

LANDKREIS GÖTTINGEN



Gewaltprävention bei (geflüchteten) Jugendlichen

BROTHERS

supported by HEROES©

Praxisleitfaden

& übertragbares
Trainingskonzept



© 2023 Bonveno Göttingen gGmbH
Jutta-Limbach-Straße 3
37073 Göttingen
www.bonveno-goettingen.de

Gefördert durch:





Praxisleitfaden & übertragbares
Trainingskonzept

Julia Pfrötschner

Conny Hiller
Raz Khafaf
Sultan Zeb Khawaja
Ferit Kilic

Inhaltsverzeichnis

Teil 1 – Theorie und Praxis

1	Einleitung	10
2	Von der Idee zum Projekt	14
2.1	Projektträger: Bonveno Göttingen gGmbH	19
2.2	Vorbild: HEROES Berlin	20
2.3	Förderung: Europa für den Landkreis	21
2.4	Kooperationen: Politik und Forschung	23
2.5	Geprüft: Evaluation	26
3	BROTHERS-Bausteine	27
3.1	Projektstruktur	27
3.2	Teamaufbau	29
3.3	BROTHERS-Training	33
3.4	BROTHERS-Workshops	46
3.5	Fachkräfteschulungen	49
4	Zielsetzungen	51
4.1	Wirkmodell	51
4.2	Projektziele	53
4.2.1	Identitätsentwicklung	53
4.2.2	Gewaltprävention	55

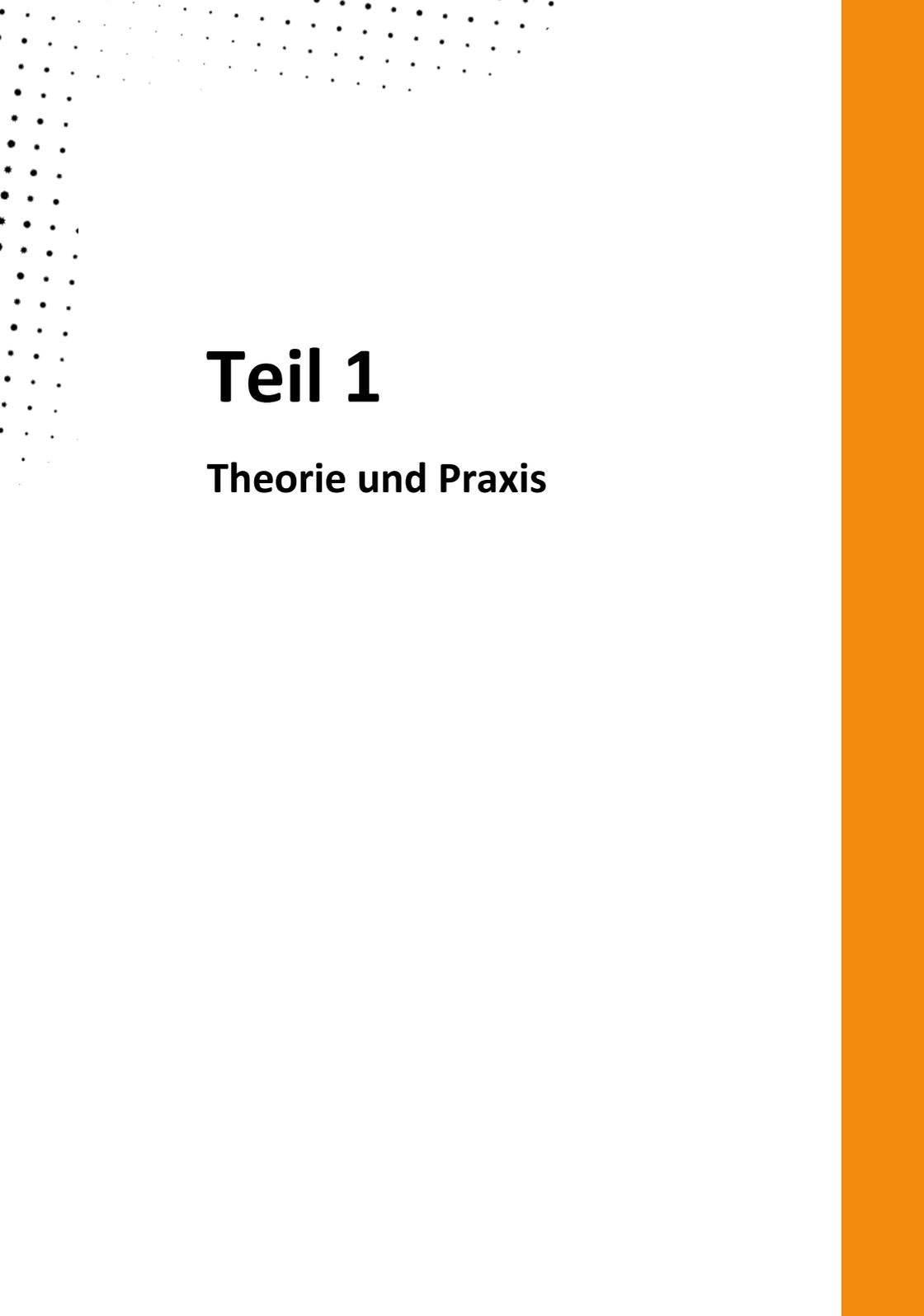
4.2.3	Integration	58
4.2.4	Sensibilisierung	59
4.3	Zielgruppen	60
5	(Pädagogische) Grundlagen der BROTHERS-Arbeit	64
5.1	Jungen*arbeit	64
5.2	Peer-Education.....	69
5.3	Lernen am Modell.....	71
5.4	„Fragen statt Antworten“	72
5.5	Selbstreflexion als Grundvoraussetzung.....	73
6	Methoden	77
6.1	Haltung vs. Methode.....	78
6.2	Methoden am Beispiel	79
6.2.1	Diskussion als Sokratischer Dialog	79
6.2.2	Rollenspiel.....	83
6.2.3	Weitere Methoden	87
7	Themen	91
7.1	Themenübersicht.....	92
7.2	Beispielthemen	99
7.2.1	Identität(en)	99
7.2.2	Ehre	104
8	Praxisbeispiele	110
8.1	Trainings und Workshops am Beispiel	110
8.2	Praktische Tipps für Teamleiter*innen	115
8.3	Unsere Top 10.....	119

9	Projektsteuerung	121
9.1	Raum und Ausstattung.....	121
9.2	Schweigepflicht und Datenschutz.....	122
9.3	Budgetplanung	123
9.4	Dokumentation	124
9.5	Kooperationen	124
9.6	Öffentlichkeitsarbeit und Selbstbild	126
9.7	Evaluation	127

Teil 2 – Material

Materialsammlung.....	130
Beispielhafter Projektablauf	130
Standortbedingungen und -analyse.....	133
Finanzplan	141
Personalakquise	142
Stellenübersicht	142
Tätigkeitsaufschlüsselung: Teamleitung	144
Ausschreibungstext: Teamleiter*in	146
Workshopvorbereitung.....	148
Infotext: BROTHERS-Workshops.....	148
Fragebogen zur Schulklasse	151
Checkliste für <i>Brothers</i> zur Workshopvorbereitung ...	152
Schulbescheinigung.....	153

Beispielablauf: BROTHERS-Workshop.....	154
Beispielablauf: Fachkräfteschulung	160
Musterdokumente	167
Öffentlichkeitsarbeit	169
Kontaktdaten	171
Literaturverzeichnis	172
Abbildungsverzeichnis	178



Teil 1

Theorie und Praxis

1 Einleitung

Liebe Leser*innen,

Gewaltprävention ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Sie betrifft uns alle und fordert von unterschiedlichen Akteuren unterschiedliches Engagement und Strategien. Seit Januar 2020 leistet die Bonveno Göttingen gGmbH mit dem Projekt BROTHERS ihren Beitrag an der Schnittstelle zwischen Jungen-, Jugend- und Integrationsarbeit. In dem hier vorliegenden Trainingskonzept teilen wir unsere Projekterfahrung als Handreichung zur eigenständigen Umsetzung von BROTHERS-Formaten.

Was ist BROTHERS?

BROTHERS versteht sich als profeministisches Gewaltpräventionsprojekt, das mit drei Zielgruppen arbeitet:

- Junge Männer im Alter von ca. 14 bis 25 Jahren
- Schulklassen und Jugendgruppen der 7. bis 8. Klasse
- Fachkräfte in der Jugendarbeit

Obwohl sich die Arbeit mit den unterschiedlichen Gruppen vor allem methodisch unterscheidet, bilden die Inhalte der Workshops und Trainings einen gemeinsamen Kern des Projektes. Es geht um Selbstreflexion, Identitätsbildung und

die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in unserer Gesellschaft.

Ziel ist neben der Anleitung selbstreflexiver Prozesse, männliche Jugendliche als Peer-Educators (sog. *Brothers*) zu befähigen, die gemeinsam mit den hauptamtlichen Teamleiter*innen Workshops in Schulklassen und anderen Jugendgruppen anleiten.

Was bietet dieses Trainingskonzept?

Das vorliegende Trainingskonzept fasst Ergebnisse und Erfahrungen aus über drei Jahren BROTHERS-Arbeit in Südniedersachsen zusammen. Gesammelt haben wir alle Informationen, die Du benötigst, um nach dem BROTHERS-Ansatz arbeiten zu können. Die dargestellten Inhalte sind übertragbar auf die Jungen- und Jugendarbeit bei Dir vor Ort und bieten Dir neue Impulse.

Unser Trainingskonzept versteht sich als *work-in-progress*, das durch neue Erfahrungen und Rückmeldungen von Dir und anderen weiterentwickelt werden soll.

An wen richtet sich dieses Trainingskonzept?

Geschrieben haben wir dieses Trainingskonzept vor allem für Fachkräfte und Mitarbeiter*innen in der Jugendarbeit – und jene, die es werden möchten.

- Du willst mit einer Jungen*gruppe zu Gewaltprävention arbeiten?

- Du suchst nach Ideen und neuen Ansätzen für die Arbeit mit Jugendlichen rund um Themen wie z.B. „Ehre“, „Respekt“ und „Identität“?
- Du möchtest eine profeministische Haltung in deine Arbeit einfließen lassen?

Dann bist Du hier genau richtig.

Zudem ist unser Trainingskonzept für all jene interessant, die sich über die Grundlagen und die praktische Durchführung des Projektes BROTHERS informieren möchten.

Wo liegen die Schwerpunkte des Trainingskonzepts?

Wie der Name schon sagt, liegt der Fokus unseres Trainingskonzeptes auf den BROTHERS-Trainings und der Arbeit mit Jugendlichen. Schritt für Schritt werden wir Dir unseren Ansatz erklären und Dir Tipps für die Umsetzung von Trainings und Workshops geben.

Zudem erläutern wir den Aufbau des Projektes und geben Dir Hinweise zur vertiefenden Auseinandersetzung mit „unseren“ Themen rund um Jungenarbeit, Identitätsentwicklung und Selbstreflexion.

Viele andere Punkte – wie z.B. unsere Fachkräfteschulungen – sprechen wir ebenfalls an, werden uns jedoch kürzer fassen.

Wie arbeitest Du mit diesem Trainingskonzept?

Unser Trainingskonzept ist so aufgebaut, dass wir Kapitel für Kapitel die wichtigsten Schritte unserer Arbeit vorstellen und um Tipps aus unserem Erfahrungsschatz ergänzen. Zur besseren Übersichtlichkeit findest Du zu Beginn eines jeden

Kapitels eine kurze Zusammenfassung über die folgenden Inhalte.

Wir starten unser Trainingskonzept mit der Idee und den Grundlagen der BROTHERS-Arbeit und gehen von dort chronologisch im Aufbau des Projektes weiter.

Jedes Kapitel ist mehrfach untergliedert, sodass Du Dich bestmöglich orientieren kannst.

Sollten einzelne Aspekte für Deine Arbeit weniger relevant sein, kannst Du diese einfach überspringen. Zudem haben wir Tipps des Projektteams sowie „To-Dos“ für Dein BROTHERS-Projekt hervorgehoben. Zu einzelnen Kapiteln gibt es außerdem Quellenangaben und Hinweise zu weiterführender Literatur. Das Ganze sieht so aus:

Tipp(s) vom Projektteam

In Kästen wie diesem findest Du Tipps, To-Dos und Literaturhinweise unseres Projektteams.

Solltest Du Fragen oder Rückmeldungen zum Projekt BROTHERS haben, findest Du weitere Informationen auf unserer Homepage unter www.brothers-bonveno.de. Unsere Kontaktdaten findest Du zudem in Teil 2 „Material“. Wir freuen uns auf den persönlichen Austausch mit Dir.

In diesem Sinne wünschen wir Dir interessante Einblicke und viel Spaß mit unserem Trainingskonzept!

Dein BROTHERS-Team

2 Von der Idee zum Projekt

In diesem Kapitel erfährst Du, wie das BROTHERS-Projekt entstanden ist, und bekommst einen Einblick in Strukturen, die unserer Arbeit zugrunde liegen.

August 2017. Sommerferien in Niedersachsen. Ein Kleinbus voller 14-jährigen Jungen, die mit zwei Betreuern in einen Kletterpark in Südniedersachsen fahren und im Kontakt mit männlichen Peers ins Gespräch über Geschlechterrollen kommen. An diesem Tag nahm BROTHERS seinen Anfang.

Geflüchtete junge Männer* im Fokus

Was die Jungen abgesehen von ihrem Alter verband, war, dass sie mit ihren Familien nach Deutschland geflohen waren und nun in einer Unterkunft der Bonveno für Geflüchtete in Göttingen wohnten. Zudem hingen sie alle ein bisschen in der Luft – und das nicht nur beim Klettern, sondern auch insgesamt.

Strukturell stellte sich die Situation der jungen Männer so dar wie vielerorts. Für die Gruppe gab es wenig angeleitete Angebote. Zudem unterlagen sie trotz vielfältiger Lebensgeschichten aufgrund ihres Alters, ihres Geschlechtes, ihrer biografischen Erfahrungen und ökonomischen Situation gleich mehreren Risikofaktoren, die gewalttätiges Verhalten

fördern können (vgl. Walburg 2021).

Erwachsene Vorbilder in der Familie verkörperten z.T. sehr konservative (Geschlechter-)Rollen, die sowohl Mädchen* als auch Jungen* in ihrer persönlichen Entfaltung zum Teil stark einschränkten.

Differenzierte Zukunftsperspektiven fehlten. Der Bedarf für ein Präventionsangebot schien gegeben.

Prävention auch für Jungen*

Konkreten Anlass zum Handeln gab die Geschichte eines 15-Jährigen, dessen Eltern sich an die Mitarbeiter*innen in der Unterkunft für Geflüchtete wandten. Die Eltern berichteten von Drogen, Schule schwänzen und dass der Sohn jegliches Gespräch verweigerte. Die Eltern waren verzweifelt. Die Mitarbeiter*innen der Unterkunft kamen ins Nachdenken. Lag der Fokus des großangelegten Gewaltschutzes bisher vor allem auf dem Schutz der Frauen und Kinder, musste nun ein Angebot für die männlichen Jugendlichen her. Vor dem Hintergrund der nahenden Sommerferien stellte sich die Frage, wie Ferienprogramm und Prävention zusammenkommen könnten.

Während viele der Klassenkameraden in den Urlaub fuhren, saßen die geflüchteten Jugendlichen mehrheitlich zuhause oder hingen in der City herum.

Unter dem Motto „DO IT statt Abhängen“ entwickelten die Mitarbeiter*innen der Unterkunft ein Angebot, dass eine Alternative bieten sollte: Spaß und eine gute Zeit haben beim Graffiti spraysen, Skateboard fahren, Bouldern, im Hochseilgarten und Schwimmbad gepaart mit Verbindlichkeit, Pünktlichkeit und dem Besuch von drei Pflichtveranstaltungen

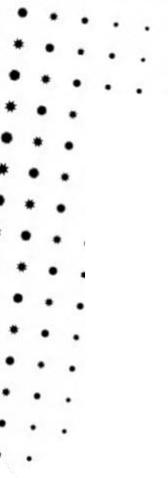
bei der Polizei, bei der Drogenberatung und Gesundheitsaufklärung der Göttinger Aidshilfe. Die drei letzteren als Bedingung für die Teilnahme an der großen Abschlussfahrt in den Harz.

„Unter Männern“

Doch eine Frage blieb: Würden die männlichen Jugendlichen überhaupt Interesse haben, das Angebot des überwiegend weiblichen Betreuungsteam anzunehmen? Die Idee, zwei junge Sportstudenten, darunter einer mit syrischer Herkunft, das Programm präsentieren zu lassen und ins Ferienteam zu holen, zündete. Die beiden Teamer wurden zu bewunderten Stars, zu Vorbildern und Brüdern für die Jugendlichen, die Veranstaltungen damit zum Selbstläufer. Neben Spaß und Sport ergaben sich am Rande viele „Männergespräche“, Diskussionen, Fragen und Antworten unter vier Augen. Das Team erlebte, wie die Jugendlichen zwischen den Polen der Herkunft- und Aufnahmekultur hin und her drifteten, gekennzeichnet von einem permanenten Ringen um Anerkennung in der Schule, der teilweisen Entfremdung von ihren Familien und den Niederlagen in der Aufnahmegesellschaft.

Für die Bonveno-Mitarbeiterinnen war dies ein Schlüsselerlebnis, wie „ihre“ Jungs Feuer fingen. Sie zogen sich auf organisatorische Aufgaben zurück und überließen den Sportstudenten, die überwältigt waren von der Anhänglichkeit der Jugendlichen, das Feld.

In den folgenden Wochen stieß das Bonveno-Team bei der Suche nach speziellen Programmen für männliche Jugendliche auf die HEROES Berlin, nahm an deren Workshops teil,



organisierte in Göttingen in Kooperation mit dem Präventionsteam der Polizei eine große öffentliche Veranstaltung für alle im Sozialbereich tätigen Mitarbeiter*innen sowie Diskussionsrunden mit den HEROES an Schulen in Stadt und Landkreis. Mit der Antragsstellung 2019 an den ESF – Europäischen Sozialfonds für ein Programm nach HEROES-Vorbild mit dem Schwerpunkt auf Geflüchteten war die Idee für BROTHERS geboren.

Warum brauchen wir BROTHERS?

BROTHERS versteht sich als profeministisches Gewaltpräventionsprojekt. Wir setzen uns für Gleichberechtigung und einen differenzierten Blick auf gesellschaftliche (Unterdrückungs-)Strukturen ein. Und genau das braucht unsere Gesellschaft in der aktuellen Zeit.

Betrachtet man die öffentlichen Debatten, fällt auf, dass oft Extrempositionen den Diskurs dominieren. Oft wird nicht sachlich, sondern emotional diskutiert. Eine Reflexion unterschiedlicher Position – insb. der eigenen – findet selten statt.

Mit BROTHERS setzen wir an diesem Punkt an und bieten Reflexionsräume, in denen unterschiedliche Perspektiven verhandelt werden können.

Um unserer Vision einer geschlechtergerechten Gesellschaft, in der Personen aller Geschlechter frei von sozialen Zwängen handeln können, näher zu kommen, arbeiten wir in den BROTHERS-Trainings mit jungen Männern. Warum?

Wir betrachten sie als Teil der Lösung. Indem sie patriarchale Strukturen und ihre eigene Rolle in diesen hinterfragen, können sie als Multiplikatoren zu Türöffnern und Verbündeten

für Mädchen* und Frauen* in ihrem Umfeld werden. Und die sind in unserer Gesellschaft wichtig, denn Sexismus ist auch in Deutschland nach wie vor verankert. Dies wird deutlich, wenn wir uns Statistiken zu häuslicher Gewalt anschauen oder uns vergegenwärtigen, dass in der Bundesrepublik jeden dritten Tag eine Frau Opfer eines Femizides durch ihren Partner oder Ex-Partner wird (vgl. Schröttle/ Arnis 2023). Aber es sind nicht nur diese erschreckenden Zahlen, die BROTHERS notwendig machen, es sind auch die vermeintlich kleinen Unterschiede, die zwischen Menschen unterschiedlicher Gruppen gemacht werden – auch diese bedürfen der Reflexion.

Dabei betrachten wir vor allem Strukturen. Strukturen, die durch Migration oft deutlicher hervortreten, im Kern jedoch eine lange Tradition auch in Europa haben. Deshalb steht unser Projekt prinzipiell allen jungen Männer* mit einem Bedarf und der Bereitschaft zur Reflexion offen. Junge Männer* mit Fluchtgeschichte nehmen wir besonders in den Blick, da es für diese Gruppe insgesamt nur wenige Präventionsangebote gibt und sie gleichzeitig strukturell durch die Fluchtmigration besonderen Risikofaktoren hinsichtlich potenzieller Gewaltausübung unterworfen ist (vgl. Walburg 2021).

Mit BROTHERS möchten wir Vorbilder in Sachen Selbstreflexion sein und gemeinsam aktiv werden für eine gerechtere Gesellschaft. Als Gewaltpräventionsprojekt setzen wir Impulse statt einen Anspruch darauf zu erheben, die Lösung für alle Probleme anbieten zu können.

2.1 Projektträger: Bonveno Göttingen gGmbH

Träger unseres Projektes – und unserer Vision – ist die Bonveno Göttingen gGmbH. Der Name „Bonveno“ stammt aus der Plansprache Esperanto und bedeutet „Willkommen“. Menschen in einem neuen Umfeld willkommen zu heißen und zu einem interkulturellen Austausch einzuladen, ist unsere tägliche Arbeit. Die Bonveno ist ein Zusammenschluss der Göttinger Wohlfahrtsverbände. Namentlich handelt es sich dabei um

- die Arbeiterwohlfahrt (AWO)
- den Caritasverband
- den Diakonieverband
- das Deutsche Rote Kreuz (DRK)
- den paritätischen Wohlfahrtsverband



Als gemeinnütziges Unternehmen ist die Bonveno im Bereich der Flüchtlings- und Integrationsarbeit tätig. In diesem Zusammenhang betreuen hauptamtliche Mitarbeiter*innen seit September 2015 geflüchtete Menschen in Unterkünften in der Stadt und dem Landkreis Göttingen.

Die Bonveno kümmert sich jedoch nicht nur um die Unterbringung und Betreuung geflüchteter Menschen, sondern ist mit dem Projekt BROTHERS auch im Bereich der (außer-)schulischen, interkulturellen Bildung tätig.

Mehr über die Bonveno

*findest auf unserer Homepage:
www.bonveno-goettingen.de*

2.2 Vorbild: HEROES Berlin

Partner und Unterstützer von BROTHERS ist das Projekt „HEROES – gegen Unterdrückung im Namen der Ehre“, das in Berlin seit 2007 junge männliche, überwiegend muslimische Peer-Educators zertifiziert. Diese Peer-Educators führen in Jugendeinrichtungen und Schulklassen (ab der 8. Klasse) erfolgreich Workshops zu den Themen Männlichkeit und Ehre durch. Mit ihrem Engagement fördern sie Geschlechtergleichberechtigung und einen offenen Diskurs über patriarchale Unterdrückungsstrukturen im Namen der Ehre.

Neben dem Standort „Berlin“ gibt es auch in weiteren deutschen und österreichischen Großstädten „HEROES“-Projekte, die durch eine Bundeskoordinationsstelle miteinander verbunden sind.

Über die Arbeit der „HEROES“

Informiert deren Homepage: www.heroes-net.de

Zudem ist im Jahr 2022 eine Reportage über die HEROES entstanden, die interessante Einblicke in die Projekt-arbeit und die Lebensrealitäten der Teilnehmenden in Duisburg bietet:

Heroes: Im Namen der Ehre (WDR 2022)

BROTHERS orientiert sich stark am Ansatz der „HEROES“ und modifiziert das „HEROES“-Konzept dahingehend, dass geflüchtete Jugendliche ebenso wie eine jüngere Zielgruppe besonders angesprochen werden. Gleichzeitig stehen die

BROTHERS-Trainings prinzipiell allen männlichen Jugendlichen in der Altersgruppe ab 14 Jahren offen. Entscheidend für die Teilnahme ist ein Interesse am Austausch über die Themen und die Bereitschaft zur Selbstreflexion.

2.3 Förderung: Europa für den Landkreis

Dass BROTHERS umgesetzt werden konnte, verdanken wir der Förderung durch den ESF – Europäischer Sozialfond. Der ESF bietet seit über 60 Jahren Förderungen für Projekte in den Bereichen „Beschäftigungsförderung“ und „sozialer Integration“ in Europa, um den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt in der Europäischen Union zu unterstützen.

Ein besonderer Fokus wird dabei auf die Gleichstellung der Geschlechter, die Verbesserung von Bildungschancen sowie den Abbau von Diskriminierung gelegt.

Ziel des ESF ist es, u.a. lokale Strukturen zu fördern. In diesem Sinne konnte das Projekt BROTHERS in Ko-Finanzierung mit dem Landkreis Göttingen realisiert werden.

Erster Standort des Projektes war die Stadt Hannoversch Münden im Landkreis Göttingen. Dort wurde das Begegnungszentrum im „Haus der Nationen“ – einem Kooperationsprojekt mit Anteilen in der Unterbringung von Geflüchteten und Maßnahmen zur Berufs- und Ausbildungsförderung – zum „Zuhause“ von BROTHERS. Zur Verfügung gestellt wurde uns der Raum durch unseren Kooperationspartner GAB – Gesellschaft für Arbeits- und Berufsförderung Südniedersachsen.

Im weiteren Verlauf des Projektes bildete sich ein weiterer Standort in der Stadt Göttingen, welcher Dank einer Aufstockung der ESF-Förderung den Aufbau einer Vergleichsgruppe ermöglichte.



Abbildung 1: Landkreis Göttingen
(Bildnachweis: https://de.wikipedia.org/wiki/Landkreis_G%C3%B6ttingen)

Unterstützt auf dem Weg zur Förderung durch den ESF wurden wir maßgeblich von der **Stelle für Soziale Innovation**. Bei dieser handelt es sich ebenfalls um ein durch den EFS gefördertes Projekt, welches niedersachsenweit potenzielle Projektträger*innen bei der Projektentwicklung und

Antragsstellung im ESF-Förderprogramm begleitet. Angegliedert an die Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege in Niedersachsen (LAG FW) berät die Stelle für Soziale Innovation vor allem in den Förderschwerpunkten „Daseinsvorsorge“ und „Arbeitswelt im Wandel“.

Neben der Beratung durch die Stelle für Soziale Innovation konnte BROTHERS nachhaltig vom kollegialen Austausch mit den Mitarbeiter*innen und anderen Projekten profitieren. Gleiches gilt für die Netzwerke, welche die Stelle für Soziale Innovation zur Verfügung gestellt hat und die sich auch im Nachgang des Förderzeitraums als sehr wertvoll erwiesen.

Mehr über den ESF und die Stelle für Soziale Innovation

Weitere Infos zum ESF:
www.esf.de

Weitere Infos zur Stelle für Soziale Innovation: www.stelle-fuer-soziale-innovation.de

2.4 Kooperationen: Politik und Forschung

Eng verbunden mit der Projektförderung sind die Kooperationen und Netzwerke, in die Du Dein Projekt einbettest. Auf einige unserer Kooperationspartner*innen – wie die „HEROES“ – sind wir bereits eingegangen. Mit vielen weiteren Akteuren arbeiten wir ebenfalls überregional oder direkt im Sozialraum zusammen.

Da sich BROTHERS in der Jugendarbeit verortet, sind die meisten unserer lokalen Kooperationspartner*innen ebenfalls in diesem Bereich aktiv. So arbeiten wir u.a. mit der aufsuchenden Jugendarbeit, offenen Jugendeinrichtungen und Schulen zusammen. Zudem stehen wir im Kontakt mit

Beratungsstellen und Akteuren in der Integrations-, Migrations- und Präventionsarbeit sowie mit Einrichtungen der Kommunalverwaltung und freien Wohlfahrt. Bei unseren Kooperationen geht es uns darum, dass wir uns gegenseitig unterstützen und Synergien nutzen, statt Konkurrenzen aufzubauen. Wir möchten da aktiv werden, wo ein Bedarf besteht, und somit die Menschen in unserem Sozialraum unterstützen.

Auf überregionaler Ebene zählt die Stiftung „**Deutsches Forum für Kriminalprävention**“, kurz DFK, zu unseren wichtigsten Kooperationspartner*innen.

Das DFK besteht seit dem Jahr 2001 und fördert Ansätze der Kriminalprävention in Deutschland.

Ziel der Stiftung ist u.a. die Vernetzung verschiedener Akteure sowie die Förderung eines gelingenden Wissenstransfers im Bereich der Präventionsarbeit.

Durch die Unterstützung und Förderung des DFK konnten die Wirkmechanismen des Projektes BROTHERS durch eine Evaluation bestätigt werden. Die Ergebnisse der Evaluation sind in dieses Trainingskonzept eingeflossen.

Durchgeführt wurde die Evaluation von „**Camino – Werkstatt für Fortbildung, Praxis-**

Weitere Infos über unsere Kooperationspartner*innen

Mehr über die Arbeit des DFK:
www.kriminalpraevention.de

Weitere Infos über Camino:
www.camino-werkstatt.de

begleitung und Forschung im sozialen Bereich gGmbH“.

Einen inhaltlichen Schwerpunkt der Arbeit von Camino bildet die wissenschaftliche Forschung und Begleitung von Präventionsprojekten.

To-Dos: Kooperationen eingehen

Wie schon zum Thema „Förderung“ erläutert, gilt auch bei den „Kooperationen“: Werde Dir über Deine Strukturen und Ziele bewusst.

Leitfragen, die Dir bei diesem Unterfangen weiterhelfen können, lauten:

- *Welche Akteur*innen sind in Deinem Bereich aktiv?*
- *Für wen könnten Deine Angebote interessant sein?*
- *Wie könnte eine Zusammenarbeit aussehen? Wo benötigst Du Unterstützung? Wo kannst Du Unterstützung anbieten?*
- *Welche Plattformen und Kanäle gibt es, über die Du mit anderen in Kontakt treten kannst? Gibt es einschlägige Arbeitskreise? Koordinierungsstellen? Landesarbeitskreise? Konferenzen? Workshops? Newsletter, über die Du Informationen bekommen kannst?*
- *Welche Institutionen und Personen befassen sich mit „Deinen“ Themen? (Lokal-)Politiker*innen? Fachbereiche? Bildungseinrichtungen? Stiftungen? etc.*

*Hast Du potenzielle Kooperations- und Ansprechpartner*innen identifiziert, suche den Kontakt. Stell Dich und Dein Projekt vor. Interessiere Dich für die Arbeit anderer. Lerne vom Austausch und bleibe im Kontakt. Auch wenn sich nicht unmittelbar eine Zusammenarbeit ergibt, Netzwerke sind ein Gewinn für alle Beteiligten und stärken die (Fach-)Gemeinschaft.*

2.5 Geprüft: Evaluation

Ein Ergebnis unserer Kooperationen zum DFK und Camino ist wie bereits erwähnt die Evaluation des BROTHERS-Projektes. Realisiert werden konnte die Evaluation erst durch die Förderung des DFK. Umgesetzt wurde sie von Camino. Ziel der Evaluation war es, die Wirksamkeit von BROTHERS wissenschaftlich zu erheben.

Zu diesem Zweck führte Camino sowohl eine Evaluation des Konzeptes als auch der einzelnen Maßnahmen durch. Konkret hieß dies, dass das Training, die Workshops und die Fachkräfteschulungen mit unterschiedlichen Methoden der Sozialforschung betrachtet wurden. Dabei kamen sowohl qualitative als auch quantitative Methoden zum Einsatz. So wurden z.B. die angehenden Peer-Educators mehrfach interviewt, um ihren Werdegang im Laufe des Projektes zu begleiten. Die Teilnehmer*innen der BROTHERS-Workshops hingegen wurden mit Hilfe von standardisierten Fragenbögen befragt.

Die Ergebnisse der Evaluation zeigen, dass BROTHERS zur Wertereflexion und -entwicklung der Teilnehmenden beiträgt.

Detaillierte Einblicke in die Evaluation bietet der Evaluationsbericht (vgl. Behn/ Fedkenheuer/ Greif/ Vollmer 2023).

Die Evaluationsergebnisse

*Findest Du online unter:
www.kriminalpraevention.de*

3 BROTHERS-Bausteine

Nachdem Du im vorangegangenen Kapitel einen Überblick über die Entstehung und zugrunde liegenden Strukturen des Projektes BROTHERS bekommen hast, geht es nun um den Aufbau des Projektes. Folgende Punkte sprechen wir hier an:

- Projektstruktur
- Teamaufbau
- Bausteine
- Standortwahl und -analyse
- Kooperationen und Kooperationspartner*innen

Alle Informationen leiten sich aus unseren Erfahrungen ab und enthalten Tipps für Deine Arbeit.

3.1 Projektstruktur

BROTHERS ist ein mehrstufiges Projekt, das unterschiedliche Bausteine enthält. Bei diesen handelt es sich um:

- BROTHERS-Trainings
- BROTHERS-Workshops
- Fachkräfteschulungen

Aus der Erfahrung hat sich gezeigt, dass es manchmal schwierig ist, die verschiedenen Ebenen des Projektes trennscharf darzustellen. Dies liegt vor allem daran, dass die

Bausteine ineinandergreifen und sich gegenseitig bedingen. Zur besseren Verständlichkeit siehst Du unser Projekt hier als Grafik dargestellt. Im Folgenden findest Du zudem eine Beschreibung der einzelnen Projektbausteine.

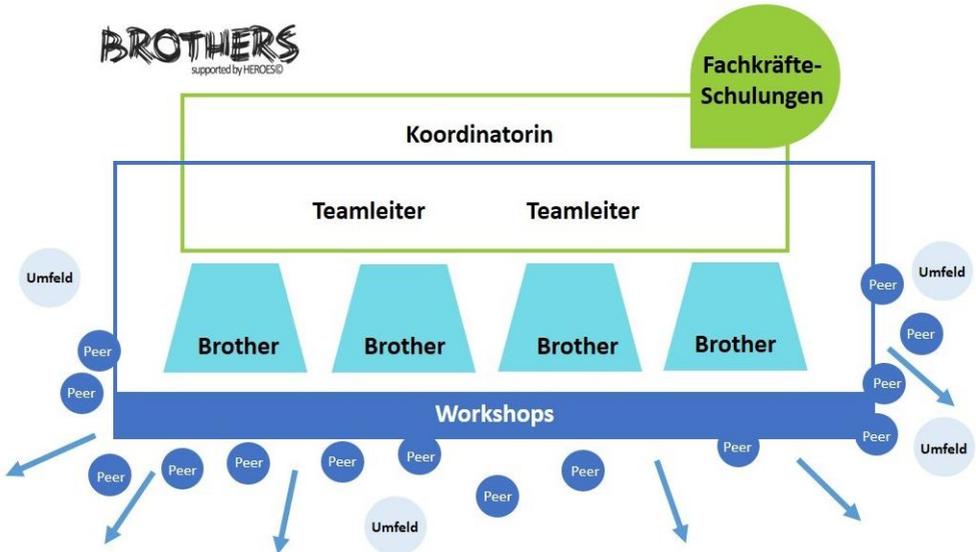
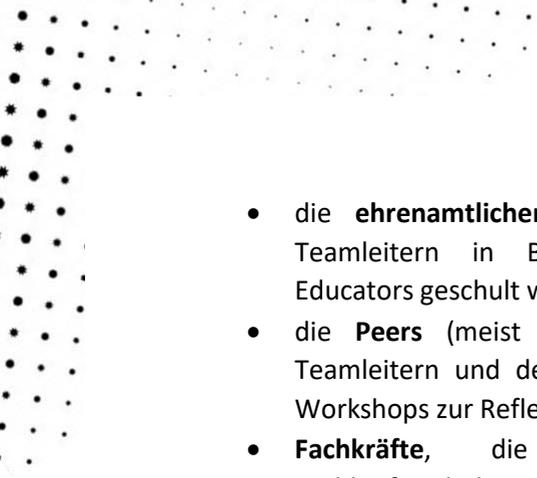


Abbildung 2: Aufbau des Projektes BROTHERS
(eigene Darstellung)

Wie anhand der Grafik deutlich wird, bauen die einzelnen Bausteine z.T. aufeinander auf und vereinen verschiedene Akteure. Einzel betrachtet lassen sich dabei folgende Punkte benennen:

- das **hauptamtliche Projektteam**, bestehend aus den Teamleitern und der Projektleitung,

- 
- die **ehrenamtlichen *Brothers***, welche von den Teamleitern in BROTHERS-Trainings zu Peer-Educators geschult werden,
 - die **Peers** (meist Schüler*innen), die von den Teamleitern und den *Brothers* in den BROTHERS-Workshops zur Reflexion angeregt werden,
 - **Fachkräfte**, die vom Projektteam in Fachkräfteschulungen geschult werden,
 - das **Umfeld** der Teilnehmenden, auf welches das Projekt über die Multiplikatorenfunktion aller Beteiligten ebenfalls Einfluss nimmt.

Alle Bausteine des Projektes BROTHERS verfolgen die Ziele, Selbstreflexion und Geschlechtergerechtigkeit zu fördern. Um diese Ziele zu erreichen, nutzen die Bausteine verschiedene methodische Ansätze und richten sich an verschiedene Zielgruppen.

3.2 Teamaufbau

Das BROTHERS-Projektteam setzt sich im optimalen Fall aus mindestens drei Personen zusammen:

- eine **Projektleitung** und
- zwei **Teamleitungen**

Nach Möglichkeiten wird das Team durch eine Verwaltungskraft ergänzt.

Auf die **Projektleitung** entfallen insb. Koordinationsaufgaben. Zudem ist die Projektleitung für die Einstellung, Anleitung und Schulung der Teamleitungen zuständig. Weitere Aufgaben umfassen u.a. die Projektsteuerung, Umsetzung und

Evaluation der Maßnahmen sowie Verantwortlichkeit für die Fachkräfteschulung. Des Weiteren kümmert sich die Projektleitung um Fragen der Öffentlichkeitsarbeit und um die Pflege der Kooperationen. Unterstützt wird sie dabei von den beiden Teamleitungen.

Die **Teamleitungen** verantworten in erster Linie die BROTHRES-Trainings und BROTHERS-Workshops. Mit Unterstützung der Projektleitung konzipieren sie beide Formate und bereiten diese vor und nach. Für die Ausübung ihrer Tätigkeiten müssen sie pädagogisches Geschick und einen guten Zugang zu den Jugendlichen mitbringen. Neben einer fachlichen Qualifikation ist eine gewisse „Coolness“ und die Freude an öffentlichen Auftritten von Vorteil, da ein großer Teil der Arbeit in der Leitung und Durchführung von Veranstaltungen liegt.

Zudem übernehmen die Teamleitungen stets eine Vorbildfunktion und befinden sich ebenso wie die Projektleitung in fortlaufender Selbstreflexion und Auseinandersetzung mit den für das Projekt relevanten Inhalten. Es ist sinnvoll mindestens zwei Personen als Teamleitungen einzustellen, um zum einen die durchgängige Begleitung der Jugendlichen sicherstellen zu können und zum anderen unterschiedliche Vorbilder und Meinungen repräsentieren zu können.

Insbesondere wenn Fördergelder verwaltet werden müssen (wie im Falle einer ESF-Förderung) und viele administrative Aufgaben zu bewältigen sind, ist die Unterstützung durch eine **Verwaltungskraft** hilfreich. In den Arbeitsbereich der Verwaltungskraft fallen klassischer Weise Aufgaben der Buchhaltung.

Sollten bestimmte Positionen wie die der Projektleitung oder der Verwaltungskraft aufgrund fehlender Mittel oder anderer Gründe nicht besetzt werden, müssen die entsprechenden Aufgaben auf die anderen hauptamtlichen Mitarbeiter*innen im Projekt aufgeteilt werden.

Detaillierte Stellenprofile der Projektmitarbeiter*innen sowie eine beispielhafte Stellenausschreibung für die Position der Teamleitungen findest Du in Teil 2.

Repräsentanz und Zuschreibungen der Projektmitarbeiter*innen

*Ein Ziel des Projektes BROTHERS ist es, gesellschaftliche Strukturen erlebbar zu machen. Das heißt, als Mitarbeiter*in im Projekt nimmst Du eine bestimmte Rolle und Vorbildfunktion ein. Da BROTHERS die Gleichberechtigung der Geschlechter fördern möchte, bekommt die Kategorie „Geschlecht“ einen besonderen Stellenwert.*

Nach dem Vorbild der „HEROES“ wird unser Projekt von einer weiblichen Person geleitet, um die Teilnehmenden am Beispiel die Gleichberechtigung in der Arbeitswelt erleben zu lassen. Die Positionen der Teamleitungen waren bei uns während der ersten Jahre mit männlichen Personen mit (familiärer) Migrationsgeschichte besetzt. Durch die Zuschreibungen, welche die Teamleiter erhalten (männlich, migrantisch) ist es ihnen möglich in vielerlei Hinsicht die Rolle von Türöffnern zu übernehmen.

Oft werden sie von den Teilnehmenden (insb. den männlichen Jugendlichen) als Repräsentanten der eignen Gruppe wahrgenommen und haben somit einen leichteren Zugang zu den Jugendlichen.

Durch die Besetzung der Teamleitungsstellen mit mindestens zwei Personen, die im besten Fall unterschiedliche Charaktertypen repräsentieren, ist zudem eine Varianz an Vorbildern gegeben.

Eine Besetzung der Teamleitungsstellen mit einer weiblichen Person ist ebenfalls denkbar. Gute Erfahrungen haben hier die HEROES Berlin gemacht und auch bei unserem BROTHERS-Projekt ist inzwischen eine Teamleitungsstelle mit einer Kollegin besetzt.

*Je nachdem, welche biografischen Erfahrungen und Gruppenzugehörigkeiten die Projektmitarbeiter*innen mitbringen, leiten sich aus diesen Vor- und Nachteile für die Arbeit mit den Zielgruppen ab.*

Aber auch in der öffentlichen Wahrnehmung des Projektes spielt Repräsentanz eine zentrale Rolle. Sich seiner Fremd- und Selbstzuschreibungen bewusst zu werden und diese in der Arbeit zu thematisieren, gehört zum Kern des Projektes. Wir gehen dabei davon aus, dass Identitäten plural angelegt sind und wir alle durch Mehrfachzugehörigkeiten geprägt sind. Ziel des Projektes ist es, mit den Teilnehmenden über Aspekte von Identität ins Gespräch zu kommen und darüber zu reflektieren, inwiefern Zuschreibungen im Alltag einschränken, aber auch Möglichkeiten eröffnen können.

3.3 BROTHERS-Training

Das BROTHERS-Training bildet den Kern des Projektes und bietet jungen Männern ab ca. 14 Jahren einen regelmäßigen Reflexionsraum und *Safe Space*. Den Teilnehmern soll ein Raum gegeben werden, in dem sie sich austauschen und soziale Kompetenzen sowie Wissen zu unterschiedlichen, alltags- und gesellschaftsrelevanten Themen erwerben können.

Langfristig sollen die Teilnehmer selbst als Peer-Educators aktiv werden und ihr Wissen an Peers weitergeben – sowohl im Rahmen der BROTHERS-Workshops als auch in ihrem sozialen Umfeld.

Prinzipiell steht das BROTHERS-Training allen männlichen Jugendlichen im Alter zwischen ca. 14 und 25 Jahren offen. Wichtiger als bestimmte biografische Erfahrungen – wie eine Flucht- oder Migrationsgeschichte – ist der Bedarf der Teilnehmer an Gruppenzugehörigkeit und die Bereitschaft zur (Selbst-)Reflexion.

Die Teilnahme an den Trainings ist freiwillig. Um später als Peer-Educator aktiv werden zu können, ist jedoch eine gewisse Verbindlichkeit notwendig, da bei unregelmäßiger Teilnahme eine spätere Tätigkeit als Peer-Educator schwierig wird. Mit einer Gruppengröße von bis zu 12 Personen lässt sich in den Trainings gut arbeiten.

Wie läuft ein Training ab?

Die Trainings finden i.d.R. einmal wöchentlich statt und dauern ca. zwei bis drei Stunden.

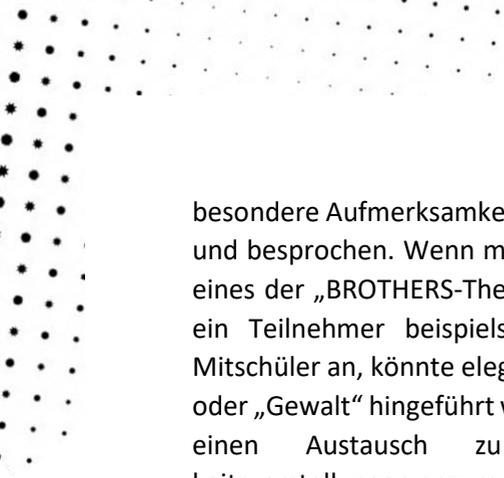
Geleitet werden sie von den hauptamtlichen Teamleiter*innen. Inhalte der Trainings sind u.a. die angeleitete Selbstreflexion und die Auseinandersetzung mit Themen rund um Männlichkeit und Identitätsentwicklung. Meist beginnt das Training mit einem informellen Einstieg. Es gibt Getränke und Snacks.

Tipp vom Projektteam: Chips und Cola

Einer der besten Ratschläge, den wir von den HEROES bekommen haben und hier an Dich weitergeben möchten, betrifft die Verpflegung während der Trainings. Damit sich alle wohlfühlen, ist es wichtig eine einladende Atmosphäre zu schaffen. Chips und Cola können dazu sehr wesentlich beitragen.

Auch ein gelegentliches Abendessen legen wir Dir ans Herz, solltest Du die Mittel dafür aufbringen können. Essen verbindet nicht nur, es ermöglicht auch eine gute Zusammenarbeit, denn für eine solche sollten möglichst viele Grundbedürfnisse gedeckt sein. Wer direkt von der Schule, der Uni oder der Arbeit zum BROTHERS-Training kommt, hat meistens Hunger. Das Mindeste, das wir hier anbieten können, sind ein paar Snacks. Aus Gründen einer ausgewogenen Ernährung müssen es ja auch nicht immer Chips und Cola sein.

Die Teilnehmer tauschen sich darüber aus, wie es ihnen geht und was es Neues gibt. Kommt hier ein Thema auf, das



besondere Aufmerksamkeit benötigt, wird dieses aufgegriffen und besprochen. Wenn möglich kann von diesem Thema auf eines der „BROTHERS-Themen“ übergeleitet werden. Spricht ein Teilnehmer beispielsweise einen Konflikt mit einem Mitschüler an, könnte elegant zu den Themen „Männlichkeit“ oder „Gewalt“ hingeführt werden. Hier wäre es dann denkbar, einen Austausch zu unterschiedlichen Männlichkeitsvorstellungen anzuregen.

Zudem ist es möglich ein Thema wie z.B. „Ehre“ oder „Sexualisierung von Mädchen und Frauen“ auch ohne konkreten Gesprächsanlass anzusprechen. In diesem Fall bestehen verschiedene Optionen wie ein Alltagsbeispiel oder ein kleines Rollenspiel, um die Teilnehmer für das Thema zu aktivieren. Außerdem bietet sich an, den Grund für die Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Thema zu nennen. Fast immer zutreffend ist, dass sich aus bestimmten Positionen gesellschaftliche Ungerechtigkeiten ergeben, auf die wir aufmerksam machen möchten.

Im Austausch zu dem gewählten Thema geht es darum, die Teilnehmer zu einer authentischen Meinungsäußerung zu animieren und unterschiedliche Perspektiven zu sammeln. Sagen können die Teilnehmer hier alles – ohne dass es sanktioniert wird.

Die Teamleiter*innen sorgen dabei für einen sicheren Gesprächsrahmen. Im Laufe des Austausches können sie unterschiedliche Rollen einnehmen. Neben der Moderation können sie z.B. provozieren, indem sie Extrempositionen vertreten und damit emotionale Reaktionen hervorrufen.

Methodisch geht es vor allem darum, Fragen zu stellen und die Teilnehmer dazu zu bringen, ihren eigenen Vorstellungen und Glaubenssätzen auf den Grund zu gehen. Im Vordergrund steht das „Warum“. Aufgabe der Teamleiter*innen ist es, den Prozess des kritischen Hinterfragens zu begleiten und fundierte Informationen zu den behandelten Themen bereitzuhalten. Dies können unterschiedliche Definitionen von Begriffen, historische Fakten oder andere Informationen sein. Wichtig ist, den Teilnehmern stets zu erklären, woher die Informationen stammen und welche alternativen Positionen es möglicherweise gibt. Auch kann mit den Teilnehmern gemeinsam an „ihren“ Quellen gearbeitet werden, egal ob es sich dabei um Alltagsbeobachtung oder ein TikTok-Video handelt. Auch hier ist es möglich, alternative Perspektiven aufzuzeigen und gemeinsam zu recherchieren, woher bestimmte Aussagen rühren. Auf diesem Weg können die Teilnehmer ein Verständnis davon gewinnen, wie Meinungen zustande kommen und wie man diese kritisch reflektieren kann.

Wie diese Reflexion und andere Ansätze des Projektes BROTHERS pädagogisch sowie methodisch begründet sind, haben wir in den Kapiteln 5 und 6 ausgeführt. Zudem findest Du Praxisbeispiele aus den Trainings in Kapitel 7.

Zertifizierung und Peer-Education

Nach erfolgreicher Teilnahme an den Trainings können die Teilnehmer als Peer-Educators (sog. *Brothers*) zertifiziert werden.

Die zertifizierten *Brothers* begleiten die Teamleiter ehrenamtlich in den BROTHERS-Workshops an z.B. Schulen und geben dort ihre Erfahrungen und ihr Wissen an andere

Zum Alter der Teilnehmer

Welche Altersgruppe an den BROTHERS-Trainings teilnimmt, ist nicht festgeschrieben. Sinnvoll ist es, eine altersmäßig relativ homogene Gruppe aufzubauen, da so Themen altersentsprechend bearbeitet werden können. Aus dem Alter der Teilnehmer leiten sich Konsequenzen für die Trainings und die anschließenden BROTHERS-Workshops ab.

Altersentsprechende Anpassungen für beispielsweise die Bearbeitung der Themen sind in jedem Fall notwendig.

Sind die Peer-Educators jünger (ab 14 Jahren) benötigen sie tendenziell mehr Zeit für die Zertifizierung als ältere Teilnehmer. Zudem sollten die Peers, die an den Workshops teilnehmen, entsprechend jünger sein als die Brothers. Andernfalls kann es zu Schwierigkeiten im Rollenverständnis als Peer-Educator kommen.

Des Weiteren muss bedacht werden, dass jüngere Brothers ggf. von der Schule befreit werden müssen, um an den Workshops in den Schulen mitwirken zu können. Insb. bei Teilnehmern, die selbst eher schwächere Schüler sind, ist hier abzuwiegen, inwiefern häufiges Fehlen im Unterricht zu verantworten ist. Unbedingt notwendig ist hier eine Abstimmung und transparente Kommunikation mit der Schuler des (angehenden) Brothers.

Jugendliche (sog. Peers) weiter. Für ihre Tätigkeit in den Workshops erhalten die *Brothers* eine Aufwandsentschädigung. Diese beträgt bei uns 70 Euro pro Workshop.

Wie viel Trainingszeit die *Brothers* bis zur erfolgreichen Zertifizierung benötigen, hängt von vielen Faktoren und den individuellen Voraussetzungen ab. Zu rechnen ist mit einer Zeit zwischen 9 und 18 Monaten. Insbesondere dann, wenn sich eine längere Trainingszeit abzeichnet, kann gut mit einer Stufenzertifizierung gearbeitet werden. Diese ermöglicht, die Teilnehmenden mit einer Teilzertifizierung auszuzeichnen und ihnen somit einen ersten Erfolg zu bescheinigen.

Den Aufbau der Stufenzertifizierung kannst Du Dir ähnlich vorstellen wie den der Führerscheinprüfung: Es gibt quasi einen theoretischen und einen praktischen Teil. Dementsprechend haben wir die Stufenzertifizierung so aufgebaut, dass die Teilnehmenden nach ca. einem Jahr die erste von zwei Stufen erreichen konnte. Diese erste Stufe beinhaltet, dass sich die Teilnehmenden intensiv auf einer theoretischen Ebene mit den im Projekt relevanten Themen befasst haben.

Mit der erfolgreichen Zertifizierung auf Stufe 1 konnten sie nun in den praktischen Teil einsteigen und die Teamleiter*innen in die Workshops an Schulen begleiten. Bei dieser Begleitung konnten sie erste Erfahrungen sammeln und Stück für Stück kleine Aufgaben übernehmen. Während sie in den ersten Workshops vor allem hospitiert und beobachtet haben, könnten sie später z.B. die Rollenspiele mitaufführen oder einzelne Diskussionsfragen an die Gruppe stellen. Wichtig war und ist hier die stetige Vor- und Nachbesprechung

mit den angehenden Peer Educators, damit diese sich weiterentwickeln können.

Die zweite Stufe der Zertifizierung konnte dann erreicht werden, wenn die Teilnehmenden eine gewisse Praxis erlangt haben und in den Workshops aktiv und z.T. eigenverantwortlich agieren können.

Die Abschlusszertifizierung sollte in einem festlichen Rahmen stattfinden, um die Leistung sichtbar wertzuschätzen. Wie dies konkret aussieht, sollte mit den Teilnehmenden abgestimmt werden. Denkbar ist z.B. dass Familie und Freunde eingeladen werden oder eine Rede gehalten wird.

Beispiele und praktische Tipps zu den BROTHERS-Trainings findest Du in Kapitel 8.

Phasen des BROTHERS-Trainings

Wie ein Trainingstermin abläuft und darauf zu achten ist, haben wir bereits beschrieben. Wie die Gruppe sich findet und welche Phasen sie durchläuft, haben wir bisher nicht thematisiert. Daher findest Du hier eine Übersicht beginnend bei der Akquise potenzieller Teilnehmer bis hin zu ihrer Zertifizierung als *Brother*.

Phase 1: Akquise (ca. 1 bis 2 Monate)

In der ersten Phase gilt es, interessierte Jugendliche in der anvisierten Altersklasse über das Projekt zu informieren und für eine Teilnahme zu gewinnen.

Anlaufpunkte können hier Akteure der Jugendarbeit wie z.B. Jugendzentren oder die aufsuchende Jugendarbeit sein. Auch

Schulen und gut vernetzte Einzelpersonen in Deinem Sozialraum können Ansprechpartner*innen sein.

Überhaupt ist der Aufbau von Netzwerken und die Bekanntmachung Deines Angebotes hier entscheidend, da alle weiteren Schritte auf diesem Fundament aufbauen.

Um in Kontakt mit den Jugendlichen zu kommen, bieten sich „Schnupper-Aktionen“ an. Diese können in den unterschiedlichsten Bereichen liegen. So haben wir beispielsweise im Rahmen des Sommerferienprogramms eines Kooperationspartners Rap-Workshops, einen Trommelkurs und Sportnachmittage (z.B. Fußball) angeboten. Beworben wurden die Angebote über die offene Jugendarbeit.

Eine weitere Idee sind (Kurz-)Workshops oder Austauschrunden zu den Themen, die im Projekt behandelt werden. Diese können verbunden mit einer Projektvorstellung z.B. in Schulklassen, Jugendzentren oder Sportvereinen umgesetzt werden.

Wichtig ist, dass Du den Mehrwert für die potenziellen Teilnehmer deutlich machst. Da die Auseinandersetzung und der Einsatz für Geschlechtergerechtigkeit im ersten Moment für viele junge Männer nicht unmittelbar ein Bedürfnis ist, kannst Du folgende Punkte hervorheben:

- Wir sprechen über Deine Themen und interessieren uns für das, was Dich bewegt.
- Wir haben in der Gruppe eine gute Zeit.
- Es gibt Getränke und Snacks.
- Wir unternehmen zusammen etwas und machen z.B. Ausflüge.

- Du kannst nach der Zertifizierung mit uns Workshops leiten und dabei Geld verdienen.

Phase 2: Teambuilding (ca. 2 Monate)

Haben sich einige Teilnehmer gefunden, geht es darum aus diesen eine Gruppe zu formen und mittelfristig eine Gruppenidentität zu entwickeln, gemäß dem Motto: „Egal wo Du sonst im Leben stehst, Du kannst ein Teil von BROTHERS sein und die Welt zu einem faireren Ort machen.“

In dieser Phase lernt sich die Gruppe kennen. Die Teilnehmer finden ihre Rollen und entwickeln gegenseitiges Vertrauen. Die Teamleiter*innen haben die Aufgabe, diesen Prozess zu begleiten und Angebote zu schaffen, um die Gruppe zusammenzubringen. Dies können Gespräche, Übungen oder andere gemeinsame Erlebnisse sein. Wichtig ist hier, die Interessen und Bedürfnisse der Teilnehmer auszuloten, um an diesen anzuknüpfen. Wir haben beispielsweise häufig Monopoly gespielt und beim Schreiben von Lebensläufen geholfen.

Die Teilnehmenden sollen gerne zu den Treffen kommen und Spaß haben. Gleichzeitig solltest Du aber auch versuchen, Brücken zu den BROTHERS-Themen zu schlagen, sodass die Richtung der weiteren Arbeit erkennbar bleibt und die Teilnehmer keine falschen Erwartungen entwickeln.

Möglich ist dies z.B., indem Du kontinuierlich kleinere Diskussionen zu Geschlechterthemen wie „Was bedeutet es, ein Mann zu sein?“ anregst. Dies lässt sich meist gut integrieren, wenn die Teilnehmenden davon berichten, wie es ihnen geht und was sie gerade erleben, da es hier um ihre Lebenswelt als Junge bzw. Mann geht.

Phase 3: Erarbeitung der Themen (ca. 4 bis 8 Monate)

Hat sich die Gruppe als solche gefunden, beginnt eine intensivere Auseinandersetzung mit den BROTHERS-Themen. Im Mittelpunkt steht hier die Reflexion u.a. von Geschlechterrollen, gesellschaftlichen Erwartungen, gewaltlegitimierenden Männlichkeitsnormen, Feminismus und Identitätsvorstellungen (eine Übersicht der Themen mit Leitfragen findest Du in Kapitel 7).

Einen besonderen Raum haben in dieser Phase, ebenso wie im gesamten Projektverlauf, Fragen der weiteren Lebensplanung sowie sozialarbeiterische Aspekte, welche die Unterstützung der Teilnehmer betreffen. Beispiele können hier sein:

- Unterstützung bei Problemen in der Schule oder Ausbildung, mit Eltern, Freunden etc.
- berufliche Orientierung
- sexuelle Aufklärung
- Verbesserung von Sprachkenntnissen
- Verweis an andere Akteure der Jugendarbeit

Neben der Bearbeitung „ernster“ Themen, wie oben genannt, ist es wichtig, dass genug Zeit für Spiel und Spaß bleibt, um ein Gleichgewicht zu schaffen. Um die Teilnehmer partizipativ einzubeziehen, sollten sie fortlaufend in die Gestaltung der Trainings einbezogen werden und ein gewisses Mitspracherecht haben. Wenn möglich sollten sie zudem die Chance haben, Verantwortung übernehmen zu können. Dies kann z.B. in Form der Planung und Budgetverantwortung für einen Trainingstermin oder Filmabend sein.

Ein Abschluss dieser Phase kann eine Teilzertifizierung der Teilnehmer sein. Diese kann zum einen ein Zeichen dafür sein, dass die Teilnehmer nun das wesentliche theoretische Wissen erworben haben und nun in die praktische Vorbereitung der Workshops einsteigen. Zum anderen kann die Teilzertifizierung als Meilenstein und Auszeichnung auch einen Motivationsschub geben, der die Teilnehmer dazu animiert „dran zu bleiben“.

Solltest Du Dich für eine Teilzertifizierung entscheiden, liegt es in deinem Ermessen, wie Du diese mit der Gruppe gestalten möchtest.

Phase 4a: Workshopvorbereitung (2 bis 4 Monate inkl. 4b)

Nun, da die Teilnehmer ein Grundverständnis der Themen entwickelt haben und ihr eigenes Verhalten sowie ihre Rolle in der Gesellschaft zu reflektieren begonnen haben, geht es darum, dass sie ihr Wissen und ihre Erfahrungen weitergeben. Um als *Brother* aktiv in den BROTHERS-Workshops mitwirken zu können, befassen wir uns in dieser Phase u.a. mit (Diskussions-)Methoden und dem Auftreten vor Gruppen.

Methoden lassen sich am besten am Beispiel erlernen, deshalb bietet es sich an, die Diskussionen, die oft bereits in Phase 3 geführt wurden, mit den Teilnehmern hier noch einmal bewusst zu analysieren, zu überlegen, welche Positionen es gibt, welche Fragen gestellt werden könnten usw.

Zudem sollten die Rollenspiele eingeübt werden. Indem die Teilnehmer unterschiedliche Personen verkörpern, kann hier nicht nur die Methode geübt werden, sondern auch ein

bewusster Perspektivwechsel vollzogen werden. Darüber hinaus können die Teilnehmer trainieren, wie sie „auf der Bühne“ sprechen können. Üben lässt sich dies z.B. mit Übungen aus der Theaterpädagogik.

Phase 4b: Hospitation und Workshopteilnahme

Als *Brothers* nehmen die Teilnehmer eine neue Rolle ein, in der sie nicht Schüler sind, sondern eine Lehrrolle einnehmen. Dies sollte sich auch im Verhalten widerspiegeln. Dies umfasst Punkte von „Ich lasse mein Handy in der Tasche“ bis zu „Ich achte darauf, wie ich spreche und welche Fragen ich stelle“.

Die Rolle als Peer-Educator einzunehmen kann schwierig sein und bedarf Übung. Daher ist es sinnvoll, die Teilnehmer als Beobachter mit in die Workshops in Schulen und Jugendzentren zu nehmen. Wichtig ist hier, dass es sich nicht um die Einrichtungen handeln sollte, welche die Teilnehmer selbst besuchen oder besucht haben, da sonst ein Rollenkonflikt droht.

Durch die Hospitationen können die Teilnehmer sich ein Bild von den Workshops machen und am Beispiel der Teamleiter*innen lernen. Anhand von Nachbesprechungen können die Teamleiter*innen ihr Handeln erklären und die Teilnehmer auf bestimmte Situationen vorbereiten (z.B. Was mache ich, wenn jemand in der Klasse stört? Was kann ich tun, wenn ich die Antwort auf eine Frage nicht weiß? Etc.)

Im Zuge der Hospitationen können die Teilnehmer langsam kleinere Aufgaben in den Workshops übernehmen wie z.B. bei einem Rollenspiel mitwirken oder eine Frage stellen. In Absprache mit dem angehenden *Brother* kannst Du dessen

Rolle ausbauen. Wichtig ist hier, dass es stets Vor- und Nachbesprechungen zu jedem Workshop gibt, sodass eine Reflexion und Weiterentwicklung möglich wird.

Phase 5: Zertifizierung (nach 9 bis 16 Monaten)

Sobald Du das Gefühl hast, dass Dein bzw. Deine Teilnehmer soweit sind, dass sie als vollwertige *Brothers* in Workshops aktiv werden können, ist die Zeit für die Zertifizierung gekommen. Diese soll eine echte Auszeichnung und ein Akt der Wertschätzung für die Teilnehmer und die von ihnen geleistete Arbeit sein.

Die Zertifizierung kann unterschiedlich gestaltet werden. Denkbar ist sowohl ein kleiner Festakt mit Familien, Freunden, Bürgermeister*in oder anderen prominenten Gästen als auch eine private Feier mit z.B. Pizzaessen. Hier sollte wie auch in allen anderen Phasen des Projektes berücksichtigt werden, was sich die Teilnehmer wünschen.

Wie viel Zeit bis zur Zertifizierung vergeht, hängt von vielen Faktoren ab. Angegeben haben wir Richtwerte, es kann aber auch sein, dass Deine Teilnehmer mehr Zeit benötigen. Genauso kann es sein, dass einige Teilnehmer die Vollzertifizierung nicht erreichen oder sich dafür entscheiden, nicht aktiv werden zu wollen. Auch dies gilt es zu respektieren und wertzuschätzen, z.B. über die Teilzertifizierung.

Phase 6: Tätigkeit als Brother

Im Anschluss an die Zertifizierung folgt die Tätigkeit als *Brother*, vergütet mit einer Aufwandsentscheidung. I.d.R.

werden die Brothers dafür über einen Überleitervertrag o.ä. angestellt und erhalten bei uns 70 Euro pro Workshop.

Auch jetzt können sie weiter an den Trainings teilnehmen. Zudem sollten regelmäßige Besprechungen und Reflexionen der Workshops stattfinden.

Die Themen, die wir bei BROTHERS besprechen, sind für die meisten Teilnehmer Lebensthemen. Die Auseinandersetzung mit diesen dauert daher an, weshalb ein Reflexionsraum auch nach der Zertifikation notwendig bleibt.

3.4 BROTHERS-Workshops

Bei den BROTHERS-Workshops handelt es sich um ein 3-stündiges Format für Schulklassen und andere Jugendgruppen.

Geleitet werden die Workshops von den hauptamtlichen Teamleitern, unterstützt von den ehrenamtlichen *Brothers* im Peer-to-Peer-Ansatz.

Anders als das BROTHERS-Training stellen die BROTHERS-Workshops ein komprimiertes Format dar, das meist einmalig mit einer Gruppe durchgeführt wird. Dementsprechend zielen die Workshops vor allem darauf ab, Diskussionsimpulse zu setzen und die Teilnehmenden zum Nachdenken zu animieren. Die Workshops behandeln vor allem die Themen

- „Umgang mit Konflikten“
- „Ehre und Respekt“
- „Identität“
- „Geschlechtergerechtigkeit“ und „Feminismus“.

Im Normalfall werden in einem Workshop drei Themen besprochen. Jedes Thema beginnt mit einem Rollenspiel oder einer Übung. Es folgt eine angeleitete Diskussion ähnlich der, die auch in den Trainings stattfindet.

Zielgruppen der BROTHERS-Workshops

Hauptzielgruppen der Workshops sind Jugendliche aller Geschlechter der 7. und 8. Jahrgangsstufen. In die Vor- und Nachbereitung der Workshops sind die entsprechenden Lehrkräfte und/ oder (Schul-)Sozialarbeitende der Jugendlichen involviert.

Für andere Jahrgangsstufen lässt sich das Konzept zum Teil adaptieren. Je nach Alter der Teilnehmenden und Schulform ist eine entsprechende Modifikation der Inhalte und Methoden notwendig, die z.B. bei jüngeren Personen spielerische Anteile erhöht oder bei älteren eine komplexere Behandlung der Inhalte zulässt.

Das in diesem Trainingskonzept dargestellte Workshopskonzept ist mit den Hauptzielgruppen – 7. und 8. Klassen – erprobt und wurde auch für diese evaluiert.

Ein Beispielablauf für einen BROTHERS-Workshop findest Du in Teil 2 dieses Trainingskonzeptes unter „Material“. Weitere Infos zu den Methoden des Rollenspiels und der Diskussion bzw. des Sokratischen Dialoges haben wir in Kapitel 6 zusammengefasst.

Zur Nachhaltigkeit der Workshops

Wir werden oft gefragt, wie es um die Nachhaltigkeit im Projekt bestellt ist. Insbesondere in Bezug auf die BROTHERS-

Workshops scheint das Format auf den ersten Blick auf Einmaligkeit angelegt zu sein.

Um dennoch eine langfristige Wirkung erzielen zu können, setzen wir auf drei Mechanismen:

1. Sensibilisierung durch Diskussionsimpulse

In drei Stunden ist es schwierig eine tiefgehende Auseinandersetzung mit einem Thema zu ermöglichen. Was jedoch realisierbar scheint, ist einen Impuls auf der affektiven und kognitiven Ebene zu setzen, der die Teilnehmenden zum Nachdenken anregt und ein Thema besprechbar macht.

In Vorgesprächen mit Lehrkräften und (Schul-)Sozialarbeiter*innen gehen wir auf diese Methodik ein und sprechen uns dafür aus, dass die in den BROTHERS-Workshops angesprochenen Themen im Schulalltag einen Raum finden sollten, z.B. durch weitere Projektarbeit oder die Bearbeitung im Fachunterricht. Zudem bieten wir zwei weitere Optionen an:

2. Kontaktangebot für Teilnehmende
3. Nachbesprechung und Follow-up-Formate

Zum Abschluss eines Workshops werden allen Teilnehmenden die Kontaktdaten des BROTHERS-Teams zur Verfügung gestellt, sollte es weitere Fragen oder Gesprächsbedarf geben.

Mit Lehrkräften bzw. Sozialarbeiter*innen werden Nachbesprechungen geführt, die u.a. eine weitere Auseinandersetzung mit den Themen ermöglichen sollen. In besonderen Fällen bieten wir zudem „Follow-up-Formate“ an, die i.d.R. als 1,5-stündige Kurzworkshops umgesetzt werden. Ob diese stattfinden, hängt von den Bedarfen der Workshop-Gruppe und den Kapazitäten des BROTHERS-Teams ab.

3.5 Fachkräfteschulungen

Den dritten Baustein des Projektes bilden die Fachkräfteschulungen.

Diese adressieren primär Fachkräften in der schulischen und nicht-schulischen Jugendarbeit. Die Fachkräfteschulungen orientieren sich an den Bedarfen der Teilnehmenden.

In diesem Trainingskonzept nehmen die Fachkräfteschulungen eine untergeordnete Rolle ein, da die Leitung der Fachkräfteschulungen schwerpunktmäßig in den Aufgabenbereich der Projektleitungen fällt. Eine detaillierte Darstellung der Schulungen und entsprechende Anleitungen würden den Rahmen dieses Trainingskonzeptes sprengend, daher findet sich im Folgenden nur eine überblickshafte Beschreibung der Schulungen. Des Weiteren haben wir zur Veranschaulichung einen Beispielablauf in Teil 2 unter Material eingefügt.

Rahmen und Ziele der Fachkräfteschulungen

Das Format eröffnet einen Reflexionsraum zum kollegialen Austausch und der vertiefenden Auseinandersetzung mit Themen im Spektrum von „interkultureller Jungen- und Jugendarbeit“ sowie „Identitätsentwicklung“.

Ziel der Fachkräfteschulungen ist die Sensibilisierung für eine geschlechter- und kultursensible Jungen- und Jugendarbeit. Um dies zu erreichen, findet u.a. eine Reflexion der eigenen Rolle als Fachkraft statt. Zudem werden Konzepte wie Identität(en), Ehre und Respekt, Vorurteile, Privilegien und Kultur thematisiert und vor dem Hintergrund der jeweiligen Jungen- und Jugendarbeit reflektiert. Orientierungspunkte sind hier Methoden des interkulturellen Trainings. Zudem

bekommen die Fachkräfte im Rahmen der Schulung die Möglichkeit zum kollegialen Austausch. Ziel der Schulungen ist, die Ressourcen der Fachkräfte zu aktivieren und in einen konstruktiven Austausch zu kommen.

Besteht für Dich die Möglichkeit, Fachkräfteschulungen anzubieten, ist dies eine sinnvolle Ergänzung zu den Trainings und Workshops mit den jungen Erwachsenen. Insbesondere die parallele Arbeit mit den Schüler*innen einer Klasse und den dazugehörigen Lehrkräften kann sehr lohnend sein, da so Reflexionsprozesse auf mehreren Ebenen angestoßen werden können.

Die Fachkräfteschulungen sind zeitlich flexibel und umfassen je nach Bedarf zwischen zwei und acht Stunden. Als empfehlenswert hat sich die Umsetzung der Fachkräfteschulungen an zwei Terminen mit einem Abstand von ein bis drei Wochen erwiesen, da so in der Zwischenzeit die Möglichkeit zur eigenständigen Reflexion der Inhalte gegeben ist. Zudem hat die Erfahrung gezeigt, dass vielen Einrichtungen und ihren Fachkräften nur wenig Zeit für Fortbildungen bleibt, daher können auch kurze Impulsworkshops oder ein kollegialer Austausch sinnvolle Formate darstellen, um eine erste Auseinandersetzung mit einem Thema (z.B. Ehre) anzustoßen.

4 Zielsetzungen

Jedes Projekt verfolgt bestimmte Ziele und arbeitet mit bestimmten Zielgruppen, so auch BROTHERS. In diesem Kapitel erläutern wir beide Punkte sowie das Wirkmodell, das unserer Arbeit zugrunde liegt.

Ebenso wie unsere Bausteine bewegen sich die Zielsetzungen von BROTHERS auf verschiedenen Ebenen und richten sich an unterschiedliche Gruppen. Deutlich wird dies anhand unseres Wirkmodells.

4.1 Wirkmodell

Das BROTHERS-Wirkmodell ist in Zusammenarbeit mit unserem Evaluator Camino entstanden und geht von einer konkreten Problemlagen sowie einem Handlungsbedarf. Von diesem leiten sich Ziele und Zielgruppen ab.

Um sich diesen annehmen zu können, verfügt das Projekt über Ressourcen (Input), aus denen wiederum die Maßnahmen (Output) gespeist werden. Weitere Aspekte des Wirkmodells umfassen die Risiken und Chancen sowie die Wirkungen auf die Zielgruppen (Outcome) sowie das soziale Umfeld (Impact). Der Impact ist dabei die Vision, der das Projekt folgt und die richtungsweisend für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Arbeit sein sollte.

HANDLUNGSBEDARF

Unterstützung der Identitätsbildung (gefuchterter) männlicher Jugendlicher in Bezug auf Gewaltfreiheit, Geschlechtergleichheit und demokratische Werte in Hann. Münden, im Landkreis und der Stadt Göttingen

ZIELE UND ZIELGRUPPEN

Männliche Jugendliche und junge Heranwachsende mit Migrations-/Fluchthintergrund (14 – 18 Jahre)

- Identitätsbildung
- Gewaltprävention
- Förderung von Schulabschluss/Aufnahme einer Berufsausbildung

Schüler*innen

- Wissensverweiterung
- Entwicklung von Problembewusstsein

Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen

- Sensibilisierung zu Bedarfen im Umgang mit der jugendlichen Zielgruppe und Reflexion der eigenen Haltungen

RESSOURCEN (INPUT)

Laufzeit: Jan 2020 – Sep 2022

Personal: Projektleiterin, zwei Teamleiter und eine Verwaltungskraft

Partnerschaften: Stiftung Deutsches Forum Kriminalprävention, Haus der Nationen, Landkreis Göttingen, offene Jugendarbeit des Landkreises, Gesamtheit der Göttinger Wohlfahrtsverbände als Gesellschafter der Bonveno eGmbH

Erfahrung: Unterstützung durch HEROES-Projektteam

Evaluation: Camino

RISIKEN

- Ausbildung BROTHERS während Pandemie
- Unterstützung durch Eltern (Sprachbarriere)
- Konkurrenzdenken unter Trägern im Sozialraum
- Schwierigkeit des Zugangs zu städt. Einrichtungen
- Einhaltung des Zeitplans während Pandemie

CHANCEN

- Unterstützung durch Landkreis (Türöffner) und weitere Kooperationspartner

AKTIVITÄTEN (OUTPUT)

Männliche Jugendliche und junge Heranwachsende mit Migrations-/Fluchthintergrund (14 – 18 Jahre) (Aug. 2020 – Aug. 2021)

- Ausbildung von mind. vier Jugendlichen als Workshopleiter (Brothers)
- Wöchentliche Gruppentreffen
- Sozialpädagogische Arbeit, Beziehungsarbeit, Unterstützung

Schüler*innen (Sep. 2021 – Sep. 2022)

- Umsetzung von mind. 20 Workshops durch Brothers (peer-to-peer) und Teamer

Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen

- Umsetzung von mind. 4 Veranstaltungen

WIRKUNGEN GESELLSCHAFT UND SOZIALES UMFELD (IMPACT)

- Konfliktarmes Zusammenleben in der Region und Rückgang von Gewalttaten im Sozialraum
- Integration von Menschen mit (familiärem) Migrationshintergrund
- Gleichberechtigtes Zusammenleben von Männern und Frauen

WIRKUNGEN ZIELGRUPPEN (OUTCOME)

Männliche Jugendliche und junge Heranwachsende mit Migrations-/Fluchthintergrund (14 – 18 Jahre)

- Wissen über Akzeptanz von und Einsatz für demokratische Werte und Geschlechtergerechtigkeit
- Ausbau rhetorischer Fähigkeiten, von Reflexionsfähigkeit und kritischer Auseinandersetzung
- Stärkung von Selbstwirksamkeitserfahrungen und -erwartungen
- Stärkung von Empathie
- Entwicklung von Handlungsalternativen zu Gewaltverhalten und Steigerung von Kommunikations- und Konfliktbearbeitungskompetenzen
- Erfolgreicher Schulverlauf bzw. erfolgreiche Berufsausbildung
- Entwicklung eines Gefühls der Integration und der Gruppenzugehörigkeit

Schüler*innen

- Wissensverweiterung (Ehrbegriff, Geschlechtergleichheit etc.)
- Entwicklung eines Problembewusstseins
- Anregung selbstreflexiver Prozesse

Pädagogische Fachkräfte und Lehrer*innen

- Wissensverweiterung zu Gewaltverhalten und Ehrbegriff
- Steigerung von Empathie und Verständnis für Menschen mit Fluchterfahrung
- Beitrag zur Gewaltreduktion

Die Erstellung eines Wirkmodells empfiehlt sich insbesondere für neue Projekte und in Phasen der (Neu-)Konzeption, um sich einen Überblick über die Projektstrukturen und das *große Ganze* zu verschaffen.

4.2 Projektziele

Nachdem das Wirkmodell bereits eine Übersicht über die Zielsetzungen der BROTHERS-Arbeit gegeben hat, möchten wir nun die vier zentralen Ziele „Identitätsentwicklung“, „Gewaltprävention“, „Integration“ und „Sensibilisierung“ im Detail betrachten.

4.2.1 Identitätsentwicklung

Jugendarbeit besteht in vielerlei Hinsicht in der Begleitung junger Menschen, die sich in der Phase der Adoleszenz befinden. Es geht um Orientierung und die Entwicklung von Lebensperspektiven. Die Zugehörigkeit zu Gruppen spielt dabei eine wesentliche Rolle. Wer bin ich und wie konstituiert sich meine Identität?

Blick auf das eigene Identitätsverständnis einzunehmen. Die Teamleitungen nehmen dabei die Rollen von erwachsenen Bezugspersonen ein, die den Entwicklungsprozess begleiten, sich als Vorbilder anbieten sowie Erfahrungs- und Reflexionsangebote schaffen.

Langfristig kann dies insbesondere im Rahmen der BROTHERS-Trainings stattfinden.

Indem die Teilnehmenden über Monate und ggf. Jahre zu den Trainings kommen, entstehen sowohl Beziehungen mit den Teamleitungen als auch zwischen den teilnehmenden Jugendlichen. Die Trainingsgruppe wird zum Resonanzraum

und Anker in einer wichtigen Entwicklungsphase. Neben Gesprächen und Diskussionen finden in den Trainings Freizeitaktivitäten ebenso wie Unterstützung bei alltäglichen Problemen statt.

Dadurch, dass sich die Teilnehmenden in den Trainings intensiv mit den Inhalten beschäftigen, die sie später als Peer-Educator in den BROTHERS-Workshops thematisieren werden, kommen die Jugendlichen mit den unterschiedlichsten Fragestellungen in Berührung.

Es werden Themen auf den Tisch gebracht, die an anderen Stellen oft nur implizit verhandelt werden. Die Frage nach Männlichkeit, Geschlechterrollen und Gruppenzugehörigkeit bilden hier Beispiele. So kann mit den Teilnehmenden u.a. besprochen werden, welche Lebensperspektiven sie sich vorstellen können und wie diese durch tradierte und möglicherweise gewaltlegitimierende Rollenvorstellungen beeinflusst sind.

Ziel der BROTHERS-Arbeit ist es hier in eine Reflexion zu kommen und die Jugendliche dabei zu unterstützen, eine eigene Positionierung zu vollziehen und ihren Weg in der Gesellschaft zu finden.

Zudem entwickeln die Teilnehmenden Sozialkompetenzen und Softskills wie z.B. rhetorische Fähigkeiten weiter.

Da der Begriff der „Identität(en)“ nicht nur für die Zielsetzungen von Bedeutung ist, sondern auch eine wichtige theoretische wie auch pädagogische Grundlage für die Projektarbeit darstellt, widmen wir ihm unter Punkt 7 ein eigenes Kapitel.

4.2.2 Gewaltprävention

Wie schon der Titel dieses Trainingskonzeptes sagt, versteht sich BROTHERS als Gewaltpräventionsprojekt. Definitionen von „Gewalt“ gibt es viele, die sich je nach Kontext unterscheiden. Im Projekt BROTHERS beziehen wir uns grundlegend auf die Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO). Hier wird Gewalt beschrieben als der

„absichtliche Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, der entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt.“
(Weltgesundheitsorganisation 2003, S. 6.)

Zudem arbeiten wir bei BROTHERS mit einem Begriffsverständnis, das Gewalt als Grenzüberschreitung versteht. Diese Definition bietet sich insofern an, da sie sehr anschaulich ist und sich in der praktischen Arbeit gut operationalisieren lässt.

Die Prävention von Gewalt setzt dementsprechend bei der Wahrnehmung von Grenzen an – sowohl der eigenen als auch der anderer Menschen.

Das Wort „Prävention“ leitet sich aus dem Lateinischen ab und bedeutet „etwas zuvor kommen“. Im Fall der Gewaltprävention handelt es sich dabei um gewalttätiges bzw. grenzüberschreitendes Verhalten. Durch die Prävention soll ein der Norm entsprechendes Verhalten gefördert und ggf.

eine Verhaltensänderung herbeigeführt werden (vgl. Mayer 2015:364f).

Die in diesem Zusammenhang angelegte Norm bilden die Menschenrechte sowie eine freiheitlich-demokratische Gesellschaftsordnung, in der alle Mitglieder über die gleichen Rechte und Pflichten verfügen.

Ziel der Präventionsarbeit ist es im Falle von BROTHERS, insbesondere Einschränkungen und Grenzübertretungen durch gewaltlegitimierende Männlichkeitsvorstellungen abzubauen bzw. zu verhindern.

Weiterführende Literatur: Gewaltprävention

Verschiedene Ansätze und Projekte der Gewalt- und Kriminalprävention findest Du u.a. bei der Stiftung Deutsches Forum für Kriminalprävention und den Präventionsräten der Länder sowie über den Wegweiser Prävention unter www.wegweiser-praevention.de.

Einen ausführlichen Einblick in die Themen „Gewalt“ und „Gewaltprävention“ bietet: Gugel, Günther (2006): Gewalt und Gewaltprävention. Grundfragen, Grundlagen, Ansätze und Handlungsfelder von Gewaltprävention und ihre Bedeutung für Entwicklungszusammenarbeit. Tübingen: Institut für Friedenspädagogik Tübingen e. V.

Das Grundlagenwerk von Günther Gugel ist auch online verfügbar.

Ein großer Teil der Prävention besteht zudem darin, Vorstellungen besprechbar zu machen und so eine kritische Auseinandersetzung zu ermöglichen.

Die Arbeit von BROTHERS bewegt sich dabei im Bereich der Primär- und Sekundärprävention.

Tipp vom Projektteam

*Unserer Erfahrung nach ist es sinnvoll, wiederholt darauf hinzuweisen, dass es sich bei unserer Arbeit um ein Präventionsangebot handelt. Dies ist vor allem deswegen wichtig, da manche Projektpartner*innen sich eine Intervention wünschen (z.B. bei Konflikten in der Schule oder im Umgang mit sog.*

„Problemjugendlichen“).

Da sich Präventions- und Interventionsarbeit jedoch sehr wesentlich unterscheiden, ist es wichtig, dies offen zu thematisieren und die Grenzen des Projektes aufzuzeigen. So können Erwartungen an das Projekt abgeglichen werden und ihr könnt euch in einem sicheren, realistischen Handlungsrahmen bewegen.

Zudem haben wir die Tendenz beobachtet, dass eine klare Kommunikation der Projektziele und -konzeption dazu beitragen kann, die Potenziale der Teilnehmer und ihr soziales Engagement für eine geschlechtergerechte Gesellschaft in den Vordergrund zu stellen statt Stigmatisierung und Vorurteile zu fördern.

Unter Primärprävention versteht man jenen Bereich, in dem eine allgemeine Präventionsarbeit „für alle“ stattfindet. Sekundärprävention hingegen wendet sich an bestimmte Personen bzw. Gruppen und greift vorhandene, potenziell risikobehaftete Strukturen auf (zur Einteilung der Prävention in Primär-, Sekundär und Tertiärprävention vgl. Gugel 2006:33f).

4.2.3 Integration

Ein weiteres Ziel des Projektes stellt die soziale (u.a. schulische/ berufliche) Integration der Teilnehmer dar. Ebenso wie die zwei bereits beschriebenen Punkte handelt es sich auch hier um einen Begriff, für den es viele Definitionen und Umschreibungen gibt.

Der BROTHERS-Arbeit liegt das Verständnis zugrunde, dass Integration gleichbedeutend mit einer Teilhabe an gesellschaftlichen Strukturen wie „Schule“, „Ausbildung“ und „Arbeitsmarkt“ ist (vgl. Oltmer 2017:25)

Zudem betrachten wir Integration als einen universellen Gruppenprozess, der alle Menschen betrifft und sich auf vielen Ebenen abspielt. Es geht um die Möglichkeit zur aktiven Gestaltung von Gruppen, angefangen bei den BROTHERS-Trainings über

Weiterführende Literatur: Integration

Wer sich vertiefend mit dem Thema „Integration“ und den Strukturen in Deutschland auseinandersetzen möchte, findet interessante Einblicke bei: El-Mafaalani, Aladin (2020): Das Integrationsparadox. Köln: KiWi-Taschenbuch.

eine Teilhabe an gesellschaftlichen Diskursen bis hin zur Übernahme sozialer Verantwortung als Peer-Educator.

Grundlage ist die Diskussion über gesellschaftliche Werte und die Ausrichtung an einer demokratisch-freiheitlichen Gesellschaftsordnung, in der alle Menschen Gleichberechtigung erfahren. Das Projekt verfolgt dabei einen profeministischen Ansatz.

4.2.4 Sensibilisierung

Ebenfalls Ziel der BROTHERS-Arbeit ist die Sensibilisierung hinsichtlich eines differenzierten Weltbildes – sowohl auf Seiten der Jugendlichen als auch auf Seiten der Fachkräfte. Eng verbunden ist dieser Punkt mit der Förderung selbstreflexiver Prozesse.

Erreicht werden soll dies durch eine vertiefende Auseinandersetzung mit den Projektthemen und unterschiedlichen Perspektiven auf diese.

Beispiele sind hier u.a. die Auseinandersetzungen mit Wahrnehmungsmechanismen, kultureller Prägung, Vorurteilen und tradierten Rollenverständnissen. Indem diese und andere Punkte hinterfragt werden, sollen die Teilnehmer dazu befähigt werden, einen mehrschichtigen Blick auf Gesellschaft und Integration zu erlangen.

Ein weiteres Beispiel ist die Sichtbarmachung von Unterdrückungsstrukturen und anderen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, welche die individuelle Persönlichkeitsentfaltung einschränken.

4.3 Zielgruppen

Wie bereits deutlich geworden ist, richtet sich BROTHERS mit seinen drei Bausteinen an drei Hauptzielgruppen:

- Junge Männer im Alter von ca. 14 bis 25 Jahren (BROTHERS-Training)
- Schüler*innen der 7. bis 8. Klasse (BROTHERS-Workshops)
- Fachkräfte in der Jugendarbeit (Fachkräfteschulung)

Während sich die beiden letztgenannten Gruppen recht schnell beschreiben lassen und sich durch ihre Rollen (Schüler*in bzw. Fachkraft) sowie im Falle der Schüler*innen durch die Altersstruktur (ca. 13 bis 15 Jahren) beschreiben lassen, bedarf die Trainingsgruppe eine genauere Betrachtung.

So eint die Teilnehmer an den BROTHERS-Trainings auf den ersten Blick vor allem ihr Geschlecht, das als männlich beschrieben werden kann. Entscheidend ist hier die Selbstzuschreibung als Junge* bzw. Mann*. Das inklusive Begriffsverständnis wird hier deutlich durch das *-Zeichen. Des Weiteren ausschlaggebend für die Teilnahme ist das Alter, welches sich in der Spanne zwischen 14 bis ca. 25 Jahren einordnen sollte.

Als weitere Faktoren kommen verschiedene Gruppenzuschreibungen, biografische Erfahrungen und Bedarfe dazu.

Wie in Kapitel 3.3 formuliert steht das BROTHERS-Training prinzipiell allen männlichen Jugendlichen in der genannten Altersgruppe offen. Wichtiger als bestimmte biografische

Erfahrungen – wie eine Flucht- oder Migrationsgeschichte – ist der Bedarf der Teilnehmer an Gruppenzugehörigkeit und die Bereitschaft zur (Selbst-)Reflexion. Da die BROTHERS-Trainings auf freiwilliger Basis stattfinden, ist der Bedarf an einer Gruppe und dem Austausch über Männlichkeit einer der wichtigsten Punkte. Ein eigenes Interesse und eine gewisse intrinsische Motivation sind somit Grundvoraussetzungen für die Teilnahme.

Wenn wir nun die bereits erwähnten Bedarfe und Gruppenzuschreibungen der jungen Männer* in den Blick nehmen, wird deutlich, dass sich diese unterscheiden. Da BROTHERS explizit auch geflüchtete junge Männer* anspricht, betrachten wir hier vor allem die Konsequenzen, die sich aus den Zuschreibungen „mit Fluchtgeschichte“, „mit (familiärer) Migrationsgeschichte“ und „postmigrantisch“ bzw. „ohne familiäre Migrationsgeschichte“ ergeben. Im Folgenden findet sich eine Grafik, in welcher eine Differenzierung dreier Gruppen und ihre jeweils Bedarfe bzw. Themen skizziert sind. Die Darstellung basiert auf den Erfahrungen der Projektarbeit.

Erkennbar wird hier, dass es mit den in Blau markierten Punkten (Identität & Gruppenzugehörigkeit, Männlichkeit, etc.) einen gemeinsamen Kern an Themen gibt, der alle Teilnehmer in irgendeiner Form beschäftigt.

Bei den jungen Männern* mit einer (familiären) Migrationsgeschichte kommt zudem oft ein Gefühl des „zwischen den Stühlen sitzen“ hinzu, da sie sich in vielen Fällen mit Erwartungen unterschiedlicher Wertesysteme und kultureller Prägungen konfrontiert sehen. Dieser Punkt beschäftigt i.d.R. auch junge Männer* mit Fluchtgeschichte, da sie sich als Folge der Flucht in einem neuen kulturellen

Umfeld verorten müssen. Dazu kommen bei dieser Gruppe zudem häufig instabile Lebensverhältnisse (z.B. unsichere Bleibeperspektive, Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften) und fehlende Sprachkenntnisse des Deutschen, da die Sprache oft noch erlernt wird.

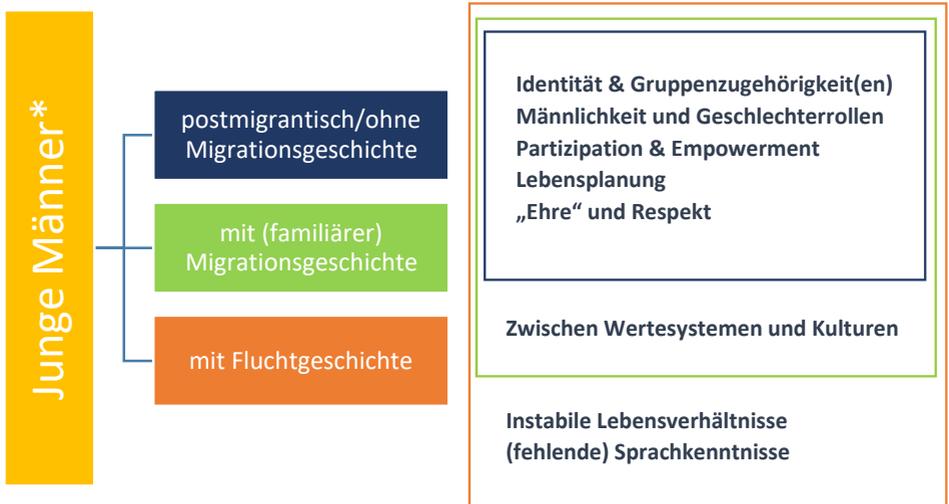
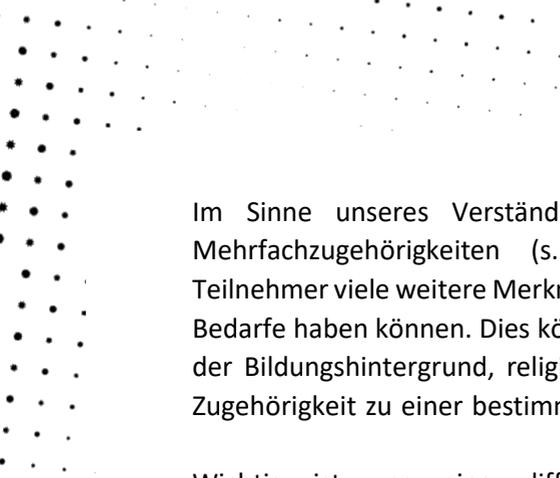


Abbildung 4: Zielgruppe: Junge Männer*
 (eigene Darstellung)

Bei dieser Übersicht handelt sich natürlich nur um Tendenzen und erhöhte Wahrscheinlichkeiten. Insbesondere die Verhandlung verschiedener Wertesysteme und Kulturen sowie instabile Lebensverhältnisse sind nicht exklusiv mit Migrations- oder Fluchtgeschichten verbunden. Ebenso können sich diese aus anderen biografischen Zusammenhängen ergeben. Des Weiteren unterscheidet sich jede Migrations- und Fluchtgeschichte ebenso wie jede Lebensgeschichte eine individuelle Betrachtung verdient.



Im Sinne unseres Verständnisses von Identität(en) als Mehrfachzugehörigkeiten (s. Kapitel 7) vereinen die Teilnehmer viele weitere Merkmale, die einen Einfluss auf ihre Bedarfe haben können. Dies können z.B. die soziale Herkunft, der Bildungshintergrund, religiöse Glaubensgemeinschaften, Zugehörigkeit zu einer bestimmten Nachbarschaft usw. sein.

Wichtig ist uns eine differenzierte und individuelle Betrachtung der Teilnehmer, die sowohl ihren Gemeinsamkeiten als auch Differenzen Rechnung trägt.

5 (Pädagogische) Grundlagen der BROTHERS-Arbeit

Nachdem wir nun verschiedene Einblicke in das Projekt BROTHERS gegeben haben, soll es nun um unsere (pädagogischen) Grundlagen gehen. In diesem Kapitel erklären wir, welche dies sind und geben Denkanstöße zu Themen, die uns während unseres Projektes beschäftigt haben.

5.1 Jungen*arbeit

BROTHERS versteht sich als profeministisches Jungen*projekt. Vor dem Hintergrund dieses Selbstverständnisses stellt ein Grundverständnis von Jungen*arbeit einen wesentlichen Bezugsrahmen für die Projektarbeit dar.

Was ist Jungen*arbeit?

Einen gesetzlichen Rahmen der Jungen*arbeit bildet das Sozialgesetzbuch (SGB) - Achtes Buch (VIII) - Kinder- und Jugendhilfe - (Artikel 1 des Gesetzes v. 26. Juni 1990, BGBl. I S. 1163). Geregelt sind hier u.a. Aufgaben und Zuständigkeiten der Jugendhilfe und Jugendsozialarbeit. Jungen*arbeit stellt dabei einen Teilbereich dar.

Bezugnehmend auf die Definition der Bundesarbeitsgemeinschaft Jungenarbeit verstehen wir Jungenarbeit wie folgt:

„Jungenarbeit ist eine Haltung und ein Beziehungsangebot in einem pädagogischen Kontext. Sie bezieht sich grundlegend auf die Lebenswelten von Jungen und jungen Männern und orientiert sich an ihren Ressourcen. Ziel ist es Jungen und junge Männer wahr- und ernst zu nehmen und mit ihnen Partizipation zu leben.“ (Bundesarbeitsgemeinschaft Jungenarbeit 2011:1)

Als Jungen werden in diesem Zusammenhang männliche Personen im Alter von 0 bis 27 Jahren betrachtet. Um einer geschlechtlichen Vielfalt in der Arbeit Rechnung zu tragen, sprechen wir von Jungen*arbeit. Das Gendersternchen repräsentiert dabei das Bewusstsein für ebendiese Vielfalt jenseits der Zweigeschlechtlichkeit.

Die Auseinandersetzung mit der Kategorie „Geschlecht“ stellt einen wesentlichen Punkt der Jungen*arbeit dar.

So zielt Jungen*arbeit auch auf die Unterstützung der Jungen* bei der Entwicklung differenzierter Geschlechterbilder und die Erweiterung entsprechender Handlungs- und Bewältigungskompetenzen. Neben der Partizipation geht es auch um eine emanzipatorische Persönlichkeitsentwicklung und die Übernahme von Selbstverantwortung. Geleitet wird die Arbeit dabei von der Frage, wie Jungen* an der Konstruktion von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen beteiligt sind (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft Jungenarbeit 2011:1f).

Die Förderung der Gleichberechtigung aller Geschlechter in der Jugend- und somit auch der Jungen*arbeit ist gesetzlich verankert. So wird im Sozialgesetzbuch (SGB) explizit auf den Abbau von Benachteiligungen und Berücksichtigung geschlechtlicher Vielfalt hingewiesen (vgl. § 9 Nr. 3 Sozialgesetzbuch (SGB) - Achtes Buch (VIII) - Kinder- und Jugendhilfe - (Artikel 1 des Gesetzes v. 26. Juni 1990, BGBl. I S. 1163).

Weiterführende Literatur: Jungen*arbeit

*Wer sich vertiefend mit Jungen*arbeit auseinandersetzen möchte, ist bei den Arbeitsgemeinschaften Jungenarbeit, sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene gut aufgehoben.*

Viele der Arbeitsgemeinschaften informieren Interessierte regelmäßig über ihre Newsletter und bieten Fachveranstaltungen an. Zudem gibt es zahlreiche weitere Akteure, die sich dem Thema annehmen.

Besonders hervorgehoben sei an dieser Stelle das Angebot der Fachstelle LAG Jungenarbeit NRW, welches u.a. Arbeitsmaterialien und eine sehr empfehlenswerte Onlineschulung zu den Grundlagen der Jungenarbeit beinhaltet.

*Weitere Informationen dazu unter:
www.lagjungenarbeit.de*

Reflexion als Grundvoraussetzung

Des Weiteren setzt Jungen*arbeit – verstanden als pädagogisch organisierte Begegnung mit Jungen* – voraus, dass eine Reflexion der Bedingungen vollzogen wird, unter denen sie stattfindet. Erst durch diese Reflexion wird Jungen*arbeit zu einem bewussten Prozess, in dem u.a. Männlichkeitsnormen dekonstruiert werden können.

Bezieht man zusätzlich transkulturelle Aspekte in die Arbeit ein, werden Themen wie Männlichkeit, Ehre, die Organisation sozialer Gruppen, Freundschaft, Rassismus, Sexismus, etc. und deren kulturelle Rahmung besprechbar. Lebensentwürfe und Weltbilder können thematisiert und im Rahmen der pädagogischen Begegnung hinterfragt sowie möglichen Alternativen gegenübergestellt werden.

Die Jungen*arbeit nimmt eine Modellfunktion ein und bietet einen Raum, in dem eine Verortung des Einzelnen in der Gruppe und der Gesellschaft möglich wird. Notwendig ist dafür eine Aushandlung von Differenzen und Gemeinsamkeiten.

Profeministische Jungen*arbeit

Wie bereits deutlich geworden ist, spielt die Konstruktion bzw. Dekonstruktion von „Geschlecht“ eine zentrale Rolle in der Jungen*arbeit. BROTHERS positioniert sich zudem bewusst profeministisch. Für unsere Arbeit bedeutet dies, dass wir einer feministischen Grundhaltung folgen, ohne den Feminismusbegriff aus einer männlichen Perspektive zu vereinnahmen.

Profeminismus kann in diesem Sinne als politische Praxis verstanden werden, in der Jungen* und Männer* patriarchale Strukturen bearbeiten und sich solidarisch einer feministischen Bewegung anschließt (vgl. University of Massachusetts Amherst o. D.).

Unter Feminismus verstehen wir dabei einen Sammel- und Oberbegriff für gesellschaftliche Strömungen und soziale Bewegungen, der eine Pluralität von Feminismen überschreibt. Kern des Feminismus-begriffs ist die kritische Analyse von Geschlechterordnungen mit dem Ziel, Gleichberechtigung, Menschenwürde und Selbstbestimmung aller Menschen jeglichen Geschlechts zu fördern (vgl. Lenz 2018).

Weiterführende Literatur: (Pro)Feminismus

Teil einer profeministischen Positionierung ist die Auseinandersetzung mit Feminismus bzw. unterschiedlichen Feminismen.

Einen Überblick zum Thema bietet u.a. die Heinrich-Böll-Stiftung mit folgendem Beitrag:

Lenz, Ilse (2018): Was ist Feminismus? In: Heinrich Böll Stiftung, Gunda Werner Institut.

URL: <https://www.gwi-boell.de/de/2018/05/25/was-ist-feminismus/>, Zugriff am 30.06.2023.

Einen weniger wissenschaftlich jedoch sehr interessanten Blick auf kritische Männlichkeit wirft der Blog „Kritische Männlichkeit“, online zu finden unter: www.kritische-maennlichkeit.de.

5.2 Peer-Education

Wer an den BROTHERS-Trainings teilnimmt, hat die Möglichkeit, eine Zertifizierung als Peer-Educator zu erlangen. Als zertifizierter *Brother* kann er die über mindestens neun Monate im Training erworbenen Fähigkeiten und Wissensbestände an seine Peers weitergeben.

Dieses Vorgehen wird auch als Peer-to-Peer-Ansatz oder Peer-Education bezeichnet. Indem BROTHERS diesen Ansatz in der Arbeit mit den Teilnehmer nutzt, folgen wir dem Vorbild unseres Kooperationspartners HEROES.

Für die Darstellung des Konzeptes greifen wir an dieser Stelle auf die Ausführungen zur Peer-Education von Martin Nörber zurück. Dieser definiert *Peers* als einen „mehr oder weniger organisierte(n) Zusammenschluss von Personen (...), die sich gegenseitig beeinflussen und etwa einen gleichen bzw. ähnlichen Status sowie (annähernd) das gleiche Alter besitzen (...)“ (Nörber 2003, S. 10). Peer-Education wird dementsprechend als „Bildungs- und Erziehungsprozesse von jungen Menschen für junge Menschen initiiert und getragen“ (Nörber 2010, S. 78 f.). Die Peer-Educator werden in diesem Sinne zu Vermittler*innen und Expert*innen im Lehr-/Lernprozess. Durch ihre Tätigkeit gelangen sie in eine aktive Rolle, in der sie Selbstwirksamkeits- und Autonomieerfahrungen sammeln können.

Im Falle von BROTHERS werden sie dabei zu Impulsgeber*innen und Botschafter*innen für eine geschlechtergerechte Gesellschaft. Sie übernehmen gesellschaftliche Verantwortung und dienen ihren Peers als (Rollen-)Vorbildern in einem Lernprozess auf Augenhöhe.

Zu erleben, dass sich die Peer-Educators beispielsweise öffentlich als Feminist*innen beschreiben und selbstkritisch

Weiterführende Literatur: Peer-Education

Eine ausführliche Einführung in das Konzept „Peer-Education“ findet sich bei:

Nörber, Martin (Hrsg.) (2003): Peer Education: Bildung und Erziehung von Gleichaltrigen durch Gleichaltrige. Weinheim: Beltz Votum.

Für einen praxisbezogenen Zugang im Zusammenhang mit politischer Bildung (inkl. Methodensammlung) bietet sich folgende Arbeitshilfe an:

ADB – Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e.V. (Hrsg.) (2016): Auf Augenhöhe: Peer Education in der politischen Jugendbildung. URL: https://www.adb.de/download/publikationen/2016_Peer_Education_WEB.pdf, Zugriff am 30.06.2023.

mit tradierten Rollenbildern umgehen, macht meist großen Eindruck auf die Peers. Eine ähnliche Wirkung haben die Peer-Educators auf Lehr- und andere Fachkräfte.

Da insbesondere junge, männliche Personen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte in der öffentlichen Wahrnehmung oft eher negativ konnotiert werden, kann hier ein möglicher Perspektivwechsel gelingen. Statt der Betonung von Defiziten und Stigmatisierung fördert die Tätigkeit als Peer-Educator eine positive Wahrnehmung der Gruppe.

5.3 Lernen am Modell

Ein weiteres Prinzip, das BROTHERS zugrunde liegt, ist das des Lernens am Modell. Dabei handelt es sich um einen lerntheoretischen Ansatz, der auch Modelllernen genannt wird und auf den Psychologen Albert Bandura zurückgeht. Wie der Name sagt, beruht der Ansatz darauf, dass anhand der Beobachtung und Nachahmung von Modellen bzw. Vorbildern gelernt wird.

Menschen können dann zum Vorbild werden, wenn sie durch die beobachtende Person positiv bewertet und als Vorbild anerkannt wird.

Durch die Beobachtung soll das Verhalten des Vorbildes adaptiert werden. Voraussetzung ist hier die Annahme, dass Menschen sich aktiv mit ihrem Umfeld auseinandersetzen und dadurch ein Prozess der Aneignung hervorgebracht wird (vgl. Behn/ Fedkenheuer/ Greif/ Vollmer 2023:13).

Bei BROTHERS fungieren die Teamleiter*innen als Vorbilder. Um einen Lerneffekt zu erzielen, sollen die Teilnehmer sich mit den Teamleiter*innen identifizieren können. Die Identifikation kann auf verschiedenen Ebenen erfolgen (Alter, Geschlecht, familiäre Erfahrung etc.)

Ein besonderes Merkmal bei BROTHERS ist die familiäre Migrationsgeschichte, die wir als eines unserer Kriterien für die Auswahl der Teamleiter*innen ansetzen. Wir gehen davon aus, dass sich die (geflüchteten) Teilnehmer im ersten Moment stärker mit Teamleiter*innen identifizieren, die eine familiäre Migrationsgeschichte aufweisen, da in diesem Punkt ähnliche Lebensrealitäten teilen. Dabei ist eine Fluchterfahrung nicht als primäre Schnittstelle zu sehen, sondern die Erfahrungen,

die Menschen mit einer familiären Migrationsgeschichte mitbringen. Sich über Rassismus und/oder Diskriminierung austauschen zu können, bietet für die Teilnehmer einen Raum, in dem sie darüber sprechen können, und sich mit „gleich gesinnten“ austauschen können (vgl. Behn/ Fedkenheuer/ Greif/ Vollmer 2023:14).

Die Evaluation zur Wirkungsweise von BROTHERS hat in diesem Zusammenhang ergeben, dass Lernen am Vorbild auf zwei der sieben Outcomes einen positiven Effekt hat. Dazu zählen zum einen die Entwicklung eines Gefühls der Integration und der Gruppenzugehörigkeit sowie zum anderen die Entwicklung von Handlungsalternativen zu Gewaltverhalten und die Steigerung von Kommunikations- und Konfliktbearbeitungskompetenzen (vgl. Behn/ Fedkenheuer/ Greif/ Vollmer 2023:15).

5.4 „Fragen statt Antworten“

In unserer Projektarbeit folgen wir zwei Leitpunkten. Diese lauten:

- „Fragen statt Antworten“ und
- „Raum für Reflexion“

Gewählt haben wir die Punkte aus einem einfachen Grund. Die Welt, in der wir leben ist höchstkomplex.

Nicht zuletzt durch Globalisierung und Digitalisierung stehen so viele Ereignisse und Gegebenheiten mit einander in Verbindung, dass einfache Antworten den meisten Fragen nicht gerecht werden können.

Zu allen Positionen existieren Gegenpositionen, unterschiedliche Meinungen und Perspektiven auf Themen

prägen die öffentlichen Diskurse. Diese Diskurse sind oft durch starke Polarisierung geprägt. Hier den Überblick zu behalten ist schwierig. Nicht nur für Jugendliche sondern auch für uns als Fachkräfte.

Dennoch versuchen wir differenzierte Positionen einzunehmen und gemeinsam mit den Jugendlichen einen Perspektivwechsel zu vollziehen. Wir tun dies, indem wir so viel wie möglich hinterfragen und so Widersprüche aufzudecken. Dabei geht es nicht darum, dass wir die Widersprüche vollständig aufklären, denn dies ist oft nicht so einfach möglich. Stattdessen möchten wir mit den Teilnehmenden unserer BROTHERS-Formate ein Problembewusstsein entwickeln und über unterschiedliche Meinungen ins Gespräch kommen.

Wir vertreten die Meinung, dass es keine absoluten Wahrheiten gibt. Vielmehr erleben wir alle die Welt durch unsere individuelle und kulturelle „Brille“ und nehmen Situationen unterschiedlich wahr.

Hier in einen konstruktiven, gleichberechtigten Austausch zukommen, kann neue Perspektiven eröffnen und das gegenseitige Verständnis fördern.

5.5 Selbstreflexion als Grundvoraussetzung

Der Grundsatz „Fragen statt Antworten“ richtet sich nicht nur an die Teilnehmenden an den BROTHERS-Formaten. Das Prinzip betrifft ebenso das Projektteam. Fragen zu stellen, bedeutet dabei auch, die eigenen Reflexionsfähigkeiten zu schulen.

Sich selbst, seine Rolle, sein Handeln und die eigene Wahrnehmung kontinuierlich zu hinterfragen, kann mitunter

anstrengend und schmerzhaft sein. Wenn eigene Glaubenssätze und Wahrnehmungsmuster in Zweifel gezogen werden, bedeutet dies, sich verletzlich zu machen. Insbesondere im Kontakt mit Jugendlichen kann dies herausfordernd werden, aber auch sehr lohnend sein, insb. wenn auf diesem Wege neue Handlungsräume entstehen.

Als Mitarbeiter*innen des Projekts BROTHERS möchten wir als Vorbilder für die Teilnehmenden im Projekt auftreten. Für uns bedeutet dies, Selbstreflexion vorzuleben und am Beispiel zu zeigen, wie Sachverhalte auf unterschiedliche Weisen betrachtet werden können.

Ziel ist dabei auch, wertfrei Meinungen und Positionen besprechen zu können. Dies ist ein hohes, schwer erreichbares Ziel, da wir alle unsere persönlichen Ansichten mitbringen.

Wir alle haben eine Idee davon, was wir als richtig und falsch ansehen. Es gibt Positionen, die wir ablehnen, und die, die wir für gut befinden. Jedoch sollte es in einem professionellen Setting möglich sein, alle Meinungen so wertfrei wie möglich zu thematisieren und ggf. Aufklärungsarbeit zu leisten. Unsere Überzeugung besteht im Sinne einer gelingenden Präventionsarbeit darin, auch kontroverse Meinungen besprechbar zu machen. Eigene Wissenslücken und Befindlichkeiten können dabei von uns als Fachkräfte sichtbar gemacht werden, um zu einer gemeinsamen Suche nach Antworten einzuladen.

Die Methode der Selbstreflexion dient uns als Instrumentarium, um einerseits die Jugendlichen dabei zu unterstützen, einen selbstbestimmten Weg in der Gesellschaft zu finden und andererseits die Sensibilisierung für andere Lebensrealitäten zu fördern. Ein differenzierter und letztlich

toleranter Umgang mit anderen Menschen soll dabei das Ziel sein – sowohl in der Arbeit mit den Jugendlichen als auch mit den Fachkräften.

Methodisch lässt sich Selbstreflexion vor allem mit Hilfe von Fragen umsetzen. Es geht stets um das „Warum“. Die Frage ermöglicht es, Wahrnehmungen und Meinungen auf den Grund zu gehen. Insbesondere bei Personen, die sich bislang einer tiefgehenden Auseinandersetzung mit einem Thema entzogen haben, kommen in Argumentationen recht schnell Widersprüche auf. Diese gilt es aufzunehmen und zu benennen.

Ein Beispiel ist eine unterschiedliche Sexualmoral bezogen auf die Geschlechter. Während bei Frauen – nicht nur in konservativen, religiösen Kreisen – noch immer eine sehr viel strengere soziale Kontrolle stattfindet und schnell der Stempel „Schlampe“ vergeben wird, sind Männer wesentlich freier. Eine größere Zahl an Sexualpartner*innen wird eher positiv als negativ bewertet und besonders von anderen Männern mit einem anerkennenden Schulterklopfen belohnt. Diskutiert man das Beispiel mit Jugendlichen, bestätigen sie die Zuschreibungen meist. Auf Nachfrage stimmen viele jedoch zu, dass die Ungleichbehandlung unfair sei. Von diesem Punkt aus lässt sich dann eine Auseinandersetzung mit den Gründen für gesellschaftliche Konventionen, Ehrvorstellungen und Konsequenzen für das eigene Leben beginnen. Dabei kommen stets die Fragen „Warum denkst Du das?“ und „Woher weißt Du das?“ zum Einsatz. In den meisten Fällen beziehen sich die Jugendlichen in diesen Situationen auf Aussagen von Freunden, Eltern oder aus Tiktok-Beiträgen. Gesichertes und evidenzbasiertes Wissen wird nur selten herangezogen. Hier

ist es Aufgabe der BROTHERS-Mitarbeiter*in Aufklärungsarbeit zu leisten und mit Fehlformationen und Vorurteilen aufzuräumen. Eine Voraussetzung dafür ist, dass sich die Mitarbeiter*innen gut auf die Themen vorbereiten und gesicherte Informationsquellen heranziehen können.

Da es jedoch nicht auf alle Fragen eindeutige Antworten gibt, müssen die Mitarbeiter*innen zudem in der Lage sein, auch dies zu kommunizieren. Unterschiedliche Meinungen widerzugeben und die eigene Unsicherheit zu einem Thema zuzugeben, kann dabei ebenso zielführend sein, indem die Komplexität eines Themas aufgedeckt wird. Zudem kann dies als gemeinsamer Ausgangspunkt für die Recherche genutzt werden.

Tipp vom Projektteam

Ein erster Schritt für die Auseinandersetzung kann darin bestehen, darauf aufmerksam zu machen, dass die Wahrnehmung der Umwelt subjektiv ist.

Hier können Übungen zur Wahrnehmungsschulung ein guter Einstieg sein. Bei Gruppen, die das Video des „Moonwalking Bear“ noch nicht kennen, kann dieses einen sehr effektiven Einstieg in die Reflexion der eigenen Wahrnehmung bilden. Zu finden, ist das Video unter:

<https://www.youtube.com/watch?v=xNSgmm9FX2s>

Weitere Materialien und Übungen zur Wahrnehmungsschulung finden sich in Methodensammlungen aus dem Bereich Interkulturelles Training, die sowohl als Fachliteratur als auch als Online-Quellen mannigfaltig vorliegen.

6 Methoden

Wann immer wir das Projekt BROTHERS vorstellen, wird uns von Fachkräften die Frage nach den Methoden unserer Arbeit gestellt. In diesem Kapitel gehen wir auf die drei wichtigsten ein und thematisieren, warum vor jeder Methode die Haltung steht.

In den vorangegangenen Kapiteln haben wir bereits über die unterschiedlichen BROTHERS-Formate gesprochen und sind zum Teil auf einzelne Methoden eingegangen. Dadurch, dass es bei BROTHERS schwerpunktmäßig um die Anleitung von Reflexionsprozessen geht, bildet die Diskussion eine unserer Hauptmethoden. Sie findet Anwendung in allen Formaten und wird meist in Form des Sokratischen Dialoges geführt (s. Kapitel 6.2.1).

Ergänzt wird diese Methode insbesondere in den BROTHERS-Workshops durch Rollenspiele und Übungen bzw. Spiele, die meist die Funktion von Eisbrechern erfüllen. Bevor die genannten Methoden im Folgenden einzeln betrachten, möchten wir jedoch im ersten Schritt der Frage auf den Grund gehen, in welchem Verhältnis Methoden und Haltungen stehen.

6.1 Haltung vs. Methode

Die so oft von Fachkräften gestellte Frage nach unseren Methoden, ist insofern interessant, da unserer Ansicht nach unsere Haltung weitaus wichtiger ist als die Methoden, die wir verwenden. Mit dieser Meinung stehen wir nicht allein da. So formuliert z.B. Alexander Bentheim in seinem Beitrag „Jungenarbeit und Methoden“: „Das wichtigste ‚Medium‘ in der Arbeit mit mir anvertrauten Jungen bin und bleibe ich selbst [...].“ (Bentheim 2001: 67)

Die Haltung gegenüber den Teilnehmenden ist es, die der Arbeit und somit auch den Methoden zugrunde liegt. Unsere Haltung bei BROTHERS lässt sich wie folgt umschreiben: selbstreflexiv, transparent und wertschätzend. Unser Selbstverständnis ist dadurch gekennzeichnet, dass bei uns „Fragen statt Antworten“ im Vordergrund stehen. Zudem betonen wir Gemeinsamkeiten und analysieren gemeinsam Strukturen.

Die Auseinandersetzung mit der eigenen Handlung stellt dabei einen fortlaufenden Prozess dar. Die Reflexion über die eigenen Glaubenssätze und daraus resultierende Handlungen gegenüber den Projektteilnehmenden begleitet die gesamte Arbeit. Überschieden haben wir diesen Prozess mit dem Satz: Methoden kann man lernen. Haltungen muss man sich erarbeiten.

Der Zweck von Methoden besteht vor allem darin, Haltungen erlebbar und transportabel zu machen (vgl. Bentheim 2001: 66). Eine wichtige Rolle spielt hier das Lernen am Vorbild (s. Kapitel 5.3). Geht es mir beispielsweise um die Vermittlung von Wertschätzung sollte sich diese Haltung auch in der

Methode widerspiegeln. Zudem ist entscheiden sich darüber im Klaren zu werden, was ich über die Haltung hinaus mit einer Methode vermitteln möchte. Geht es mir z.B. um einen Eisbrecher zu Beginn eines Trainings, möchte ich eine neue Perspektive in eine Diskussion einbringen oder ein bestimmtes Thema inhaltlich vermitteln? Die Ziele können ebenso vielfältig sein, wie die Methoden, mit denen ich sie erreichen möchte.

6.2 Methoden am Beispiel

Im Anschluss an die Frage nach Methode vs. Haltung, stellen wir nun die beiden für BROTHERS zentralen Methoden der „Diskussion“ und des „Rollenspiels“ vor. Zudem folgt ein Blick auf weitere Methoden.

Wir beginnen mit dem Sokratischen Dialog als Form der Diskussionsführung.

6.2.1 Diskussion als Sokratischer Dialog

Eine der Haupttätigkeiten im Projekt BROTHERS besteht in der Diskussion über verschiedene Themen und Fragestellungen. Insbesondere in den Trainings und den Workshops versuchen wir anhand von Diskussionsimpulsen in den Austausch mit den Teilnehmenden zu kommen. Um selbstreflexive Prozesse anzustoßen, nutzen wir in den Diskussionen meist die Methode des Sokratischen Dialogs. Unser Ziel ist es, auf diesem Wege vermeintlichen Wahrheiten zu hinterfragen und Widersprüche in Argumentationen durch Nachfragen aufzudecken.

Wie funktioniert der Sokratische Dialog?

Dem Sokratischen Dialog (*oder Sokratische Methode*) liegt eine partnerschaftliche Diskussionskultur zugrunde, die auf dem Nach- und Hinterfragen beruht. Ziel der Methode ist der gemeinsame Erkenntnisgewinn und die Suche nach einer Definition für den Diskussionsgegenstand. Die Definition soll dabei eine genaue Beschreibung und Abgrenzung ermöglichen. Durch das Nachfragen sollen Irrtümer selbst erkannt und Erkenntnispotenziale aktiviert werden (vgl. Benson 2011:179f).

In der Diskussion sind alle Positionen und Meinungen willkommen und sollen auf Augenhöhe besprochen werden. Dabei geht es stets darum, dass sich die Teilnehmenden mit ihren Ansichten ernstgenommen fühlen und das gegenseitige Verstehen im Vordergrund steht. Von erwachsenen Bezugspersonen wie den Teamleiter*innen wertgeschätzt und nach der eigenen Meinung gefragt zu werden, bildet den Ausgangspunkt für die Diskussion.

Die Agenda der zu besprechenden Themen wird von den Teilnehmenden mitbestimmt, indem sie eigene Themen einbringen können und damit die vom Projekt bestimmten Schwerpunkte ergänzen. Gesetzt ist die Diskussion über gesellschaftliche Werte wie Gleichberechtigung, Geschlechterrollen und Ehrvorstellungen.

In der Auseinandersetzung sollen den Teilnehmenden keine Meinungen übergestülpt werden, sondern vielmehr eine fragende Haltung gegenüber Werten und Normen erarbeitet werden.

Durch das scheinbar naive Nachfragen der Teamleiter*innen im Sinne von

- „Warum denkst Du so?“
- „Was bedeutet dieser Begriff für Dich?“
- „Woher hast Du dieses Wissen?“
- „Welche Konsequenzen ergeben sich daraus?“

möchten wir Konventionen und Haltungen auf den Grund gehen und langfristig (Einstellungs-)Veränderungen anstoßen. Mit ihren Fragen lenken die Teamleiter*innen die Diskussion. Durch die Fragen sowie die Verwendung von (Gegen-)Beispielen, die Weitergabe eigener Erfahrungen und das Teilen gesicherter Informationen können argumentative Widersprüche aufgedeckt und neue Perspektiven eröffnet werden. Gleichzeitig kann Aufklärungsarbeit stattfinden.

Alternativen sichtbar machen

Dabei geht es nicht darum, die Teilnehmenden bzw. ihre Werte zu kritisieren, sondern alternative Konzepte und Ansichten sichtbar – und denkbar – zu machen. Positionen, die oft als absolute Wahrheiten empfunden werden, können in einen pluralistischen Kontext eingeordnet werden. Die reine Kritik und Abwertung bestimmter Werte und Meinungen führt hingegen meist zu Abwehrhaltungen und einer möglichen Verstärkung der Positionen.

Durch den Sokratischen Dialog werden auch Werte hinterfragbar, die in Konflikt mit freiheitlich-demokratischen Prinzipien und der Gleichberechtigung stehen. Anhand der Diskussion wächst nicht nur das Wissen über die besprochenen Themen, es werden auch Selbstreflexion und

Kritikfähigkeit der Teilnehmenden trainiert. Als Folge entwickeln sich im besten Fall nicht nur rhetorische Fähigkeiten, es steigt auch die Akzeptanz anderer Weltanschauungen. Darüber hinaus kann das Bewusstsein für Handlungsalternativen wachsen.

Demokratische Werte und Handlungen sowie ein konstruktiver Prozess der Meinungsbildung werden durch die Diskussion und den Dialog direkt erlebbar und erfahren durch die empfundene Wertschätzung des Einzelnen eine positive Bewertung durch die Teilnehmenden.

Bei der Methode des Sokratischen Dialoges handelt es sich um eine wissenschaftlich fundierte Methode, deren Wirksamkeit insbesondere bei älteren Kindern, aber auch bei Jugendlichen erwiesen ist (vgl. Hanisch 2020: 141).

6.2.2 Rollenspiel

Ebenfalls am Vorbild der HEROES Berlin orientiert sich auch der Einsatz des Rollenspiels als zweite wesentliche Methode der BROTHERS-Workshops.

Ziel des Rollenspiels ist es, einen Diskussionsimpuls zu setzen und anhand einer konkreten Situation in den Austausch zu kommen.

Tipp vom Projektteam – Theaterpädagogik

Bevor wir mit der Erarbeitung von Rollenspielen in den BROTHERS-Trainings begonnen haben, fand ein theaterpädagogischer Workshop statt. An diesen haben das hauptamtliche Projektteam und die angehenden Peer-Educators gemeinsam teilgenommen.

Angeleitet wurde der zweitägige Workshop von einer Theaterpädagogin, die mit uns sowohl das Sprechen und Auftreten auf der Bühne geübt als auch die Ausarbeitung der ersten Rollenspiele begleitet hat.

Von dem Workshop haben wir sehr profitiert – nicht nur auf fachlicher Ebene sondern auch als Maßnahme des Teambuildings. Sollten die (finanziellen) Ressourcen zur Verfügung stehen, können wir eine theaterpädagogische Anleitung sehr empfehlen.

Die Methode eröffnet zudem die Möglichkeit, u.a. Wahrnehmung, Empathie, Kommunikations- und Problemlösefähigkeit zu fördern. Durch die bewusste Beobachtung einer (Alltags-)Situation und ggf. sogar Übernahme einer Rolle sowie anschließender Reflexion

werden Selbst- und Fremdbeobachtungsfähigkeiten sowie der Perspektivwechsel trainiert (vgl. Reich 2008:3).

Die Rollenspiele werden im Rahmen der BROTHERS-Trainings von den Teamleitungen gemeinsam mit den Peer-Educatorn erarbeitet. In den BROTHERS-Workshops werden sie dann von den Teamleitungen und den Peer-Educatorn präsentiert. Zudem lassen sich Rollenspiele ebenso in den Trainings und Fachkräfteschulungen als Impulsgeber nutzen.

Die BROTHERS-Rollenspiele befassen sich u.a. mit den Themen „Ehre“, „Geschlechtergerechtigkeit“ und „Identität(en)“. Um die methodische Arbeit zu verdeutlichen, findet sich hier ein Rollenspielbeispiel aus den BROTHERS-Workshops:

Beispiel: „Meine Schwester hat einen Freund“

In diesem Rollenspiel begegnen sich zwei Freunde. Sie begrüßen sich mit Handschlag und beginnen mit Smalltalk.

„Hey, lange nicht gesehen. Was geht?“

„Jo, alles gut. Und bei dir?“

Sie tauschen sich aus, dann berichtet einer der beiden von großen Neuigkeiten: *„Und meine Schwester, die hat jetzt einen Freund.“* Er strahlt seinen Kumpel an. *„Richtig netter Typ.“* Der Kumpel ist irritiert und fragt: *„Deine Schwester? Die Kleine? Die hat einen Freund?“*

„Ja, genau die. Die sind richtig glücklich und ich freu mich voll für sie.“

Der Kumpel wirkt sichtlich entsetzt. *„Was? Deine Schwester hat einen Freund und Du freust dich? Was ist denn los mit dir?“*

Der andere ist ebenfalls irritiert und beginnt, sich zu erklären. *„Ja, ich meine, sie ist 16 und wenn sie glücklich ist, ich meine, das ist doch gut, oder?“*

Der Kumpel wird zunehmend lauter und gestikuliert in Richtung seines Freundes. *„Das ist doch nicht gut! Du weißt doch, wie die Leute reden. Das muss ich dir doch nicht erklären, oder?“*

„Wieso, aber ...“ Der Bruder wird in seiner Körperhaltung immer defensiver, während der Kumpel weiter auf ihn eindringt und sich langsam in Rage redet. *„Mann, ganz ehrlich, das geht doch nicht! Heute der, morgen der Nächste. Du weißt doch, wo das endet!“*

An dieser Stelle wird das Rollenspiel abgebrochen und die Zuschauer*innen gefragt, was sie gerade gesehen haben. Es folgt ein Austausch in der Großgruppe über Eindrücke und Gedanken zum Rollenspiel.

Zudem wird gefragt, ob die Szene als realistisch eingeschätzt wird und ob, die Zuschauer*innen schon einmal etwas Ähnliches erlebt haben. Ggf. können Zuschauer*innen ermutigt werden, die Szene ebenfalls zu spielen und darzustellen, wie sie reagieren würden. Dies sollte jedoch immer auf freiwilliger Basis passieren. Sollte es zu einer Darstellung durch die Gruppe kommen, folgt ebenfalls eine Reflexion des Gesehenen.

Im nächsten Schritt präsentieren die Teamleiter*innen bzw. die Peer-Educator eine Variation der ersten Szene. Diese hat den gleichen Ausgangspunkt. Dieses Mal jedoch berichtet einer der beiden Gesprächspartner davon, dass sein kleiner Bruder eine Freundin hat. Der Kumpel reagiert hochofrenet und macht zweideutige Anspielungen bezüglich des Erfolgs des kleinen Bruders.

Auch hier folgt eine Analyse und Reflexion mit der Gruppe. Thematisiert werden kann anhand der beiden Varianten des

Rollenspiels, warum in den beiden Fällen unterschiedliche Reaktionen folgen und inwiefern dies gerechtfertigt ist. Anknüpfend daran kann eine Auseinandersetzung mit Geschlechterrollen, Ehrvorstellungen und (geschlechtsspezifischer) Sexualmoral erfolgen. Des Weiteren kann das Rollenspiel auch dahingehend verändert werden, dass von einer gleichgeschlechtlichen Beziehung des Bruders berichtet wird. So kann im Anschluss das Thema „Homosexualität“ besprochen werden.

Unabhängig davon, wo der inhaltliche Schwerpunkt der Diskussion gesetzt wird, ermöglicht das Rollenspiel einen vergleichsweise informellen Lernprozess, der das Problembewusstsein der Zuschauer*innen fördern kann. In diesem Zusammenhang können zudem Wissen erweitert, das Bewusstsein für Geschlechter(un)gerechtigkeit und rhetorische Fähigkeiten gefördert werden. Durch die kritische Reflexion der Szene können außerdem Handlungsalternativen entwickelt werden und diskursive Fähigkeiten im Umgang mit Konflikten erworben werden.

Tipp vom Projektteam – Stereotype

Präsentiert man ein Rollenspiel, bestehen viele Möglichkeiten dieses zu modifizieren und bestimmte Schwerpunkte für die anschließende Diskussion zu setzen.

In dem hier dargestellten Beispiel nehmen die Familie und die Familienehre einen größeren Stellenwert ein.

Erfahrungsgemäß gibt es Gruppen, die an diesen Punkten nicht so gut anknüpfen können, da ihre Lebensrealität anders aussieht. Zudem besteht bei Rollenspielen aufgrund ihrer Kürze eine gewisse Gefahr, Stereotype zu reproduzieren. In unserem Beispiel betrifft dies Strukturen, die häufig muslimischen Communities zugeschrieben werden.

*Dieses Risikos solltest Du Dir bewusst sein und in der Diskussion gegensteuern, indem Du z.B. auch andere Beispiele ansprichst. In einer möglichen Modifikation des Rollenspiels unterhalten sich beispielsweise zwei Freund*innen über ein Mädchen, das „zu viele“ Freunde hatte und deswegen einen schlechten Ruf hat. Anknüpfen kann man hier in der Diskussion z.B. das sog. „Slut-Shaming“*

6.2.3 Weitere Methoden

Neben den beiden genannten Methoden gibt es natürlich eine Vielzahl weiterer Methoden, die sowohl in den Trainings als auch in den Workshops und den Fachkräfteschulungen Anwendung finden können. Wichtig bei der Auswahl der Methode ist, dass diese „passt“ – zu meiner Zielgruppe, zur Situation und zu mir als anleitender Fachkraft. Egal wie toll eine Methode erscheint, wenn ich sie nicht authentisch

anwenden kann, wird sie vermutlich nicht funktionieren. Eine Analyse der Bedingungen, unter denen eine Methode Anwendung finden wird, ist daher unerlässlich.

In den BROTHERS-Formaten arbeiten wir möglichst interaktiv. Wir beziehen die Teilnehmenden stets ein und legen unseren Schwerpunkt auf den Austausch untereinander. Besonders zu Beginn eines Trainings, Workshops oder einer Fachkräfteschulung braucht es einen *sog. Eisbrecher*, um in Kontakt miteinander zu kommen. Im Anschluss an klassische Begrüßungs- und Vorstellungsrunden bieten sich z.B. Gruppenarbeiten oder der Einsatz von didaktischen Spielen bzw. Übungen an.

Sinnvoll ist es, die Aktivität so auszuwählen, dass diese nicht nur ein Eisbrecher ist, sondern auch einen Bezug zu den kommenden Themen hat und in diese einleitet bzw. thematische Anknüpfungspunkte bietet.

Beispiel: Respektlinie

Ein Beispiel aus unseren Workshops ist die „Respektlinie“. Bei dieser Übung werden die Teilnehmenden dazu aufgefordert, Alltagsszenen zu bewerten. Dafür werden im Raum zwei Punkte bestimmt (z.B. an gegenüberliegenden Wänden). Eine Seite wird mit „respektvoll“ überschrieben, die andere mit „respektlos“.

Nacheinander präsentieren die Teamleiter*innen unterschiedliche Situationen wie

- zwei Personen rempeln sich auf der Straße an
- jemand spricht einen Namen wiederholt falsch aus
- eine Person pfeift einer anderen hinterher
- jemand wird ungefragt angefasst

Nach jedem Beispiel sollen sich die Teilnehmenden im Raum positionieren. Anschließend fragen die Teamleiter*innen, warum sich die Teilnehmenden so entschieden haben.

Anhand der Beispiele, die zusätzlich auch von den Teilnehmenden erweitert werden können, werden unterschiedliche Vorstellungen von Respekt thematisiert und Handlungsmöglichkeiten diskutiert.

Die Übung eignet sich deswegen als Eisbrecher, da Teamleiter*innen und Teilnehmende hier locker ins Gespräch kommen und sich ein kennenlernen können. Dadurch, dass die Beispiele zum Teil witzig sind, entsteht eine positive Arbeitsatmosphäre. Die Teamleiter*innen bekommen einen ersten Eindruck der Gruppe und ihrer Dynamik. Möglicherweise werden zudem Hinweise gegeben, welche Themen die Teilnehmenden aktuell beschäftigen. Des Weiteren kommen die Teilnehmenden in Bewegung und haben die Möglichkeit die Übung mitzugestalten. Aufbauend auf die Übung kann eine vertiefende Auseinandersetzung mit „Respekt“ und „Ehre“ stattfinden. Ebenfalls bietet sich als das Thema „Umgang mit Konflikten“ als Anknüpfungspunkt an.

Die Übung „Respektlinie“ kann sowohl als erste Übung genutzt werden als auch im späteren Verlauf des jeweiligen Formates, um die Atmosphäre aufzulockern und einen neuen Impuls zusetzen.

Methodensammlungen

Um die passende Methode zu finden, lohnt sich ein Blick in vorhandene Methodensammlungen. Exemplarisch haben wir hier zwei Publikationen aufgeführt:

Bundesministerium für Bildung, Abteilung GM/Gleichstellung und Schule (Hrsg.) (2011): STARK! Aber wie? Methodensammlung und Arbeitsunterlagen zur Jungenarbeit mit dem Schwerpunkt Gewaltprävention. Wien. URL: file:///C:/Users/Bonveno2/Downloads/190_starkaberwie_2016.pdf, Zugriff am 30.06.2023.

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (Hrsg.) (2006): Methoden zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Berufs- und Lebensplanung von Jungen. Ein Reader für die soziale Gruppenarbeit mit Jungen erstellt vom Bremer JungenBüro und dem Projekt Neue Wege für Jungs. URL: https://mediaserve.kompetenzz.net/filestore/6/2/0/2_5a8e81eef352d3a/6202_7965e6b6701ca03.pdf?v=2013-09-24+16%3A41%3A16, Zugriff am 30.06.2023.

*Eine Vielzahl weiterer Methodensammlungen findet sich sowohl in der Fachliteratur zum Thema „Jungen*arbeit“ als auch bei einschlägigen Akteuren online. Zudem bietet sich mitunter die Entwicklung oder Modifikation eigener Methoden an.*

7 Themen

Ebenso wie die zuletzt beschriebenen Methoden lassen sich die im Projekt behandelten Themen nur schwer isoliert betrachten. Daher sind viele Themen in den vorangegangenen Kapiteln bereits erwähnt worden. Die hier folgende Übersicht ergänzt die Darstellung zweier Beispielthemen.

Das Spektrum an Themen, die wir in den BROTHERS-Formaten behandeln, ist groß. Da wir uns an den Bedarfen der Teilnehmenden orientieren, gehen wir mit einer prinzipiellen thematischen Offenheit an die Arbeit her. Kommt ein Thema auf, gilt es dieses aufzunehmen und wenn möglich an eines der Projekt-Themen anzuknüpfen. Diese Projekt-Themen bewegen sich vor allem in den Bereichen „Geschlechtergerechtigkeit“ und „Identitätsentwicklung“.

Um diese großen Themenbereiche handhabbar zu machen, haben wir im Folgenden eine Sammlung von Unterthemen zusammengestellt. Bei einigen davon handelt es sich um Schwerpunktthemen, die sowohl in den Trainings als auch in den Workshops behandelt werden.

Zwei dieser Themen behandeln wir im Folgenden exemplarisch, indem wir sie ausführen und für unsere Arbeit operationalisieren. Es handelt sich dabei um die Themen „Identität“ und „Ehre“.

Anhand unserer Beispiele können wir Dir zwar einen ersten Einblick geben, die thematische Einarbeitung können wir Dir jedoch nicht komplett abnehmen. Denn eine wesentliche Aufgabe für Dich als Teamleiter*in ist die Erarbeitung von und kritische Auseinandersetzung mit projektrelevanten Inhalten.

Geeignete Informationsquellen zu finden und aufzubereiten, bildet dafür die Grundlage. Einige Beispiele und Ansatzpunkte findest Du unten.

7.1 Themenübersicht

Mit der folgenden Auflistung geben wir Dir eine Übersicht über die Themen und Fragen, die entweder direkt oder indirekt bei BROTHERS besprochen werden. Diese Liste ließe sich beliebig ergänzen, daher konzentrieren wir uns hier auf eine Auswahl, die in drei Jahren BROTHERS-Arbeit zur Diskussion standen.

Da viele der Themen miteinander verbunden sind, haben wir die einzelnen Punkte mit Hilfe von Oberthemen geclustert. Schwerpunktthemen sind hervorgehoben.

Hier die exemplarische Darstellung unserer Themen sowie die Leitfragen, anhand derer wir diese im BROTHERS-Training und in den Schulworkshops angehen. Unsere Liste kann von Dir beliebig erweitert werden, daher haben wir Platz für deine Ideen gelassen.

Thema, Schwerpunkte und Leitfragen

Gewalt

Als Gewaltpräventionsprojekt gehört die Auseinandersetzung mit dem Thema „Gewalt“ zu den Grundlagen unserer Arbeit. Die Formen sowie Ausprägung von Gewalt werden in allen Bereichen der BROTHERS-Arbeit thematisiert und reflektiert. Damit die Teilnehmer als Brothers zertifiziert werden können, ist eine gewaltfreie Haltung essenziell.

Im Sinne unserer Definition von Gewalt (s. Kapitel 4) setzen wir uns insbesondere Grenzen und Grenzüberschreitungen auseinander.

Unsere Fragen:

- Wann fängt Gewalt an?
- Welche Formen von Gewalt gibt es?
- Wo sind meine Grenzen?
- Wo sind die Grenzen anderer?
- Woran erkenne ich Grenzüberschreitungen?
- Welche Handlungsmöglichkeiten habe ich, wenn meine Grenzen überschritten werden und ich Gewalt (mit)erlebe?
- Wie äußert sich Gewalt in der Kommunikation?
- Welche Ursachen hat Gewalt?

Deine Fragen zu Gewalt:

- ...
- ...

Extreme Form von Gewalt, die wir ansprechen:

- Häusliche Gewalt

- Femizide
- Sexualisierte Gewalt
- Impulskontrolle
- Gefühle – zulassen, aushalten, ausdrücken (statt Beleidigung und körperliche Übergriffe)

Ehre

Die thematische Auseinandersetzung mit „Ehre“ ist eines unsere Hauptziele. Wir wollen über Ehrvorstellungen sprechen und dabei aufklären, dass diese nicht nur eine Benachteiligung für Frauen* darstellen, sondern auch Männer* unter dem Druck, der mit bestimmten Ehrvorstellungen einhergeht, leiden.

Unsere Leitfragen:

- Was ist Ehre?
- Wo besteht der Unterschied zwischen Ehre und Respekt?
- Wer hat Ehre?
- Welchen Zusammenhang hat Ehre mit Gewaltprävention?
- Welche unterschiedlichen Ehrvorstellungen gibt es?
- Wo und wie tritt Ehre in der Gesellschaft auf?

Deine Fragen zu Ehre:

- ...
- ...

Ansprechen kann man zu diesem Thema folgende weitere Punkte

- Ehrenmord als „Spitze des Eisbergs“ und traurigen Höhepunkt der Wiederherstellung von Familienehre
- Ehrvorstellungen in unterschiedlichen Gruppen (nationalistische Vorstellungen, geschlechterspezifische

Vorstellungen, vermeintlich religiös begründete Vorstellungen etc.)

- Funktionen von Ehre für ein Individuum vs. eine Gruppe

Identität(en)

Ebenso wie die vorangegangenen Themen stellt auch die Auseinandersetzung mit „Identität(en)“ einen zentralen Aspekt der BROTHERS-Arbeit dar.

Unsere Leitfragen:

- Was bedeutet Identität?
- Welche Identitätsmodelle gibt es?
- Was ist deutsch?
- Was bedeutet Identität für mich?
- Welchen Gruppen gehöre ich an?
- Welche Gemeinsamkeiten haben wir?
- Wie definiere ich meine Identität(en)?

Deine Fragen zu Identität

- ...
- ...

Weitere Aspekte zum Thema:

- Vorurteile und Stereotype
- Identitäten verändern sich
- Bindestrich-Identitäten (z.B. deutsch-libanesisch)
- Betonung von Gemeinsamkeiten statt Unterschieden

Feminismus

Als profeministisches Gewaltpräventionsprojekt liegt die Auseinandersetzung mit der Gleichstellung der Geschlechter auf der Hand.

Wie sprechen wir dieses Thema an? Wo überschneiden sich Feminismus und Gewaltprävention?

Unsere Leitfragen:

- Warum reden wir über Feminismus?
- Was ist Geschlecht? (soziales und biologischen Geschlecht, Reproduktion von Geschlechterungleichheit)
- Was ist Männlichkeit?
- Was ist Weiblichkeit?
- Wie sehen traditionelle Rollenzuschreibungen aus?
- Was sind toxische und gewaltlegitimierende Männlichkeitsnormen?
- Wo erlebt ihr Benachteiligung aufgrund des Geschlechts?
- Können Jungen* und Männer* Feministen sein?

Deine Fragen:

- ...
- ...

Weitere Aspekte zum Thema:

- Sex vs. Gender
- Sexualisierung von Frauen
- Unterschiedliche Feminismen
- Profeministische Haltung – Was ist das?

Diskriminierung

Ein Thema, das wir ebenfalls ansprechen, ist das der Diskriminierung. Ziel ist es hier, für unterschiedliche Formen von Diskriminierung zu sensibilisieren und ein Problembewusstsein zu schaffen. Zudem sollen Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, wie mit diskriminierendem Verhalten umgegangen werden kann.

Unsere Leitfragen:

- Welche Formen der Diskriminierung gibt es?
- Wo erlebt ihr Diskriminierung?
- Wie können wir uns gegenüber diskriminierendem Verhalten positionieren?

Deine Fragen:

- ...
- ...

Weitere Aspekte zum Thema:

- Sexismus, Rassismus etc.
- Gesetzliche Grundlagen (Grundgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz etc.)
- Privilegien
- Zivilcourage
- Allyship

Tipp vom Projektteam – Quellenrecherche

Um Dich in ein Thema einarbeiten zu können, benötigst Du vertrauenswürdige Quellen. Diese zu finden, wird in Zeiten von emotionalisierten Diskursen, verkürzter Berichterstattung und Fake-News immer schwieriger.

Deine Teilnehmenden auf diese Punkte aufmerksam zu machen, ist ebenso wichtig, wie sie Dir selbst ins Bewusstsein zu rufen.

Wie oft verfügen auch wir als Fachkräfte nur über Halbwissen oder stützen uns auf Hörensagen? Hier gilt es, zu sich selbst ehrlich zu sein und sich der eignen Lücken klar zu werden.

Um sich dem Thema „Informationsbeschaffung“ anzunehmen, lohnt sich eine Auseinandersetzung mit prinzipiellen Frage zur Entstehung von Wissen. Einen umfassenden Einblick bietet hier der Wikipedia-Artikel „Wissen“ (<https://de.wikipedia.org/wiki/Wissen>), an dem sich auch hervorragend die Reflexion von Quellen üben lässt.

Kriterien für die Bewertung von (Online-)Quellen hat die Konrad-Adenauer-Stiftung zusammengestellt: Bernstiel, Christoph: Informationen im Internet richtig deuten. In: Konrad-Adenauer-Stiftung (Hrsg.) (o.J.): Extremismus. Unsere Demokratie muss wehrhaft und wachsam sei. URL: <https://www.kas.de/de/web/extremismus/linksextremismus/informationen-im-internet-richtig-deuten>, Zugriff am 30.06.2023.

7.2 Beispielthemen

Nach der Themenübersicht haben wir hier zwei Beispielthemen – Identität(en) und Ehre – für Dich zusammengefasst.

7.2.1 Identität(en)

Das Thema „Identität(en)“ haben wir in Kapitel 4 unter dem Schlagwort „Identitätsentwicklung“ als eines unserer Projektziele behandelt. Doch der Begriff der Identität(en) spielt nicht nur als Zielsetzung eine wesentliche Rolle, sondern auch als Thema und Gegenstand unserer Arbeit.

Ein umfängliches Verständnis von „Identität(en)“ bildet einen Grundpfeiler des BROTHERS-Projektes. Außerdem ist die Auseinandersetzung mit „Identität(en)“ ein zentraler Programmpunkt in Trainings, Workshops und Fachkräfteschulungen. Aus diesem Grund stellen wir den Begriff im Folgenden exemplarisch als Einführung ins Thema vor.

Identität(en) als Mehrfachzugehörigkeiten

Theorien zu „Identität(en)“ gibt es viele. Ihnen gemein ist die Frage nach dem „Wer bin ich?“, die bereits in der Antike von u.a. Aristoteles und Platon erörtert wurde.

In der praktischen BROTHERS-Arbeit orientieren wir uns an der Vorstellung, dass Identität einen „Akt sozialer Konstruktion“ (Keupp 2000) darstellt. Es geht um das Individuum und seine Positionierung zur Gesellschaft. Beschrieben wird dies auch als „individuelle[n] soziale[n]

Verortung“ (Keupp 2000), die sich aus dem menschlichen Bedürfnis nach Zugehörigkeit und Anerkennung ergibt.

Unsere Identität ist dabei nicht statisch, sondern verändert sich im Laufe des Lebens – sowie die Antwort auf die Frage nach dem „Wer bin ich?“.

Je nach Lebensphase bestimmen unterschiedliche Rollen und Gruppenzugehörigkeiten die Selbst- und Fremdwahrnehmung. Bin ich am Anfang meiner Existenz vor allem das Kind meiner Eltern, Schüler*in und jemand mit einer Lieblingseisorte, kommen mit fortschreitendem Alter neue Aspekte hinzu. Andere Rollen und Zugehörigkeiten lösen sich auf oder werden überlagert. Die Familie und die Freundesgruppe stellen dabei zwei von vielen sozialen Gruppen, Systemen und Kategorien dar. Genannt seien hier als weitere Aspekte:

- Geschlecht
- Alter
- Soziale Herkunft
- Nationalität
- Religion
- Politische Einstellung
- Bildung
- Beruf
- Biografische Erfahrungen
- Persönliche Eigenschaften
- Kompetenzen
- Interessen
- etc.

Wie sich schon anhand der Auflistung erkennen lässt, vereinen wir alle eine Vielzahl von Zugehörigkeiten. So kann ich z.B.

gleichzeitig Fan eines Fußballvereins, Opfer einer Straftat, Kind von Einwandern und non-binäre Künstler*in sein. Welcher Aspekt davon im Fokus steht, ist situativ und stark von meinem Umfeld bzw. meiner sozialen Verortung abhängig.

Um dieser Vielfalt Rechnung zu tragen, arbeiten wir bei BROTHERS vor allem mit dem Begriff der „Identitäten“ als Pluralform und verstehen darunter eine Mehrfachzugehörigkeit.

Fünf Säulen der Identität

In der praktischen Arbeit mit Jugendlichen und Fachkräften kommt zudem ein Identitätsmodell zum Einsatz, welches z.T. in Therapiekontexten genutzt wird. Das Modell stammt von dem deutschen Psychologen Hilarion Gottfried Petzold, der als Begründer der integrativen Therapie gilt (vgl. Petzold 2012).

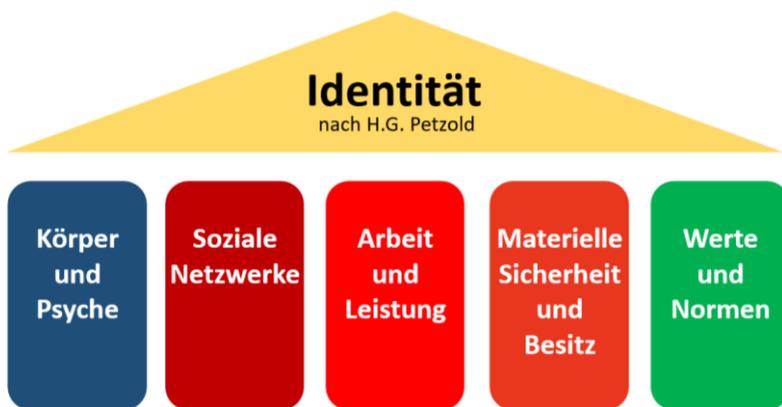


Abbildung 5: Identitätsmodell nach Petzold (eigene Darstellung)

Das Modell verbildlicht die Idee, dass eine stabile Identität auf fünf Säulen aufgebaut ist. Bei diesen handelt es sich um: Körper und Psyche, Soziale Netzwerke, Arbeit und Leistung, Materieller Besitz *und* Werte und Normen. Ist eine der Säulen angegriffen, droht die Identität in Schiefelage zu geraten.

Betrachtet man in diesem Zusammenhang beispielhaft die Lage geflüchteter Menschen, ergeben sich verschiedene Konsequenzen für das Projekt BROTHERS. Da eine Flucht in vielerlei Hinsicht Spuren hinterlässt und der geflüchteten Person Opfer abverlangt, kann man davon ausgehen, dass die Mehrheit der „Identitätssäulen“ zumindest angeknackst ist. Wer flüchtet, erleidet möglicherweise ein Trauma, welches die psychische Gesundheit beeinträchtigt. Soziale Netzwerke verbleiben mehrheitlich im Heimatland und müssen am neuen Wohnort oft mühsam aufgebaut werden. Qualifikationen und Berufsabschlüsse werden nur selten anerkannt, Sprachkenntnisse müssen i.d.R. erworben werden, die Erbringung voller (Arbeits-)Leistungen ist nur in seltenen Fällen möglich. Der materielle Besitz ist meistens auf ein Minimum reduziert, Wohnverhältnisse sind tendenziell eher prekär. Halt gibt in dieser Phase der allgemeinen Verunsicherung und Entbehrung die letzte Säule: Werte und Normen. Diese können Menschen auch über schwierige Lebensphasen tragen und dort stabilisieren, wo vieles in Trümmern liegt.

Zielt man nun mit einem Projekt wie BROTHERS auf die Reflexion und somit Verunsicherung von Werten und Normen ab, sollte man sich der genannten Punkte bewusst sein. Einen der letzten haltgebenden Faktoren im Identitätskonstrukt zu destabilisieren, sollte nur dann in Betracht gezogen werden, wenn andere Säulen aufgebaut und

gestärkt werden. Im Falle von BROTHERS können dies „soziale Netzwerke“ sowie „Arbeit und Leistung“ sein. Soziale Netzwerke können durch die Teilnahme an den Trainings und die Beziehung zu den anderen Teilnehmern sowie den Teamleiter*innen entstehen. Leistung kann erbracht werden, indem die Teilnehmer als Peer-Educators selbst aktiv werden und eine positive Bewertung durch andere sowie Selbstwirksamkeit erfahren.

Weiterführende Literatur: Identität(en)

Zum Thema „Identität(en)“ gibt es eine große Auswahl an Literatur, ebenso wie sich eine Vielzahl von Theorien und Modellen finden lässt. Wir haben mit dem Modell von Petzold eines ausgewählt, welches sich für unsere Arbeit gut nutzen lässt. Vielleicht gilt dies auch für Dich, vielleicht möchtest Du aber auch mit einem anderen Modell arbeiten.

Für einen Überblick bieten sich folgende Quellen an:

Nicke, Sascha (2018): Der Begriff der Identität.

Bundeszentrale für politische Bildung. URL:

<https://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtspopulismus/241035/der-begriff-der-identitaet>, Zugriff am 30.06.2023.

Keupp, Heiner (2000): Identität. Spektrum. URL:

<https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/identitaet/6968>, Zugriff am 30.06.2023.

7.2.2 Ehre

Unser zweites Beispielthema „Ehre“ nimmt ebenfalls eine zentrale Stelle im BROTHERS-Projekt ein. Während unser Kooperationspartner HEROES den Begriff sogar im Namen trägt, indem er sich gegen „Unterdrückung im Namen der Ehre“ einsetzt, ist er bei BROTHERS zwar weniger exponiert, jedoch ebenso wichtig. In den folgenden Absätzen stellen wir exemplarisch dar, wie Du Dich einem Thema nähern und es für Deine Zielgruppen zugänglich machen kannst.

Unsere Definition von „Ehre“ orientiert sich an den Ausführungen von Daniel Haun und Martin Wertenbusch, die 2012 mit ihrer Publikation „Forschungen und Entwicklungen zum Konzept der Ehre als Potential für Konflikte zwischen Kulturen“ eine kompakte Übersicht zum Thema erstellt haben (vgl. Haun /Wertenbruch 2013).

Begriffsklärung

Betrachtet man das Wort „Ehre“ genauer, wird schnell deutlich, dass dieser auch in der deutschen Sprache an vielen Stellen zu finden ist. Vom Ehrenbürger, der Ehrendoktorwürde über die Ehrung und das Ehrenamt bis hin zu Formulierungen wie „eine Frage der Ehre“ und „Ehre verloren, alles verloren“, ist der Begriff nach wie vor präsent. Eine besondere Konjunktur erlebt der Begriff seit einigen Jahren unter Jugendlichen, die ihre Anerkennung über die Bezeichnungen „Ehrenmann“ oder „Ehrenfrau“ zum Ausdruck bringen.

Aber was bedeutet „Ehre“ denn nun? Der Duden kennt vier Bedeutungen:

1. „Ansehen aufgrund offenbaren oder vorausgesetzten (besonders sittlichen) Wertes; Wertschätzung durch andere Menschen“ bzw. „Zeichen oder Bezeugung der Wertschätzung“
2. „Gefühl für die eigene Ehre“
3. „Jungfräulichkeit“
4. „Berechtigung, den ersten Schlag auf einem Abschlag zu machen [Golf]“ (Duden o .J.)

Interessant ist hier vor allem die unter Punkt 3 aufgeführte „Jungfräulichkeit“, in der sich eine tradierte Vorstellung von weiblicher, auf eine keusche Sexualität bezogene Ehrvorstellung widerspiegelt. Ebenfalls interessant an der Aufzählung ist ihre Vielfältigkeit und Uneindeutigkeit. Diese Einschätzung des Begriffes teilen auch Haun /Wertenbruch, die festhalten, dass es kein einheitliches Verständnis des Begriffes gibt. Ehre sei eine „Zusammensetzung von unterschiedlichen interkulturell variablen, sozialen Verhaltensmustern“ (Haun/ Wertenbruch 2013: 1), der im Prozess der Sozialisation erworben wird.

Als eine mögliche Definition von Ehre findet sich die Beschreibung, Ehre sei „a value of a person in his own eyes, but also in the eyes of his society“ (Pitt-Rivers nach Haun/ Wertenbruch 2013: 8).

Ehre wird damit zu einem „sozialen Ordnungsfaktor“ und symbolischen Kapital, das die Akzeptanz in der Gruppe sichert und das Individuum in Bezug zur sozialen Gruppe setzt.

Individuelle und kollektive Ehre

Eine prinzipielle Unterscheidung kann hinsichtlich individueller und kollektiver Ehre getroffen werden. Die individuelle Ehre ist auf das Individuum ausgerichtet und beruht auf dessen Selbsteinschätzung bzw. Selbstbewusstsein. Es speist sich aus einer positiven Evaluation durch die Gruppe und seinen Leistungen im fortwährenden Wettbewerb mit anderen. Zudem beeinflusst wird die individuelle Ehre u.a. durch Merkmale wie Geschlecht und soziale Klasse. Auch eine Ehre „qua Geburt“, welche sich aus dem Ansehen der Familie ergibt, ist ebenso möglich wie die Ehre durch das Erlangen angesehener Ziele.

Bei der kollektiven Ehre hingegen steht die Gesamtheit, das Kollektiv in Form von Familie oder einer anderen Gruppe im Vordergrund. Die Reputation der Gruppe wächst dabei durch die Errungenschaften und das Handeln ihrer Mitglieder. Die Ehre ist in erster Linie fremdbewertet. Der Ehrverlust eines Einzelnen betrifft die gesamte Gruppe (vgl. Haun/Wertenbruch 2013:9ff.).

Ehre, Kulturen, Ehrkulturen

Eng verknüpft ist der Ehrbegriff mit dem Kulturbegriff. Ebenso wie im Fall der „Ehre“ existiert auch für „Kultur“ kein eindeutiges Verständnis.

Im Projekt BROTHERS arbeiten wir mit einer Definition, die auf den österreichischen Philosophen Ludwig Wittgenstein zurückgeht und Kultur als „geteilte Lebenspraxis“ beschreibt (vgl. Welsch 1994:106). Kultur umfasst dementsprechend menschliches Denken und Handeln und findet sich in diversen

Kontexten und Ordnungssystemen wieder, wie sich an Begriffen wie Fankultur, Familienkultur, Betriebskultur, Esskultur usw. niederschlägt.

Kultur ist veränderbar und steht in Interdependenz zu „ihren“ Individuen ebenso wie zu anderen Kulturen. Jede Kultur verfügt dabei über bestimmte Charakteristika und kann Tendenzen aufweisen. Als eine Tendenz wird die Neigung zu kollektivistischen oder Individualistischen Werten betrachtet. Auf diese stützen sich auch Haun/ Wertenbruch, indem sie den beiden „Typen“ folgende Merkmale zuweisen (vgl. Haun/ Wertenbruch 2013:16ff.):

- Individualistische Kulturen
 - Fokus auf die Bedürfnisse und Ziele des Individuums
 - Definition über Leistungen und Konkurrenz
 - Weniger Pflichten und weniger Schutz gegenüber bzw. durch die Gruppe
- Kollektivistische Kulturen
 - Extreme emotionale Verbundenheit des Individuums mit der Gruppe
 - Das Wohlergehen der Gruppe steht im Fokus; Anpassung des Individuums
 - Gruppe als Ressource

Wenig überraschend lassen sich den beiden Kultur-Prototypen entsprechend individuelle bzw. kollektivistische Ehrvorstellungen zuordnen.

Eine weitere Beschreibung von Ehre kann anhand der Geschlechter vorgenommen werden. So kennzeichnet die männliche Ehre traditionell das Ideal der Mannhaftigkeit bzw.

Tapferkeit verbunden mit der Demonstration von Stärke. Als Repräsentant der Familie nach außen trägt der Mann die Verantwortung für den aktiven Erhalt und die Verteidigung der Ehre seiner Familie. Wird die Ehre beschädigt droht ein Gesichtsverlust.

Die weibliche Ehre hingegen umfasst vor allem Keuschheit und eine zurückhaltende Sexualität. Charakteristisch ist die ständige Gefahr der Entehrung, welche endgültig und nicht wiederherstellbar ist. Die Frau trägt die Verantwortung für den passiven Erhalt der Ehre ihrer Familie. Neben dem Ehrverlust durch sexuelle Handlungen ist Tratsch eine Möglichkeit, die Ehre zu beschädigen (vgl. Feichtinger 2019). Eine Extremform der Wiederherstellung der Familienehre stellt der Ehrenmord dar. Als Beispiel kann hier der Fall der Berlinerin Hatun Sürücü herangezogen werden, die 2005 von einem ihrer Brüder erschossen wurde (vgl. Gehrke 2023).

Wie sowohl an diesem Beispiel als auch anhand der Betrachtung von Femiziden im Allgemeinen angenommen werden kann, ist, dass „Ehre“, „Ehrverletzungen“ und „Kränkungen der Ehre“ vielfach als Argumentationsmuster für Unterdrückung und andere Formen der Gewalt genutzt werden. Welche Faktoren im Einzelnen eine Rolle spielen und wie kollektivistische und individualistische Wertesysteme die Gewalt gegen Frauen, aber auch Männer, beeinflussen, kann weiterführend diskutiert werden. Einen Ansatzpunkt für die Auseinandersetzung mit dieser Frage liefert folgender Text:

Terres de Femmes (o.J.): „Ehren“-Mord oder Femizid? URL: <https://www.frauenrechte.de/unsere-arbeit/themen/gewalt-im-namen-der-ehre/aktuelles/4763-ehren-mord-oder-femizid>, Zugriff am 30.06.2023.

Weiterführende Gedanken: Ehre, Femizide und die Komplexität der Welt

Wie bereits erläutert, existieren zu unseren Beispielthemen viele weitere Theorien und Ausführungen. Je nach Ort, Zeit, gesellschaftlicher Gruppe oder wissenschaftlicher Fachrichtungen kommt es zu unterschiedlichen Betrachtungen und Ergebnissen.

In dieser Fülle an Meinungen eine Theorie zu finden, auf der man das eigene Verständnis aufbauen kann, stellt für uns einen ersten Schritt dar. So beruht unser Verständnis von Ehre u.a. auf den Ausführungen von Haun/ Wertenbruch 2013. In einem weiteren Schritt versuchen wir eine Erklärung oder ein Bild zu finden, mit dem wir arbeiten können. Für Ehre haben wir folgenden Vergleich gefunden, der auf der Idee des sozialen Kapitals beruht:

Ehre ist wie eine Währung. In der Gesellschaft kann sie unseren Wert bestimmen und besonders für Frauen zum Verhängnis werden.

Vielleicht ist dies ein Vergleich, der auch für Dich funktioniert. Vielleicht begibst Du Dich aber auch auf die Suche nach einem anderen Bild.

So oder so finden wir es wichtig, dass Du Dir ein eigenes Verständnis und Definitionen zu den wichtigsten Themen und Begriffen verschaffst. So hast Du einen guten Ausgangspunkt, um mit anderen ins Gespräch zu kommen.

8 Praxisbeispiele

Im Folgenden findest Du Informationen, die Dir beim Aufbau Deines BROTHERS-Projektes helfen. Zusammengefasst haben wir Erfahrungen aus der Arbeit mit den Jugendlichen in den BROTHERS-Trainings und -Workshops.

Im Folgenden berichten wir aus unseren Rollen als Teamleiter oder Projektleiterin heraus davon, wie wir persönlich an Aufgaben herangehen und stellen Tipps für Dich zusammen.

8.1 Trainings und Workshops am Beispiel

Insbesondere in den Trainings geht es jede Woche von neuem darum, zu diskutieren. Neue Themen anzubringen, gehört zu den Hauptaufgaben der Teamleiter*innen. Einen Einblick in die Vorbereitung auf die Trainings und ihre Durchführung hat unser Kollege Ferit hier für Dich zusammengefasst.

Ferit Kilic (Teamleiter):

Wie gehen wir neue Themen im Training an?

Als erstes stellt sich die Frage: Was ist Dein Ziel für das BROTHERS-Training?

Damit du diese Frage beantworten kannst: Definiere ein Ziel. Was soll am Ende des Tages passieren?

Hier sind ein paar Optionen:

- Gedankenanstoß
- Meinungsbildung
- Horizont erweitern
- Reflexion
- Aufzeigen von Themen/Problemen, mit denen sich die Teilnehmer bisher nicht auseinandersetzen
- Wissenserweiterung
- etc.

Ich zum Beispiel erstelle mir eine Liste mit Themen und versuche, diese abzuarbeiten und einen Ablaufplan für die Trainings zu erstellen. Zu diesem Zeitpunkt weiß ich bereits, was ich erwarte. Meine Erwartungshaltung ist immer individuell auf Thema und Teilnehmer abgestimmt. Von dem einen möchte ich, dass er nur versteht, dass es das Problem gibt und von dem anderen, dass er es versteht und anfängt zu reflektieren.

Ein Beispiel, wie ich ein neues Thema anfangen:

Als erstes mache ich mich schlau und recherchiere nach Daten und Fakten zu dem Thema, versuche es selbst „neu“ zu verstehen und für mich auszuhandeln.

Nachdem ich alles erarbeitet habe, erstelle ich für die BROTHERS-Trainings eine Art „Grundgerüst“. Dieses beinhaltet die Antworten auf folgende Fragen:

- Wie spreche ich es an?
- Was mache ich, wenn keiner darauf anspringt?
- Welche Methoden nutze ich?
- Wie provokant werde ich sein müssen?

- Wie viel Diskussion lasse ich zu?

Meistens mache ich mich viel zu sehr verrückt, wie ich das Thema ansprechen soll, dann suche ich mir aus meiner eigenen Biographie eine „Geschichte“ heraus oder lasse mich von jemandem inspirieren. Nehmen wir als Beispiel das Thema „Respekt und Grenzen“.

Ich setze mich bewusst so nah an einen Teilnehmer heran, dass offensichtlich klar ist, dass es ihm unangenehm ist. Und immer, wenn er wegrückt, rücke ich nach. Hier bin ich sehr provokant, spiele damit und lasse es 2-3 Minuten einfach so geschehen.

Bevor der Bogen überspannt wird, breche ich ab und frage den Teilnehmer ganz direkt: „Na, wie war das für dich?“

Meistens kommen solche Antworten wie „Was denn? Was war denn? Ne, nichts Bruder.“

Ich und der betroffene Teilnehmer wissen, was gemeint ist. Er will aber wahrscheinlich nicht, dass die Situation auf einmal *cringe* wird. Natürlich löse ich dann das Ganze auf und erkläre, warum ich mich so verhalten habe. Daraufhin fängt dann die Diskussion an und wir kommen von „Grenzen“ (erkennen, kennen, aufzeigen und wahren) auf „Wahrnehmung“. Wie nimmt mein Gegenüber das auf, was ich sage oder tue. Wie nehme ich etwas auf.

Wie gehen wir neue Themen in den Schulworkshops an?

Dafür muss ich etwas ausholen.

Die Themen werden vorab bestimmt. Die Klassen/Einrichtungen, die von uns einen Workshop erhalten, müssen vorab einen kleinen Fragebogen ausfüllen (s. Teil 2). In dem Fragebogen werden Besonderheiten zur Gruppe von den Lehrer*innen/ Betreuer*innen festgehalten und mögliche „besondere“ Themen benannt.

Je nachdem, was genannt wird, versuchen wir in dem Workshop drei bis vier Themen abzudecken. In drei Zeitstunden ist es uns nicht möglich, die Welt zu verändern, aber wir können wenigstens eine Reflexion einleiten.

Eisbrecher als Methode

Ich denke es ist wichtig, einen Eisbrecher einzubauen, denn so gewinnst Du die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden und das Arbeiten in der Gruppe wird einfacher für Dich.

Das Eisbrechen fängt meiner Meinung nach schon an, wenn Du die Klasse oder den Raum betrittst. Ein kleines „Was geht ab?“, ein Augenzwinkern, ein Peace-Zeichen lockert die Stimmung, zumindest für den Anfang.

Wenn Du Dich wohl fühlst, fühlen sich auch die Teilnehmenden wohl. Das hat mir die Erfahrung gezeigt. Mach nicht auf Krampf. Überlege Dir etwas, mit dem Du das Eis brechen kannst.

Hier ein Beispiel: Wenn wir wissen, die Klasse/Gruppe hat ein Problem mit Beleidigungen, dann gehe ich folgendermaßen vor: Ich kündige an, dass etwas vorgeführt wird, bitte um Aufmerksamkeit und lege direkt los. Das Rollenspiel beginnt: Die Teamleiter rempeln sich an.

Du bist der aggressive und der *Brother* oder der andere Teamleiter ist der zurückhaltende, der, der sich entschuldigt. Du gehst voll drauf. „Was ist dein Problem? Kannst Du nicht aufpassen? Bist Du be*****? Du *****!“ (In den 5-10 Sekunden ist erstmal alles erlaubt. Der Andere entschuldigt sich, aber das ist Dir egal.

Die Situation wird abgebrochen. Du gibst ein Signal, alle sollen es mitbekommen, die Show ist beendet! Erfahrungsgemäß kommen dann ganz viele Kommentare. Meistens ganz wild durcheinander. Lass es zu. Gib den Teilnehmenden eine halbe Minute. Danach mache ich es so, dass ich versuche ein, zwei Kommentare aufzugreifen und damit zu arbeiten. Im weiteren Verlauf lasse ich die Teilnehmenden weitere Handlungsmöglichkeiten vorführen (falls sie dies möchten).

Mach danach eine Pause. Bei mir sieht es so aus, dass diese nach 45 bis 50 Minuten Workshop ca. 10 Minuten dauert.

Da die Situation meistens aufgelockert ist und Du weißt, wie die einzelnen Teilnehmenden drauf sind (zurückhaltend, mitteilungsbedürftig, cool usw.), sollte der Übergang zu den nächsten Themen kein Problem sein.

WICHTIG! – Klär die Situation immer auf

Du wirst vielleicht in den Workshops beleidigen, provozieren, vielleicht auch bewusst eine Grenze überschreiten. Kläre dies am Ende unbedingt auf. Mach allen klar, dass Du aus einer Rolle heraus gehandelt hast.

„Eigentlich benutze ich keine Beleidigungen, aber es ist eure Sprache. Falls ihr es bemerkt habt: Wir haben hier am Anfang

voll auf die Kacke gehauen und haben danach angefangen mit euch vernünftig zu reden. Ab einem bestimmten Zeitpunkt gab es keine Beleidigungen mehr, auch von euch nicht. Ihr habt angefangen, euch zuzuhören und manchmal habt ihr versucht, eurer Gegenüber zu verstehen. Habt ihr das bemerkt?“

So ungefähr hört es sich fast jedes Mal an.

8.2 Praktische Tipps für Teamleiter*innen

Als Teamleiter*in gibt es viele Aspekte, die Deine Arbeit beeinflussen. Ferit und Julia haben einige Tipps zusammengefasst und einen kleinen „Spickzettel“ für alle angehenden Teamleiter*innen verfasst.

Ferit Kilic (Teamleiter) und Sultan Zeb Khawaja (ehemaliger Teamleiter):

Tipps für die Trainings

Das solltest Du mitbringen oder Dich darauf einstellen: Als Teamleiter*in im Projekt geht es sehr viel um Beziehungsarbeit. Manchmal schleifen die Trainings, weil die Luft raus ist, andere „wichtige“ (individuelle) Sachen vorab geklärt werden müssen, oder es einfach mal an der Zeit ist, Blödsinn zu reden.

Das ist auch gut so, denn das stärkt die Gruppe.

Sei in den Trainings provokant. Versuch die Jungs da abzuholen, wo die sich gerade befinden. Es wird Dir nichts bringen, wenn Du mit einer großen Erwartungshaltung reingehst und Wissen oder Einstellung erwartest, mit denen die Jungs vielleicht nie Berührung hatten.

Ganz Wichtig: Es ist von Vorteil, immer Snacks und Getränke dabei zu haben!

Und vergiss nicht: Die Beziehung zählt.

Du musst Dich aber nicht um alle Probleme selbst kümmern, in vielen Fällen kannst Du an andere (Beratungs-)Stellen verweisen. Als Teamleiter*in kannst Du hier die Rolle eine*r Brückenbauer*in einnehmen, der*die bei den ersten Terminen dabei ist, aber die Verantwortung bei dem Teilnehmer lässt. Es geht um Unterstützung und Empowerment, nicht um Bevormundung.

Tipps für die Workshops

In der Vorbereitung der Workshops ist es wichtig, ein Repertoire an bestimmten BROTHERS-Themen mitzubringen. Das heißt, viel ausarbeiten (Rollenbeispiele, Diskussionsansätze, Themen).

In den Workshops mit den zertifizierten Brothers zählt genau dasselbe: Sei provokant. Viele Teilnehmende rücken nicht sofort mit der Sprache raus. Erfahrungsgemäß bringt es etwas, wenn man einen „Eisbrecher“ einbaut (s. oben).

Sei in den Rollenspielen so authentisch wie möglich. Das bedeutet für Dich in den 10 bis 20 Sekunden, in denen das Rollenspiel vorgeführt wird, bist Du die Rolle, die gespielt wird.

Die Teilnehmenden in den Workshops werden für ihre Aussagen oder Meinung nicht verurteilt, sondern versuche, damit zu arbeiten. Am wichtigsten ist es, zu hinterfragen und allen ein sicheres, gutes Gefühl zu geben.

Wie bereits angesprochen, ist es von Vorteil, ein bestimmtes Repertoire dabei zu haben, falls bestimmte Themen mit den Teilnehmenden nicht besprochen werden können (z.B. Homosexualität).

Sei offen, entspannt und motiviert.

Außerdem vergiss nicht, dass wir auch in Schulen eine Brückenfunktion übernehmen wollen. In den Workshops haben wir den Teilnehmenden gegenüber eine Schweigepflicht. Die nehmen wir ernst und geben die Dinge, die einzelne Schüler*innen sagen, nicht weiter. Trotzdem sehen wir uns in der Rolle von Vermittler*innen zwischen Schüler*innen und Lehrer*innen. Auch das fällt für uns unter Perspektivwechsel. Also denk daran, auch wenn sie die Schüler*innen über ihre Lehrer*innen beschweren, wir bleiben neutral und versuchen wenn nötig zwischen den Fronten zu vermitteln.

Ferit Kilic (Teamleiter) und Julia Pfrötschner (Projektleiterin):

Tipps für die Arbeit im BROTHERS-Team

Wichtig ist, dass ihr euch im Team vertrauen könnt und die Teilnehmer wissen, was eure Rolle ist und inwieweit bzw. in welchen Situationen sie sich auf euch verlassen können. Das Schlüsselwort heißt hier: Rollenreflexion.

In diesem Zusammenhang solltest Du Dir die Frage stellen, wann und wie Du für Deine Teilnehmenden erreichbar sein möchtest. Können Sie sich z.B. auch abends oder am Wochenende erreichen? Was sollen Sie tun, wenn Sie ein dringendes Problem haben? Wer vertritt Dich im Urlaub? Etc.

Ähnliches gilt auch für die Themen, die besprochen werden: Wo liegen hier Deine Grenzen? Gibt es Themen, die Du ausklammern möchtest (z.B. Fluchtgeschichten, Gewalttaten, etc.)? Mach Dir diese Themen bewusst und überlege, an wen Du Deine Teilnehmenden verweisen kannst, sollten sie diese Themen besprechen wollen.

Zu einem professionellen Arbeiten gehört es unserer Ansicht nach, sich seinen Teilnehmenden, Kolleg*innen und Kooperationspartner*innen gegenüber zu verorten. Das heißt, festzuhalten, was Du leisten kannst und was nicht, was Deine Aufgaben, Ziele und Grenzen sind. Transparenz ist hier ein wichtiger Stichpunkt. Je klarer Du in Deiner Kommunikation bist, desto berechenbarer und damit verlässlicher bist du für die Teilnehmenden und alle weiteren Personen im Projekt.

Werde Dir über Deine Rolle(n) und Dein Berufsverständnis klar. Ein Bezugspunkt kann hier die menschenrechtsbasierte Sozialarbeit sein. Konkrete Prinzipien findest Du dazu im „Global Social Work Statement of Ethical Principles“ des Internationalen Zusammenschluss der Profession Sozialer Arbeit bzw. der Schulen für Soziale Arbeit (vgl. International Association of Schools of Social Work 2018).

Tipps für die Fortbildung und Diskussionen

Da die Themen, die wir im Projekt behandeln teilweise sehr komplex sind, ist es wichtig, dass Du Dich kontinuierlich fortbildest. Dennoch ist es natürlich unmöglich alles zu wissen und das wird von Dir auch nicht verlangt.

Wir denken, es ist eine Stärke, eigene Wissenslücken und Unsicherheiten der eigenen Meinungsbildung thematisieren zu können. Im Sinne unseres Mottos geht es bei BROTHERS darum, Fragen zu stellen statt Antworten zu geben. Dies lässt sich gut mit der Gruppe üben, indem ihr euch gemeinsam einem Thema annehmt und Informationen zusammentragt. Ein transparenter und reflektierter Umgang mit Informationsquellen bildet dabei die Voraussetzung für die Erschließung von Themen. Empfehlenswerte Quelle sind z.B. die Bundeszentrale sowie die Landeszentralen für politische Bildung.

Habt ihr die entsprechenden Informationen zu einem Thema gesammelt, könnt ihr die verschiedenen Perspektiven auf das Thema beleuchten und mögliche Widersprüche in den Argumentationen aufdecken. Eine gute Frage lautet „Welche Meinungen hast Du zum Thema? Welche anderen Meinungen kennst Du? Was sind Pro- und Contra-Argumente für die Positionen? Unser Ziel ist es hier, die Komplexität von Themen sichtbar zu machen und dafür zu sensibilisieren, dass es oft keine einfachen, objektiven Wahrheit, sondern vor allem plurale, subjektive Positionen vorherrschen.

Außerdem kann es hilfreich sein, die Themen zu visualisieren. In den Trainings haben wir z.B. auf einer Pinnwand die wichtigsten Stichpunkte gesammelt, sodass sie allen Teilnehmern regelmäßig ins Gedächtnis gerufen wurden.

8.3 Unsere Top 10

Abschließend haben wir noch eine Liste mit unseren Top 10-Tipps für Dich und Dein BROTHERS-Projekt erstellt. Wir hoffen, dass Dir diese Punkte helfen und wünschen Dir viel Erfolg. Falls

wir dich unterstützen können oder Du Fragen hast, melde Dich bei uns (Kontaktdaten s. Teil 2).

Zehn Tipps vom Projektteam

- 1) Kenne Deinen Standort (Akteure, Probleme, Ressourcen (Raum, Netzwerke, etc.), Bedarfe).
- 2) Kenne Deine Zielgruppe (wer soll mitmachen, nenne Namen und Kontaktdaten!).
- 3) Finde einen passenden Raum (zentral, gemütlich, groß genug).
- 4) Hol Dir Unterstützung (Trainingskonzept, Netzwerk BROTHERS, Projektsupervision, Kooperationen mit lokalen und überregionalen Partnern).
- 5) Finde ein gutes Team (mit Expertise und Netzwerken in der Region, die „cool“ sind und bei der Zielgruppe anknüpfen können).
- 6) Akquiriere Mittel ((langfristige) Förderung).
- 7) Arbeite an Deiner Haltung (hinterfrag Dich, geh nicht davon aus, dass Du die Antwort kennst, sondern konzentriere Dich auf die Frage, höre aktiv zu, lerne von anderen, sei respektvoll und wertschätzend, höre nie auf zu lernen).
- 8) Bilde Dich fort (zu Themen, Methoden, etc.).
- 9) Achte darauf, wie Du das Projekt in der Öffentlichkeit darstellst (Selbstreflexion, ohne Vorurteile zu stützen).
- 10) Vergiss nie, dass Deine Arbeit wichtig ist (für die Jungs* und die Gesellschaft).

9 Projektsteuerung

In diesem Kapitel findest Du eine Übersicht zu zentralen Punkten der Projektsteuerung. Diese Punkte betreffen vor allem die Projektleitung.

Neben der Umsetzung von BROTHERS-Formaten muss das Projekt gesteuert werden. Organisatorische und administrative Aufgaben werden von der Projektleitung übernommen bzw. überwacht (s. Stellenprofil in Teil 2).

Da sich dieses Trainingskonzept in erster Linie an (angehende) Teamleiter*innen richtet, konzentrieren wir uns in diesem Kapitel auf jene Aspekte, die auch für die Teamleitungen von Relevanz sind. Dies umfasst insb. Raum und Finanzen, Dokumentation, Datenschutz, Öffentlichkeitsarbeit, Kooperationen und Evaluation.

9.1 Raum und Ausstattung

Eine Grundvoraussetzung für die BROTHERS-Arbeit, insbesondere die Trainings, ist ein geeigneter Raum für die BROTHERS-Trainings. Zu beachten ist hier vor allem die Erreichbarkeit und die Atmosphäre.

An unserem ersten Standort in der Stadt Hann. Münden hatten wir einen wirklich tollen Raum. Gemütlich, modern, gut ausgestattet mit kleiner Bühne, Soundanlage und Beamer.

Direkt neben dem Raum eine Küche mit allem, was sich das Projektherz wünscht. Unser Raum hatte nur ein Problem: Für Kleinstadtverhältnisse war er sehr weit weg vom Stadtzentrum, sodass die Teilnehmer min. 20 Minuten zu Fuß gehen mussten, um zu uns zu kommen.

Für unser Projekt spricht, dass die Teilnehmer trotz der Distanz kamen (und fast immer pünktlich waren). Dennoch empfiehlt sich, einen Raum zu suchen, der möglichst zentral gelegen ist über folgende Ausstattung verfügt:

- (Gemütliche) Sitzecke mit genug Sitzgelegenheiten
- Freiraum, um z.B. Rollenspiele einzuüben
- Stauraum, um Getränke, Snacks und Arbeitsmaterial zu lagern
- Küche (mit Geschirr)
- Whiteboard, Flipchartständer oder etwas ähnliches, auf dem Du schreiben kannst

Und da das Training in einem Safe Space stattfinden soll, achte darauf, dass ihr ungestört seid und nicht ständig Leute in eure Diskussionen hineinplatzen und euren Gesprächen zuhören. Was in der Gruppe besprochen wird, sollte in der Gruppe bleiben.

9.2 Schweigepflicht und Datenschutz

Im Sinne einer Vertrauensbasis verpflichten wir uns zur Schweigepflicht. Was die Teilnehmenden uns anvertrauen, geben wir nicht weiter. Dies gilt für alle BROTHERS-Formate. Eine Ausnahme besteht nur, wenn wir das Gefühl haben, dass ein besonderer Handlungsbedarf aufgrund von bestimmten Aussagen oder Beobachtungen notwendig ist. Beispiele wären

vermutete Gewalttaten oder kriminelle Handlungen, die an andere Stellen weitergegeben werden müssen.

Zudem ist stets der Datenschutz zu beachten. Einverständniserklärungen müssen z.B. bei der Aufnahme und Veröffentlichung von Fotos eingeholt werden. Bei minderjährigen Personen ist meist die Zustimmung der Erziehungsberechtigten einzuholen.

9.3 Budgetplanung

Neben Kosten für die Mitarbeiter*innen, Miete, Fortbildung und Arbeitsmaterial (s. Finanzplan/ Material) benötigst Du vor allem Mittel für die wöchentlichen Trainings. Wenn du ca. 50 Euro pro Woche einplanst, solltest Du genug Geld für die Verpflegung (Getränke, Snacks, ggf. Abend- oder Mittagessen) zur Verfügung haben. I.d.R. bleibt bei dieser Kalkulation Geld übrig, das Du für Ausflüge oder ähnliches zurücklegen kannst. Sollte Deine Gruppe sehr groß (oder sehr hungrig) sein, müsstest Du die Kosten ggf. anpassen. Diese mögliche Kostensteigerung betrifft auch Freizeitaktivitäten (Minigolf, Klettern, Ausflug in den Tierpark oder die nächstgrößere Stadt etc.). für die Du ebenfalls Mittel einplanen solltest. Hier empfiehlt sich eine Jahresplanung mit individueller Kostenberechnung.

Je nachdem, wo Dein Projekt umgesetzt wird, musst du zudem Fahrkosten einplanen. Wir zum Beispiel mussten einen ganzen Landkreis abdecken, das heißt viele Zug- und Busfahrtscheine für unsere Teilnehmer und Benzin für den Dienstwagen.

Ein weiterer Posten sind die Honorare bzw. Aufwandsentschädigung für unsere zertifizierten Brothers. Hier kannst du mit 70 pro Einsatz in einem Workshop rechnen.

Ein weiterer kleiner laufender Posten umfasst Büro- und Workshopmaterial. Hier benötigst Du u.a. Papier und Stifte. Möglicherweise lohnt sich auch die Anschaffung eines Moderationskoffers.

9.4 Dokumentation

Ist der Raum ausgestattet und die Projektarbeit im Gange, gewinnt die Dokumentation an Bedeutung. Überlege Dir daher ein System, das für Dich und das Team funktioniert. Wir empfehlen, zumindest einige Stichpunkte zu den Workshops sowie zu den einzelnen Trainingsterminen festzuhalten – auch, wenn „nichts“ passiert. So kannst Du die Entwicklungen später nachvollziehen und verfügst über Unterlagen für mögliche Projektberichte.

9.5 Kooperationen

Die Erfahrungen aus über drei Jahren BROTHERS-Arbeit haben gezeigt, dass die Zusammenarbeit mit anderen Akteur*innen unabdingbar ist. Dies gilt vermutlich für alle Projekte, doch ist sie bei einem Jugendprojekt besonders wichtig, da die Jugendlichen selbst in eine Vielzahl von Systemen eingebunden sind. Eines der wichtigsten Systeme ist das Bildungssystem.

Ein guter Kontakt zu den Schulen im Sozialraum ist daher aus vielerlei Gründen wichtig. Angefangen bei der Akquise potenzieller Teilnehmer für die Trainings und Workshops, über die individuelle Unterstützung der (angehenden)

Brothers bis hin zur gemeinsamen Präventionsstrategie – die Schulen übernehmen eine Schlüsselrolle.

Ähnlich sieht es mit den Hilfesystemen (Jugendhilfe, Migrationsberatung, Suchtprävention, etc.) im Sozialraum aus. Auch diese sind für die Projektarbeit zentral. Zum einen wollen wir durch die Zusammenarbeit verhindern, dass Parallelstrukturen und Konkurrenzen geschaffen werden. Zum anderen geht es um die Verweisfunktion des Projektes. Aufgrund der teilweise vielfältigen Problemlagen der Teilnehmer ist es allein schon aus zeitlichen und fachlichen Gründen weder möglich noch sinnvoll, dass die BROTHERS-Mitarbeiter*innen sich jedem Thema annehmen. Vielmehr sollte an die bestehenden Strukturen im Rahmen einer konstruktiven Zusammenarbeit verwiesen werden und die Teilnehmer an die anderen Systeme angebunden werden. Dies ist auch deswegen zu empfehlen, da die Teilnehmer so ein eigenes Netzwerk ausbilden können, welches sie auch außerhalb des BROTHERS-Projektes langfristig trägt. Die BROTHERS-Mitarbeiter*innen können in diesem Gefüge die Rolle von Vermittler*innen übernehmen. Der Verweis an eine andere Stelle bedeutet zudem nicht, dass keine weitere Auseinandersetzung mit der Problemlage seitens des Projekts stattfindet, sondern lediglich, dass Expert*innen zu Rate gezogen werden.

Wir bieten weiterhin Kontakt und Beziehung an und bieten als Generalist*innen einen Raum, in dem Selbstreflexion und Jungen*arbeit stattfinden kann.

9.6 Öffentlichkeitsarbeit und Selbstbild

Die Punkte Selbstreflexion und Jungenarbeit betonen wir auch in der Öffentlichkeitsarbeit. Zudem weisen wir kontinuierlich darauf hin, dass es sich bei BROTHERS um ein Präventionsprojekt handelt.

In der Außendarstellung des Projektes braucht es oft Fingerspitzengefühl, um Stereotype zu vermeiden und das Team und die Teilnehmer vor Stigmatisierung zu schützen. Aus diesem Grund betonen wir stets, dass sich das Projekt an männliche Jugendlichen/ junge Männer richtet, die einen Bedarf an Reflexion über Männlichkeit und gesellschaftliche Unterdrückungsstrukturen haben. Wir gehen nicht davon aus, dass sich aus Migration oder Flucht als biografische Erfahrung automatisch ein Bedarf ableitet. Gleichsam richten wir uns explizit auch an geflüchtete Jungen und Männer, da diese in der Präventionslandschaft bisher wenige Angebote finden. Diese Ambivalenz öffentlich zu kommunizieren, birgt Herausforderungen.

Diesen begegnen wir u.a. dadurch, dass wir die Position vertreten, dass sexistische Strukturen in den verschiedensten Settings vorliegen und einer Dekonstruktion bedürfen. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, nutzen wir die Selbstbezeichnung „profeministisches Jungenprojekt“.

Zudem wichtig für die Öffentlichkeitsarbeit ist, dass Social-Media-Kanäle bedient werden, um die jugendlichen Zielgruppen und somit auch potenzielle Teilnehmende zu erreichen.

Ebenfalls ratsam erscheint aus unserer Erfahrung die Bewerbung auf Sozial-, Bildungs- oder Integrationspreise, da diese zu einer stärkeren öffentlichen Wahrnehmung des Projektes führen können.

9.7 Evaluation

Um die Wirkung des Projektes zu überprüfen bietet sich die Durchführung einer Evaluation an. Wir waren in der glücklichen Lage, dass unser Projekt über drei Jahre von externen Kooperationspartner*innen begleitet wurde und die Evaluation von Expert*innen übernommen wurde.

Da solche Rahmenbedingungen jedoch sehr selten sind, sollten auch andere Möglichkeiten der Qualitätssicherung und Datenerhebung in Betracht gezogen werden. Vielleicht findet sich z.B. ein*e Studierende*r, der oder die im Rahmen einer Abschlussarbeit eine kleine Studie umsetzen möchte. Zu beachten ist hier organisatorischen Rahmenbedingungen frühzeitig geklärt werden. Diese betreffen u.a. den Kontakt zu möglichen Akteuren (z.B. Schule, Schulamt, Eltern), Datenschutz und einen realistischen Zeitplan.

Trotz zusätzlicher Mühen und Ressourcen, die für eine Evaluation aufgebracht werden müssen, lohnt sich der Mehrwert einer evidenzbasierten Erhebung, um möglichst valide Aussagen über die Wirkungen des Projektes treffen zu können.



Teil 2

Material

Materialsammlung

Im zweiten Teil dieses Trainingskonzeptes haben wir Materialien aus unserem Projekt zusammengestellt. Anhand der Dokumente kannst Du dir ein Bild unserer Arbeit verschaffen und die Materialien für Dein Projekt nutzen.

Beispielhafter Projektablauf

In vier Phasen möchten wir Dir erklären, wie wir mit BROTHERS gestartet haben und was dabei für den Projektaufbau wichtig ist. Die Phasen sind dabei als Checkliste zu betrachten, die Du Schritt für Schritt abhaken kannst.

Phase 0 – Vorbereitung

- Finanzplan, Möglichkeiten zu Mittelbeantragung, mögliche Fördergeber und Kooperationen
- Definition von Erfolgsfaktoren/ Zielgrößen (z.B. Anzahl an durchgeführten Workshops, zertifizierten Brothers)
- Einstellung potenzieller Mitarbeiter*innen
- **Standortanalyse**, z.B. Infos über Stadt einholen (Geschichte, Strukturen vor Ort, Akteure, Bedarf am Standort ermitteln)
- Kooperationspartner*innen suchen, Netzwerke aufbauen (Wer sind relevante Akteure?)
 - Jungen*- und Jugendarbeit
 - Begegnungsstätten
 - Aktive, gut vernetzte Privatpersonen

- Bildungsträger
 - Akteure, die Kontakt zu Jugendlichen und jungen Erwachsenen haben (z.B. Beratungsstellen, Wohlfahrts-verbände, Schulen, Kirchen und Moscheen, Nachbarschaftszentren, etc.)
- ggf. Bildung einer Steuerungsgruppe
- Öffentlichkeit informieren (Pressemitteilungen, Infoveranstaltungen, Gespräche mit Akteuren im Sozialraum)
- inhaltliche Einarbeitung (Haltung, Theorien, Praxisansätze, Methoden)
 - Haltung: Jugendliche ernst nehmen
 - „Teilhabe statt Teilnahme“
 - Augenhöhe
 - Offenheit und Flexibilität bewahren
 - Klärung von Grundbegriffen + Einstieg in die Selbstreflexion
- dieses Trainingskonzept lesen

Phase 1 – Akquise

- Akquise der zukünftigen *Brothers*
 - über Freizeitangebote, Informationsveranstaltungen in Jugendeinrichtungen, Schulen, etc.
- Kontakte knüpfen, Zugänge finden (z.B. Musik, Sport), ggf. Türöffner gewinnen
- Klärung von Rahmenbedingungen des Projektes
 - BROTHERS-Training (wann, wo, wie, Erreichbarkeiten der Teamleiter*innen, Laufzeit des Projektes etc.), **Transparenz** gegenüber Teilnehmenden schaffen

- Gruppenfindung und Steuerung gruppendynamischer Prozesse
- Bindung der Teilnehmenden an das Projekt herstellen
- Konzeption und Vorbereitung der Fachkräfteschulungen

Phase 2 – Trainings

- Inhaltliche Auseinandersetzung im Rahmen der Trainings
- Reflexion anleiten und Identitätsbildung unterstützen
- Schulung der Jugendlichen (Hospitation vor Tätigkeit als Peer-Educator)
- (kontinuierliche) Schulung und Supervision der Projektmitarbeiter*innen
- Kontinuierliche Evaluation, Austausch mit Projektpartner*innen
- Akquise von Jugendeinrichtungen/ Schulen für die Workshops
- Abschluss: (Teil-)Zertifizierung
 - Übungsleiter- oder Honorarverträge mit den Peer-Educators abschließen
- Durchführung von Fachkräfteschulungen

Phase 3 – Workshops

- Workshops in und mit Jugendgruppen/ Schulklassen
- weitere Schulung der Jugendlichen und Mitarbeiter*innen
- ggf. Aufbau einer neuer Gruppe (BROTHERS-Nachwuchs)
- kontinuierliches Angebot an Fachkräfteschulungen
- Öffentlichkeitsarbeit

Phase 4 – Abschluss

- Abschlussdokumentation und Evaluationsauswertung
- ggf. Abschlussveranstaltung
- ggf. Neustart des Zyklus

Standortbedingungen und -analyse

Vor der Planung und Durchführung von Maßnahmen steht die strukturierte Analyse und Wahl des Standortes für das Projekt. Einen guten Standort zu wählen, ist deswegen so wichtig, weil er den Rahmen für die komplette Projektarbeit bildet. Wesentliche Unterschiede bestehen beispielsweise zwischen ländlichen und städtischen Räumen. Zudem bringt jeder Standort seine Besonderheiten mit sich. Diese Besonderheiten zu kennen und bei der Projektdurchführung zu berücksichtigen, kann wesentlich über den Erfolg der Maßnahmen entscheiden. Eine eingehende Standortanalyse ist daher unerlässlich und sollte mindestens folgende Gesichtspunkte einbeziehen:

Zielsetzung

Bevor es losgeht, ist es wichtig, dass Du Dir über die Ziele des Projektes bewusst wirst. Im folgenden Kapitel findest Du zu diesem Punkt unsere ausführlichen Beschreibungen. Dennoch gibt es vielleicht weitere Aspekte, die Du für Dich und die Personen, mit denen Du arbeiten wirst, ergänzen möchtest. Definiere daher die Ziele und den Zweck Deiner Arbeit so genau wie möglich. Was möchtest Du erreichen und welche Jugendlichen möchtest Du ansprechen?

Zielgruppe- und Bedarfsanalyse

Um Deine Zielgruppe(n) zu definieren, betrachte die demografischen Daten und sozialen Strukturen im Sozialraum. In Bezug auf die Jugendlichen sind das z.B. Fragen wie: Welche Altersgruppen sind vertreten? Wie sieht der soziökonomische Hintergrund aus? Welche Interessen, Bedarfe, Herausforderungen und Interessen bringen die Jugendlichen mit? Und wie kannst Du anknüpfen?

Je besser Du die Jugendlichen und andere Akteure im Sozialraum kennst, desto einfacher wird es für Dich sein, mit ihnen zusammenzuarbeiten. Aus unserer Erfahrung gesprochen, ist es beispielsweise von Vorteil, schon vor Beginn des Projektes eine Liste mit den Namen potenzieller Teilnehmender zu erstellen und wenn möglich auch mit diesen ins Gespräch zu kommen.

Im Sinne einer partizipativen Projektarbeit solltest Du deine Zielgruppen so früh wie möglich mit ihren Perspektiven und Ideen einbeziehen.

Wettbewerbsanalyse

Untersuche, ob es ähnliche Projekte oder Jugendeinrichtungen in der Region gibt. Falls ja, befrage Dich mit den Angeboten, Zielgruppen und möglichen Erfolgsfaktoren. Überlege, inwiefern Dein Projekt eine Lücke schließt und einen Mehrwert für den Sozialraum bieten kann. Finde heraus, ob eine Nachfrage nach den Maßnahmen des Projektes besteht. Komme mit anderen Akteuren ins Gespräch, um zu verhindern, dass Parallelstrukturen entstehen. Überlegt gemeinsam, wie ihr zusammenarbeiten und voneinander profitieren könnt.

Soziales Umfeld und Netzwerke

Untersuche das soziale Umfeld, in dem das Projekt umgesetzt werden soll. Welche Organisationen, Behörden, Schulen und Jugendeinrichtungen befinden sich im Sozialraum? Vielleicht gibt es auch Privatpersonen, die als Türöffner*innen in Betracht kommen. Welche Ansprechpartner*innen gibt es? Wer könnte Interesse am Projekt haben und wie könntest Du diese Akteure einbeziehen? Mit wem könntest Du kooperieren? Welche Ressourcen existieren, die das Projekt unterstützen können?

Unserer Erfahrung nach ist es sinnvoll, sich großflächig im Sozialraum vorzustellen und Interesse an der Zusammenarbeit zu signalisieren. Besonders bieten sich dafür Netzwerktreffen z.B. der Jugendarbeit oder Stadtteilrunden an. Des Weiteren lohnt es sich, offensiv auf mögliche Kooperationspartner*innen zuzugehen.

Bedeutung und Akzeptanz

Prüfe, ob das Projekt von den Menschen und Organisationen im Sozialraum akzeptiert und unterstützt wird. Berücksichtige in diesem Zusammenhang auch kulturelle, demografische, politische oder religiöse Besonderheiten, die einen Einfluss auf das Projekt haben können. Gibt es z.B. Parteien oder Religionsgemeinschaften, die Dein Projekt unterstützen oder boykottieren könnten?

Ressourcen und Finanzierung

Eruiere finanzielle Ressourcen und (langfristige) Fördermöglichkeiten. Dazu kannst Du z.B. mögliche staatliche Förderprogramme, Stiftungen, lokale Sponsoren und andere

potenzielle Geldgeber*innen in die Betrachtung einbeziehen. Auch Spenden oder Fundraising können ggf. zur Unterstützung dienen. Auch die Verfügbarkeit von Veranstaltungs- und Büroräumen sind wichtige Ressourcen, die Du betrachten solltest.

Projektträger und Personal

Analysiere, welche personellen Ressourcen und Rahmenbedingungen dem Projekt zur Verfügung stehen. Fragen, die Du Dir stellen solltest, lauten z.B. Welche Kompetenzen und Erfahrungen bringen der Projektträger und die Mitarbeiter*innen mit? Gibt es neben den Mitarbeiter*innen im Projekt weitere Strukturen seitens des Projektträgers, die unterstützen können? Sind Weiterbildungen einzelner Mitarbeiter*innen notwendig? Wenn ja, welche Angebote gibt es bzw. wer verfügt über das Wissen, das wir benötigen?

Infrastruktur und Erreichbarkeit

Analyse die vorhandene Infrastruktur im Sozialraum. Dazu gehört u.a. die Anbindung durch öffentliche Verkehrsmittel, Schulen, Freizeiteinrichtungen und andere soziale Institutionen. Wähle einen Standort, der für alle Beteiligten gut erreichbar ist und für die Jugendlichen eine möglichst einfache Teilnahme sicherstellt.

Berücksichtige auch Faktoren wie einen barrierefreien Zugang.

Sicherheitsaspekte

Befasse Dich mit der Sicherheitslage an deinem Standort. Wichtig für die Wahl Deines Standortes ist, dass dieser insb. für die Jugendlichen sicher ist und ihnen ein Gefühl der Geborgenheit vermittelt. Falls vorhanden kannst Du z.B. Kriminalstatistiken oder andere behördliche Analysen betrachten. Diese können Dir auch helfen, Risikofaktoren sowie Bedarfe und Lebenswelten der Jugendlichen einzuschätzen. Auch hier kannst Du die Jugendlichen einbeziehen und sie nach Einschätzungen und Ideen fragen.

Raumbedarf und -kosten

Ermittle den Raumbedarf, insb. für die BROTHERS-Trainings, und prüfe die Verfügbarkeit von geeigneten Räumlichkeiten. Für die Trainings benötigst Du einen Safe Space, in dem sich die Teilnehmer wohlfühlen und ungestört in den Austausch kommen können. Dabei sollte der Raum sowohl gemütlich sein als auch zum Arbeiten an Themen einladen. Befasse Dich mit möglichen Mietkosten und der Ausstattung sowie möglichen Anschaffungskosten für z.B. ein Sofa oder Beamer.

Rechtliche und behördliche Aspekte

Berücksichtige rechtliche und behördliche Anforderungen, die für das Projekt relevant sein könnten. Beispiele können sein: Genehmigungen, Führungszeugnisse, Zertifizierungen oder Vorschriften im Jugendbereich. Auch ein Grundwissen über das Asyl- und Bleiberechte ist sinnvoll, da dieses

möglicherweise einige deiner Teilnehmenden betrifft und den Rahmen für ihre Teilhabe am Projekt bestimmt.

Nachhaltigkeit und Weiterentwicklung

Befasse Dich mit dem langfristigen Potenzial Deines Standorts, um sicherzustellen, dass das Projekt auch in Zukunft erfolgreich sein kann. Berücksichtige mögliche Entwicklungen im Sozialraum und überlege frühzeitig, welche Bedarfe zukünftig entstehen können und wie Du diese im Projekt berücksichtigen kannst.

Die passende Projektförderung finden

Da kein Projekt von Luft und guten Ideen allein leben kann, bildet eine tragfähige Förderung das Fundament Deiner Arbeit.

Vielleicht bist Du bereits an bestehende Strukturen angebunden und musst Dir über die Finanzierung keine Gedanken mehr machen. Falls nicht, ist jetzt die Zeit gekommen, um sich über die Mittelakquise Gedanken zu machen.

Denn: Die passende Förderung zu finden, kann zur Herausforderung werden, daher überlege Dir frühzeitig, welche Geldgeber*innen für Dein (BROTHERS)-Projekt in Frage kommen könnten.

Förderungen gibt es auf vielen Ebenen und von den unterschiedlichsten Akteuren. Denkbar sind z.B.

- kommunale Förderungen
- Landes-, Bundes- oder EU-Förderungen

- Förderungen durch Stiftungen oder andere Initiativen

Wichtig ist, dass Du Dir über folgende Fragen klar wirst:

- Welche Mittel benötige ich für das Projekt (Personal, Sachkosten, etc.)?
- Welchem Bedarf möchte ich mit meinem Projekt begegnen?
- Welche Ziele möchte ich mit meinem Projekt erreichen?
- Über welchen Zeitraum soll mein Projekt laufen?

Vielleicht benötigst Du Mittel, um Honorarkräfte zu bezahlen, die mit Dir Workshops in Schulen anbieten. Vielleicht willst Du in deiner Jugendeinrichtungen eine hauptamtliche Stelle für ein BROTHERS-Projekt schaffen. Je nach Umfang deines Projektes benötigst Du unterschiedliche Mittel. Kleinere, kurzfristige Förderungen sind oft leichter zu finden, z.B. über Stiftungen, die die Ausbildung von Multiplikatoren-Schulungen fördern.

Auch die Landespräventionsräte könnten hier Ansprechpartner sein.

Zielst Du hingegen auf Langfristigkeit und Verstetigung ab, ist es mit

Förderprogramme

Eine erste Übersicht zu möglichen Förderprogrammen findest Du in der Förderdatenbank des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz unter:

<https://www.foerderdatenbank.de/FDB/DE/Foerderprogramme/foerderprogramme.html>

den Förderungen i.d.R. schwieriger. Je besser Dein Netzwerk und Deine Kooperationen desto einfacher wird es.

Weiterführende Literatur: Standortanalyse

Ein wesentlicher Teil der Standortanalyse ist die Analyse des Sozialraums. Wie diese als Methode der Jugendsozialarbeit genutzt werden kann, erfährst Du hier:

Krisch, R. (2009): Sozialraumanalyse als Methodik der Jugendarbeit. In: sozialraum.de, Ausgabe 2/2009. URL: <https://www.sozialraum.de/sozialraumanalyse-als-methodik-der-jugendarbeit.php>, Zugriff am 27.06.2023.

Eine Übersicht zur wirtschaftlichen Standortanalyse, der wir uns für dieses Kapitel orientiert haben, findet Du hier:

Wihofszky, P./Layh, S./Hofrichter/ P., Jahnke/ M. Göldner, J. (2020): Standortanalyse für den Auf- und Ausbau integrierter kommunaler Strategien. Arbeitsheft zum Instrument. Esslingen/Hamburg. URL: [https://www.partkommplus.de/fileadmin/files/Dokument e/KEG/210203_Arbeitsheft_webinteraktDE.pdf](https://www.partkommplus.de/fileadmin/files/Dokument_e/KEG/210203_Arbeitsheft_webinteraktDE.pdf), Zugriff am 27.06.2023.

Finanzplan

Um ein BROTHERS-Projekt mit dem Personalschlüssel umzusetzen, über den wir in den ersten drei Jahren der Laufzeit verfügt haben, sind jährliche Mittel wie in der folgenden Grafik dargestellt, notwendig.

Modifikationen z.B. in Form einer Anpassung der wöchentlichen Arbeitszeiten sind ebenso möglich wie bei den anderen Posten, wobei wir über die jeweiligen Konsequenzen für die Projektumsetzung zu diesem Zeitpunkt keine Aussagen treffen können.

Funktion	Personalkosten		Tagessatz
	TV-L EG	Durchschnittskosten über Laufzeit	
		Std.	Entgelt
Projektleitung	10,3	19,9	31.400,00 €
Teamleitung	9b,3	19,9	27.350,00 €
Teamleitung	9b,3	19,9	27.350,00 €
Summe PK			86.100,00 €
Verwaltungskostenpauschale (5% v. PK)			4.305,00 €
Sachkostenpauschale (20% v. PK)			17.220,00 €
Gesamtsumme			107.625,00 €

Abbildung 6: Übersicht zu Personalkosten
(eigene Darstellung)

Unter den Posten „Sachkosten“ fallen u.a. Mittel für:

- Raum
- Arbeitsmaterial
- Fahrtkosten
- Verpflegung
- Freizeitaktionen
- Fortbildung
- Honorare (z.B. Aufwandsentschädigung für *Brothers*)

Personalakquise

Stellenübersicht

	Tätigkeitsbeschreibung	Notwendige Qualifikationen und Fähigkeiten
Projektleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Projektsteuerung und Projektkoordination • Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit • Mitarbeitendenführung • Kosten- und Budgetcontrolling • Evaluation und Dokumentation 	<ul style="list-style-type: none"> • Diplompädagogin, Diplom-Sozialarbeiterin oder Sozialpädagogin bzw. vergleichbarer Abschluss oder. • Abschluss BWL bzw. vergleichbarer Abschluss oder • Hochschulabschluss mit interkulturellem Bezug (Master oder Bachelor) • Projektmanagementenerfahrung • hohe Sozialkompetenzen • interkulturelle Kompetenzen

Teamentleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsmaterial erstellen • Kontakt- und Netzwerkaufbau • Teambildung, Teamentwicklung und Einzelcoachings durchführen • Gruppenangebote konzipieren und durchführen • Indirekte Projektdurchführungsaufgaben 	<ul style="list-style-type: none"> • wünschenswert: Sozialarbeiter*in; Sozialpädagoge*in oder vergleichbarer Abschluss; Dipl.-Pädagoge*in, Psychologe*in, • Hochschulabschluss in Vergleichender Kulturwissenschaft, Religionswissenschaft oder Sozialwissenschaften/Politologie /Soziologie • Möglich: Studenten*innen im Hauptstudium in einem der o.g. Fächer • hohe Sozialkompetenz • hohe interkulturelle Kompetenz
Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Kostenstellenbuchhaltung • Mittelverwaltung • Kosten- und Budgetcontrolling • Vorbereitung der Verwendungsnachweiserstellung • Personalverwaltung (Urlaubs-, Krankheits-, Personalaktenverwaltung) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bürokauffrau/mann, IT-Kauffrau/mann, Betriebswirt oder vergleichbare Qualifikation • Buchhaltungserfahrung • Personalverwaltungserfahrung

Tätigkeitsaufschlüsselung: Teamleitung

Tätigkeitsbereich	
Informationsmaterial erstellen	<ul style="list-style-type: none"> • Austausch mit z.B. Heroes Berlin zu wirksamen Informationsmaterialien und -kanälen • Projekt-Flyer und Produktblätter entwerfen für Schulen etc. • Projekt-Flyer und Infomaterialien (insbesondere für Social Media) für Zielgruppe entwerfen • Konzept zur Ansprache der Zielgruppe erstellen • Vorträge für Zielgruppe, zugeordnete Institutionen und interessierte Parteien erarbeiten und halten
Kontakt und Netzwerkaufbau	<ul style="list-style-type: none"> • Regionale und lokale projektaffine Beratungs- und Unterstützungsangebote identifizieren und kontaktieren • Kontaktaufnahme zu Schulen, Jugendhilfeeinrichtungen und Migrantenorganisationen • Kontaktaufnahme zur Zielgruppe an ihren Hot Spots (regelmäßige Treffpunkte außerhalb von Institutionen) • Teilnahme an relevanten Netzwerken, Einrichtung eines "Runden Tisches" zum Projektthema und regelmäßige Kontaktpflege • Öffentlichkeitsarbeit mitgestalten und regelmäßig betreiben sowie regelmäßig Feedbacks an beteiligte Akteure zu Workshops geben
Teambildung, Teamentwicklung, Einzelcoaching durchführen	<ul style="list-style-type: none"> • Konzept zur Teambildung erarbeiten und umsetzen

	<ul style="list-style-type: none"> • Teamentwicklungsmaßnahmen gemeinsam mit HEROES bzw. externer Beratung entwickeln und regelmäßig umsetzen • regelmäßige Einzelbetreuung/Coaching der BROTHERS • Freizeitaktivitäten mit BROTHERS planen und durchführen, dabei auch deren Freunde und Geschwister einbeziehen • Beratungsangebot stetig fortschreiben bzw. verändern/verbessern
<p>Gruppenangebote konzipieren und durchführen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeit an Konzeptmodifikation des HEROES-Grundkonzepts • Konzepte für Workshops in Schulen, Jugendhilfeeinrichtungen etc. Gruppenangebote entwickeln und mit Projektleitung abstimmen • Konzepte für Aktivitäten entwerfen und mit Projektleitung abstimmen • Workshops und andere Gruppenaktivitäten durchführen • Gruppenangebote stetig evaluieren und fortschreiben bzw. verändern/verbessern
<p>Indirekte Projektdurchführungsarbeiten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an Projektbesprechungen und Mitarbeitergesprächen • Beteiligung an Budgetplanung und -kontrolle • Protokolle und Workshop-Dokumentationen erstellen bzw. vorbereiten, Abschlussbericht und Trainingsprogramm mit verfassen • Projektzeitpläne mit erarbeiten • An Monitorings teilnehmen

Ausschreibungstext: Teamleiter*in

Teamleiter*in im Gewaltpräventionsprojekt BROTHERS gesucht

Du willst etwas bewegen.

Stehst dafür ein, dass alle Menschen in unserer Gesellschaft die gleichen Chancen bekommen und frei ihre Meinung sagen können. Du weißt, dass es auf der Welt mehr gibt als schwarz und weiß. Kennst das Gefühl, zwischen den Stühlen zu sitzen. Stellst lieber Fragen, als Antworten parat zu haben.

Dann suchen wir genau Dich!

Für das Gewaltpräventionsprojekt „BROTHERS“ sucht die Bonveno Göttingen gGmbH ab sofort **eine*n Teamleiter*in für geschlechtsreflektierende Jungen- und Jugendarbeit**. Die Stelle umfasst 30 Wochenstunden und ist bis zum 31.12.2024 befristet.

Einsatzorte des Projektes sind der Landkreis und die Stadt Göttingen.

Aufgrund der spezifischen Anforderungen des Projekts möchten wir Personen mit (familiärer) Migrationsgeschichte besonders ermutigen, sich zu bewerben.

Zum Projekt:

Inhalt des Projekts „BROTHERS“ ist die geschlechtsreflektierende Arbeit mit männlichen Jugendlichen und jungen Männern. Im Rahmen von Workshops und Gruppenangeboten bietet das Projekt Möglichkeiten zum Austausch über Gleichberechtigung, Rollenvorstellungen und Alltagserfahrungen.

Deine Aufgaben:

- pädagogische Begleitung der Jugendlichen und Leitung einer Jungengruppe
- Organisation und Durchführung von Workshops an Schulen und in Jugendeinrichtungen (Peer-to-Peer-Ansatz)
- Akquise und Anleitung von Teilnehmenden
- Kooperation mit Bildungs- und Jugendeinrichtungen
- Durchführung von Fachkräfteschulungen
- Projektdokumentation und Öffentlichkeitsarbeit

Dein Profil:

- pädagogisches Talent und Geduld
- Freude an der Bildungsarbeit mit Jugendlichen, Erwachsenen und Fachkräften
- Erfahrung in der Durchführung von Workshops
- Gleichberechtigung aller Geschlechter als Grundhaltung
- Bereitschaft zur Selbstreflexion und Biografiearbeit
- Kenntnis postmigrantischer Lebensrealitäten und kulturtheoretisches Grundwissen
- Hohe Eigeninitiative und eine eigenständige Arbeitsweise
- wünschenswert: Sprachkenntnisse in Türkisch, Farsi, Arabisch oder einer anderen Fremdsprache
- wünschenswert: ein abgeschlossenes Hochschulstudium in den Bereichen Pädagogik, Soziale Arbeit, Sozialwissenschaften oder einem ähnlichen Fach
- wünschenswert: Führerschein Klasse B

Wir bieten eine tarifliche Bezahlung nach TV-L mit Sonderzahlungen, ein tolles Team, flexible Arbeitszeiten, spannende Trainings und Fortbildungen sowie eine sinnstiftende Tätigkeit. Wir freuen uns auf Deine Bewerbungsunterlagen bis zum 21.05.2023 per Mail (in einem PDF-Dokument).

Workshopvorbereitung

Infotext: BROTHERS-Workshops

BROTHERS – Workshops für Schüler*innen zur Gewaltprävention und Reflexion

Vielen Dank für Ihr Interesse am Projekt BROTHERS der Bonveno Göttingen gGmbH.

Sehr gerne bieten wir einen Workshop für Ihre Klasse an. Bevor es losgehen kann, bitten wir Sie einige Fragen zu Ihrer Klasse und der Planung des Workshops zu beantworten und an uns zurückzusenden.

Ehe wir zu den Fragen kommen, hier jedoch noch einige Informationen für Sie:

Über BROTHERS

BROTHERS versteht sich als profeministisches Jungenprojekt mit dem Ziel, Gewaltprävention und Werteentwicklung zu fördern. Das Projekt besteht seit 2020 und wurde bis September 2022 durch den Europäischen Sozialfond (ESF) und den Landkreis Göttingen finanziert. Aufgrund der Finanzierung ist es aktuell noch möglich, alle Angebote kostenfrei anzubieten.

Drei Bausteine bieten Reflexionsangebote für Jugendliche und Fachkräfte in Südniedersachsen:

- Jungengruppe in Hann. Münden und Göttingen
- Fachkräfteschulungen
- Schüler*innen-Workshops

Schüler*innen-Workshops

Die Schüler*innen-Workshops richten sich schwerpunktmäßig an die 7. und 8. Jahrgangsstufe. Es werden **männliche und weibliche Schüler*innen** gleichermaßen angesprochen und zur Diskussion über Themen wie Gewalt, Geschlechterrollen, Respekt, Ehre und Identität angeregt. Ziel des Projektes ist es, **Reflexionsräume** zur Verfügung zu stellen und in einen interkulturellen Austausch einzutreten.

Durchgeführt werden die Workshops von den hauptamtlichen Teamleiter*innem sowie wenn möglich durch einem jugendlichen Peer-Educator (*Brother*).

Ablauf der Workshops

Die Workshops umfassen **3 Zeitstunden**. Sie werden rollenspielbasiert umgesetzt und laden die Schüler*innen dazu ein, ihre Meinung zu äußern und anhand von teils provokativen Fragen Widersprüche aufzudecken und eigene Einstellungen zu hinterfragen.

Pausen werden von den Teamleiter*innen individuell und unabhängig von den Schulpausen gesetzt. Wir empfehlen, die Workshops **ohne Anwesenheit der Lehrkräfte** durchzuführen, da so ein offenerer Austausch möglich wird. Sollte eine Lehrkraft oder Sozialarbeiter*in dennoch teilnehmen wollen, bitten wir darum eine beobachtete und zurückhaltende Rollen einzunehmen.

Die Teamleiter*innen kommen ca. 15 Minuten vor Workshopbeginn und richten mit den Schüler*innen einen Stuhlkreis ein. Bitte teilen Sie uns mit, wo während der Workshopzeit ein*e **Ansprechpartner*in** zu finden ist, sollten Teamleiter*innen oder Schüler*innen ein Problem haben.

Im Anschluss an den Workshop stehen wir gerne für ein **Feedback** bereit. Meinungen einzelner Schüler*innen geben wir nicht weiter, gerne teilen wir aber einen Gesamteindruck oder Bedarfe aus unserer Perspektive. Sollten Sie **Rückmeldungen an uns** haben, freuen wir uns, wenn Sie diese mit uns teilen.

Kontakt

Bei Fragen und Gesprächsbedarf wenden Sie sich gerne an die Projektleiterin oder an eine*n der beiden Teamleiter*innen.

Informationen zu BROTHERS finden Sie online unter: www.bonveno-goettingen.de und www.brothers-bonveno.de

Fragebogen zur Schulklasse



Fragebogen für Sie

Ihre Kontaktdaten

Name:

Funktion (z.B. Klassenlehrer*in/ Jahrgangleiter*in):

Kontaktdaten (Mail und Telefon):

Über Ihre Klasse/ Schule

Jahrgangsstufe:

Schulform:

Anzahl der Schüler*innen:

Themen, die die Schüler*innen besonders beschäftigen/ die Sie als aktuell relevant erachten:

Weitere wichtige Informationen/ Worauf müssen wir ggf. während des Workshops achten?
(z.B. Schüler*innen mit besonderem Unterstützungsbedarf/ Gewaltvorfälle/ etc.):

Besondere Regeln (z.B. Corona-Beschränkungen/ Kommunikationsregeln/ o.Ä.):

Sonstiges:

Zur Workshop-Planung

(Mögliche) Termine für den Workshop (Datum und Uhrzeit):

Treffpunkt mit den Teamleiter*innen in der Schule (z.B. bei der Klasse/ vor dem Haupteingang):

Seite 3 von 3

Abbildung 7: Fragebogen für Schulklassen
(eigene Darstellung)

Checkliste für *Brothers* zur Workshopvorbereitung



Checkliste: BROTHERS-Workshops

Datum:

Ort:

Wann muss ich losfahren:

Wann bin ich spätestens da:

An was muss ich vorher denken|

- Termin mit der Schule/ Ausbildungsstätte absprechen
- BROTHERS-Shirt
- Esser/Trinken mitnehmen
- ggf. Coronatest/ Impfnachweis
- Ersatz-Maske
- Themen kennen
- Ablauf absprechen

An was muss ich während des Workshops denken:

- Handy aus
- Maske richtig aufsetzen
- Keine Zwischengespräche
- Absprachen einhalten

An was muss ich nach dem Workshop denken:

- Feedbackgespräch
- Aufwandsentschädigung (70 Euro) +Fahrtgeld
- Quittung unterschrieben
- Schulbescheinigung mitnehmen

Abbildung 8: Checkliste für *Brothers* zur Workshopvorbereitung
(eigene Darstellung)

Schulbescheinigung



Bescheinigung: BROTHERS

Co-Leitung von Workshops an einer Schule

Im Rahmen des Projektes „BROTHERS“ hat NAME am DATUM UND UHRZEIT als Co-Trainer an der NAME DER SCHULE gemeinsam mit den hauptamtlichen Mitarbeitenden des Projektes einen Workshop für Schüler*innen der 8. Klasse geleitet.

Ziel des Workshops war es mit den Schüler*innen u.a. über Ehre, Kultur und den Umgang mit Konflikten zu sprechen. Da die Workshops des Projektes „BROTHERS“ dem Peer-to-Peer-Ansatz folgen, hat NAME eine wichtige Rolle eingenommen und konnte gleichsam wichtige praktische Erfahrungen in den Bereichen Gruppenleitung, Workshop-Gestaltung und Rhetorik sammeln. Eine Reflexion der Erfahrungen zur Anregung weiterer Lernprozesse fand direkt im Anschluss an den Workshop gemeinsam mit den Projekt-mitarbeitenden statt und wird kontinuierlich im Projekt mit allen Teilnehmenden fortgesetzt.

„BROTHERS – Gewaltprävention bei (geflüchteten) Jugendlichen supported by HEROES“ ist ein Projekt der Jungenarbeit in Hann. Münden. Durch eine geschlechter- und rollensensible Präventionsarbeit unterstützt das Projekt die Identitätsbildung junger Menschen u.a. in Hinblick auf demokratische Werte, Diskussionskultur statt Gewaltausübung, Anerkennung von Chancengleichheit von Mann und Frau.

Wir danken Ihnen herzlich, dass NAME|an besagtem Tag von seinem Praktikum freigestellt werden konnte.

Göttingen, den 09.02.2022

Julia Pfrötschner
Projektleitung „BROTHERS“
Tel. 0176 620 497 35
j.pfroetschner@bonveno-goettingen.de
www.bonveno-goettingen.de

Abbildung 9: Musterbescheinigung
(eigene Darstellung)

Beispielablauf: BROTHERS-Workshop

Zeit	Inhalt
<p>Vor dem Workshop</p>	<p>Vorbesprechung</p> <ul style="list-style-type: none"> • (persönliche) Vorstellung der Teamleiter*innen • Information der Lehrkräfte über den Ablauf, die Inhalte und Ziele des Projektes BROTHERS und des Workshops • Fragebogen zur Klasse an die Lehrkräfte schicken, damit Besonderheiten abgesprochen werden können • Hinweis auf Fachkräfteschulungen <p><i>Notiz: Wir weisen im Rahmen der Vorstellung stets auch auf die Grenzen der Workshops hin und betonen, dass in drei Stunden lediglich Impulse gesetzt werden können und die Lehrkräfte/ Sozialarbeiter*innen nach Möglichkeit mit den Schüler*innen an den Themen weiterarbeiten sollten.</i></p>
<p>07:50 – 08:00 Uhr</p>	<p>Vorstellungsrunde</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ein Sitzkreis wird gebildet. • Die Teamleiter*innen stellen sich kurz vor und fragen die Schüler*innen, ob sie bereits wissen, worum es heute geht (dient gleichzeitig als Projektvorstellung). • Die Schüler*innen stellen sich einzeln vor (Name, Alter, Hobbies).

	<p><i>Notiz: Aus Gründen der Transparenz hängen wir ein Schild an die Klassenzimmertür mit der Aufschrift: BROTHERS-Workshop – bitte nicht stören.</i></p>
<p>08:00 – 08:50 Uhr</p>	<p>Thema 1: Respekt und Respektlinie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es werden zwei Seiten bestimmt. Eine steht für „respektvoll“ und die andere für „respektlos“. Die Schüler*innen können sich entweder auf einer der beiden Seiten aufstellen oder irgendwo dazwischen. • Es werden 3-4 Beispiele vorgestellt, entweder von den Teamleiter*innen oder teilweise den Schüler*innen selbst: <ol style="list-style-type: none"> a. Ein Teamleiter reagiert nicht auf die Rufe des anderen Teamleiters und regt sich auf, nachdem der eine Teamleiter ihm hinterherpfeift um seine Aufmerksamkeit zu bekommen. b. Ein Teamleiter spricht mit Absicht den Namen eines*r Mitspielenden Schüler*in mehrmals hintereinander falsch aus. c. Ein Teamleiter begrüßt den anderen Teamleiter mit Faust auf die Schulter. Der Teamleiter mag das nicht und sagt wiederholt, dass er es nicht mag, wenn der andere Teamleiter ihn so begrüßt. Der andere Teamleiter findet das lustig und berührt trotzdem den anderen so weiter. • Die Schüler*innen müssen sich nach jedem Beispiel kommentarlos aufstellen. Danach wird dann über die verschiedenen Positionen diskutiert. • Sinn dieser Übung/ der Rollenspiele ist, über die unterschiedlichen Grenzen von Menschen

	<p>zusprechen und wie man reagieren kann, wenn eine Grenze überschritten wird. Zudem dient die Übung als Eisbrecher zu Beginn des Workshops.</p> <ul style="list-style-type: none"> • An die Beispiele können weitere Beispiele aus dem Kreis der Schüler*innen angeschlossen werden.
08:50 – 09:00 Uhr	Pause
09:00 – 09:45 Uhr	<p>Thema 2: Nationale Identität</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle Schüler*innen stehen auf und nennen nacheinander eine Sache, die sie mit den Wörtern ‚typisch deutsch‘ verbinden. Die vorgeschlagenen Sachen werden auf die Tafel geschrieben. • Die Schüler*innen, die sich als ‚Deutsch‘ identifizieren, stehen auf. Sie werden zu den aufgelisteten Sachen befragt und sobald ein Merkmal nicht auf sie zutrifft, setzen sie sich hin. • Danach werden die Schüler*innen, die sich als ‚Ausländer*in‘ identifizieren, darum gebeten, aufzustehen. • Den Schüler*innen werden ein paar Fragen gestellt (z.B. Wo bist Du geboren? Was ist deine Muttersprache? Wo lebt deine Kernfamilie? Wo siehst Du deine Zukunft? In welcher Sprache sprechen wir gerade?). Die Schüler*innen setzen sich hin, wenn die Antwort deutsch oder Deutschland lautet. • Alle Schüler*innen sitzen und gucken sich um. Es gibt anscheinend keine ‚echten‘ Deutschen oder Ausländer*innen in der Klasse, die noch stehen. Es entsteht eine Diskussion über Diskriminierung und was es heißt ‚deutsch‘ und ‚Ausländer*in‘ zu sein,

	<p>bzw. wo die Grenze gezogen wird und wer das überhaupt bestimmen darf.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ziel der Übung ist die Hinterfragung von Schubladendenken und Nationalidentitäten. Niemand bestimmt wer Du bist, nur Du selbst. <p><i>Notiz: Obwohl es darum geht, die Schüler*innen zu empoweren und zu kommunizieren, dass wir alle gleich sind, wird dennoch strukturelle Diskriminierung in Deutschland bei der Diskussion zu diesem Rollenspiel thematisiert.</i></p>
09:45 – 10:00 Uhr	Pause
10:00 – 10:50 Uhr	<p>Thema 3: Ehre (Meine Schwester/Mein Bruder)</p> <ul style="list-style-type: none"> • In diesem Rollenspiel geht es darum, dass eine (männliche) Person seinem Kumpel erzählt, dass seine jüngere Schwester einen Freund hat. Die erzählende Person freut sich, aber der Kumpel regt sich auf und sagt zum Erzählenden, er solle auf seine Schwester ‚aufpassen‘. • Danach sollen die Schüler*innen erzählen, was sie beobachtet haben. Daraus entsteht eine Diskussion, und die Teamleiter fragen explizit, welche Reaktion gut gefunden wurde. Es wird auch gefragt, ob weibliche Menschen in der Schule und auf der Straße beurteilt werden, wenn sie viele Freunde hatten. • Danach wird eine zweite Variante des Rollenspiels vorgeführt. Diesmal erzählt die Person seinem Kumpel, dass sein jüngerer Bruder eine Freundin hat. Beide Menschen reagieren stolz und erfreut

	<p>über diese Nachricht: sie feiern auch, dass der jüngere Bruder schon Sex mit seiner Freundin hatte.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es wird gefragt was die Schüler*innen beobachtet haben, und ob es eine realistische Darstellung von Mädchen und Jungs in der Schule ist. • Es entsteht eine Diskussion über Sexismus in unserer Gesellschaft und wie weiblichen Menschen die ‚Ehre‘ oder den ‚Ruf‘ beschädigen, wenn sie bestimmte Sachen machen, wofür männliche Menschen andersrum gefeiert werden. • Sinn dieses Rollenspiels ist es, die Schülern*innen zu informieren und mit ihnen darüber zu diskutieren, dass Sexismus weitverbreitet in unserer Gesellschaft ist, und, dass die Grundlagen von sexistischem Denken bereits in früheren Jahren gebildet werden, durch z.B. sexistische Beleidigungen, Beurteilen von weiblichen Menschen in Schulen usw. Die Gender Pay Gap und die fehlende Repräsentation von Frauen in der Politik werden auch von den Teamleitern in der Diskussion thematisiert. <p><i>Notiz: Zum Abschluss wird die Geschichte von Hatun Sürücü, die in Berlin einem Ehrenmord durch ihre Familie zum Opfer gefallen ist, erzählt als Ergänzung zum Thema ‚Ehre‘ und Beispiel dafür, wohin Sexismus führen kann. Ergänzt werden können zudem Informationen über Gewalt an Frauen (z.B. Statistik zu häuslicher Gewalt).</i></p>
10:00 – 10:50 Uhr	Abschlussrunde

	<ul style="list-style-type: none"> • Die Schüler*innen werden gefragt, wie sie den Workshop fanden und wie sie sich jetzt fühlen. • Falls Zeit am Ende übrig bleibt, dürfen die Schüler*innen die Teamleiter alles fragen, was sie wollen. • Hinweis auf das BROTHERS-Training für interessierte Jungen und Weitergabe von Kontaktdaten (Instagram), falls Schüler*innen nach dem Workshop Gesprächsbedarf haben
<p><i>Nach dem Workshop</i></p>	<p><i>Nachbesprechung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Feedbackgespräch mit den Lehrkräften zum Workshop</i> • <i>Vermittlung eines Stimmungsbildes und Hinweis auf Themen, die von besonderer Relevanz waren sowie mögliche Anknüpfungspunkte für die weitere Bearbeitung bestimmter Themen im Unterricht</i> • <i>Angebot bei Fragen oder Gesprächsbedarf, das Projektteam zu kontaktieren</i> • <i>Ggf. Hinweis auf Möglichkeit der Fachkräfteschulungen</i> <p><i>Notiz: Wir geben keine Einzelmeinungen oder Zitate von Schüler*innen an die Lehrkräfte weiter, um einen Safe Space in den Workshops zu gewährleisten; Ausnahme sind sehr problematische Aussagen, die einen weiteren Handlungsbedarf aufzeigen</i></p>

Beispielablauf: Fachkräfteschulung

Rahmenbedingungen

- **Zeitlicher Rahmen:** 2 x 4 Stunden (mit einer Woche Abstand zwischen den Terminen)
- **Format:** (digitaler) Workshop
- **Zielgruppe(n):** Lehrer*innen und andere pädagogische Fachkräfte
- **Ziele:**
 - Sensibilisierung/ Wahrnehmungsschulung;
 - Erkennen von (verbaler) Gewalt und Grenzüberschreitungen;
 - Reflexion (bzw. Reflexionsangebot) der eigenen Rolle und Verhaltensweisen;
 - Anstoß zur Entwicklung einer selbstreflexiven und wertschätzenden Haltung in der Arbeit mit Jugendlichen;
 - Kollegialer Austausch

Workshop-Plan

Zeit	Inhalt	Arbeitsform	Material/ Anmerkungen
	<i>Termin 1: Einführung, Rollengestaltung</i>		
10 min	Kennenlernen, Vorstellung von uns, Vorstellung des Projekts, Zielklärung	Plenum	Kurze Vorstellung

10 min	Kennenlernrunde (Name + warum bin ich hier)	Plenum	Namensschilder Ggf. Themen/ Fragen notieren
10 min	Reflexionsübung: Was haben „meine Jugendlichen“ und ich gemeinsam?	Einzel	
20 min	Austausch zur Übung (wie war die Übung? Ist es mir leicht/schwer gefallen?) + Stichpunkte sammeln Anschlussfrage: Welche Anknüpfungsmöglichkeiten ergeben sich aus diesen Gemeinsamkeiten?	Plenum	Flipchart/ Pad Oder erst Austausch in Kleingruppen?
10 min	Reflexionsübung: Meine Rolle(n) (Verschiedene Bilder, z.B. Trainer, Lehrer, Coach, Freund, etc.: Wie sehe ich mich am ehesten?)	Plenum	Bilder, digital: Abstimmungstool
10 min	Reflexionsfrage: Was bringe ich in meiner Rolle mit?; Stichpunkte aufschreiben	Einzel	
20 min	Austausch: Wie verstehe ich meine Rolle(n)? Was ist schwierig daran? Perspektivwechsel: Wie	Kleingruppen	

	nehmen mich meine Jugendlichen wahr?		
10 min	Augenhöhe als Ziel? Wie begegne ich „meinen Jugendlichen“? Einordnung: Istzustand vs. Wunschzustand	Kleingruppe oder Einzel	
20 min	Input: Hierarchien und Macht + Beispiele aus unserem Projekt (Zwangskontexte vs. Freiwilligkeit) → Eventuell: Video/ Statements von den Peer Educatorn	Plenum	PPP
15 min	Pause		Getränke
30 min	Reflexionsfrage: Welche Rollen spiele z.B. Geschlecht und (soziale) Herkunft; Welche anderen Faktoren bestimmen über Beziehungen	Plenum oder Kleingruppe	+ Input von uns (Bezug auf Forschung)
10 min	Was bringen die Jugendlichen mit (Fähigkeiten, Bedürfnisse, Erfahrungen, Probleme etc.)?; Stichpunkte aufschreiben	Einzel	

20 min	Austausch über die Übung und die Jugendlichen (Was erleben wir als positiv, als Herausforderungen, Probleme, etc.?)	Kleingruppe	
20 min	Input/ Austausch: Haltung/ Rassismus(erfahrungen)		ggf. Statements/ Videos von Jugendlichen
20 min	Austausch: Ist das Realität?		
20 min	Abschlussfrage: Wie würden Sie Ihre bisherige Haltung beschreiben? Was nehmen Sie heute mit? Was möchte Sie „Ihre Jugendlichen“ Fragen?	Plenum	
10 min	Verabschiedung: Aufgaben + was machen wir nächste Woche		
	<i>Reflexionsaufgaben bis nächste Woche</i>		
1.	Frage an Jugendliche stellen		
2.	Feedback von meinem jugendlichen Ich (Brief ans Ich schreiben)		
	<i>Termin 2: Haltung, Privilegien, Identitäten</i>		

10 min	Einführung, Plan für Sitzung	Plenum	
10 min	Runde: Wie geht es Ihnen heute?	Plenum	
20 min	<p>Übung: Vorurteile (unterschiedliche Infos über uns, auf Karten, sollen uns zugeordnet werden + Biografien zu uns überlegen, Elternhaus, Schule etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • z.B. Meine Oma ist mit 20 Kilo Gepäck nach Deutschland geflohen. • Ich spiele drei Instrumente. • Ich wohne in einem Haus auf dem Dorf. 	Kleingruppen	<p>Karten mit Infos</p> <p>oder Videos/ Bilder von anderen Personen</p>
20 min	Auflösung und Reflexion über die Übung: Verändert das Wissen etwas daran, wie sie uns jetzt sehen?	Plenum	
20 min	Input: Vorurteile	Plenum	PPP?
30 min	Was wissen Sie über Ihre Jugendlichen/ was wissen die Jugendlichen über	Einzel/ Kleingruppen	AB 1

	sie? Rückbezug auf AB 1/ letzte Sitzung		
15 min	Pause		Getränke
30 min	Auswertung: Hausaufgabe (Wie lautete Ihre Frage und welche Antworten haben Sie bekommen?; Was hat ihr jugendliches Ich zu Ihrer Arbeit gesagt?), Fragen Sie normalerweise nach Feedback? Was hat sie überrascht?	Plenum	
10 min	Was haben Sie von den Jugendlichen gelernt? Bei der Frage und insgesamt bei Ihrer Arbeit?	Einzel	
30 min	Reflexionsfrage: Wie viel Nähe verträgt eine professionelle Beziehung (zwischen Erwachsenen und Jugendlichen) + Grenzen und Grenzüberschreitungen, Wann beginnt Gewalt? (Wo überschreite ich Grenzen)	Plenum oder Kleingruppen ?	Definition von Gewalt präsentieren und Einblicke in die Forschung
20 min	Über unser Projekt: Gewaltprävention (= Gewalt erkennen und	Plenum	Ressourcen- ansatz!

	Handlungsalternativen aufzeigen); Beispiel aus unserer Arbeit		
20 min	Austausch: Probleme mit Jugendlichen (Fallbeispiele) + Was würde mein jugendliches Ich mir empfehlen? Was würde mein Fachkräfte-Ich empfehlen?	Kleingruppe	Aktivierung unterschiedlicher Persönlichkeitselemente und Erfahrungsschätze
20 min	Wo gibt es Handlungs-/ Gestaltungsspielräume bei Ihrer Arbeit? Wo können Jugendliche mitentscheiden?		Partizipationsansatz
20 min	Abschlussrunde: Was nehme ich aus der Schulung mit? Was nehme ich mir vor?; Feedback zur Schulung	Plenum	Moderationskarten
10 min	Verabschiedung: - Weiterführende: Literatur - Angebot: Folgetermin - Feedback von uns		

Musterdokumente

Das Dokument ist ein Teilnahmezertifikat für das Projekt „BROTHERS“. Oben links befindet sich eine grafische Gestaltung aus Punkten, die in einer halbkreisförmigen Form angeordnet sind. Oben rechts ist das Logo „BROTHERS“ zu sehen, darunter steht in kleinerer Schrift „supported by HeROes“.

Das Zertifikat ist an „Herr xxx“ adressiert und bescheinigt die Teilnahme am Projekt „BROTHERS“ ab September 2020. Es wird angegeben, dass das Projekt ein profeministisches Gewaltpräventionsprojekt der Bonveno Göttingen gGmbH im Landkreis und der Stadt Göttingen für Jugendliche und junge Erwachsene ist. Ein gemeinsames Ziel des Projekts ist die Bearbeitung von Themen rund um Gleichberechtigung und Selbstbestimmung durch Workshops im Peer-to-Peer-Ansatz.

Die Inhalte der Gruppentreffen sind in einer Liste aufgeführt, die Themen wie „Ehre und Respekt“, „Religion und Tradition“, „Identität(en)“, „Gleichberechtigung und Feminismus“, „Gewalt“ und „(toxische) Männlichkeit“ umfasst. Weitere Punkte betreffen die Wahrnehmung von Grenzen, die Entwicklung von Handlungsalternativen in Konfliktsituationen, die Prinzipien der Selbstreflexion, die Erarbeitung von Rollenspielen und die Vorbereitung auf die Leitung von Workshops.

Das Dokument ist datiert auf Göttingen, 16.12.2022, und unterschrieben von der Projektleitung. Am unteren Rand sind die Logos der Partnerorganisationen zu sehen: die Europäische Union, der Landkreis Göttingen, Bonveno, HeROes und die DFK.

Abbildung 10: Muster für Teilnahmezertifikat
(eigene Darstellung)



Bescheinigung: BROTHERS

Teilnahme am Gewaltpräventionsprojekt „BROTHERS“

für Herrn NAME

Seit August 2020 nimmt NAME mit viel Engagement am Gewaltpräventionsprojekt „BROTHERS“ teil. Im Rahmen des Projektes trifft sich NAME wöchentlich zum „BROTHERS“-Training. In diesem Format wird den Teilnehmern ein Reflexionsraum zum Austausch über Themen wie Geschlechtergerechtigkeit, Ehre, Demokratie und Identität(en) geboten. Ziel des Trainings ist es, die Teilnehmenden zur Co-Leitung von Workshops mit Jugendlichen zu den oben genannten Themen zu befähigen.

Das Training dauert mindestens zwölf Monate und wird mit einem Zertifikat abgeschlossen.

NAME hat das Training im Dezember 2022 erfolgreich abgeschlossen. An den Trainings hat er aktiv und sehr interessiert teilgenommen, sodass er im Laufe des Projektes viel über Selbstreflexion und vielfältige gesellschaftliche Fragestellungen gelernt hat. Zudem hat er diverse BROTHERS-Workshops an Schulen in der Stadt und dem Landkreis Göttingen als Peer Educator gemeinsam mit den hauptamtlichen Projektmitarbeitern gestaltet. Wir freuen uns, dass NAME Teil des Projektes BROTHERS ist und Verantwortung für die Mitgestaltung unserer Gesellschaft übernimmt.

Ziel der BROTHERS-Workshops ist es, mit Jugendlichen u.a. über Ehre, Kultur und den Umgang mit Konflikten ins Gespräch zu kommen. Da die Workshops dem Peer-to-Peer-Ansatz folgen, nehmen Teilnehmer wie NAME eine wichtige Rolle ein und sammeln gleichsam wichtige praktische Erfahrungen in den Bereichen Gruppenleitung, Workshop-Gestaltung und Rhetorik.

„BROTHERS – Gewaltprävention bei (geflüchteten) Jugendlichen supported by|HEROES“ ist ein Projekt der Jungen- und Männerarbeit im Landkreis und der Stadt Göttingen.

Durch eine geschlechter- und rollensensible Präventionsarbeit unterstützt das Projekt die Identitätsbildung junger Menschen u.a. in Hinblick auf demokratische Werte, Diskussionskultur statt Gewaltausübung, Anerkennung von Chancengleichheit von Mann und Frau.

Göttingen, den 16.12.2022

Julia Pfrötschner
Projektleitung „BROTHERS“

Tel. 0176 620 497 35
j.pfroetschner@bonveno-goettingen.de
www.bonveno-goettingen.de

Abbildung 11: Musterbescheinigung
(eigene Darstellung)

Öffentlichkeitsarbeit



Abbildung 12: Projektflyer
(eigene Darstellung)



Projektübersicht: BROTHERS – Gewaltprävention bei (geflüchteten) Jugendlichen

1 Beschreibung „BROTHERS“

Projekt „BROTHERS – Gewaltprävention bei (geflüchteten) Jugendlichen supported by HEROES“ ist ein Projekt der Jungen- und Jugendarbeit im Landkreis und in der Stadt Göttingen. Durch eine geschlechter- und rollensensible Präventionsarbeit unterstützt das Projekt die Identitätsbildung junger Menschen u.a. in Hinblick auf demokratische Werte, Diskussionskultur statt Gewaltausübung und Anerkennung von Chancengleichheit von Mann und Frau.

2 Reflexion durch Coaching

Im Mittelpunkt steht das Coaching männlicher Jugendlicher mit und ohne Fluchthintergrund im Alter von ca. 14 bis 25 Jahren. Die jungen Männer werden gestärkt und zu Multiplikatoren für eine geschlechtergerechte Gesellschaft ausgebildet.

3 Bausteine

BROTHERS ist ein mehrstufiges Projekt, das Jugendlichen einen sicheren Raum zur Reflexion und dem Erfahrungsaustausch bietet. Dabei ist das Projekt wie folgt gegliedert:

- 1) Coaching und Ausbildung von jungen Männern in Hann. Münden zu *Brothers*
- 2) Workshops in Schulen und Jugendeinrichtungen
- 3) Fachkräfteschulungen zur Sensibilisierung für eine geschlechter- und kultursensible Jungen- und Jugendarbeit.

4 Supported by HEROES

Partner und Unterstützer von BROTHERS ist das Projekt „[HEROES – gegen Unterdrückung im Namen der Ehre](#)“, das in Berlin seit 2007 junge männliche, überwiegend muslimische Peer-Educators ausbildet.

Während HEROES vor allem Jugendliche mit familiärer Migrationsgeschichte in den Fokus nimmt, erweitert BROTHERS diesen Ansatz um die Gruppe der geflüchteten Jugendlichen.

5 Förderung und Meilensteine

Gefördert wurde BROTHERS durch den [Europäischen Sozialfonds \(ESF\)](#) und den Landkreis Göttingen. Träger ist die [Bonveno Göttingen gGmbH](#), ein Zusammenschluss der Göttinger Wohlfahrtsverbände: AWO, Caritasverband, Diakonieverband, DRK und Paritätischer Wohlfahrtsverband. Die Projektlaufzeit erstreckt sich vom 01.01.2020 bis zum 30.09.2022.

6 Ansprechpartnerin

Julia Pfrötschner (Projektleitung), 0176-620 497 35, j.pfroetschner@bonveno-goettingen.de

Mehr unter:

www.bonveno-goettingen.de und www.brothers-bonveno.de

Abbildung 13: Projektübersicht
(eigene Darstellung)

Kontaktdaten

Name: Julia Pfrötschner
Funktion: Projektleitung seit 01/2020
Mail: j.pfroetschner@bonveno-goettingen.de

Name: Ferit Kilic
Funktion: Teamleiter seit 04/2020
Mail: f.kilic@bonveno-goettingen.de

Name: Sultan Zeb Khawaja
Funktion: Teamleiter von 04/2020 bis 04/2023
Mail: brothers@bonveno-goettingen.de

Name: Raz Khafaf
Funktion: Teamleiterin seit 07/2023
Mail: r.khafaf@bonveno-goettingen.de

Name: Conny Hiller
Funktion: Projektinitiatorin
Mail: c.hiller@bonveno-goettingen.de

Literaturverzeichnis

- Behn, Sabine/ Fedkenheuer, Moritz/ Greif, Philippe/ Vollmer, Sarah (2023): Evaluation des Projektes BROTHERS – Gewaltprävention bei (geflüchteten) Jugendlichen. Berlin: Camino Werkstatt für Fortbildung, Praxisbegleitung und Forschung im sozialen Bereich gGmbH.
- Benson, Hugh H. (2011): Socratic Method. In: Morrison, Donald R. (Hrsg.): The Cambridge Companion to Socrates. Cambridge: Cambridge University Press, S. 179-200.
- El-Mafaalani, Aladin (2020): Das Integrationsparadox. Köln: KiWi-Taschenbuch.
- Gugel, Günther (2006): Gewalt und Gewaltprävention. Grundfragen, Grundlagen, Ansätze und Handlungsfelder von Gewaltprävention und ihre Bedeutung für Entwicklungszusammenarbeit. Tübingen: Institut für Friedenspädagogik Tübingen e. V.
- Hanisch, Charlotte (2020): Gesprächsführung und sokratischer Dialog. In: Döpfner, Manfred/Hautzinger, Martin/Linden, Michael (Hrsg.): Verhaltenstherapiemanual. Kinder und Jugendliche. Berlin/Heidelberg: Springer, S. 141-144.
- Mayer, Gisela (2015): Gewaltprävention – zur Praxis einer Theorie. In: Marks, Erich/ Steffen, Wiebke (Hrsg.): Prävention braucht Praxis, Politik und Wissenschaft. Ausgewählte Beiträge des 19. Deutschen Präventionstages 12. und 13.

Mai 2014 in Karlsruhe. Godesberg: Forum Verlag
Godesberg GmbH, S. 363-378.

Nörber, Martin (Hrsg.) (2003): Peer Education: Bildung und
Erziehung von Gleichaltrigen durch Gleichaltrige.
Weinheim: Beltz Votum.

Oltmer, Jochen (2017): Globale Migration. Geschichte und
Gegenwart. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Petzold, Hilarion G. (2012): Transversale Identität und
Identitätsarbeit – Die Integrative Identitätstheorie als
Grundlage für eine entwicklungspsychologisch und
sozialisationstheoretisch begründete
Persönlichkeitstheorie und Psychotherapie – Perspektiven
„klinischer Sozialpsychologie“. In: Petzold, Hilarion G.
(Hrsg.): Identität: Ein Kernthema moderner Psychotherapie.
Wiesbaden: VS – Verlag für Sozialwissenschaften, S. 407-
604.

Scheer, Monique (2014): Alltägliche Praktiken des Sowohl-als-auch.
Mehrfachzugehörigkeit und Bindestrich-Identitäten, S. 7 –
27). In: Scheer, Monique (Hrsg.): Bindestrich-Deutsche?
Mehrfachzugehörigkeit und Beheimatungspraktiken im
Alltag. Tübingen: TVV.

Welsch, Wolfgang (1994): Transkulturalität – die veränderte
Verfassung heutiger Kulturen. In: Duve, Freimut (Hrsg.):
Sichtweisen. Die Vielfalt in der Einheit. Weimar: Stiftung
Weimarer Klassik, S. 84-122, S. 106.

Internetquellen

- ADB – Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e.V. (Hrsg.) (2016):
Auf Augenhöhe: Peer Education in der politischen
Jugendbildung. URL:
https://www.adb.de/download/publikationen/2016_Peer_Education_WEB.pdf, Zugriff am 30.06.2023.
- Bentheim, Alexander (2001): Jungenarbeit und Methoden. In:
Verein zur Förderung Evangelischer Jugendarbeit e.V.
Nürnberg (Hrsg.): das baugerüst – Zeitschrift für Jugend-
und Bildungsarbeit, Heft 3, Schwerpunkt „Mann, oh Mann,
die Jungs“, S. 66-73, URL: http://www.switchboard-online.de/downloads/b_jungenarbeit-und-methoden.pdf;
Zugriff am 30.06.2023, S.67.
- Bernstiel, Christoph: Informationen im Internet richtig deuten. In:
Konrad-Adenauer-Stiftung (Hrsg.) (o.J.): Extremismus.
Unsere Demokratie muss wehrhaft und wachsam sei. URL:
<https://www.kas.de/de/web/extremismus/linksextremismus/informationen-im-internet-richtig-deuten>, Zugriff am
30.06.2023.
- Bundesarbeitsgemeinschaft Jungenarbeit (Hrsg.) (2011):
Positionspapier. URL: http://bag-jungenarbeit.de/wp-content/uploads/2020/07/BAGJA_Positionen.pdf, Zugriff
am 30.06.2023.
- Bundesministerium für Bildung, Abteilung GM/Gleichstellung und
Schule (Hrsg.) (2011): STARK! Aber wie?
Methodensammlung und Arbeitsunterlagen zur
Jungenarbeit mit dem Schwerpunkt Gewaltprävention.
Wien. URL:
file:///C:/Users/Bonveno2/Downloads/190_starkaberwie_2016.pdf, Zugriff am 30.06.2023.

- Duden (o.J.): Ehre. URL:
<https://www.duden.de/rechtschreibung/Ehre#Bedeutung-1a>, Zugriff am 30.06.2023.
- Feichtinger, Christian (2019): Habe die Ehre: Was ist Ehre, und warum ist sie immer noch so wichtig? In: Der Standard. URL:
<https://www.derstandard.de/story/2000105805137/habe-die-ehre-was-ist-ehre-und-warum-ist-sie>, Zugriff am 30.06.2023.
- Gehrke, Christian (2023): Femizid an Hatun Sürücü in Berlin-Tempelhof jährt sich heute zum 18. Mal. In: Berliner Zeitung. URL: <https://www.berliner-zeitung.de/news/femizid-mord-an-hatun-sueruecue-in-berlin-tempelhof-jaehrt-sich-heute-zum-18-mal-li.315081>, Zugriff am 30.06.2023.
- Haun, Daniel /Wertenbruch, Martin (2013): Forschungen und Entwicklungen zum Konzept der Ehre als Potential für Konflikte zwischen Kulturen. In: ÖIF-Dossier Nr. 31. URL: https://pure.mpg.de/rest/items/item_1825112_6/component/file_2213821/content, Zugriff am 30.06.2023.
- International Association of Schools of Social Work (2018). URL: <https://www.iassw-aiets.org/wp-content/uploads/2018/04/Global-Social-Work-Statement-of-Ethical-Principles-IASSW-27-April-2018-1.pdf>, Zugriff am 30.06.2023.
- Keupp, Heiner (2000): Identität. Spektrum. URL: <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/identitaet/6968>, Zugriff am 30.06.2023.
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (Hrsg.) (2006): Methoden zur Förderung sozialer

Kompetenzen und zur Berufs- und Lebensplanung von Jungen. Ein Reader für die soziale Gruppenarbeit mit Jungen erstellt vom Bremer JungenBüro und dem Projekt Neue Wege für Jungs. URL:
https://mediaserve.kompetenz.net/filestore/6/2/0/2_5a8e81eef352d3a/6202_7965e6b6701ca03.pdf?v=2013-09-24+16%3A41%3A16, Zugriff am 30.06.2023.

Lenz, Ilse (2018): Was ist Feminismus? In: Heinrich Böll Stiftung, Gunda Werner Institut.
URL: <https://www.gwi-boell.de/de/2018/05/25/was-ist-feminismus/>, Zugriff am 30.06.2023.

Nicke, Sascha (2018): Der Begriff der Identität. Bundeszentrale für politische Bildung. URL:
<https://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtspopulismus/241035/der-begriff-der-identitaet>, Zugriff am 30.06.2023.

Reich, Kersten (Hrsg.) (2008): Methodenpool. URL:
<http://methodenpool.uni-koeln.de/download/rollenspiele.pdf>, Zugriff am 30.06.2023.

Schrötte, Monika/ Arnis, Maria (2023): Femizide und notwendige Maßnahmen. Bundeszentrale für politische Bildung. URL:
<https://www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/femizide-und-gewalt-gegen-frauen/519839/femizide-und-notwendige-massnahmen/>, Zugriff am 30.06.2023.

Terres de Femmes (o.J.): „Ehren“-Mord oder Femizid? URL:
<https://www.frauenrechte.de/unsere-arbeit/themen/gewalt-im-namen-der-ehre/aktuelles/4763-ehren-mord-oder-femizid>, Zugriff am 30.06.2023.

University of Massachusetts Amherst (Hrsg.) (o. J.): What is a 'pro-feminist' perspective? URL: <https://www.umass.edu/masculinities/faq/what-pro-feminist-perspective>, Zugriff am 30.06.2023.

Walburg, Christian (2021): „Wenn junge Männer sozial eingebunden sind, Perspektiven haben, verlieren Vorstellungen von gewaltaffiner Männlichkeit an Attraktivität". Bundeszentrale für politische Bildung. URL: <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdossiers/migration-und-maennlichkeit/330794/wenn-junge-maenner-sozial-eingebunden-sind-perspektiven-haben-verlieren-vorstellungen-von-gewaltaffiner-maennlichkeit-an-attraktivitaet/>, Zugriff am 30.06.2023.

Weltgesundheitsorganisation (Hrsg.) (2003): Weltbericht Gewalt und Gesundheit. Zusammenfassung. URL: https://www.gewaltinfo.at/uploads/pdf/WHO_summary_ge.pdf, Zugriff am 30.06.2023.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Landkreis Göttingen.....	22
Abbildung 2: Aufbau des Projekt BROTHERS.....	28
Abbildung 3: Wirkmodell BROTHERS.....	52
Abbildung 4: Zielgruppe: Junge Männer*.....	62
Abbildung 5: Identitätsmodell nach Petzold.....	101
Abbildung 6: Übersicht zu Personalkosten.....	141
Abbildung 7: Fragebogen für Schulklassen.....	151
Abbildung 8: Checkliste für Brothers zur Workshopvorbereitung.....	152
Abbildung 9: Musterbescheinigung.....	153
Abbildung 10: Muster für Teilnahmezertifikat.....	167
Abbildung 11: Musterbescheinigung.....	168
Abbildung 12: Projektflyer.....	169
Abbildung 13 Projektübersicht.....	170