

MÄNNER IM FEMINISMUS - WARUM UND WIE?

Methodenkonzept zur
konstruktiven Bearbeitung
von antifeministischem
Widerstand bei cis-Männern

GLIEDERUNG

1. Wer sind wir?	3
1.1 Vorwort	3
1.2 Vorstellung von Detox Identity und Expert*innen	4
2. Glossar	5
3. Worum geht's?	6
3.1 Das Forschungsprojekt	6
3.2 How to navigate this Methodenkonzept?	8
4. Widerstände von Männern*	9
4.1 Wann und Wie?	10
4.1.1 "Feminismus ist nur für FLINTA*"	10
4.1.2 "Männer* werden nur kritisiert"	11
4.1.3 "Die Kommunikation geht gar nicht"	12
4.2 Warum?	13
4.2.1 Verlustängste	13
4.2.2 Unsichtbarkeit im Feminismus	13
4.2.3 Gefährdung männlicher* Identität	14
4.2.4 Eigene Diskriminierungserfahrungen	15
5. Was tun?	16
5.1 Das Detox 4-Phasen-Modell	16
5.2 Methoden à la carte	17
5.2.1 Lerneinheit vorbereiten	18
5.2.2 Positionierung reflektieren	22
5.2.3 Mit Männern* arbeiten	26
5.2.4 FLINTA* stärken	31
5.2.5 Transformatives Lernen	36
6. Dankend Schlussmachen	41
Impressum	42

1.1 VORWORT

Dieses Methodenkonzept wurde von Detox Identity erstellt. Das sind Fabian Ceska, Maike Stemmler und Tobias Spiegelberg. Mit Detox Identity engagieren wir uns gegen strukturelle Diskriminierung mit den Schwerpunkten kritische Männlichkeit und Körperarbeit.

Wir sind überzeugt, dass Diskriminierungen auch von Personen bearbeitet werden müssen, die selbst nicht betroffen sind. Das bedeutet, Privilegien zu reflektieren und die damit einhergehende Verantwortung zu übernehmen. Unsere Herangehensweise ist dabei machtkritisch, diskriminierungssensibel und systemisch. Wir sehen die Notwendigkeit, dass auch **Männer*** sich für feministische Themen engagieren müssen - aus solidarischer und moralischer Verantwortung heraus. Männer* können und sollen sich als Teil gesellschaftlichen Wandels verstehen, auch wenn viele bisweilen noch nicht wissen, wie ihre Rolle dabei aussehen kann. Mit Detox Identity schaffen wir Räume, in denen Widerstände ernst genommen und persönliche Zugänge zu Themen wie Diversität und Geschlechtergerechtigkeit entdeckt werden. Wir möchten Menschen dort abholen, wo sie stehen, um Impulse für den eigenen **pro*feministischen** Weg zu geben.

Fabi und Tobi sind seit 2019 in der pro*feministischen politischen Bildungsarbeit aktiv und haben viele Erfahrungen gesammelt, wie sie als heterosexuelle **cis-Männer** vor allem **Jungen*** für Feminismus und Diskriminierungskritik gewinnen können. Sie erleben dies als ständigen Lernprozess. Jede Lerngruppe ist anders und bringt unterschiedliche Erfahrungshorizonte und Zugangsmöglichkeiten zu Feminismus mit. Das Gleiche gilt für die pädagogischen Fachkräfte und Autor*innen. Mit Maike Stemmler ist Anfang 2023 eine queere **cis-Frau** zu Detox Identity

gestoßen, die als Tanzpädagogin und erfahrene Projektmanagerin andere Perspektiven und ein hohes Maß an Professionalität mitbringt.

Wir sind sehr dankbar, dass wir durch die Modellförderung der Bundeszentrale für politische Bildung die Möglichkeit bekommen haben, cis-männliche Widerstände mit antifeministischen Tendenzen in der feministischen Bildungsarbeit zu erforschen. Es war für uns eine sehr intensive Lernreise, auf der wir cis-Männern begegnet sind, die von sich selbst sagen, dass sie keinen Bock auf Feminismus haben und Lust hatten, ihre Gedanken und Gefühle dazu mit uns zu teilen. Wir danken ihnen für ihre Bereitschaft und Offenheit, an diesem Projekt teilzunehmen und uns ein tieferes Verständnis für die Auslöser, Beweggründe und Formen des Widerstands zu verschaffen.

Darüber hinaus hatten wir die Gelegenheit, mit Expert*innen zu sprechen, deren Arbeit uns bereits vor dem Projekt stark inspiriert, geprägt und beeindruckt hat. Dabei ging es vor allem darum, verschiedene methodische Ansätze kennenzulernen und zu vertiefen, wie pro*feministische Bildungsarbeit auch Teilnehmende erreichen kann, die cis-männlich positioniert sind und Widerstand mit antifeministischen Tendenzen zeigen. Ihre Arbeit und ihre Gedanken ziehen sich wie (un)sichtbare Linien durch dieses Heft und unsere Bildungsarbeit. Vielen Dank für die hochinteressanten Gespräche: **Ulla Wittenzellner, Boris von Heesen, Katharina Debus** und **Birol Mertol** <3.

Für ein vertieftes Interesse legen wir unseren Leser*innen ans Herz, sich mit ihren Texten und Büchern zu befassen oder sie mal live bei einem Vortrag oder Workshop zu erleben.

1.2 VORSTELLUNG VON DETOX IDENTITY UND EXPERT*INNEN



**Fabian
Ceska**
(er/ihm)

Fabi studiert Gender & Queer Studies und hat Detox Identity mitgegründet. Er führt Workshops mit jungen Straftätern, Weiterbildungen mit pädagogischen Fachkräften und Organisationsentwicklungen mit Führungsteams durch. Sein Fokus liegt auf der Verbindung von Männlichkeits- und Rassismuskritik.

Maike hat für das Methodenkonzept die Rolle der Projektleitung übernommen. Als Tanzpädagogin interessiert sie sich außerdem dafür, wie Menschen durch Körper und Bewegung lernen. Ihr Fokus liegt auf der Verbindung von Tanzpädagogik und Körperarbeit als Methoden in der politischen Bildung.

**Maike
Stemmler**
(sie/ihr)



**Tobias
Spiegelberg**
(er/ihm)

Tobi studiert Soziologie und ist seit 2019 als Mitgründer von Detox Identity in der pro*feministischen Männlichkeitsarbeit aktiv. Er beschäftigt sich stetig mit der Frage, wie privilegierte Personen für Diskriminierungskritik gewonnen werden können. Am liebsten denkt er beim Schreiben und Diskutieren.

Merle hat für das Methodenkonzept das Layout gestaltet. Sie hat Interior Design und Gender & Queer Studies studiert und arbeitet als Diversity Managerin und Designerin.

**Merle Marie
Eckert**
(sie/ihr)



**Ulla
Wittenzellner**
(sie/ihr)

Ulla Wittenzellner ist Bildungsreferentin im Verein Dissens - Institut für Bildung und Forschung in Berlin. Ihre Themenschwerpunkte sind u.a. Geschlechterpolitiken der (extremen) Rechten, kritische Auseinandersetzung mit Männlichkeit(en), geschlechterreflektierte Pädagogik, Sexismus und Antifeminismus.



**Boris
von Heesen**
(er/ihm)

Boris von Heesen leitet hauptberuflich einen Jugendhilfeträger in Darmstadt. Nebenberuflich begleitet er als „Männer-, Jungen- und Gewaltberater“ in eigener Praxis Männer in Krisensituationen. Boris ist außerdem als Autor und Referent zu den Themen kritische und progressive Männlichkeit tätig.



**Katharina
Debus**
(sie/ihr)

Katharina Debus begann 2001 mit Mädchenarbeit und pol. Jugendbildung. Seit 2008 liegt ihr Fokus auf Fachkräftebildung/-beratung, Forschung und Publikation, u.a. zu (Pädagogik zu) Geschlechterverhältnissen, Sexualität, Diskriminierung und Intersektionalität, zunächst für Dissens e.V. und seit 2020 freiberuflich.



**Birol
Mertol**
(er/ihm)

Birol Mertol, Erziehungswissenschaftler und Bildungsreferent seit 2007 bei FUMA Gender & Diversität NRW. Schwerpunktthemen: Kritische Männlichkeit, Jungen*-arbeit, Diversität, Intersektionalität, Gender- & Migrationspädagogik, Rassismuskritik, Kritisches Weißsein, Anti-Bias-Arbeit, Empowerment & Power Sharing.

2. GLOSSAR

Auf den folgenden Seiten werden wiederholt Abkürzungen und Begriffe verwendet. Hier findet ihr eine kurze Übersicht zur Erklärung.

BEGRIFFE

ableisiert Ableismus leitet sich vom englischen Wort ableism ab, ein Begriff, der aus der US-amerikanischen Behindertenbewegung kommt. Menschen mit Behinderung werden häufig ausgegrenzt oder ausgeschlossen, weil sie andere Fähigkeiten haben oder bestimmte Fähigkeiten nicht haben.

Bias Das englische Wort "Bias" bedeutet übersetzt "Voreingenommenheit" oder "Einseitigkeit". Es bezeichnet eine systematische Verzerrung von Wahrnehmungen, automatisierte Stereotypen und Urteilen.

BIPOC steht für Black, Indigenous, People of Color und ist ein Sammelbegriff für Personen mit Rassismuserfahrungen.

cis Bei cis-geschlechtlichen Menschen entspricht deren Geschlechtsidentität dem Geschlecht, das ihnen bei ihrer Geburt zugewiesen wurde.

FLINTA* Die Abkürzung FLINTA* steht für Frauen, Lesben, intersexuelle, nicht-binäre, trans und agender Personen. Also für all jene, die aufgrund ihrer Geschlechtsidentität patriarchal diskriminiert werden.

Geschlechteranforderungen beziehen sich auf die spezifischen Erwartungen, Rollen oder Eigenschaften, die einer Person aufgrund ihres Geschlechts zugeschrieben werden, sei es in sozialen, kulturellen oder beruflichen Kontexten. Diese Anforderungen können Stereotype, Normen oder Erwartungen umfassen, die darauf abzielen, das Verhalten, die Interessen oder die Rolle einer Person basierend auf ihrem Geschlecht zu definieren oder zu begrenzen.

ABKÜRZUNGEN

FK = Pädagogische Fachkraft

LE = Lerneinheit

TN = Teilnehmende

Jungen*/ Männer* Geschlecht ist eine Kategorie, die in sozialen Situationen über Fremdzuschreibungen funktioniert. Menschen entscheiden aufgrund vergeschlechtlicher Merkmale, mit welchem Geschlecht sich ihr Gegenüber identifizieren könnte und sprechen diese Person dementsprechend an. Die Interpretation muss jedoch nicht mit der Identität des Gegenübers übereinstimmen. Wir verwenden in diesem Methodenkonzept die Schreibweise Jungen*/Männer*, um darauf aufmerksam zu machen, dass Personen, die von pädagogischen Fachkräften als männlich gelesen und entsprechend angesprochen werden, sich auch als weiblich, nicht-binär, genderfluid, divers (...) identifizieren können.

Pro*feministen Pro*feministische Männer identifizieren sich mit den Zielen des Feminismus. Pro*feministen beschäftigen sich mit eigenen Privilegien und versuchen, Sexismus proaktiv zu bekämpfen, wobei sie sich an Betroffenen orientieren. Wir verwenden die Schreibweise „pro*feministisch“, um die produktive Debatte darüber, ob Männer einen feministischen Standpunkt einnehmen können oder ob ihre Praxis besser als profeministisch (oder profeministisch) zu beschreiben ist, nicht einseitig aufzulösen.

Safer Spaces können Schutz-, Rückzugs- oder Austauschräume für Personen mit ähnlichen Diskriminierungserfahrungen sein. Zum Beispiel können sich von Rassismus betroffene Personen in einem Safer BIPOC Space treffen. Es werden achtsame Umgangsweisen mit Verletzungen und Traumata zwischen den TN fokussiert.

3.1 DAS FORSCHUNGSPROJEKT

Warum das Projekt?

Antifeminismus zieht junge Männer* durch attraktive Denk- und Handlungsangebote an, die von Versprechen von Reichtum und Macht über sexuelle und partnerschaftliche Erfüllung bis zur Validierung persönlichen Schmerzes reichen. Die Anziehungskraft dieser Ideologien zeigt sich deutlich in den Ergebnissen der Leipziger Autoritarismus-Studie 2022,¹ wonach jeder dritte Mann (33%) und jede fünfte Frau (19%) ein geschlossenes antifeministisches Weltbild haben. Angesichts dieser Zahlen erachten wir die Auseinandersetzung mit antifeministischen Glaubenssätzen, insbesondere bei jungen Männern*, als unerlässlich.

In unseren pro*feministischen Workshops mit jungen Erwachsenen ist uns in den letzten Jahren ein wiederkehrendes Muster aufgefallen: Viele männliche* Teilnehmende zeigten eine ablehnende Haltung gegenüber feministischen Themen. Ihr Widerstand manifestierte sich auf vielfältige Weise, von stiller Verweigerung bis hin zur lauten Fokussierung auf sich selbst oder der direkten Reproduktion sexistischer und queerfeindlicher Äußerungen. Allen widerständigen Verhaltensmustern war gemeinsam, dass sie eine effektive Bearbeitung pro*feministischer Themen erheblich erschwerten.

Dieser Widerstand führt bei den betroffenen Männern* oftmals zu einem Stillstand in der Auseinandersetzung mit den Themen und verstärkt ihre ablehnende Haltung. Es bildet sich eine zensierende und dominante Kommunikationskultur, der sich die Gruppe

anpassen muss. Für Teilnehmende, die von Sexismus und/oder Queerfeindlichkeit betroffen sind, entsteht dabei eine gewaltvolle und bedrohliche Atmosphäre, die zu Verunsicherung, Angst und Retraumatisierung führen kann.

Um kontraproduktive Konsequenzen für den Lernprozess der gesamten Gruppe zu vermeiden, ist es von entscheidender Bedeutung, diesen Formen des Widerstands situationsgerecht zu begegnen, sie zu bearbeiten und angemessen nachzubehandeln. Die konstruktive Auseinandersetzung mit dem cis-männlichen antifeministischen Widerstand dient dem Interesse aller Beteiligten.

Die Schwierigkeit, mit männlichem* Widerstand gegen feministische Themen umzugehen, kann in politischen Bildungskontexten zu frustrierenden Situationen führen. Häufig finden sich pädagogische Fachkräfte in einer Gegner*innenschaft mit widerständigen Männern* wieder, die von anstrengenden und unproduktiven Diskussionen geprägt ist. An anderer Stelle wird auf radikale Autorität seitens der pädagogischen Fachkraft gesetzt und Widerstände werden unterdrückt, um Inhalte durchzusetzen. Oft wird auf feministische Themen ganz verzichtet, um Konflikte aus dem Weg zu gehen. Vor diesem Hintergrund haben wir uns während der Projektlaufzeit mit folgenden Fragen beschäftigt: Was sind die Auslöser und (ehrlichen) Beweggründe für Widerstand? Wie können wir den widerständigen Männern* trotz unserer Abneigung gegen antifeministisches Verhalten wertschätzend begegnen und sie in ihren Anliegen ernst nehmen? Wo müssen

¹ Vgl. [Leipziger Autoritarismus -Studie 2022](#)

Männer* abgeholt werden, damit sie sich für pro*feministische Angebote öffnen und diese auch tatsächlich in ihrem Alltag wirksam werden?

Anhand dieser Fragen haben wir ein Methodenkonzept für pädagogische Fachkräfte entwickelt, das männlichen* antifeministischen Widerstand konstruktiv bearbeitet, um die Vermittlung von feministischen Denk- und Handlungsangeboten zu ermöglichen.

Was meinen wir mit antifeministischem Widerstand?

Antifeministischen Widerstand definieren wir als reaktive und ablehnende Handlungsstrategien gegenüber feministischer Theorie, Politik und Alltagswahrnehmung.² Hierbei schließen wir ebenfalls Personen ein, die für antifeministische Denkangebote offen sind, sich jedoch nicht ausschließlich als reaktionär einordnen lassen. Unser Antifeminismus-Verständnis unterscheidet sich somit von der klassischen Definition, welche Antifeminismus als eine geschlossene Konstruktion von Werten und Ansichten sieht.³ Durch das Verständnis eines „modernen Antifeminismus“, der sich mehr gegen bestimmte Aspekte von Queerness, sexueller Vielfalt und reproduktiver Rechte richtet als gegen Feminismus als Ganzes, besteht die Möglichkeit, differenzierter mit diesem umzugehen.⁴ Dadurch entsteht ein

Raum für passgenaue Handlungsoptionen, die zwischen politischen, pädagogischen und privaten Kontexten unterscheiden. Unser Projektfokus liegt auf männlichen* antifeministischen Sympathisanten, die noch kein geschlossenes Weltbild haben, sich jedoch ohne eine zugewandte pro*feministische Bildungsarbeit schnell radikalisieren könnten.

Projektverlauf

Wir haben uns auf der Suche nach Antworten dem Thema von zwei Seiten genähert: Zum einen haben wir Interviews mit cis-Männern geführt, die sich selbst als tendenziell antifeministisch bezeichnen würden und bereit waren, mit uns offen darüber zu sprechen. Ziel dieser Gespräche war es, zu verstehen, was die Widerstände auslöst, wie sie sich äußern und woher sie kommen. Zum anderen haben wir vier Expert*innen nach ihren Best Practices gefragt. Dank ihrer großen Expertise und langjährigen Erfahrung mit der Bearbeitung von männlichen* Widerständen in pädagogischen Kontexten haben sie Methoden und Denkanstöße mit uns geteilt, die wir mit unserer eigenen Arbeit verknüpft haben. Das fertige Methodenkonzept ist demnach das Ergebnis eines Gesamtprozesses und der Verflechtung verschiedener Wissensstränge.

² Vgl. Schmincke, I. (20.04.2018). Aus Politik und Zeitgeschichte. Bundeszentrale für politische Bildung. [„Frauenfeindlich, sexistisch, antifeministisch?“](#)

³ Vgl. FemPI und Forschungsnetzwerk Frauen und Rechtsextremismus (2022). „Antifeminismus – Plädoyer für eine analytische Schärfe“. Netzwerk feministische Perspektiven & Interventionen.

⁴ Vgl. Frühling, S. (September 2023). Antifeminismus verstehen: Anregungen für ein Denken in Widersprüchen. Berlin. Heinrich-Böll-Stiftung, S. 6.

3.2 HOW TO NAVIGATE THIS METHODENKONZEPT?

Wir wünschen uns, dass dieses methodische Konzept möglichst anwendungsorientiert ist und gleichzeitig ein tieferes Verständnis für den Umgang mit antifeministischem Widerstand schafft. Für uns entsteht pädagogische Arbeit immer in der Interaktion zwischen der Lerngruppe und den anleitenden Fachkräften. Beim Lernen zu Themen struktureller Diskriminierung sind die Positionierungen der beteiligten Personen sowie die bestehende oder zu gestaltende Beziehung der Lerngruppe zur Fachkraft oft entscheidend. Stell dir vor, liebe*r Leser*in, dass deine Positionierung, die deiner Lerngruppe und euer Verhältnis zusammen eine Brille für deine Lektüre darstellen. Ein hoch individuelles Modell, das genau und nur zu dir passt.

Positionierung

Als Detox Identity tragen wir auch so eine Brille und diese spiegelt sich in unserer Methodenauswahl, unserem Schreibstil und der Ästhetik wider. Unsere Positionierungen sind vielfältig. Wir schreiben aus weiblichen, männlichen, PoC, *weißen*, queeren, heterosexuellen, ableisierten cis-Perspektiven aus Akademiker*innen- sowie Arbeiter*innenfamilien mit Fluchtgeschichte. Das heißt, wir verfügen über ein dynamisches Repertoire an Erfahrungen und wissen wie es ist, in bestimmten Kontexten privilegiert oder von Diskriminierung betroffen zu sein. In unserer pro*feministischen Bildungsarbeit führen diese Erfahrungen zu methodischen Neigungen wie beispielsweise Humor oder Wettbewerb, die für andere Fachkräfte nicht in gleicher Weise intuitiv sind. Wir sind politische Bildner*innen, das heißt, wir arbeiten vor allem mit Kurzzeitpädagogik und stoßen somit als Externe zu Lerngruppen dazu. In der Regel kennen wir die Teilnehmenden unserer Workshops nicht im Vorhinein. Dementsprechend sind wir auf aufschlussreiche Vorgespräche angewiesen und haben den Vorteil, dass wir keine bewertende Rolle einnehmen. Daher ist es für uns sehr wichtig, schnell eine gute und vertrauensvolle Beziehung zu den Teilnehmenden aufzubauen. Lehrkräfte oder Fachkräfte anderer pädagogischer Einrichtungen haben bereits Beziehungsarbeit geleistet. Gleichzeitig haben sie die große Herausforderung, eine feste Rolle bei den Teilnehmenden zu haben, was manche Methoden erschweren kann. Hinzu kommt, dass jede Lerngruppe anders ist und unterschiedliche Positionierungen für den Umgang mit dem Thema strukturelle Diskriminierung ausschlaggebend sind.

Kurzum: Dieses Methodenkonzept wurde von Detox Identity für euch geschrieben. Benutzt es so, wie es durch eure Brille Sinn ergibt.

Deshalb: **Keep reading**, keep, keep reading Love!



4. WIDERSTÄNDE VON MÄNNERN *

Die Auseinandersetzung mit Widerstand von Männern* im Kontext feministischer Bildungsarbeit ist vielfältig. Die Zuspitzung zu antifeministischen Tendenzen in diesem Widerstand ist sowohl theoretisch als auch praktisch oft schwer zu fassen. Wir haben uns daher entschieden, Interviews mit cis-Männern zu führen und ihre Aussagen dahingehend zu analysieren, warum sie zentrale Ideen feministischer Bildungsarbeit ablehnen und deren Vermittlung erkennbar verhindern. Unsere Untersuchungen haben gezeigt, dass sich bestimmte Formen des Widerstands häufen. Sie hängen wiederum mit gewissen Auslösern zusammen, sodass Muster erkennbar werden. Diese Zusammenhänge sind auf den folgenden Seiten grafisch dargestellt, um den Widerstand, dem wir uns empathisch nähern wollen, greifbar zu machen.

4.1 Wann und Wie?

- 4.1.1 "Feminismus ist nur für FLINTA*"
- 4.1.2 "Männer* werden nur kritisiert"
- 4.1.3 "Die Kommunikation geht gar nicht"

4.2 Warum?

- 4.2.1 Verlustängste
- 4.2.2 Unsichtbarkeit im Feminismus
- 4.2.3 Gefährdung männlicher* Identität
- 4.2.4 Eigene Diskriminierungserfahrungen

4.1 WANN UND WIE?

Auslöser und Formen des Widerstands

1 „Feminismus ist nur für FLINTA*“

Gesellschaftlich oder privat werden Themen besprochen, die die Lebensrealitäten von FLINTA*-Personen fokussieren. Es wird eine Zeit lang nicht über ‚traditionelle Männerthemen‘ geredet oder FLINTA* nehmen Raum in ‚Männerdomänen‘ (z.B. Fußball) ein. Dadurch entsteht ein vermeintliches Gefühl von Benachteiligung und Ausgrenzung (Männer* erleben auch Sexismus“).

„Lindnern“

Es wird Leistungsgerechtigkeit gefordert, Personen kriegen das, was sie sich verdient haben unter der Annahme der Chancengerechtigkeit. Dazu gehört auch, dass strukturelle Diskriminierung nicht erkannt oder nicht verstanden wird. Die Verantwortung für Ungerechtigkeit wird FLINTA* als Einzelpersonen zugeschrieben.

“Quoten führen nur dazu, dass schlechter qualifizierte Personen Jobs bekommen, nur weil sie eine Frau sind.”

Gaslighting

Männer* zweifeln Aussagen von FLINTA*-Personen an und suchen nach Gegenbeispielen. Reale Machtverhältnisse werden umgekehrt. Das Ziel ist es, um jeden Preis Recht behalten zu wollen, obwohl die eigene Unwissenheit bekannt ist.

“Überall wo wir hinsehen, gibt es Hilfe für Frauen. Es gibt Frauenquoten, mehr Frauenhäuser. Männer bekommen solche Hilfen nicht!”

Biologischer Determinismus

Das Argument folgt der Annahme, dass Unterschiede zwischen Männern* und Frauen* rein biologisch begründbar sind. Geschlecht wird naturalisiert, FLINTA*-Personen objektiviert.

“Manche Jobs sind einfach Männersache. Es ist normal, dass es mehr Bauarbeiter gibt, weil Frauen nicht so schwer tragen können.”

WANN UND WIE?

Auslöser und Formen des Widerstands

2

„Männer werden nur kritisiert“

Männer* werden als Kategorie (z.B. weißer cis-Mann) benannt und behandelt. Die damit einhergehenden Privilegien werden betrachtet. Durch die Sichtbarmachung entsteht häufig das Gefühl, die eigene Männlichkeit abgesprochen zu bekommen, persönlich angegriffen („der böse Mann“) oder in der individuellen Freiheit begrenzt zu werden.

Wut zur Privilegiensicherung

Bei inhaltlichem Widerspruch und dem Gefühl, persönlich angegriffen zu werden, ist die erste Reaktion häufig Wut. Es wird Souveränität demonstriert, mit dem Ziel, eigene Privilegien zu sichern und Recht zu behalten. Der Widerstand zeigt sich zum Teil auch auf körpersprachlicher Ebene.

„Ich lass mich hier nicht als weißes cis-Monster beleidigen. Ich bin ein komplexes Individuum! Darf man denn nicht mehr nett sein?“

Fehlverhalten normalisieren

Bei Sichtbarmachung von Fehlverhalten wird die Kritik abgewehrt und z.B. durch die Trennung von privat und politisch oder Humor normalisiert.

„Nach dem Sport werden in der Kabine natürlich nochmal ganz andere Witze gemacht. Da ist es dann ja auch klar, dass das nicht wirklich so gemeint ist. Alle lachen ja auch mit.“

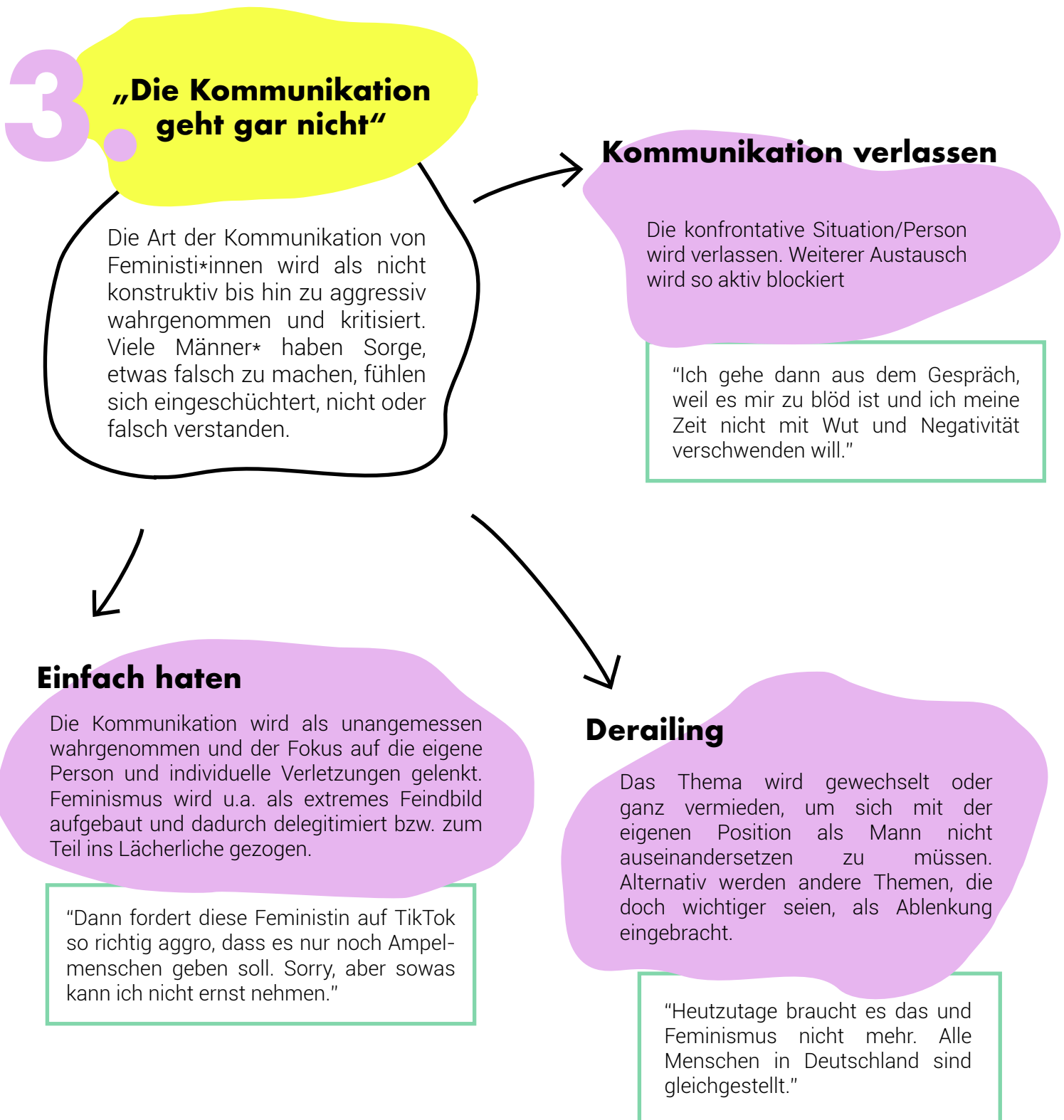
Innerlich abschalten

Widerstand kann sich bisweilen auch leise äußern. Dazu gehört bei empfundener Kritik innerliches Abschalten, schweigen, warten bis das Thema vorbei ist und dann erst wieder in die Diskussion einsteigen.

„Hier rein, da raus. Dann warte ich, bis die Gender-Keule durchgeschwungen ist. Danach können wir wieder normal reden.“

WANN UND WIE?

Auslöser und Formen des Widerstands



4.2 WARUM?

Beweggründe für Widerstand

Empathische Annäherung

Ein zentrales Ergebnis unserer Forschung zu Widerständen mit antifeministischen Tendenzen ist: Die Gründe dafür sind komplex. Männer*, die Widerstand zeigen, haben aus ihrer Sicht gute Gründe dafür. Oft sind diese für pädagogische Fachkräfte in der Situation, in der sie sich zeigen, aber nur schwer nachvollziehbar. Dies kann sowohl mit der eigenen Positionierung und den damit verbundenen Erfahrungen zusammenhängen als auch mit den vielfältigen Geschichten, die Teilnehmende mitbringen und in denen tausend Gründe liegen können, warum sie das Bedürfnis haben, sich gegen feministische Bildungsarbeit zu wehren. Für einen konstruktiven Umgang damit halten wir einen empathischen Zugang zu den Motiven und widerständigen Teilnehmenden für unabdingbar. So kann die Beziehungsebene trotz inhaltlicher Differenzen stabil gehalten und die Weiterführung der Bildungsarbeit gesichert werden. Wir haben uns intensiv mit diesen Gründen auseinandergesetzt und Muster identifiziert, die einen empathischen und wertschätzenden Umgang mit widerständigen Teilnehmenden ermöglichen.

4.2.1 VERLUSTÄNGSTE

a) Männlichkeitsverlust

Männlichkeit und Feminismus werden traditionell voneinander getrennt konstruiert. In dieser Interpretationsweise werden Männer*, die sich mit feministischen Positionen oder Symbolen zeigen, als peinlich und unmännlich assoziiert. Sie sind oft misogynen oder homofeindlichen Beleidigungen ausgesetzt. Traditionelle Männlichkeit bietet hier eine Form von Sicherheit, die sie durch den Feminismus bedroht sehen. Die Sorge, kein Mann mehr sein zu dürfen, ist existenziell, da sie an den Grundfesten der Identität rüttelt.

b) Machtverlust

Ein Mann zu sein ist doch etwas Schönes. Nicht umsonst sind Männer* gesellschaftlich so hoch

angesehen. Sich männlich zu identifizieren ist mit vielen Vorteilen, mit Aufwertung und Macht verbunden. Diese ist für viele Männer* selbstverständlich und wird als grundsätzlich positiv für sich und andere wahrgenommen. Kritik daran mit Begriffen wie Privilegien, Patriarchat oder Sexismus wird als Abwertung der für sie positiv besetzten Identitätssäule des Mannseins empfunden. Sie fühlen sich häufig persönlich kritisiert und in ihrer Machtposition bedroht.

c) Beziehungsverlust

Gerade für Männer*, die strukturellen Diskriminierungen wie Rassismus, Klassismus oder Ableismus ausgesetzt sind, kann die Familie einen unverzichtbaren Rückzugsort darstellen. Wenn sie dabei Werte verknüpfen, die sie durch den Feminismus in Frage gestellt sehen, kann der Widerstand als Verteidigung dieses Rückzugsorts interpretiert und nachvollzogen werden. Aus pädagogischer Perspektive könnte dieser Schutzraum als vorrangig gegenüber feministischer Aufklärung betrachtet werden.

4.2.2 UNSICHTBARKEIT IM FEMINISMUS

a) Anerkennungsdefizit⁵

In dieser Gesellschaft sind Schmerzen und Ohnmachtsgefühle alltäglich. Viele Menschen haben das Bedürfnis, mit diesen Erfahrungen gesehen zu werden. Die Räume dafür sind viel zu klein. So ist es normal, dass diese Wünsche sich äußern, sobald eine bestimmte Form von Ungerechtigkeit thematisiert wird und andere Menschen dort Anerkennung finden für das, was ihnen tagtäglich widerfährt. So fühlen sich viele Männer* in diesen Räumen, in denen andere in ihrer Diskriminierung gesehen werden, übersehen und verspüren das Bedürfnis, auch ihre Leidenserfahrungen zu teilen. Diese sind jedoch oft keine Folge von struktureller Diskriminierung.

⁵ Vgl. Debus, K. (2023). „Sind wir nicht alle ein bisschen diskriminiert? Zur Einordnung häufiger Probleme von Jungen* und dem Begehren, als diskriminiert anerkannt zu werden.“

b) "Sexismus gegen Männer"

Männer* fühlen sich durch institutionelle Bemühungen gegen Sexismus benachteiligt und betonen die unzureichende Auseinandersetzung mit Sexismus gegen Männer*. Im Gegensatz zu ihren oft unsichtbaren Privilegien sind Programme wie Quoten oder Frauen-Schutzräume sichtbar präsent. Leiderfahrungen, wie die Nichtberücksichtigung bei Einstellungsverfahren oder die Absprache von Sorgerecht für Kinder, werden als Diskriminierung wahrgenommen und als Gegengewicht zu der strukturell verankerten Diskriminierung von FLINTA* verstanden. Antifeministische Gedankengänge knüpfen an diese "Leiderfahrungen als Mann*" an und konstruieren daran das Feindbild Feminismus.

c) Sozialer Ausschluss

In bestimmten Kontexten haben sich sogenannte Safer Spaces etabliert, in denen sich FLINTA* zusammenfinden und sich über Strategien im Umgang mit Sexismus austauschen. Sie unternehmen gemeinsame Aktivitäten wie z.B. Feiern, ohne durch die Anwesenheit von cis-Männern belästigt oder eingeschränkt zu werden. Die Existenz dieser Räume löst bei einigen Männern* das Gefühl aus, sozial ausgeschlossen zu sein und durch Feminismus u.a. der Möglichkeit beraubt zu werden, FLINTA*-Personen kennenzulernen und ggf. mit ihnen zu flirten.

4.2.3 GEFÄHRDUNG MÄNNLICHER* IDENTITÄT

a) Anspruchsdenken

Es gibt eine erfahrungsbezogene Erwartungshaltung von mehrfach privilegierten Menschen, dass ihre Erfahrungen im Mittelpunkt stehen und sie dafür selbstverständlich Anerkennung erhalten. Dies erscheint vielen als normal, sodass sie eine gerechtigkeitsorientierte und diskriminierungskritische Umverteilung von Aufmerksamkeit als Diskriminierung gegen sich selbst empfinden. So fühlen sich viele mehrfach privilegierte Männer* ungerecht behandelt, wenn sie wie alle anderen im Raum behandelt

werden. Diese Anspruchslogik impliziert, dass sie es gewohnt sind, die Norm darzustellen. Dementsprechend kann jede Abweichung von ihnen selbst als „anders“ wahrgenommen und kategorisiert werden. Sobald sie jedoch als Kategorie benannt werden (z.B. *weißer cis-Mann*), empfinden sie dies als beleidigende Verallgemeinerung, die ihrer Individualität nicht gerecht wird.

b) Souveränitätsphantasma

Männliche* Sozialisation beinhaltet die zentrale Anforderung, als Junge* oder Mann* immer souverän sein zu müssen.⁶ Damit einher geht die Angst, Unsicherheit, Schwäche oder auch Unwissenheit zugeschrieben und damit die eigene Männlichkeit abgesprochen zu bekommen. Es entsteht ein Souveränitätsphantasma, das es Männern* nicht erlaubt, Kontrolle abzugeben, keine Antwort zu haben oder andere um Hilfe zu bitten. Dadurch wird die eigene Unvollkommenheit tabuisiert und die Möglichkeit einer ehrlichen Selbstreflexion stark eingeschränkt. Personen, Themen und Gedanken, die zu einer kritischen Auseinandersetzung mit dem männlichen* Selbstbild führen und das Souveränitätsphantasma ins Wanken bringen könnten, werden daher möglichst gemieden oder heftig bekämpft.

c) Feminismus als Veränderungszwang

Ein Hauptziel feministischer Strömungen ist die kritische Reflexion von Normen und die Veränderung struktureller Missstände. Zentrale Aspekte von Männlichkeit sind Souveränität und die Tabuisierung von Selbstreflexion. Somit empfinden viele Männer* die feministischen Angebote nicht als Befreiung von rigiden Männlichkeitsanforderungen sondern vielmehr als Ablehnung ihrer Person und als Zwang sich verändern zu müssen. Diesbezüglich reicht es oft aus, wenn Männer* eine einmalige, für sie unangenehme, Auseinandersetzung mit einer feministischen Person oder Idee haben, damit sie sich für Feminismus verschließen und diesen zukünftig als Zwang zur Veränderung abstempeln.

⁶ Vgl. Debus, K., Stuve, O. (2012): „Männlichkeitsanforderungen“, S. 45.

4.2.4 EIGENE DISKIMINIERUNGSERFAHRUNGEN

a) Diskriminierungserfahrungen

Männlichkeit ist durch ein doppeltes Hierarchieverhältnis strukturiert. Einerseits besteht eine Überlegenheit gegenüber allen anderen Geschlechtern, andererseits gibt es auch unter Männern* Hierarchien. Männer* können also in Bezug auf ihr Geschlecht privilegiert sein und gleichzeitig aufgrund anderer Merkmale strukturell diskriminiert werden. Ein Junge*, der privilegiert ist (z.B. obere Mittelschicht, weiß, groß, hetero, normschön, ableisier), kann sich eher von traditionell männlichen* Verhaltensweisen distanzieren, ohne dafür bestraft zu werden, da er seine Macht und seinen Status subtil absichern kann. Ein Junge*, der von Klassismus, Rassismus, usw. betroffen ist, wird eher zur Zielscheibe von Gewalt unter Jungen*, wenn er sich von den Männlichkeitsanforderungen distanziert. Dies bedeutet, dass der Druck, keine Zweifel an der eigenen Männlichkeit aufkommen zu lassen und diese durch hypermaskuline Verhaltensweisen unter Beweis zu stellen,

umso größer ist. Fordernde feministische Ansätze können daher bei Männern*, die selbst strukturell diskriminiert werden, besonders starke Widerstände hervorrufen. Dies geschieht vor allem dann, wenn sie die Männer* nicht bei ihrer eigenen Diskriminierung abholen, sondern sich auf ihre männlichen Privilegien fokussieren.

b) Opfererfahrungen

Manche Jungen* und Männer* machen innerhalb der patriarchalen Verhältnisse auch Opfererfahrungen und es ist Teil dieser Verhältnisse, dass diese oft übersehen und von den Betroffenen selbst geleugnet werden. Häufig wird zum Beispiel Gewalt gegen Jungen* und Männer* nicht als solche wahrgenommen und auch nicht geahndet, da es die Narrative gibt: „dass Männer das schon aushalten“ bzw. „sich sowas schon nicht gefallen lassen würden.“ Wenn es hierbei keinen Raum für die Würdigung der Opfererfahrungen gibt, kann es an der Stelle zu einer erneuten schmerzhaften Erfahrung kommen, die sich in einem inneren Widerstand äußert.⁷

⁷ Vgl. Debus, K. (2023). „Sind wir nicht alle ein bisschen diskriminiert? Zur Einordnung häufiger Probleme von Jungen* und dem Begehren, als diskriminiert anerkannt zu werden.“

5. WAS TUN?

5.1 DAS DETOX-4-PHASEN-MODELL

Diskriminierungskritische Bildungsarbeit bei Detox Identity

Als Detox Identity begreifen wir diskriminierungskritische Lernprozesse in vier Phasen, um sie wirkungsvoll zu erleben. Die Phasen können als iterativ verstanden werden. Das heißt, sie wiederholen sich und es sind (Rück)sprünge zwischen den Phasen möglich.

1 WAHRNEHMUNG

Zunächst geht es um ein gemeinsames Problembewusstsein. Ziel ist es, dass möglichst alle aus der Lerngruppe darin übereinstimmen, dass es strukturelle Diskriminierung gibt und sie in ihrer eigenen Lebenswelt stattfindet. In dieser Phase klären wir Begriffe, unterscheiden zwischen betroffen sein und Privilegien haben und beziehen unterschiedliche Formen von Diskriminierung mit ein. So wird eine Grundlage geschaffen, wie sich die Lerngruppe zu diesem emotional aufgeladenen Thema respektvoll austauschen und verschiedene Sichtweisen als Teil des Problems verstehen kann.

3 VERSTÄNDNIS

Strukturelle Diskriminierung ist konstruiert und historisch durch kolonialistische und patriarchale Strukturen entstanden. Sie ist institutionell verankert und wirksam in nahezu allen Bereichen alltäglichen und beruflichen Lebens. Ziel ist es, die Wirkungsmechanismen strukturell verwurzelter Diskriminierung zu verstehen und damit den Hintergrund für die persönlichen Erfahrungen nachzuvollziehen. So soll die Grundlage geschaffen werden, eigene Berührungspunkte mit struktureller Diskriminierung auszumachen, an denen eigenes politisches Engagement ansetzen kann.

2 POSITIONIERUNG

Strukturelle Diskriminierung begegnet Personen auf unterschiedliche Weisen. Eigene Betroffenheit führt zu einem alltäglichen Umgang mit Barrieren und Stereotypen, während Privilegien bedeuten, Diskriminierung nicht wahrnehmen zu müssen. Viele Personen bewegen sich in einem dynamischen Verhältnis aus Betroffenheit und Privilegien. Daraus ergeben sich individuelle Zugangsmöglichkeiten zur Kritik struktureller Diskriminierung. Ziel dieser Phase ist es, dass die Teilnehmenden sich ihrer eigenen Positionierung bewusst werden, sich autobiografisch reflektieren, sich zuhören und positionierungssensibel darüber in den Austausch kommen.

4 VERÄNDERUNG

Schließlich soll das eigene emanzipatorische Potenzial ausfindig gemacht werden. Dabei geht es um die Erarbeitung konkreter Maßnahmen, mit denen die Teilnehmenden sich gegen strukturelle Diskriminierung individuell und kollektiv engagieren können. Es ist wichtig, dass sie sich aus sich selbst heraus zu diesen entscheiden und sie als machbar erachten. Ziel ist es, dass jede Person ihren Gefühlen, Bedürfnissen und Ideen Ausdruck verleihen kann und in Handlung kommt, die zu Veränderungen führen, die zum Abbau struktureller Diskriminierung beitragen.

5.2 METHODEN À LA CARTE

Hier nun unsere Auswahl an Methoden. Wir hoffen, dass für jede*n etwas dabei ist. Sie sind so aufgebaut, dass ihr sie einmal von vorne bis hinten durchgehen könnt. Wenn ihr euch aber direkt für ein bestimmtes Thema oder eine bestimmte Methode interessiert, könnt ihr auch direkt dorthin klicken.

5.2.1 Lerneinheit vorbereiten

- a. Kenne deine Ziele
- b. Kenne deine Marotten
- c. Kenne deine Zielgruppe

5.2.2 Positionierung reflektieren

- a. Autobiografie und Bias
- b. Privat-Pädagogisch-Politisch
- c. Innere Modi

5.2.3 Mit Männern* arbeiten

- a. 1 Lüge, 1 Wahrheit
- b. Power Sharing im kritischen Männlichkeitsraum
- c. Argumente gegen Antifeminismus
- d. Rebrand Feminism

5.2.4 FLINTA* stärken

- a. Konsequenzen für FLINTA*
- b. Stilles Schach
- c. Empowerment im Safer Space
- d. Nein sagen & annehmen können

5.2.5 Transformatives Lernen

- a. Braver Space schaffen
- b. Gender Boxes
- c. Mülleimer Methode
- d. Rauntrennung & Zusammenführung

5.2.1 LERNEINHEIT VORBEREITEN

Wirksamkeit ist ein elementarer Aspekt von politischer Bildungsarbeit. Die Inhalte und Methoden sollen die Teilnehmenden anregen, sich und ihr Umfeld kritisch zu reflektieren und konkrete Veränderungen von Verhalten und mentalen Modellen anregen. Das Ziel ist es, den Teilnehmenden einen Lernraum anzubieten, in dem sie gerne sind. Gleichzeitig wollen wir sie mit privaten sowie strukturellen Missständen konfrontieren. Um Teilnehmende wertschätzend pro*feministisch zu begleiten, ist eine zielgerichtete Vorbereitung entscheidend. Vor allem im Kontext von Kurzzeitpädagogik ist sie notwendig, um wirksame Lernprozesse anzuregen. Dafür ist es wichtig, die persönlichen Eigenheiten und die Anforderungen der Zielgruppe gut zu kennen, um einen klaren Rahmen zu schaffen, indem ein produktives Chaos entstehen kann.

A. KENNE DEINE ZIELE

B. KENNE DEINE MAROTTEN

C. KENNE DEINE ZIELGRUPPE

1-3 H

WIE GEHT DIE METHODE?

Feministische Bildungsarbeit hat meistens einen Anlass. Ob es homo-/trans- oder frauenfeindliche Aussagen innerhalb der Lerngruppe sind, Übergriffe oder aktuelle politische Debatten: Die Bildungsarbeit kommt häufig als Lösungsmittel für Problemsymptome zum Einsatz. Darum ist es sinnvoll, sich im Vorhinein klar zu machen, welche Lernziele angestrebt werden, um die Inhalte und Methoden auf diese zuzuschneiden.

1. Alle relevanten Informationen einholen

- Was ist passiert? (Wichtig: Von Einzelpersonen abstrahieren. Es geht um ein strukturelles Problem, das alle betrifft und von allen mitgetragen wird).
- Welche Formen von Diskriminierung sind noch wirksam (Klassismus, Rassismus, Queerfeindlichkeit, Ableismus...)?
- Was sind die Ziele von der Person, die mich angesprochen hat (Schulsozialarbeiter*in/ Schulleitung/ Kolleg*in/ Lehrperson)?

2. Zielgruppe differenzieren

- Welche Personengruppen sind in meiner Lerngruppe?
 - Positionierung?, Rassismuserfahrungen?, Alter?, Geschlechter?, Offenheit dem Thema gegenüber?
 - Was will ich jeweils bei diesen Gruppen mit der LE erreichen?

3. Klare Ziele formulieren

- Was genau möchte ich mit der LE erreichen (inhaltlich und gruppendynamisch)?
- Bei wem möchte ich was genau erreichen?
- Woran könnte ich festmachen, ob ich diese Ziele erreicht habe?

4. Methodenauswahl

- Die Methoden auswählen, die zum jeweiligen Ziel passen. Vorher im Leitungsteam genau besprechen, was der erwünschte Effekt der Methode ist.
 - Welche TN können wahrscheinlich etwas mit der Methode anfangen? Welche eher nicht?
 - Führen wir Methoden durch, die unterschiedliche Lerntypen ansprechen (visuell, auditiv, diskursiv, körperlich etc.)?
- Die Methode ist meistens wirksamer, wenn sie zu euch passt und ihr euch mit dieser wohlfühlt. Im besten Fall nur Methoden auszuführen, die ihr bereits selbst mitgemacht oder die ihr einmal mit Kolleg*innen/Freund*innen ausprobiert habt.

INDIVIDUELLE ZEITEINTEILUNG

WIE GEHT DIE METHODE?

1. Reflektion

Welche Rahmenbedingungen und individualisierten Vorbereitungen brauchst du, um in bestmöglicher Matchday-Verfassung zu sein? Die Methode hilft dabei, sich den persönlichen und sehr individuellen Bedürfnissen bewusst zu werden.

Mögliche Checkliste:

Diese Checkliste ist nur als Inspiration gedacht und ist für jede FK unterschiedlich.

- Ausgeschlafen sein
- Sicherheit empfinden, über die Inhalte gut Bescheid zu wissen
- Sicherheit, spätestens nach den ersten Übungen ein gutes Gefühl für die Gruppe zu bekommen
- Bestärkung durch eine nahe Person bekommen, dass ich das schon hinkriege und gut kann
- Leichtigkeit und Raum für Kreativität mitbringen
- (Über)Pünktlich am Workshop-Ort zu sein, um ausreichend Zeit für meine Vorbereitungen (Raumgestaltung, inneres Durchgehen etc.) zu haben
- Stressfrei und prozessoffen der Gruppe begegnen können
- Genug gegessen zu haben und wissen, wo es Stärkung gibt
- Gutes Gefühl zu den anderen Leitungspersonen, die mit mir das Bildungsangebot durchführen

2. Marotten mit Kontext verbinden

Durch ein detailliertes Vorgespräch lässt sich meistens herausfinden, inwieweit die individuellen Bedürfnisse so gut es geht mit den realen Gegebenheiten zusammengebracht werden können. Hierbei ist es wichtig, für die eigenen Bedürfnisse, Methoden und dafür notwendigen Forderungen vor den Auftraggebenden einzustehen.

3. Umsetzen

Sich selbst und den anderen Leitungen gegenüber verbindliche Aufgaben zuteilen, worin die Bedürfnisse berücksichtigt werden (z.B. Verantwortlichkeiten verteilen: Eine Person bringt Materialien mit und ist rechtzeitig vor Ort. Eine andere Person stellt die Präsentation zusammen und bleibt in Kontakt mit den Auftraggebenden).

DAZU PASST:

[Relevanzherstellung - Kenne deine Zielgruppe](#)



WIE GEHT DIE METHODE?

Das Ziel ist es, so schnell wie möglich mit der Gruppe in Kontakt zu kommen und die Zeit von Widerständen und Unverständnis gegenüber den Themen so gering wie möglich zu halten. Es entsteht ein ehrliches Interesse der TN gegenüber den Themen und Räumen für eine offene Diskussion.

1. Vorgespräch

Ein Vorgespräch (ca. 30 min) mit einer Person führen, die einen guten Einblick in die aktuellen Bedürfnisse und Dynamiken der Zielgruppe hat. In Erfahrung bringen, was die aktuellen Themen und Spannungen sind.

2. Persona erstellen

- Überlegen, was die eingeholten Informationen über die zukünftigen TN für deren Bezug und Verständnis über das angepeilte Thema bedeutet.
- Wo betrifft sie das Thema in ihrem privaten sowie professionellen Kontext?
- Welche Worte nutzen sie, um über das Thema zu sprechen?
- Welche Vorurteile, Ängste, Hoffnungen und Narrative haben sie zu dem Thema?
- Warum kann es für sie spannend oder von Vorteil sein, sich mit dem Thema zu beschäftigen?

3. Eintauchen

Podcasts, Texte, Blogs, Insta-Stories, Tik-Toks, Serien, Songs etc. konsumieren, die aus der Lebenswelt der Zielgruppe kommen (und sich im besten Fall um das Thema der LE drehen).

4. Konzept zuschneiden

Das Erfahrene auf die eigenen Methoden und Inhalte anwenden. Inhalte so zuschneiden und Themen so fokussieren, dass sie an die Lebensrealität der TN andocken. Inhalte aus der Phase "Eintauchen" in das Konzept mit einfließen lassen und dann aushalten, wenn es gar nicht (mehr) die Lebensrealität der TN ist und "cringe" kommt.

POSITIONIERUNG

Hierbei ist es sinnvoll, sich den Möglichkeiten sowie den Limitationen der eigenen Positionierung bewusst zu sein. Diese hat je nach Zielgruppe eine andere Wirkung und bietet unterschiedliche Anschlussmöglichkeiten. Wichtig: Es geht nicht darum, so zu tun, als sei die FK Teil der Zielgruppe und würde deren Lebensrealität genau kennen.

WANN IST DIE METHODE BESONDERS SINNVOLL?

Je geringer eure Zeit mit der Gruppe ist, desto wichtiger ist es im Vorhinein, die potentiellen Brücken zwischen euren Inhalten und der Lebensrealität der Gruppe zu finden. Diese Vorarbeit erhöht die Qualität und Wirksamkeit eurer Arbeit oft um ein Vielfaches.

DAZU PASST:

[Positionierung reflektieren](#)

5.2.2 POSITIONIERUNG REFLEKTIEREN

Politische Bildungsarbeit hat immer mit der eigenen Person zu tun und ist deshalb herausfordernd. Um Lerneinheiten zu Feminismus sicher und reflektiert gestalten zu können, ist es hilfreich, sich mit der eigenen Geschichte auseinanderzusetzen. Dadurch werden mögliche Einschränkungen aufgrund biografischer Erfahrungen mit Geschlechteranforderungen sichtbar. Mit diesen gilt es reflektiert umzugehen, um die pädagogische Praxis möglichst zielgerichtet und wirkungsorientiert gestalten zu können. Gleichzeitig ermöglicht die Auseinandersetzung mit der eigenen Positionierung ein Verständnis für persönliche Grenzen und bietet Lösungsansätze, um diese im pädagogischen Alltag zu bewahren.

A. AUTOBIOGRAFIE UND BIAS

B. PRIVAT-PÄDAGOGISCH-POLITISCH

C. INNERE MODI

1H BIS 1H 40MIN

WIE GEHT DIE METHODE?

Alle haben auf unterschiedliche Weise im Laufe ihres Lebens mit Geschlechteranforderungen zu tun. Auch in der pädagogischen Arbeit zu diesem Thema spielen unsere persönlichen Erfahrungen eine große Rolle. Es ist wichtig, sich autobiografisch zu reflektieren, um eigene Bias zu erkennen und deren Auswirkungen auf die pädagogische Praxis zu reduzieren.

Was braucht es? Andere FK (z.B. eine Teamtagung), Stifte und Papier, Spazierweg.

Was sind die Schritte?

1. Reflexion Einzelarbeit (20 Minuten)

Achtet auf euch und entscheidet, wie tief ihr gerade auf schmerzhaft erlebte Erfahrungen eingehen wollt. Ihr habt auch die Möglichkeit, euch bewusst auf angenehme und stärkende Erfahrungen zu fokussieren.

Welche Rolle spielt Geschlecht in eurer Biografie?

- Welche Erfahrungen haben mich geprägt, sei es positiv oder herausfordernd?
- Welche Einflüsse aus meinem Umfeld haben meine Denkweise geformt?
- Wie haben Diskriminierungserfahrungen mein Leben beeinflusst und wie bin ich damit umgegangen?
- Welche möglichen Vorurteile habe ich gegenüber Schüler*innen oder Kolleg*innen?
- Wie könnten meine biografischen Erfahrungen dazu führen, dass ich bestimmte Schüler*innen anders behandle? Wie kann ich eine gerechte Lernumgebung sicherstellen?

Walk the Talk (25-50 Minuten)

Tauscht euch bei einem Spaziergang in Zweiergruppen über eure Biografien aus. Zuerst erzählt eine Person und die andere hört aktiv zu. Kurz vor der Hälfte der Zeit wechselt ihr die Rollen. Achtet darauf, dass ihr am Ende noch Zeit für einen gemeinsamen Austausch habt. Versucht, während des Zuhörens, Verbindungen und Unterschiede in euren Erfahrungen zu erkennen. Falls ihr im Anschluss im Plenum über euren Austausch sprechen möchtet, klärt zuvor, ob das für beide in Ordnung ist.

Plenum (15-30 Minuten)

Hier geht es um einen offenen Austausch. Ihr könnt gern etwas von eurer individuellen Arbeit oder aus den Gruppendiskussionen teilen, wenn ihr möchtet und die Gruppe damit einverstanden ist.

DAZU PASST:

„Selbstreflexion: Welche Botschaften habe ich bekommen?“ von Katharina Debus

15-25 MIN

WIE GEHT DIE METHODE?

In der feministischen Bildungsarbeit kommt es immer wieder zu Rollenkonflikten bei den anleitenden FK. Die Themen sind mit eigenen Erfahrungen und Emotionen besetzt und haben immer auch eine politische Dimension. Gleichzeitig ist es die klare Aufgabe als FK, Lernräume für die TN zu gestalten, in denen Lernpotenziale für alle liegen. Diese Methode hilft in schwierigen und zum Teil emotional herausfordernden Situationen für sich zu reflektieren, auf welcher Ebene befinde ich mich gerade und wie möchte ich hier agieren?

Einzelreflexion

- **In welchem Kontext findet meine Arbeit statt?**
 - Privat? (Gespräche mit Freund*innen, Familie)
 - Pädagogik? (Politische Bildungsarbeit mit Jugendlichen/Erwachsenen)
 - Politik? (Demonstrationen, Ausschüsse, Wahlkampf, Rechtsverfahren)
- **Was ist relevant für mein Verhalten in dem jeweiligen Bereich?**
(Erwartungen, Beziehungen, Ressourcen, Rolle, Verbündete)
- **Wie lässt sich die Wirksamkeit meiner Arbeit in diesem Bereich erhöhen?**
 - Was sind meine Ziele?
 - Wen möchte ich wie erreichen?
 - Was ist in diesem institutionellen Rahmen möglich?
 - Welche Ressourcen habe ich hier zur Verfügung?
 - Was ist mein genauer Auftrag?

POSITIONIERUNG

Positionierung spielt hier eine zentrale Rolle. Für von Diskriminierung betroffene Personen kann feministische Bildungsarbeit eine stetige Konfrontation mit eigenen teils traumatischen Erlebnissen sein. Es ist besonders wichtig, hier klare Grenzen zu setzen, den Fokus immer wieder auf die pädagogische Arbeit zu legen und ggf. die LE (auch im Interesse anderer potenziell Betroffener) abubrechen.

BEISPIEL:

Leistungsgerechtigkeit wird häufig als Argument benutzt, um strukturelle Diskriminierung zu verschleiern. Die Betroffenen werden verantwortlich gemacht, anstatt gesellschaftliche Probleme anzugehen (vgl. [Lindnern](#)).

Privater Kontext: Ich drücke meine Enttäuschung über dieses falsche Argument aus. Ich wäge ab, ob ich gerade Energie habe, um dieses Gespräch zu führen. Anschließend versuche ich anhand eines Beispiels, aus der Lebenswelt meines Gegenübers strukturelle Diskriminierung zu verdeutlichen.

Pädagogischer Kontext: Ich bedanke mich bei der Person für ihren Beitrag und frage z.B. die Klasse, ob es noch andere Perspektiven gibt. Dann ordne ich das wertschätzend ein und zeige anhand ausgewählter Statistiken die Wirkungsmechanismen struktureller Diskriminierung auf.

Politischer Kontext: Ich argumentiere, warum Leistungsgerechtigkeit in einer Gesellschaft struktureller Diskriminierung utopisch ist und weise auf falsche Annahmen hin. Ich blockiere jede Form von Täter-Opfer-Umkehr und lehne eine Koalition mit der anderen Partei ab, solange sie an dieser meiner Meinung nach falschen Überzeugung festhält.

WIE GEHT DIE METHODE?

In besonders herausfordernden Situationen mit antifeministischem Widerstand ist es hilfreich, einen Moment innezuhalten und zu überlegen, ob ein anderer innerer Modus hilfreich sein könnte, um mit der Situation und der Person konstruktiv umzugehen. Ein innerer Modus ist wie eine Brille, die ich in der jeweiligen Situation aufsetzen kann. Ein bewusst gewählter Perspektivwechsel, wie ich meinem Gegenüber begegne, um mein pädagogisches Ziel nicht aus den Augen zu verlieren.

Mögliche Innere Modi:

Innerer Modus der Forscher*in

In diesem Modus geht es um Neugier. Was steckt hinter dem Verhalten/den Äußerungen? Welche Bedürfnisse könnte die Person haben? Und hängt das vielleicht mit ihrer Geschichte zusammen? Wir gehen auf Spurensuche.

Care Modus

In diesem Modus geht es um emotionale Fürsorge. Die Person um ein Einzelgespräch bitten und ihr spiegeln, dass du das Gefühl hast, ihr ginge es nicht so gut. Raum für Emotionen geben und diesen wertschätzend begegnen.

Joke/Spiel-Modus

Stimmungswechsel! Gemeinsam Lachen, Schmunzeln, Gedanken auf anderes richten, über andere Verbindungen Konflikte entschärfen. Humor als soziales Schmiermittel zur Stabilisierung der Beziehungsebene.

Souveränitäts-Modus

Sicherheit ausstrahlen. Ein Modus und Verhalten, welches dir psychologische Sicherheit verschafft. Bspw. feste Stimme, leise/laut sprechen, Witze machen, ernst/ intellektuell sprechen. Autorität beanspruchen, sich vorstellen, du sprichst mit Freund*innen.

Entscheidend für die Auswahl der Modi ist die situative Einschätzung, welcher Modus am wirkungsvollsten sein könnte, um die feministische Bildungsarbeit fortzusetzen.

BEISPIEL:

Ein Schüler bezieht sich auf rechte Influencer (z.B. Andrew Tate).

Innerer Modus der Forscher*in

"Das klingt interessant." "Wer ist das denn genau?", "Was findest du an ihm gut?" "Folgst du ihm schon lange?" "Wie gehst du damit um, dass er ein verurteilter Sexualstraftäter ist?"

Care Modus

"Was geben dir seine Videos?", "Wie geht es dir vor und nachdem du ein TikTok von ihm gesehen hast?", "Warum war es dir wichtig, das einzubringen?", Spiegelung: "Du findest also Durchsetzungskraft wichtig", "Du bist also beeindruckt davon, wie er es raus geschafft hat aus diesen Verhältnissen"

5.2.3 MIT MÄNNERN* ARBEITEN

Menschen lernen nichts von Menschen, wenn sie sich von ihnen nicht gesehen und ernstgenommen fühlen. Wenn wir konstruktiv und wirksam antifeministischen Widerstand von Männern* bearbeiten wollen, ist es nötig, deren Beweggründe und Haltungen wahrzunehmen und Veränderungspotenziale wertzuschätzen. Das Ziel ist es, widerständige Männer* zu Verbündeten für pro*feministische Arbeit zu gewinnen. Der Weg beinhaltet anstrengende Privilegienarbeit, liebevolles Ernstnehmen und hartnäckige Hoffnung für bereits abgeschriebene Fälle. Die folgenden Methoden bieten Wege, Männer* zu einem Veränderungsprozess anzuregen und diese darin zu fördern und zu fordern.

A. 1 LÜGE, 1 WAHRHEIT

B. POWER SHARING IM KRITISCHEN MÄNNLICHKEITSRAUM

C. ARGUMENTE GEGEN ANTIFEMINISMUS

D. REBRAND FEMINISM

A) 1 LÜGE, 1 WAHRHEIT

Vulnerabilität und Ehrlichkeit fördern

5.2.3 MIT MÄNNERN*
ARBEITEN

30-90 MIN

WIE GEHT DIE METHODE?

Männer* sprechen zu selten über ihre Sexismen und teilen fast nie Geschichten, in denen sie die Männlichkeitsanforderungen nicht erfüllt haben. Die Methode nutzt die spielerische Art des Lügens, um sie zu einem ehrlichen Austausch zu aktivieren.

1. Ernst spielen

Alle bekommen drei Minuten Zeit, um sich eine wahre und eine erlogene Geschichte auszudenken. Das Oberthema sind Männlichkeitsanforderungen oder Sexismus/ Queerfeindlichkeit:

- Was habe ich mal gemacht, das "richtig männlich" war, wofür ich mich jetzt schäme?
- Wann habe ich mich mal geschämt, nicht männlich genug zu sein?
- Was habe ich sexistisches / queerfeindliches getan?

2. Storytelling:

Jede Person erzählt beide Geschichten. Die Gruppe überlegt zusammen, welche der Geschichten stimmt und welche nicht. Danach löst die erzählende Person das Rätsel auf. Die FK sollte damit beginnen, zwei Geschichten zu erzählen, die ehrlich und vulnerabel sind.

3. Wertschätzung und Spiegelung

Die Leitung moderiert die Übung mit einer wohlwollenden und fürsorglichen Haltung. Wenn TN vulnerable Situationen teilen, kann sie diese aktiv wertschätzen und sich dafür bedanken. An eine respektvolle und behutsame Atmosphäre wird immer wieder bestimmt erinnert.

4. Verantwortung übernehmen

Es werden ein bis zwei Hauptthemen identifiziert und fokussiert. Die FK regt ein offenes Gruppengespräch an. Ein wichtiger Fokus müssen die Konsequenzen für Betroffene (z.B. FLINTA*) und die Verantwortungsübernahme von cis-Männern sein.

Die Methode eignet sich besonders für Männer* zwischen 15 und 25 Jahren, die große Widerstände gegenüber pro*feministischen Themen aufweisen.

POSITIONIERUNG

Gute Erfahrungen haben wir gemacht, wenn die FK selbst auch cis-männlich positioniert ist und persönliche Geschichten erzählt, die anschlussfähig mit den TN der Gruppe sind.

B) POWER SHARING IM KRITISCHEN MÄNNLICHKEITS-RAUM

5.2.3 MIT MÄNNERN* ARBEITEN

Privilegienarbeit | Macht und Ressourcen teilen

50-120 MIN

WIE GEHT DIE METHODE?

Raumtrennung

Alle Personen, die sich als männlich* identifizieren und im Kontext von Sexismus und Queerfeindlichkeit privilegiert sind, gehen zusammen mit männlichen* Pädagogen in einen separaten Raum (siehe [Raumtrennung & Zusammenführung](#)). Alle anderen finden sich in einem [Empowerment-Raum](#) zusammen.

pro*feministischer Austausch unter Männern*:

1. Das wird Mann jetzt mal sagen dürfen

In dem Raum befinden sich nun Personen, die im Kontext von Sexismus und Queerfeindlichkeit privilegiert, also nicht betroffen sind. Er bietet Platz für Fragen und Ansichten, die Sexismen reproduzieren. Da keine von Sexismus betroffenen Personen anwesend sind, können diese gehört werden und die Gefühle dahinter bekommen Raum.

2. Privilegien spiegeln

Im nächsten Schritt geht es darum, wertschätzend, d.h. die Emotionen annehmend, zu spiegeln, was man gehört hat und sich versichern, dass man auch alle richtig verstanden hat. Die aus der Gruppe geteilten Perspektiven sind die Beispiele, anhand derer die Funktionsmechanismen von Privilegien erklärt werden können.

3. Verantwortungsgefühl stärken

Nun geht es darum, den Personen zu vermitteln, welche Verantwortung sie in sexistischen Situationen tragen - als (potenzielle) Täter, Mitlacher, Schweiger und Ignorierer oder Verbündete. Ziel ist es den Männern* klar zu machen: Sexismus ist ein Problem von Männern* und fehlende Wahrnehmung sowohl ein Privileg als auch Teil des Problems, welches das Leben für die Personen im anderen Raum so viel schwieriger macht.

4. Macht und Ressourcen teilen

Abschließend geht es um konkrete Handlungen. Was können die anwesenden Personen tun, um gegen Sexismus vorzugehen? Wo kriegen sie die Macht zugesprochen, zu entscheiden? Tragen sie immer vor? Was können sie tun, um zum Beispiel bei Sexismus in der Sportkabine zu intervenieren? Wichtig ist hier, dass die Ideen von ihnen kommen und sie sich gemeinsam auf Handlungsstrategien festlegen.

POSITIONIERUNG

Für diese Methode bedarf es einer männlichen* Positionierung. Im besten Falle zwei männliche* FK.

DAZU PASST:

[Privilegien-Checkliste für Männer*](#)



C) ARGUMENTE GEGEN ANTIFEMINISMUS

Umgang mit dominanten und wiederkehrenden Widerständen

5.2.3 MIT MÄNNERN* ARBEITEN

MAX. 15 MIN

WIE GEHT DIE METHODE?

Bei der Auseinandersetzung mit antifeministischen Positionen kann es sich lohnen, **in einem Zwiegespräch** mit der sich äussernden Person zu argumentieren. So lassen sich falsche Annahmen über Feminismus Stück für Stück dekonstruieren. Eine herausfordernde Aufgabe, bei der einige Strategien helfen können. Eine kleine Auswahl:

Nachfragen

1. "Das habe ich akustisch nicht verstanden?", "Kannst du das bitte wiederholen?".
Die Person muss ihre Aussage wiederholen und erklären.
2. Unverständnis signalisieren. Durch interessierte Nachfragen, wie die Person zu ihrer Ansicht kommt, sie in Erklärungsnot bringen und ihr die Möglichkeiten aufmachen, offen zu ihrem Antifeminismus und dahinter liegenden Annahmen zu stehen oder sich von der zuvor getätigten Aussage zu distanzieren.

Emotionen spiegeln und anerkennen

Dem Gegenüber die Emotionen spiegeln, die bei der Person wahrgenommen werden. Diese Gefühle anerkennen, ihnen Raum geben, um dann auf die inhaltliche Ebene zurückzukehren.

Framen, was gerade passiert (Metaebene)

Framing auf der Metaebene führt von individuellen Personen und Konflikten weg, indem es aufzeigt, wie antifeministische Äußerungen im pädagogischen Kontext stark mit politischen Debatten bspw. auf Social Media verbunden sind. Dieser Hinweis auf die gesellschaftliche Verbreitung solcher Konflikte, entpersonalisiert die Situation und führt die Debatte auf strukturelle Ebenen zurück.

Verbindung trotz Differenzen

Inhaltliche Differenzen müssen (vor allem zur [Stärkung der Betroffenen](#)) unbedingt markiert werden. Gleichzeitig ist es wichtig, die Beziehungsebene zu den TN mit antifeministischen Tendenzen stabil zu halten und ihnen Veränderungspotenziale zuzugestehen.

POSITIONIERUNG

Wenn möglich, ist es unserer Erfahrung nach ratsam, dass die eher privilegierte Person in die Argumentation geht, um mögliche persönliche Angriffe und Anfeindungen zu vermeiden.

DAZU PASST:

Wir empfehlen an dieser Stelle die [Arbeiten der Heinrich-Böll-Stiftung](#), von Dissens und [Katharina Debus](#), die sich intensiv mit Argumentationsstrategien gegen Antifeminismus auseinandergesetzt haben.

BEISPIEL

Emotionen spiegeln und anerkennen

"Ich höre raus, dass du aufgebracht bist, du fühlst dich falsch verstanden. Was können wir dafür tun, dass sich das ändert?"

Verbindung trotz Differenzen

"Ich bin bei diesem Punkt einer sehr anderen Meinung als du. Dieser Satz ist echt sexistisch. Ich hab aber auch echt ein gutes Gefühl zu dir und würde gerne verstehen, wie du das genau meinst. Hättest du Lust danach nochmal kurz zu zweit darüber zu reden?"

D) REBRAND FEMINISM

Positive Gefühle, Assoziationen und Erfahrungen mit Feminismus für widerständige Männer ermöglichen

5.2.3 MIT MÄNNERN* ARBEITEN

WIE GEHT DIE METHODE?

Männer* haben oft ein negatives Bild von Feminismus. Bei vielen reicht eine negative Erfahrung mit einer "Feministin" aus, um sich dem Thema komplett zu verschließen. Unser Ziel ist es, die Erwartungshaltung der Männer* zu durchbrechen, sodass Feminismus für sie "umcodiert" wird und sie Lust bekommen, sich eigenständig weiterzubilden.

1. Mit Erwartungen brechen

In der ersten Phase die Vorurteile so wenig wie möglich bestätigen. In diesem Teil keine Methoden machen, die die Inhalte fokussieren. Das erhöht das Interesse und die aktive Teilnahme.

2. Storytelling

Eigene Fuck-Ups und Peinlichkeiten zu Männlichkeit erzählen, die auch die Geschichten der TN sind. Hier bricht die Erwartung, dass Feminist*innen unfehlbar sind oder sich dafür halten.

3. Rebrand Feminism

Aktuelle Zahlen, Daten und Fakten (ZDF) an die Hand geben und eine Feminismus-Definition mitgeben, mit der sie sich identifizieren können.

BEISPIEL:

1. Mit Erwartungen brechen: Spiele durchführen, die eine spätere themenspezifische Reflexion ermöglichen (z.B. Stilles Schach)

2. Storytelling: Mit autobiografischen Fotos arbeiten oder Justin Baldoni zeigen.

3. Rebrand Feminism: Folgendes vorlesen:

"Feminismus ist die Überzeugung, dass alle Personen den gleichen Wert haben und deshalb gleiche Rechte und gleichen Respekt verdienen. Es ist eine Bewegung, die versucht eine Welt zu schaffen, in der diese Gleichheit tatsächlich gelebt und ausgedrückt und jegliche Diskriminierung überwunden wird."

Die Gruppe fragen, ob es dagegen Einwände gibt. Verdeutlichen, dass die meisten Menschen einfach ein inkorrektes Bild von Feminismus haben.

POSITIONIERUNG

Für männliche* FK: Eine Anregung für männlich gelesene Leitungen, hier Verantwortung zu übernehmen.

Für FLINTA*-FK: Es bietet sich an auf Content von cis-Männern zurückzugreifen (z.B. Videos, Social-Media-Beiträge etc.). Nach eigenem Ermessen kann auch mit der eigenen Betroffenheit gearbeitet werden, da dies wirkmächtig sein kann. Diese Strategie ist jedoch nur bei großem Vertrauen in die Gruppe zu empfehlen.

DAZU PASST:

- Methode "[Stilles Schach](#)"
- Ted Talk: "[Why I'm done trying to be 'man enough'](#)" von Justin Baldoni
- Referenz zu [Feminist Lab](#)



5.2.4 FLINTA* STÄRKEN

Antifeministischer Widerstand (be)trifft vor allem FLINTA*. Meist müssen sie die Konsequenzen cis-männlichen Verhaltens tragen, doch die Leiderfahrungen bleiben unsichtbar. Es ist deshalb ein grundlegender Aspekt kritischer Männlichkeitsarbeit, dass das (Erfahrungs-)Wissen von FLINTA* zu Männlichkeit, Sexismus und Queerfeindlichkeit ausgesprochen und vor allem von cis-Männern gehört wird.

Sowohl für die von Männlichkeit Betroffenen als auch für die männlichen* Teilnehmenden ist es notwendig, dass FLINTA* die Erfahrung machen können, ihre Realitäten offenlegen zu können, ohne dass die Situation durch cis-männlichen Widerstand eskaliert. Dazu bieten wir einige Methoden an, die sich aktiv gegen die Abwertung von FLINTA*-Erfahrungen wenden und gleichzeitig eine Anschlussfähigkeit an widerständige Männer* ermöglichen.

A. KONSEQUENZEN FÜR FLINTA*

B. STILLES SCHACH

C. EMPOWERMENT IM SAFER SPACE

D. NEIN SAGEN & ANNEHMEN KÖNNEN

A) KONSEQUENZEN FÜR FLINTA*

Sichtbarmachung der negativen Folgen von Männlichkeit für FLINTA*

5.2.4 FLINTA*
STÄRKEN

45-60 MIN

WIE GEHT DIE METHODE?

Männer* kreisen in ihren Interessen oftmals um sich selbst, auch wenn sie ihr eigenes Verhalten beobachten. Diese Methode zielt darauf ab, dieses Verhalten zu thematisieren und klar zu machen, was die unmittelbaren Konsequenzen für FLINTA* sind.

1. Männliche Fuck Up Stories

Hier kann die FK mit eigenen, konstruierten oder Geschichten von Celebrities arbeiten. Wichtig ist, dass sehr konkrete negative Konsequenzen von traditionell männlichen* Verhaltensweisen sowohl für die Person selbst als auch für ihr Umfeld klar werden. Es hilft, Fotos/ Videos als Anschauungsmaterial zu verwenden. Wichtig ist, dass die Geschichten die TN in ihren aktuellen Interessen und Sorgen abholen.

2. Wertschätzung anfragen und sich für diese bedanken

Bevor die Stories erzählt werden, kann die FK sagen, dass diese für eine*n vielleicht etwas peinlich sind und Menschen sich damit vulnerabel zeigen. Die TN dürfen gerne lachen, es wird aber ein respektvoller und wertschätzender Umgang gewünscht. So erhöht sich die Aufmerksamkeit der TN und sie bekommen mit, wie ein Umgang mit Erzählungen auch im Vorhinein gefordert werden kann. Nachdem die Stories erzählt wurden, sich für den wertschätzenden Umgang bedanken und dabei merken, wie sich häufig ganz viel Zärtlichkeit im Raum breitmacht.

3. Konsequenzen für FLINTA*

Die FK kann z.B. die Frage "Wer hat unter dem Verhalten gelitten?" in den Raum geben. Hier wird sichtbar, wie weitreichend die Konsequenzen von männlichem* Verhalten oft sind und wie diese fast ausschließlich von FLINTA*-Personen aufgefangen werden müssen. "Zu wem geht ihr, wenn ihr über eure Probleme reden wollt?" Der Fokus liegt hier auf dem Aspekt der Care-Arbeit. Je nach erzählter Story kann hier noch das Impostor-Phänomen besprochen werden. Wenn Flirten und übergriffiges Verhalten thematisiert wurde, kann im Anschluss die Methode "Nein sagen & annehmen" durchgeführt werden.

4. Impulsfragen in Safer Spaces

Die Gruppe wird in eine cis-Männer- und eine FLINTA*-Gruppe geteilt. Die TN können dann in selbstgewählten Dreiergruppen Impulsfragen besprechen.

z.B. für FLINTA*-Gruppe: Wer übernimmt in deinem Umfeld die meiste Care-Arbeit? Wo begegnet dir das Impostor-Phänomen? Wie gehst du mit Sexismus um?

z.B. für cis-Männer-Gruppe: Wofür schämst du dich? Mit wem kannst du über deine Probleme reden? Wer leidet unter deinem Verhalten?

POSITIONIERUNG

Im besten Fall erzählt eine männlich sozialisierte und eine FLINTA* Fachkraft von ihren Erfahrungen, um sowohl bei den männlichen* TN anzudocken als auch die Betroffenenperspektiven zu stärken.

DAZU PASST:

- Folge zum Impostor-Phänomen im Feminismus für alle. Der Lila Podcast.
- Video "Michelle Obama explains impostor syndrome"
- Methode "Nein sagen und annehmen"

BEISPIEL

"Ich habe im Alter von fünf Jahren mit Hochleistungssport angefangen. Als ich im Alter von fünf bis elf Jahren bei der "Austria Wien" gespielt habe, habe ich meine Mitspieler* so angeschrien, dass sie immer wieder geweint haben. Teilweise haben sie deshalb mit Fußball aufgehört. Später habe ich in der öst. Rugby-Jugend-Nationalmannschaft gespielt. Ich musste bei jedem Spiel in der 30. Minute vor Überanstrengung erbrechen. Das ganze Publikum hat mich dabei jedes Mal unter tobendem Applaus gefeiert. Da habe ich gelernt, dass es toll ist, meine eigenen Grenzen zu ignorieren. Da ich meine eigenen Grenzen nicht ernst nahm, waren mir auch die von anderen nicht klar. Weder in Freundschaften, noch beim Flirten."

B) STILLES SCHACH

Problematisierung von männlichem und Aufwertung von weiblichem Verhalten

5.2.4 FLINTA*
STÄRKEN

15-45 MIN

DAZU PASST:

[Videoanleitung zur Methode](#)

WIE GEHT DIE METHODE?

1. Bedingungen schaffen

Die Gruppe wird gleichmäßig in zwei Teams aufgeteilt. Durch Markierungen ein Rechteck als Spielfeld kennzeichnen. Es sollten maximal 9 Personen pro Team mitspielen. Die Teams stellen sich gegenüber an den kurzen Seiten des Spielfeldes auf. Die pädagogische Fachkraft übernimmt die Rolle der Spielleitung.

2. Erklären

Ziel des Spieles ist es, dass ein*e TN über die gegnerische Linie kommt. Die Regeln sind:

Es darf nicht gesprochen werden. Zeichensprache und Gestikulieren sind erlaubt.

Ein Team ist am Zug, wenn die Spielleitung mit dem Arm in dessen Richtung zeigt. Ein Zug besteht darin, dass eine Person aus dem Team einen Schritt oder Sprung macht.

Wann scheidet eine Person aus?

- Wenn sie beim Sprung ins Straucheln kommt und einen zweiten Schritt macht.
- Wenn sie das markierte Spielfeld verlässt.
- Wenn sie redet.
- Wenn sie nach ihrem Ausscheiden erneut spricht, scheidet eine zweite Person aus ihrem Team aus.
- Wenn zwei Personen im gleichen Zug gehen.
- Kann eine Person nach einem Zug eine*n Gegner*in berühren, so scheidet diese*er aus dem Spiel aus.

3. Spielen

Während des Spiels als Spielleitung beobachten und sich merken, welche Personen vorpreschen, dominant spielen, Fehler machen und ausscheiden. Sich ebenfalls merken, welche Personen auf andere achten, sich zurücknehmen, für das Team das Feld verlassen, weil andere sprechen und wer am Schluss übrig bleibt.

4. Reflektieren

Nach dem Spiel im (Stuhl-)Kreis zusammen kommen. In die Gruppe fragen: "Wer waren die ersten 2-4 Personen, die gesprungen sind?" "Wer waren die letzten 2-4 Personen, die noch im Spiel waren?". In den meisten Fällen heben bei der ersten Frage TN die Hand, die oftmals ein dominantes Verhalten an den Tag legen (sehr häufig männlich gelesen). Bei der zweiten Frage heben meistens unauffälligere TN (sehr häufig FLINTA*) die Hand. Hierüber können traditionelle Geschlechterrollen thematisiert werden. Die Eigenschaften, die in dem Spiel belohnt werden, sind Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, Vorsicht und Fürsorge. Dominanz, Überschätzung, laut sein und Durchsetzungsfähigkeit sind kontraproduktiv.

4. Strategiebesprechung & Rematch

Nachdem mit der Gruppe das intuitive Verhalten geschlechterreflektiert eingeordnet wurde, können die Teams drei Minuten ihre Strategie besprechen, bevor es zu einer zweiten Runde kommt. Der Coup ist, dass die 2-4 Personen, die in der ersten Runde als letztes noch auf dem Feld waren, diese Besprechung leiten dürfen.

WANN IST DIE METHODE BESONDERS SINNVOLL?

Für Zielgruppen zwischen 14-18 Jahren, die einen großen Bewegungs- und Spielbedarf haben. Wenn diese Zielgruppen keine Lust auf eine theoretische Wissensvermittlung haben, sind sie meistens offen für dieses Spiel. Vor allem in Gruppen, in denen Jungen*/Männer* sehr dominant sind, bestärkt diese Methode FLINTA*-Personen dabei, mehr Raum einzunehmen und eine Aufwertung zu erfahren.

Für diese Methode empfiehlt sich eine Gruppengröße von 6 bis 30 TN. Bis 18 TN können jeweils zwei Neunergruppen bilden. Danach bietet es sich an, den restlichen TN eine Rolle als Beobachter*innen anzubieten.

C) EMPOWERMENT IM SAFER SPACE

Solidarität fördern | Austausch zu Bewältigungsstrategien

5.2.4 FLINTA*
STÄRKEN

30-90 MIN

WIE GEHT DIE METHODE?

Es wird ein Raum eröffnet, in dem sich FLINTA* im geschützten Raum zu ihren Erfahrungen mit Sexismus austauschen können sowie über Strategien sprechen, wie sie damit umgehen. Ziel ist es, dass sie sich gegenseitig empoweren und gestärkt in die Gruppe mit den Männern* zurückkehren.

1. Raum öffnen

Es werden zwei Räume (1 FLINTA* und 1 cis-Männer-Raum) geöffnet, dem sich die TN selbst zuordnen. Während eine FK den cis-Männer-Raum moderiert, übernimmt eine zweite Leitung den FLINTA*-Raum.

2. Mögliche Reflexionsfragen

In diesem Raum können folgende Fragen behandelt werden.

- **Erfahrungen mit Sexismus:** Welche konkreten Beispiele von Sexismus haben wir erlebt? Wie haben sich diese Erfahrungen auf uns ausgewirkt?
- **Wirkung auf das Selbstwertgefühl:** Wie hat Sexismus unser Selbstwertgefühl beeinflusst? Welche Auswirkungen hatte es auf unser Selbstbewusstsein und unsere Selbstwahrnehmung?
- **Gemeinsame Muster identifizieren:** Gibt es gemeinsame Muster oder Arten von Sexismus, die wir erlebt haben? Gibt es Unterschiede in unseren Erfahrungen?
- **Umgang mit Sexismus (Bewältigungsstrategien teilen):** Welche Strategien haben wir entwickelt, um mit Sexismus umzugehen? Welche davon haben sich als hilfreich erwiesen?
- **Unterstützung in der Gemeinschaft:** Wie können wir als Gemeinschaft Unterstützung bieten? Welche Ratschläge oder Erfahrungen können wir teilen, um einander zu stärken?
- **Empowerment-Strategien:** Welche Strategien könnten wir anwenden, um uns selbst zu stärken, wenn wir nach diesem geschützten Raum in gemischte Gruppen zurückkehren?
- **Gemeinsame Ziele festlegen:** Welche gemeinsamen Ziele möchten wir als Gruppe erreichen, wenn wir mit cis-männlichen Mitgliedern interagieren? Wie können wir uns gegenseitig dabei unterstützen?
- **Gemeinsame Vereinbarungen treffen:** Welche gemeinsamen Vereinbarungen oder Normen können wir festlegen, um ein unterstützendes Umfeld in gemischten Gruppen aufrechtzuerhalten?

3. Empowerment mitnehmen

Erkenntnisse, Strategien und Forderungen können in unterschiedlichsten Formen festgehalten werden. Es kann z.B. ein gemeinsamer Brief an die cis-Männer verfasst werden, in dem die FLINTA*-Gruppe ihre Gefühle, Wünsche und Forderungen aufschreibt.

POSITIONIERUNG

Diesen Raum sollte auf jeden Fall eine FLINTA*-Person anleiten. Falls in dem Leitungsteam nur Männer* sein sollten, kurz Übung anleiten, Reflexionsfragen ausgedruckt/ auf Flipchart mitgeben und dann Raum sich selbst organisieren lassen. Beide Optionen können für das gegenseitige Empowerment zielführend sein.

DAZU PASST:

- Raumtrennung & Zusammenführung
- Power Sharing im kritischen Männlichkeits-Raum



D) NEIN SAGEN UND ANNEHMEN KÖNNEN

Spielerische Thematisierung von Flirten, Konsens und Grenzen

5.2.4 FLINTA*
STÄRKEN

20-45 MIN

WIE GEHT DIE METHODE?

1. Wegsehen

Die TN stehen im Kreis, sodass alle Blickkontakt haben können. Alle schauen erstmal auf den Boden. Wenn die Leitung "Los" sagt, sehen die TN durchwegs anderen TN in die Augen. Sobald sich zwei Blicke treffen, müssen die TN so schnell es geht wegsehen und wieder neue Augenpaare fokussieren. Es sollte nicht geredet werden.

2. Reflexion von Blicken

Die FK fragt: "Wie war das für euch?", "Kennt ihr solche Situationen aus dem Alltag? (z.B. in der Bahn, beim Feiern gehen etc.). Hierbei kann ein Gespräch über das unangenehme Gefühl, "angestarrt zu werden" und die Gewalt von übergriffigen Blicken entstehen.

3. Hinsehen

Die TN stehen wieder im Kreis und schauen auf den Boden. Bei "Los" fokussieren sie wieder Augenpaare. Wenn sich diesmal Blicke treffen, können die TN selbst entscheiden, ob sie den Blickkontakt halten oder ob sie mit ihrem Blick weiterziehen. Wenn sich beide dafür entscheiden, den Blickkontakt zu halten und sich damit wohlfühlen, können sich die TN im stillen Konsens darauf einigen, mit der anderen Person den Platz zu wechseln.

4. Reflexion zu Konsens

Mögliche Impulsfragen: "Wie war die Übung für euch?", "Wie war es, wenn beide den Blick gehalten haben und ihr den Platz getauscht habt?", "Wie war es für euch, wenn die andere Person den Blick nicht gehalten hat?", "Hat wer zumindest einmal den Blick nicht gehalten und ist weitergezogen?".

Hierzu kann ein Gespräch zum positiven Gefühl bei Konsens und zum unsicheren Gefühl bei (gefühlter) Ablehnung entstehen.

5. Nein sagen und hören

Die TN gehen alle durcheinander durch den Raum und überlegen für sich Fragen, die mit Ja/Nein beantwortet werden können ("Magst du Katzen?", "Willst du mit mir einen Kaffee trinken gehen?"). Diese Fragen stellen sie den TN, die sie treffen. Auf jede Frage, egal welche, sollte ausschließlich mit Nein geantwortet werden.

6. Reflexion von Grenzen

Mögliche Impulsfragen: "Wie war das für euch, immer Nein zu sagen?", "Wie war das für euch, immer nein zu hören?". Hier kann ein Gespräch zu den Gründen, warum es vielen so schwer fällt, Nein zu sagen geführt werden. Es sollte ebenfalls auf die Schwierigkeit, ein Nein annehmen zu können, eingegangen werden.

7. Mögliche Erkenntnisse

Es sollte mitgenommen werden, dass es vielen schwerfällt, Nein zu sagen, weil sie andere nicht enttäuschen/verletzen wollen und sich für deren Gefühle mitverantwortlich fühlen. Es ist jedoch wichtig zu verstehen, dass alle auch für sich verantwortlich sind und sie das Recht haben, auf sich zu achten und sich nur in Situationen zu begeben, auf die sie auch wirklich Lust haben. Gleichzeitig bedeutet ein Nein zu hören nicht eine Ablehnung der eigenen Person, sondern kann unendlich viele Gründe haben, die beim Gegenüber liegen und nicht geteilt werden müssen. Es ist somit keine Ablehnung, sondern ein Kompliment, da die andere Person davon ausgeht, dass ein Nein verkraftet werden kann.

DAZU PASST:

Diese Übung ist eine Abwandlung von Angenehmes Flirten von [queertopia](#), deren Bildungsarbeit wir empfehlen.



WANN IST DIE METHODE BESONDERS SINNVOLL?

Wenn davor Flirten, übergriffiges Verhalten und Sexismus in einer Gruppe Thema waren und bearbeitet werden sollte.

5.2.5 TRANSFORMATIVES LERNEN

In den meisten Bildungskontexten treffen Menschen mit unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen aufeinander. Es kann z.B. schnell passieren, dass sich Männer* mit Rassismuserfahrungen nicht ausreichend gesehen fühlen, wenn Sexismus thematisiert wird und sie ausschließlich als privilegierte Gruppe angesprochen werden. Hier bietet sich ein Ansatz an, der intersektionale Perspektiven zulässt und parallele Diskriminierungen bearbeiten kann. Es geht darum, unterschiedliche Diskriminierungen im Raum sichtbar zu machen, um sie diskutieren zu können und ein besseres gegenseitiges Verständnis zu erreichen. Die TN sollen ermutigt werden, ihre Komfortzone zu verlassen und Risiken einzugehen, um transformative Lernerfahrungen zu machen. Transformatives Lernen beinhaltet eine Auseinandersetzung mit Diskriminierungserfahrungen und zielt darauf ab, positive Gegenerfahrungen im Umgang damit zu fördern. Durch Fokussierung auf Handlungsfähigkeit soll es möglich sein, diese Verletzungen zu bearbeiten und zu überwinden.⁸

A. BRAVER SPACE SCHAFFEN

B. GENDER BOXES

C. MÜLLEIMER METHODE

D. RAUMTRENNUNG & ZUSAMMENFÜHRUNG

⁸ Für weiteres Interesse empfehlen wir den Text von Katharina Debus und Ivan Saadi (2023) "[Verletzlichkeit und Lernen zu Diskriminierung](#)".

A) BRAVER SPACE SCHAFFEN - WIE?

Kommunikationsregeln | Diskriminierungssensible Moderation

5.2.5 TRANSFORMATIVES LERNEN

WIE GEHT DIE METHODE?

Wir empfinden Braver Spaces als eine stimmige Zieldefinition für den kommunikativen Rahmen, in dem Lernen zu Diskriminierung stattfinden soll. Diesen gilt es durch Kommunikationsregeln zu setzen, durch Moderation aufrechtzuerhalten und atmosphärisch zu gestalten.

1. Kommunikationsregeln festlegen

Zu Beginn einer LE ist es wichtig zu klären, wie miteinander gesprochen werden soll, um gemeinsam über Diskriminierung zu lernen. Die wichtigsten Aspekte sind:

- **Verantwortungsübernahme:** Die TN dazu anregen, Verantwortung für ihre eigenen Beiträge und Mitarbeit zu übernehmen. Es geht darum, wahrzunehmen, wer noch im Raum ist und wie sich das Gesagte auf diese Personen auswirken könnte.
- **Fehlerfreundlichkeit:** Alle Personen (auch erfahrene politische Bildner*innen) machen Fehler. Es ist wichtig, dies transparent zu machen, denn nur wenn mit Fehlern grundsätzlich freundlich umgegangen wird, kann zu Diskriminierung gelernt werden.
- **Kompetenzlosigkeitskompetenz:** Das Wissen um eigene Unvollkommenheit ist eine sehr unterschätzte Kompetenz. Fragen helfen immer, vor allem die vermeintlich unklugen. Der Hinweis, dass sich immer mindestens 6 andere Personen darüber freuen, dass diese Frage gestellt wurde, hilft, die Schwelle zum Fragen zu senken.
- **Solidarisch kritisieren:** Im Themenfeld Diskriminierung ist der Wissensstand in jeder Gruppe sehr unterschiedlich. Entscheidend für die Wirksamkeit der Kritik ist, dass sie so formuliert wird, dass der Erkenntnisgewinn der Person im Vordergrund steht.

2. Diskriminierungssensible Moderation

Diskriminierungssensible Moderation soll die Perspektive der Betroffenen stärken, indem diskriminierende Situationen aufgezeigt und kritisiert werden. Wie damit umgegangen wird, bleibt den Betroffenen überlassen. Die Moderation kann nach dem Befinden fragen und Unterstützung anbieten, z.B. Pausen, Getränke, Essen oder Hinweise auf professionelle Hilfsangebote.

3. Differenzen wertschätzen

Es ist wichtig, eine Gruppe von Menschen, die von der gleichen Diskriminierung betroffen sind, nicht als homogen zu betrachten. Es ist möglich, dass bestimmte Bewältigungsstrategien miteinander in Konflikt geraten. Zum Beispiel kann der Versuch einer Person, Diskriminierung zu vermeiden, Irritationen bei einer anderen Person hervorrufen, die versucht, sich durch Konfrontation zu empowern. Hier gilt es, diese unterschiedlichen Strategien wertschätzend zu akzeptieren, ohne sie als gegenseitige Bedrohung zu sehen. Das Konzept des Braver Space ermutigt dazu, die Komfortzone zu verlassen, Risiken einzugehen und nach transformativen Lernerfahrungen zu streben.

POSITIONIERUNG

Es empfiehlt sich ein Moderationsteam mit möglichst vielfältigen Positionierungen.

Falls ihr nochmal nachschauen wollt, was wir mit Positionierungen meinen, schaut nochmal [hier](#).

DAZU PASST:

- [Blogartikel](#) "Die Schönheit der Differenz in der politischen Bildung"
- [Artikel](#) zu Kompetenzlosigkeitskompetenz nach Paul Mercheril
- ["Verletzlichkeit und Lernen zu Diskriminierung. Anregungen und Gedanken zu Safer und Braver Spaces in der Bildungsarbeit"](#) (Debus/Saadi, 2023)

BEISPIEL

Identitäten-Sonne

Bei dieser Übung malen alle TN eine Sonne, deren Strahlen sie mit den Bereichen ihres Lebens benennen, die ihnen Kraft geben (wer es pathetisch mag: "zum Strahlen bringen"). Um die Übung anzuleiten, wird die eigene Sonne vorgestellt, in der im besten Fall sowohl privilegierte Bereiche sichtbar werden („Familie, Männlichkeit, Wohnung, in die ich mich zurückziehen kann“) als auch Bereiche, in denen sich gegen Diskriminierung empowert werden kann („LGBTQIA+ Community, Gewerkschaft, Boxclub...“). Alle Sonnen werden nach dem Prinzip der Freiwilligkeit vorgestellt. Ziel ist es, Unterschiede sichtbar zu machen und neue Verbindungslinien entstehen zu lassen ("Du magst auch Mangas?" "Du interessierst dich auch für Religion und Sport?" etc.).

20-50 MIN

WIE GEHT DIE METHODE?

Oft haben Gruppen unterschiedliches Vorwissen zu Geschlecht und trauen sich nicht, ihre Gedanken ehrlich zu dem sensiblen Thema zu äußern. Diese Methode schafft einen Raum, in dem traditionelle Geschlechterrollen geäußert werden, um anschließend eine gemeinsame Sprachfähigkeit zu finden und sie zu dekonstruieren.

1. Vorbereiten

Auf ein Flipchartpapier werden zwei große Rechtecke (das Eine über dem Anderen) gemalt. Im Oberen steht „Mann“, im Unteren „Frau“.

2. Sammeln

Welche (charakterlichen) Eigenschaften, Talente, Hobbys, körperlichen Merkmale hat ein „richtiger“ Mann? Hier ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass es darum geht, was gesellschaftlich erwartet wird und nicht ausschließlich was die TN selbst denken. Die TN können reinrufen und die Leitung schreibt die Begriffe in die „Man Box“. Nachdem genug Begriffe gesammelt wurden, wird das gleiche Verfahren bei der „Woman Box“ angewandt.

Hinweis: Hier ist es oftmals sinnvoll, die reproduzierten Sexismen mit aufzunehmen (z.B. „Frauen müssen halt kochen können“), um diese in der Folge bearbeiten zu können. Es ist gleichzeitig notwendig, die Aussagen kritisch zu bearbeiten, die darauf abzielen, bestimmte Personengruppen systematisch abzuwerten und hierbei klar zu intervenieren.

3. Einfühlen

Die TN schließen die Augen und die Leitung liest die Aussagen der beiden Boxes hintereinander vor. „Wie ist das für euch, wenn ihr das hört?“ „Was für Gefühle kommen hoch?“

4. Gender & Geschlecht definieren

Die FK fragt: „Welche der in der Man Box stehenden Worte können nur Männer erfüllen?“. Hierzu kann ein Gespräch über Einschränkung von Freiheiten und Möglichkeiten durch die „Boxes“ angeregt werden. Falls „Eier haben“ nur bei Männern oder „Vulva“ nur bei Frauen genannt wird, sollten hier transgeschlechtliche und intersexuelle Realitäten erläutert werden. Je nach Positionierung der Leitung und der TN, sowie der aktuellen Gruppendynamik kann an der Stelle Nicht-Binarität thematisiert werden. Dies kann jedoch auch in einer Folgemethode zu geschlechtlichen Vielfalt erfolgen.

5. Druck thematisieren

Was passiert, wenn diese drei Aussagen der „Woman Box“ (z.B. zart, Kleid, emotional) nach oben in die „Man Box“ rutschen? Wie reagiert die Gesellschaft oft darauf?

Hierzu kann von der Leitung ein Gespräch über den Druck von traditionellen Geschlechterrollen und Homofeindlichkeit aufgemacht werden.

POSITIONIERUNG

Diese Übung reproduziert oft binäre Vorstellungen von Geschlecht und traditionellen Geschlechterrollen. Es wird damit gespielt, dass tabuisierte Assoziationen und Gedanken (z.B. Mann = Beschützer) intuitiv geäußert werden dürfen, um diese in der Folge kritisch zu hinterfragen und zu dekonstruieren. Diese Reproduktionen können gewaltvoll und je nach Positionierung unterschiedlich verletzend sein.

C) MÜLLEIMER METHODE

Intersektional arbeiten

5.2.5 TRANSFORMATIVES LERNEN

15-45 MIN

DAZU PASST:

Übung "Identitäten-Sonne"

WIE GEHT DIE METHODE?

Wenn Männer* selbst von Diskriminierung betroffen sind, führt eine alleinige Fokussierung auf ihre männlichen Privilegien oft zu starkem Widerstand. Diese Methode erlaubt die Sichtbarmachung unterschiedlicher Diskriminierung, um Sexismus und Queerfeindlichkeit besprechbar zu machen.

1. Spannung aufbauen

Alle TN sitzen in einem engen und geschlossenen Stuhlkreis. Alle TN bekommen jeweils zwei kleine Papierschnipsel. Die Leitung platziert außerhalb des Kreises im Rücken von 1-2 TN einen Mülleimer auf einem Tisch.

2. First Round

Die einzige Regel ist: "In der ersten Runde muss 1 Papier von jeder Person im Mülleimer sein". Die FK beobachtet, welche unterschiedlichen Strategien hierfür von den TN jeweils angewendet werden und gibt bei Nachfragen keine weiteren Angaben.

3. Second Round

Die FK platziert still (und gerne mit spannungsgeladener Ernsthaftigkeit) den Mülleimer in die Mitte des Stuhlkreises, verlässt diesen wieder und sagt: "In der zweiten Runde muss (noch) ein Papier von jeder Person im Mülleimer landen." Wieder beobachtet die FK das individuelle Verhalten und merkt sich die unterschiedlichen Strategien.

4. Reflektionsfragen

Wie war es in der ersten Runde für die, die am weitesten vom Mülleimer waren? Wie für die, die direkt neben diesem saßen? Was hat sich in der zweiten Runde verändert? Für welche gesellschaftliche Metapher könnte der Mülleimer stehen? (Fast) alle Theorien und Interpretation zur Methode sollten wertgeschätzt und für ihre Kreativität gelobt werden. Ziel ist es, ein Gespräch über unterschiedliche Zugänge zu Ressourcen und ungleiche Voraussetzungen anzuregen, um die gleiche Aufgabe zu lösen.

5. Storytelling

Über ein persönliches oder konstruiertes Beispiel, die Methode verbildlichen und lebensnah machen. Hier bietet es sich an, eine Erzählung zu wählen, die Überschneidungen mit der Lebensrealität der Zielgruppe hat.

6. Fokussierung

Hierbei wird gesammelt, welche Formen von struktureller Diskriminierung in der Gruppe bekannt sind und auf die Erzählungen dankbar und wertschätzend eingegangen. Die unterschiedlichen Diskriminierungen und Identitäten der TN können hierdurch Raum bekommen. In der Folge besteht die Möglichkeit, eine weitere bestärkende Übung zu den vielfältigen Identitäten der TN zu machen oder sich auf eine konkrete Diskriminierungskategorie zu fokussieren.

POSITIO- NIERUNG

Hierbei ist es sehr wirksam, wenn eine FK überschneidende Diskriminierungserfahrungen mit den TN hat und diese in dem Storytelling teilt.

WANN IST DIE METHODE BESONDERS SINNVOLL?

Die Methode eignet sich vor allem bei Gruppen, die von unterschiedlichen Diskriminierungskategorien betroffen sind.

BEISPIEL

First Round: Oft gibt es hierbei unterschiedliche Strategien wie "aufstehen und selbst wegwerfen", "zusammenknüllen und aus der Distanz werfen", "anderen mitgeben und sitzenbleiben", "von anderen mitnehmen und für diese wegwerfen". / **Second Round:** Diese Runde geht oftmals schneller. Es wird mehr vom Platz aus geworfen, verfehlt und gelacht. Einige TN teilen ihr Papier und werfen nur eine Hälfte weg, andere behalten auch heimlich ihr ganzes Papier. / **Storytelling:** "Meine Mutter musste mit ihrer ganzen Familie vor dem Krieg nach Frankreich fliehen. Als sie dort in die Schule kam waren sie arm, wurden rassistisch diskriminiert und sprachen schlecht Französisch. Sie hatte deshalb große Schwierigkeiten, die Schulaufgaben zu lösen, der Mülleimer war weit weg von ihr. Als sie später die Sprache besser konnte, wurde ihr als nicht weiße Frau immer gesagt, dass sie nicht schlau genug sei, um gute Noten zu haben. Obwohl der Mülleimer schon mehr in die Mitte gerückt war, hatte sie nicht das Selbstverständnis, einfach in den Mülleimer zu werfen, da sie das nie gelernt hatte."

D) RAUMTRENNUNG & ZUSAMMENFÜHRUNG

Perspektivwechsel zwischen FLINTA* und cis Männern*

5.2.5 TRANSFORMATIVES LERNEN

20-45 MIN

WIE GEHT DIE METHODE?

Raumtrennung

Beim Lernen zu Sexismus ist es manchmal sinnvoll, den Raum zu teilen in einen Empowerment-Raum für FLINTA* und einen Power-Sharing-Raum für die Männer* aus der Gruppe. In diesen Räumen kann dann in sog. Safer Spaces ein Austausch über gemeinsame und unterschiedliche Bezugspunkte zu Sexismus stattfinden.

Die Anleitungen zu diesen Räumen findet ihr hier:

[Empowerment-Raum](#)

[Power-Sharing-Raum](#)

Zusammenführung

Bei der Zusammenführung geht es darum, sich wirklich und aktiv zuzuhören, um nach der Raumtrennung wieder eine gemeinsame Sprache zu finden. Nach einer Pause und einem Energizer werden Kleingruppen (4-6 TN) gebildet, in denen sich möglichst gleich viele Personen aus dem Empowerment- sowie dem Power-Sharing-Raum befinden. Die FLINTA*-Personen dürfen zuerst 10 Minuten sprechen und das aus ihrem Gespräch berichten, bei dem sie es als wichtig erachten, dass die Männer* es hören. Im Anschluss sprechen die Männer*.

Wichtig hierbei:

- Es dürfen keine persönlichen Geschichten von anderen Personen erzählt werden. Wer eigene Geschichten/Anekdoten teilen möchte, darf dies gerne tun.
- Die Gruppe, die nicht mit erzählen dran ist, hört aktiv zu und stellt lediglich Verständnisfragen.

Die Moderator*innen gehen rum, stellen ergänzende Fragen und sorgen dafür, dass respektvoll und entsprechend der Regeln miteinander gesprochen wird.

Konfliktberatung

Falls ein Konflikt zwischen den beiden Gruppen offenkundig wird, empfiehlt es sich, Elemente aus der Mediation/Konfliktberatung anzuwenden.

Als besonders hilfreich erleben wir:

- Reframing: Mit eigenen Worten wiederholen, was verstanden wurde und die Möglichkeit der Korrektur geben.
- Unterscheidung zwischen Intention und Wirkung: Die eine Seite hatte ggf. eine gute Intention, der Effekt auf der anderen Seite war jedoch Betroffenheit (diese Perspektive ist immer die entscheidende).
- Gemeinsame Ziele betonen: Dies könnte eine gute Klassengemeinschaft sein, ein respektvoller Umgang oder eine Erinnerung an die Kommunikationsregeln im gemeinsamen [Braver Space](#).

Ziel

Am Ende der Sitzung sollte der Effekt des Perspektivwechsels spürbar sein und jede Person mit dem Gefühl aus der Übung gehen, mit seiner*ihrer Sicht der Dinge gesehen worden zu sein.

POSITIO- NIERUNG

Hier sind im besten Fall eine FLINTA* und ein männlich positionierter Pädagoge anwesend, die vorher auch jeweils in den getrennten Räumen moderiert haben.

Wichtig: Diese Methode nur durchführen, wenn sich beide Personen mit der Aufteilung wohl fühlen!

6. DANKEND SCHLUSSMACHEN

Du hast es geschafft und bist auf der letzten Seite dieses Methodenkonzepts angekommen. Wenn du bis hierhin gelesen hast, wünschen wir dir, dass du vielleicht neue Gedankengänge entdeckt hast, dir andere Fragen stellst und Impulse für deine eigene pädagogische Arbeit mitnimmst.

Auch wir haben es geschafft und blicken auf spannungsreiche Monate zurück. Die Auseinandersetzung mit Widerstand bedeutet Reibung und so haben wir lebhaft diskutiert, inhaltlich argumentiert, einander aufmerksam zugehört, nach Mustern gesucht und Texte geschrieben. Viele Texte. Eine Zeit, die uns hat wachsen und sensibler werden lassen. Feinfühlicher in der Analyse vielschichtiger Gegebenheiten immer mit dem Anspruch, Komplexität als solche anzuerkennen und sie dennoch in reduzierter Form verständlich zu machen. Bei dem Versuch, die bildliche Mauer des Widerstands in ihre Einzelsteine zu zerlegen, haben wir nicht nur einiges über männliche Verhaltens- und Denkmuster gelernt, sondern auch über uns als Team und Freund*innen.

Dieses Projekt war nur durch die starke Beteiligung folgender Menschen möglich, denen wir an dieser Stelle nochmal Danke sagen möchten: Danke an Merle Marie Eckert, die unsere Gedanken in visuell verständliche Konzepte gegossen hat und dafür verantwortlich ist, dass dieses Methodenkonzept so schön leuchtet. Danke an die vier Expert*innen Katharina Debus, Ulla Wittenzellner, Birol Mertol und Boris von Heesen für den persönlichen Wissensaustausch. Danke an unsere Interviewpartner für ihre Ehrlichkeit. Und Danke an all die Menschen, von denen wir stetig lernen dürfen.

Zum Schluss noch eine Bitte, ein zärtlicher Appell: Politische Bildungsarbeit besteht im Spannungsfeld zwischen immenser Relevanz und struktureller Vernachlässigung. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse, häufig geringe Bezahlung und mangelnde Supervision erschweren langfristige Lernangebote und zielgerichtete Wirksamkeit. Eine Arbeit, die betrifft und emotionale Ressourcen fordert, weil sie immer auch persönlich ist. Deshalb bildet Netzwerke und seid solidarisch unterstützend füreinander da. Politische Bildung ist wichtig, gerade jetzt und immer wieder.

Herzig,
Das Detoxidentiteam



Konzept: Detox Identity

Texte: Detox Identity

Layout: Merle Marie Eckert

Detox Identity GbR

Nietzschestraße 4, 40822 Mettmann

E-Mail: info@detox-identity.de

Webseite: www.detox-identity.de



