Bereich. In beiden Bereichen wird die Mehrheit der Gewalttaten von Männern\* begangen. Das traditionell feministische Verständnis von Gewalt hat die Tatsache hervorgehoben, dass viele Frauen\* unter der Gewalt von Männern\* leiden, vor allem (aber nicht nur) in ihrem Zuhause. Nach der Definition von Hagemann-White (2008) umfasst geschlechtsbezogene Gewalt "... jede Verletzung der körperlichen oder seelischen Integrität einer Person, die mit dem Geschlecht des Opfers und des Täters zusammenhängt und von der strukturell mächtigeren Person, die ein Machtverhältnis ausnutzt, verübt wird" (Hagemann-White, 2008: 8). Diese Definition ist weit genug gefasst, um eine Reihe von Konstellationen von Gewalttaten zwischen und innerhalb der Geschlechter abzudecken. Eine der häufigsten Formen von geschlechterbezogener Gewalt ist zweifelsohne die Gewalt von Männern\*

---

<sup>4</sup> Basiert auf Scambor, C. & Scambor, E. (2017). Gender Based Violence and the Role of Men (Nasilje na podlagi spola in vloga moških). In: Časopis za kritiko znanosti, Let. XLV, 2017, Številka 267. P.115-127.

gegen ihre (ehemaligen) Partner\*innen - eine Form von Gewalt, die eng mit einem spezifischen Machtverhältnis verbunden ist, in dem Männer\* ihre Macht und Dominanz über Frauen\* aufrechterhalten, wiederherstellen oder demonstrieren. Diese unterschiedlichen Konzepte von Gewalt müssen in den Workshops verstanden und reflektiert werden.

#### Diversitätsorientierung und kulturelles Bewusstsein

Neben den genannten Machtverhältnissen sollten auch andere hierarchische Strukturen und Ausschlüsse berücksichtigt werden: Heteronormativität und Homophobie, Klassenhierarchien, soziale Positionen, die mit unterschiedlichem Alter und/oder Fähigkeiten einhergehen. Diversität bezeichnet, über unterschiedliche strukturelle Positionen und Machthierarchien hinaus, die Pluralität von Menschen und Lebensweisen: "Diversity zielt auf die Anerkennung und Wertschätzung aller Menschen unabhängig von ihrer sozialen, ethnischen etc. Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, ihrem Lebensalter, ihrer physischen oder psychischen Fähigkeiten oder anderer Merkmale."<sup>5</sup> Dies ist insbesondere im interkulturellen Kontext der Arbeit mit Männern\* mit internationalen Familiengeschichten wichtig, spielen hier doch Aspekte wie Herkunft, möglicherweise Kriegs- und Fluchterfahrungen und manchmal auch Glaubensfragen eine relevante Rolle. Um eine angemessene und wirksame Durchführung des Programms zu ermöglichen, sollten diese Unterschiede nicht nur berücksichtigt, sondern auch hervorgehoben und, wenn dies zu Irritationen führt, auch offen diskutiert werden.

#### Asset-Based / Role Model Ansatz

Anstatt sich an Defiziten und Mängeln der Teilnehmer\* zu orientieren, sollte das Bildungsprogramm auf ihre Fähigkeiten und Ressourcen aufbauen. Ziel ist es, den Selbstwert und die Selbstwirksamkeitserwartung zu stärken, was am besten durch die Stärkung ihres Bewusstseins für die eigenen Fähigkeiten gelingt. Daher kann das auf dem Asset-Based Community Development (ABCD) basierende Modell angewandt werden, das sich an Stärken, Fähigkeiten und Erfahrungen der Menschen orientiert.<sup>6</sup> Dieses Modell eines ganzheitlichen Zugangs gibt den Teilnehmenden die Möglichkeit, Partner\* bei der Prävention von (sexualisierter, geschlechterbezogener, homophober und anderer) Gewalt zu werden. Darüber hinaus gibt dieses Modell männlichen Teilnehmern\* die Möglichkeit und den Raum, ihre eigenen Bedürfnisse zu erkennen. Indem Männer\* und Jungen\* als Teil der Lösung für die Prävention von sexualisierter und geschlechterbezogener Gewalt einbezogen und nicht als potenzielle Täter\* angesprochen werden, können sie mehr Chancen auf positive Ergebnisse entwickeln.<sup>7</sup> Dies kann die Teilnehmer\* dazu ermutigen, in ihrer Gemeinschaft eine Vorbildfunktion zu übernehmen und dadurch geschlechtersensible und gewaltpräventive Konzepte glaubwürdig und authentisch zu vermitteln.<sup>8</sup> In Anlehnung an Sufian (2015, in Flood & Howson) könnten kulturelle Aktivitäten, Sport und andere

<sup>5</sup> Eine Welt der Vielfalt e.V.: Diversity – was ist das? (<https://www.ewdv-diversity.de/diversity/diversity-was-ist-das/>)

<sup>6</sup> ABCD toolkit: <https://naaee.org/sites/default/files/whatisassetbasedcommunitydevelopment.pdf>

<sup>7</sup> Weitere Informationen zur Gewaltprävention für Männer\* verschiedener ethnischer Gemeinschaften bietet das RISE-Programm: <https://www.lifepathsresearch.org/wp-content/uploads/Breaking-Free-from-the-Web-of-Violence.pdf>.

<sup>8</sup> Wie Howard (2014) für die Gemeinwesenarbeit und Bildung mit afro-amerikanischen Männern\* vorschlägt. (Black Male(d): Peril and Promise in the Education of African American Males)

praktische und unterhaltsame Aktivitäten oder Paar-Workshops einen guten Rahmen schaffen, um Männer\* in die Gewaltprävention einzubinden.

#### Ownership: Eigenverantwortung und Motivation der Teilnehmer\*

Das Bildungsprogramm sollte "ownership" der Teilnehmer\* fördern, was ihnen die Möglichkeit gibt, Teil des Prozesses zu sein, und ihre Motivation zur Teilnahme stärkt.

Ownership lässt sich durch folgende Aspekte gut bewerkstelligen:

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

Ownership trägt nicht nur zu nachhaltigen Effekten bei, indem sie den Teilnehmern\* ermöglicht, das Gelernte in ihren Gemeinschaften und Kontexten anzuwenden. Ownership kann auch als Anreiz dienen, um die Teilnehmer\* während des gesamten Programms motiviert zu halten und zu unterstützen, da das Leben der Teilnehmenden häufig mit Entbehrungen, Stress und Belastungen verbunden ist (z. B. wenn sie in isolierten Unterkünften leben oder über geringe wirtschaftliche Ressourcen verfügen).

#### Brave Space und Safe Space

Wie weiter unten (Abschnitt über die Rahmenbedingungen) ausgeführt, sollten das Umfeld und der Ansatz des Bildungsprogramms einen möglichst sicheren Raum (Safe Space) für alle Teilnehmer\* ermöglichen. Es wird empfohlen, gemeinsam mit den Teilnehmern\* Grundregeln zu entwickeln, um auch einen ermutigenden Raum (Brave Space) für alle zu schaffen, in dem sich Teilnehmer\* öffnen und relevante und emotional herausfordernde Themen diskutieren können. Gemäß den Postulaten des themenzentrierten Interaktionsansatzes haben "Störungen und leidenschaftliche Verwicklungen Vorrang" (*Disturbances and passionate involvements take precedence*, Cohn 1975<sup>9</sup>), um die Aufmerksamkeit der Teilnehmer\* und ihre Fähigkeit, sich zu öffnen, sicherzustellen.

#### **Kompetenzen der Trainer\*innen**

##### Geschulte (erfahrene) Fachleute

Wie im vorangegangenen Absatz erwähnt, erfordert der Ansatz hochqualifizierte, politisch bewusste und machtkritische Trainer\*innen. Sie müssen umfassend über die zugrundeliegenden Themen Migration, Rassismus/Interkulturalität, Gender/Maskulinität und Gewalt/Prävention informiert sein. Sie müssen auch über die Beziehungen zwischen diesen Kategorien und über intersektionale Wege zur Analyse dieser Beziehungen Bescheid wissen. Das heißt, sie sollten wissen, wie Männer\*, Frauen\* und Trans\* of Colour unterschiedlich von Gewalt betroffen sind (und anders als weiße Menschen). Darüber hinaus haben Migration, Rassismus und der rechtliche Status einer Person entscheidenden Einfluss auf das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein von Macht sowie soziale und finanzielle

---

<sup>9</sup> Cohn, Ruth C. (1975). Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion. Von der Behandlung einzelner zu einer Pädagogik für alle. Stuttgart: Klett-Cotta

Ressourcen, und damit auf Anfälligkeit für Gewaltwiderfahrnisse. Ähnlich verhält es sich mit dem Geschlecht (man denke an den Geschlechtsstatus von Trans\*). Multiprofessionelle und vielfältige Teams sind hier eindeutig ein Vorteil.

Die Trainer\*innen sollten sich ihrer eigenen Überzeugungen und Vorurteile bewusst werden und in der Lage sein, sich von ihnen zu distanzieren und sich auf die Gruppe und ihre Dynamik zu konzentrieren. Trainer\*innen müssen einen nicht-diskriminierenden Ansatz verfolgen und eine Stigmatisierung von Männern\* als Täter\* vermeiden (wobei sie sich der relativ engen Beziehung zwischen Männlichkeit und Gewalt bewusst sein sollten). Gender-Bewusstsein ist daher eine entscheidende Kompetenz von Trainer\*innen.

### Interkulturelle Kompetenz

Die Arbeit mit Menschen mit diversen kulturellen und ethnischen Hintergründen ist eine Herausforderung, insbesondere wenn emotional herausfordernde und intime Themen (wie Gewalt und Geschlechteridentitäten) behandelt werden. Es ist notwendig, kulturelle Wertesysteme und Vorurteile zu reflektieren, respektvoll mit Unterschieden umzugehen und gleichzeitig die Falle des Kulturrelativismus zu vermeiden (z. B. patriarchale, homophobe oder exklusive Muster zu entschuldigen, wenn sie in ethnisch stigmatisierten Gruppen auftreten). Die Trainer\*innen sollten in der Lage sein, eventuelle Tabus und Stereotypen der Zielgruppe zu erkennen, zu verstehen und zu bekämpfen.

Es könnte ein guter Ausgangspunkt sein, kulturelle Unterschiede in den Modellen von Hofstede, GLOBE oder anderen kritisch zu bewerten (vgl. Mc Sweeney 2015<sup>10</sup>): Kategorien wie etwa Kollektivität vs. Individualität, Hierarchie, Geschlechtererwartungen oder Kommunikationsmuster können als erstes Orientierungsraster für Unterschiede in einer Bildungsgruppe dienen.

Wie bereits angedeutet, sind die kulturellen Hintergründe von Trainer\*innen und Teilnehmern\* von entscheidender Bedeutung. Diese müssen insbesondere dann reflektiert werden, wenn die Trainer\*innen Gruppen angehören, die in der Regel keinen Rassismus oder ethnische Diskriminierung erleben. Auch eine multiethnische Moderation kann hier von Vorteil sein, um unterschiedliche Hintergründe, insbesondere in Bezug auf Rassismus und biografische Erfahrungen, glaubwürdig darstellen und thematisieren zu können.

Um sicherzustellen, dass sich die Teilnehmenden öffnen und aktiv beteiligen können, müssen Sprachbarrieren bestmöglich überbrückt werden.

Sozial heterogene Teams bieten verschiedene Möglichkeiten für die Teilnehmer\*, sich mit den Trainer\*innen zu identifizieren, die möglicherweise andere Lebenserfahrungen und Hintergründe oder Sprachkenntnisse haben. Der Zugang zu einem multiprofessionellen und vielfältigen Team kann Expert\*innen aus verschiedenen Bereichen (Recht, Sexualität, Gleichstellung der Geschlechter, Gewaltprävention ...) und Personen mit unterschiedlichen methodischen Fähigkeiten (Austauschmethoden, Intervision usw.) umfassen.

---

<sup>10</sup> Brendan Mc Sweeney (2015): Hall, Hofstede, Huntington, Trompenaars, GLOBE: Common Foundations, Common Flaws, in: Transculturalism and Business in the BRIC States Publisher, Yvette Sáchez and Claudia Franziska Brühwiller

## Methoden und Bewusstsein: Umgang mit Gewalt und Geschlecht

Die Trainer\*innen müssen eine umfassende Ausbildung in der Vermittlung von Wissen über Gewalt haben, vor allem in Bezug auf Geschlecht und Männlichkeit. Sie müssen in der Lage sein, sich auf aktuelle EU- und UN-Dokumente und Präventionsrichtlinien zu beziehen.<sup>11</sup>

Die Dekonstruktion von Mythen über Geschlecht und Gewalt kann als guter Einstieg in die Diskussion dienen.



[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/factsheet-eu\\_action\\_to\\_combat\\_violence\\_against\\_women-2019.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/factsheet-eu_action_to_combat_violence_against_women-2019.pdf)

Die Debatte muss jedoch vertieft und differenziert werden: Der Begriff der geschlechterbezogenen Gewalt sollte nicht nur auf Definitionen von Gewalt von Männern\* gegen Frauen\* reduziert werden, sondern auch die geschlechtsbezogenen Wurzeln von Gewalt von Männern\* gegen Männer\*, homo- und transphober Gewalt usw. umfassen. Es ist auch wichtig, Männer\* nicht nur als potenzielle Täter, sondern auch als potenzielle Betroffene und Zeugen mit Verantwortung und Bedürfnissen zu benennen (und umgekehrt, die Täter\* nicht nur als Männer\* zu benennen). Gleichzeitig muss die Falle vermieden werden, das Übermaß an männlicher\* Täterschaft zu relativieren und hegemoniale Männlichkeit zu leugnen. Geeignete Fakten und Zahlen zu geschlechterbezogener Gewalt sollten aufgezeigt werden.

## Supervision und Raum für Reflexion/Weiterbildung

Regelmäßige Supervision ist sowohl für Trainer\*innen als auch für Dolmetscher\*innen/Kulturmittler\*innen unerlässlich, um kontinuierliches Lernen und eine hohe Qualität der Arbeit zu gewährleisten - und um Voreingenommenheit zu vermeiden. Sie ist auch notwendig für die Reflexion und Nachbesprechung emotional herausfordernder Situationen, um ein unproduktives oder übermäßig emotionales Engagement oder sogar Burnout zu vermeiden.

Es wird dringend empfohlen, dass Mediator\*innen kompetent sind oder bereit sind, sich mit Ansätzen vertraut zu machen, die die Qualität der Moderation im Zusammenhang mit hochsensiblen Themen und Gruppendynamik verbessern, wie etwa themenzentrierte Interaktion und gewaltfreie Kommunikation.

<sup>11</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/ending-gender-based-violence\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/ending-gender-based-violence_en)

## Adäquate Rahmenbedingungen

### Übersetzung/Verständigung/Kulturelle Vermittlung

Wie bereits erwähnt, ist ein gemeinsames Verständnis auf verschiedenen Ebenen (Sprache, kulturelle Muster und Glaubenssysteme) von entscheidender Bedeutung. Dies sollte nicht nur von den Dolmetscher\*innen (und möglicherweise von Kulturvermittler\*innen) überbrückt werden, sondern sich auch in den Trainingseinheiten widerspiegeln (z. B. durch Reflexionsaktivitäten, die gezielt und offen mögliche Missverständnisse ansprechen).

### Niedrigschwelligkeit

Der Zugang zu einem Bildungsprogramm und anderen Maßnahmen sollte niedrigschwellig sein und deshalb aufsuchende Arbeit inkludieren und einen leichten Eintritt in das Setting gewährleisten. Dies bezieht sich auf den Standort (zentral, schnell und einfach zu erreichen, auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln), die Zugänglichkeit (denken Sie an Menschen mit besonderen Bedürfnissen: Aufzüge usw.) und die Sicherheit (denken Sie an gefährdete Gruppen).

### Infrastruktur und Angebot

- Es sollte für Essen gesorgt werden (denken Sie an kulturelle Vorlieben und Einschränkungen) und der Zugang zu einer Küche kann hilfreich sein (gemeinsam kochen).
- Das Programm sollte in einem Raum stattfinden, der nicht von außen gestört wird (Eintreten oder Durchgehen von Außenstehenden, laute Geräusche von außen usw.) und in dem die Umgebung nicht gestört wird (laut sein, Musik machen, singen, usw. sollten ungehindert möglich sein).
- Toiletten können ein heikles Thema sein: Für einige sind Männer\*- oder Frauen\*toiletten wichtig, für andere sind nicht-binäre Toiletten notwendig.
- Kinderbetreuung und die Erstattung von Fahrkarten könnten für die Teilnehmer\* hilfreich sein.
- Außerdem sollten besondere Bedürfnisse im Voraus erfragt werden.

### Zeitplan

Der Zeitplan sollte auf die spezifischen Bedürfnisse der Teilnehmer\* abgestimmt sein: Ausreichend Zeit, um die aktuellen Themen zu vertiefen, nicht zu lang, um auch Menschen mit einem vollen Terminkalender die Teilnahme zu ermöglichen. Die Zeiteinteilung ist von entscheidender Bedeutung, da sie eine Struktur darstellt, die die Teilnehmer\* im Prozess hält (die Aufmerksamkeit sinkt, wenn zu viel geredet wird) und der Chancengleichheit dient (begrenzte Redezeit für die Einzelnen). Eine unklare Zeitstruktur führt zu einem Mangel an Klarheit über den Ablauf der Veranstaltung und zu geringem Vertrauen in die Organisationsfähigkeiten der Trainer\*innen.

## Nachhaltige Wirksamkeit

### Qualifizierung und Teilnahmebestätigung

Die Teilnehmenden sollten eine Teilnahmebestätigung erhalten, damit die erworbenen Kompetenzen anerkannt werden können. Dies ist nicht zuletzt aufgrund der Schwierigkeiten von Persons of Colour im Bereich der Ausbildung und des Arbeitsmarktes relevant (Rözer & Werfhorst 2017<sup>12</sup>, Carr 2016<sup>13</sup>, Blanchett 2006<sup>14</sup>). Einige Regierungen haben bereits Initiativen zur Verbesserung der Qualifikationen von Migrant\*innen und Flüchtlingen ins Leben gerufen, siehe z.B. den Fokus der deutschen Bundesregierung auf "Integration durch Bildung". Qualifikationsnachweise sind nicht nur wichtig, um Anerkennung und Unterstützung bei der Arbeit gegen Gewalt in Communities oder Unterkünften für geflüchtete Menschen zu erhalten. Sie machen auch einen potenziell breiteren Zugang zum Arbeitsmarkt wahrscheinlicher - zum Beispiel in NGOs, im beruflichem Diversity- oder Gesundheitsmanagement oder in der öffentlichen Verwaltung. Wichtig sind dafür Teilnahmebescheinigungen, die Inhalte und Methoden des Bildungsprogramms genau auflisten. Dies kann auch ein Anstoß sein, die Ausbildungen mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes abzugleichen oder zusätzliche Module anzubieten, z.B. in den Bereichen Diversity-Training in Unternehmen, Antidiskriminierungsrecht, Gewaltschutz in lokalen Bezirken.

### Qualitätsmanagement, Evaluierung & Weiterentwicklung

Das Bildungsprogramm sollte sich mit zunehmender Implementierung verbessern und zwar unter Berücksichtigung des Feedbacks der Teilnehmer\*. Daher sollte für jede Veranstaltung ein geeigneter Fragebogen vorbereitet werden, der das Feedback der Teilnehmer\* zu den einzelnen Programmbausteinen und deren Umsetzung ermöglicht. Langfristig sollte es auch möglich sein, die Wirksamkeit des Bildungsprogramms zu evaluieren, indem die Umsetzung durch die Teilnehmer\*, z.B. in ihrer Community, gemessen wird: Hatte es einen produktiven Effekt? Was hat sich verändert, und wie hat das Bildungsprogramm konkret geholfen? Was sollte geändert werden, um die Teilnehmer\* bei der Umsetzung des Gelernten besser zu unterstützen?

### Netzwerke schaffen

Ziel des Bildungsprogramms ist es, Männer\* mit internationalen Familiengeschichten darin zu unterstützen, sich gegen Gewalt zu wehren und längerfristig als Vorbilder dafür zu fungieren. Erwähnenswert ist auch der eigene Gewaltverzicht, zu dem sich die Trainer\*innen verpflichten sollten. So kann ein Programm Veränderungen auf individueller und kollektiver Ebene miteinander verknüpfen, wie Hasiym (2015)<sup>15</sup> für Programme in Indonesien beschreibt, die auch zeigen, dass Maßnahmen auf struktureller Ebene (Männer\*, die den Haushalt führen) eine entscheidend präventive Wirkung auf Gewaltstrukturen und -verhalten haben. Die Programme sollten daher eine große Anzahl an Männer\*gruppen mit

<sup>12</sup> <http://archive.isotis.org/wp-content/uploads/2018/02/ISOTIS-D1.2.-Inequalities-in-Educational-Opportunities-by-Socioeconomic-and-Migration-Background.pdf>

<sup>13</sup> [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-14721-1\\_52](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-14721-1_52)

<sup>14</sup> <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/0013189x035006024>

<sup>15</sup> In Flood, Michael & Howson, Richard (2015). Engaging men in building gender equality. Newcastle upon Tyne : Cambridge Scholars Publishing  
<https://catalogue.nla.gov.au/Record/6851773>

internationalen Familiengeschichten in Wohnorten, Unterkünften und Nachbarschaften erreichen sowie engagierte Schlüsselpersonen rekrutieren, die in der Lage sind, Netzwerke aufzubauen, die in und für Communities etwas bewirken.<sup>16</sup>

#### Manual für die Durchführung des Bildungsprogramms

Um das Bildungsprogramm, seine theoretischen und methodischen Grundlagen, die angewandten Methoden und Inhalte sowie die Ergebnisse und Resultate für die Öffentlichkeit zugänglich zu machen, ist ein Handbuch hilfreich. Dieses sollte - zusätzlich zu den oben genannten Hintergrundinformationen und Ableitungen - das Bildungsprogramm realistisch darstellen, um die Umsetzung für ein breiteres Publikum zu erleichtern.

Hier finden Sie das FOMEN Toolkit, das Handbuch und die Beschreibung der Module:

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

---

<sup>16</sup> See for example Pixel project: male role models against violence - <https://16days.thepixelproject.net/16-male-role-models-helping-to-stop-violence-against-women>