

Ein Toolkit für Jugendfachkräfte  
zur Gestaltung eines sicheren  
und offenen Dialogs  
über Geschlechterfragen



**Sichere Räume**

**Mutige Stimmen**



# Impressum

## Herausgeber



Open Education Centre Foundation



## Erscheinungsjahr

2026

## Autor:innen

Abteilung für globale Bildung von Progettomondo, Ewa Jeziak, Sonja Jochum, Vanessa Kumer, Anna Miola, Carlo Presotto, Paola Rossi, Javier Saborido, Rumen Valchev

## Medieninhaberin und Herausgeberin

Rossella Lomuscio – Verantwortliche für das Global Education Office von Progettomondo  
[educazione@progettomondo.org](mailto:educazione@progettomondo.org)

## Copyright

Creative Commons Attribution 4.0 International license CC BY 4.0 – for the Silent Play®  
Creative Commons license CC BY-NC 4.0 – for the rest of the Toolkit

## Layout

Theresia Ehrne Grafik

## Finanzierung



Co-funded by  
the European Union

Finanziert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autor:innen und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der AIG (italienische nationale Agentur) wider. Weder die Europäische Union noch die AIG können dafür verantwortlich gemacht werden.



# Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
<b>ABSCHNITT A: Hintergrund und Sensibilisierung</b>	6
Leitlinien zur geschlechtergerechten Inklusion	7
Resilienz-Handbuch – Emotionale Herausforderungen bei Geschlechterfragen meistern:	13
<b>ABSCHNITT B: ZUR ANWENDUNG IN DER PRAXIS</b>	27
Ein Rezept für einen sicheren und erfolgreichen Workshop zum Thema Geschlechtergleichstellung	28
Einige ausgewählte Tipps für die Moderation kontroverser Themen in Jugendworkshops	34
Workshop 1: A taste of equality – Alles Gender, aber wie?!	36
Workshop 2: Träume verwirklichen – Verbindungen schaffen	48
Workshop 3: Das Unsichtbare sehen – Privilegien, Macht und die Wege, die wir einschlagen	55
Leitfaden zur Gestaltung einer Silent Play®-Performance	63
Anhang	71

# Einleitung

Dieses Toolkit ist ein Ergebnis des Erasmus+-Projekts „2GATHER: Building quality and emotional resilience in youth work on gender equality“, das zwischen 2023 und 2026 in Italien, Österreich, Bulgarien, Spanien und Polen durchgeführt wurde.

2GATHER hat zum Ziel, fünf Jugendorganisationen bei der Entwicklung neuer, hochwertiger Methoden in der Jugendarbeit zu Themen der Geschlechtergleichstellung zu unterstützen, die für junge Menschen relevant sind.

Die in diesem Toolkit enthaltenen Ressourcen sind das Ergebnis eines über zwei Jahre andauernden Prozesses, der auf Zusammenarbeit, Dialog und kontinuierlichem Austausch zwischen den Jugendbetreuer:innen der Partnerorganisationen und den vielen jungen Menschen, die an den Testphasen beteiligt waren, aufbaut.

Jedes Instrument wurde in einer bestimmten Phase des Projekts entwickelt – von den Bildungsmethoden bis hin zum Handbuch – und spiegelt den jeweiligen Kontext, sowie die Bedürfnisse und die Fragestellungen wider, die zu diesem Zeitpunkt aufkamen. Alle Materialien wurden von den Jugendbetreuer:innen gemeinsam mit jungen Menschen in ihren lokalen Gemeinschaften getestet, angepasst und validiert.

Wir hoffen, dass diese Instrumente für Ihre Arbeit nützlich sind und Sie dazu inspirieren, neue Praktiken in Ihren eigenen Arbeitskontext zu integrieren. In diesem Toolkit finden Sie zwei Abschnitte:

## ABSCHNITT A: Hintergrund und Sensibilisierung

- 1 **Leitlinien zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in der Jugendarbeit**, die Jugendarbeitenden praktische Strategien und Methoden an die Hand geben, um inklusive, partizipative und fürsorgliche Umgebungen zu schaffen. Sie konzentrieren sich auf alltägliche Praktiken, die Geschlechtergleichstellung fördern, zur aktiven Teilhabe ermutigen und gegenseitigen Respekt pflegen, und bieten konkrete Vorschläge, die an verschiedene Kontexte der Jugendarbeit angepasst werden können.
- 2 **Ein Handbuch zur Förderung emotionaler Resilienz und zur Gewährleistung einer sicheren Lernumgebung bei der Auseinandersetzung mit kontroversen Themen**. Es lädt die Leser:innen dazu ein, über ihre eigene Rolle, ihre Emotionen und Einstellungen nachzudenken und besser zu verstehen, wie sie die persönlichen und zwischenmenschlichen Ressourcen,

die sie bereits in sich tragen, bewusst nutzen können.

Das Handbuch verbindet Reflexion, praktische Erkenntnisse und Instrumente zur Selbstwahrnehmung, um Moderationsprozesse und Gruppendynamiken zu stärken.

## **ABSCHNITT B: Zur Anwendung für die Praxis**

- 3 Leitfaden zur Durchführung von Jugendarbeitsaktivitäten zum Thema Geschlechtergleichstellung,** der Schritt-für-Schritt-Anleitungen bietet, um Jugendarbeitenden dabei zu helfen, einen unterstützenden Rahmen für Dialog, Reflexion und Austausch zu Geschlechterfragen zu schaffen. Er enthält konkrete Workshop-Vorschläge und Ideen für Aktivitäten, die Diskussionen, kritisches Denken und kollektives Lernen fördern und so einen niederschweligen sowie ansprechenden Zugang zu geschlechtsspezifischen Themen ermöglichen.
  
- 4 Anleitung zur Durchführung eines Silent Play® zum Thema Geschlechtergerechtigkeit:** Vorstellung des Silent Play® als performatives und pädagogisches Instrument sowie Erklärung seiner Funktionsweise. Die Anleitung führt Jugendarbeiter:innen durch den Moderationsprozess und bietet praktische Tipps, damit die Methode erfolgreich umgesetzt und ihr volles Potenzial als Raum für Reflexion, Ausdruck und Dialog über Geschlechtergleichstellung ausgeschöpft werden kann.

# ABSCHNITT A: Hintergrund und Sensibilisierung

Abschnitt A enthält eine Sammlung von Materialien, die Jugendarbeiter:innen dabei unterstützen sollen, ihr Bewusstsein, ihre Fähigkeiten und ihre Einstellungen im Umgang mit Geschlechterfragen und anderen sensiblen oder kontroversen Themen zu stärken.

Bevor die praktischen Methoden im zweiten Teil vorgestellt werden, lädt dieser Abschnitt die Leser:innen dazu ein, einen Schritt zurückzutreten und sich auf die Grundlagen der Jugendarbeit zu konzentrieren: die Schaffung inklusiver und unterstützender Umgebungen, die Förderung von Partizipation sowie die Stärkung emotionaler Resilienz – sowohl der eigenen als auch jener der Jugendlichen, mit denen sie arbeiten.

Die hier enthaltenen Materialien sind als Lern- und Reflexionshilfen gedacht. Sie können die individuelle Selbstreflexion, Gruppendiskussionen und gemeinsame Lernprozesse unterstützen und Jugendarbeitenden dabei helfen, ihre Rolle besser zu verstehen, vorhandene Ressourcen zu erkennen und bewusst sichere und inklusive Lernräume zu gestalten.

Ein Toolkit für Jugendfachkräfte  
zur Gestaltung eines sicheren  
und offenen Dialogs  
über Geschlechterfragen



# Leitlinien zur geschlechtergerechten Inklusion

**Schaffung inklusiver und mutiger Lernräume**



## Zusammenfassung

Diese Leitlinien zur geschlechtlichen Inklusion bieten Jugendarbeitenden einen Rahmen für die Schaffung inklusiver, sicherer und ermutigender Räume in der Jugend- und Erwachsenenbildung. Sie verbinden theoretische Grundlagen, praktische Strategien und reflektierende Methoden. Zu den wichtigsten Grundsätzen gehören die Schaffung inklusiver und partizipativer Umgebungen, die Anwendung geschlechtssensibler Sprache, die Reflexion eigener Privilegien und Machtpositionen, die Gewährleistung von Barrierefreiheit sowie der Umgang mit Widerständen gegen die Geschlechtergleichstellung.

Die Leitlinien integrieren Workshop-Erfahrungen und politische Rahmenbedingungen der EU und bieten konkrete Instrumente wie die „Brave Spaces“, das „Glossary Game“ und inklusive Kommunikationspraktiken. Ziel ist es, die Demokratie zu stärken, Gewalt zu verhindern und alle Teilnehmenden zu ermutigen, ihre Perspektive einzubringen.

## Einleitung

Geschlechterinklusivität ist ein zentraler Grundsatz in der Jugend- und Erwachsenenbildung, der sicherstellt, dass alle Menschen – unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität, sexuellen Orientierung oder Herkunft – sicher, frei und gleichberechtigt an Lernprozessen teilnehmen können. Nach Angaben der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA), sind Diskriminierung und Gewalt gegen queere Menschen nach wie vor weit verbreitet, wobei trans\*- und intersexuelle Menschen am stärksten betroffen sind.

Ziel dieser Leitlinien ist es, Pädagog:innen, Jugendbetreuer:innen und Trainer:innen konkrete Strategien an die Hand zu geben, um inklusive, sichere und ermutigende Lernräume zu schaffen und gleichzeitig demokratische Werte zu stärken sowie Gewalt vorzubeugen.

**\*Dieses kleine Sternchen heißt Asterisk.**

**Es wird zwischen den Wortstamm und die Endung gesetzt, um Platz für weitere Geschlechter zu schaffen. Wenn wir beispielsweise „trans\*“ schreiben, können wir damit Transgender, Transmänner, Transfrauen usw. meinen.**

## Grundlegende Haltungen und Prinzipien

Inklusion basiert auf Fürsorge, Empathie und Verantwortung gegenüber sich selbst und anderen. Im Bildungsbereich ist es besonders wichtig, klare Kommunikationsregeln festzulegen, um einen „Safe Space“ zu schaffen, der so frei wie möglich von Diskriminierung ist und in dem sich alle Teilnehmenden geschützt und respektiert fühlen können. Solche sicheren Räume zeichnen sich durch eine aufgeschlossene, und aufmerksame Atmosphäre aus und werden von einer Kultur der Fürsorge getragen. Darüber hinaus ist es entscheidend, allen

Teilnehmenden zu vermitteln, respektvoll und einfühlsam miteinander zu kommunizieren.

Inklusion erfordert auch Eigenverantwortung und Geduld.

Anstatt Menschen zu unterbrechen und sie wegen diskriminierenden Verhaltens vor allen anderen zu korrigieren, was sehr beschämend sein kann (Calling-out), empfiehlt es sich, die „Calling-in“-Technik anzuwenden. Dabei werden diskriminierende Äußerungen ebenfalls angesprochen, jedoch auf eine andere Art und Weise.

**Ein Beispiel:** Wenn jemand eine Geschichte über einen Mann oder eine Frau erzählt, lassen wir die Person ausreden und fragen am Ende: „Können wir sicher sein, dass es ein Mann/eine Frau war?“, anstatt die Person zu unterbrechen und sie öffentlich zu korrigieren.

### **Praktische Umsetzung in Workshops**

- **Vorbereitung** – Erfassen Sie nach Möglichkeit vor dem Workshop die Bedürfnisse der Teilnehmenden, um Inhalte und Methoden passend auszurichten.
- **Einstieg** – Beginnen Sie damit, gemeinsam Grundregeln aufzustellen, Namen und Pronomen auszutauschen und Erwartungen zu klären.
- **Teilnahme** – Wenden Sie das Prinzip „Challenge by Choice“ an – jede:r entscheidet selbst über den Grad seines Engagements.
- **Methoden** – Nutzen Sie interaktive Methoden wie den „Gallery Walk“, das „Glossar Spiel“ und moderierte Reflexionsrunden, um den Dialog anzuregen.
- Beim „Gallery Walk“ gehen die Teilnehmenden durch den Raum, lesen die bereitgestellten Informationen zu einem bestimmten Thema, sammeln Eindrücke, machen sich Notizen und bringen dann Ihre Beobachtungen in der Gruppe ein. In der Diskussion wird reflektiert, was besonders aufgefallen ist und welche Beispiele aus dem Alltag es dazu gibt. Wir haben diese Methode mit den verschiedenen Lernräumen durchgeführt, die Sie auf Seite 11 sehen werden.
- Glossar-Spiel: Elli Scambor, Heidi Gaube, Živa Humer, Rowan Stein, Valentina Pettinger, Jonas Pirerfellner (2024). Wie geht das? Lernräume inklusiv gestalten und Geschlechtervielfalt sichtbar machen: [https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2024-08/femqueer\\_strategy\\_paper\\_en\\_2024\\_2.pdf](https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2024-08/femqueer_strategy_paper_en_2024_2.pdf) (page 26)

### **Inklusive Kommunikation und Sprache**

Sprache spielt eine zentrale Rolle für gelingende Inklusion. Achten Sie daher konsequent auf geschlechterinklusive und geschlechtsneutrale Ausdrucksweisen.

#### **Beispiele**

- Verwenden Sie Formulierungen wie „Liebe Kolleginnen und Kollegen“ statt „Sehr geehrte Damen und Herren“. Stellen Sie sich mit Pronomen vor und laden Sie die Teilnehmenden dazu ein, dies ebenfalls zu tun.
- Treten Fehler auf, korrigieren Sie diese kurz und unaufgeregt, ohne unerwünschte Aufmerksamkeit auf die betroffene Person zu lenken.

- Bei der Verwendung von Namen und Pronomen haben Selbstdefinition und Vertraulichkeit stets Vorrang.
- Vermeidung von geschlechtsspezifischen Rollenklischees:  
Statt „Der Lehrer erklärt“ → „Die Lehrperson erklärt“
- Aufruf zur Partizipation:  
Statt „Jeder darf seine Meinung äußern“ → „Alle dürfen ihre Perspektive einbringen“

### **Rolle von Trainer:innen und Jugendbetreuer:innen**

Trainer:innen und Jugendbetreuer:innen sollten sich ihrer Privilegien und sozialen Rollen bewusst sein und diese reflektieren. Sie sind dafür verantwortlich, strukturierte und zugleich partizipative Lernumgebungen zu schaffen.

Dazu gehört, fachliche Kompetenz mit der Lebenserfahrung der Teilnehmenden zu verbinden und diese wertzuschätzen. Trainer:innen handeln dabei am besten mit Empathie, Offenheit und Lernbereitschaft, um ein förderliches und inklusives Lernklima zu schaffen.

### **Zielgruppen und Barrierefreiheit**

Inklusion bedeutet auch Barrierefreiheit: Methoden sollten kostenlos oder erschwinglich, freiwillig und auf unterschiedliche Alters- und Geschlechtsgruppen ausgerichtet sowie von Natur aus inklusiv sein. Die Räumlichkeiten sollten sowohl Platz für aktives Engagement als auch ruhige Rückzugsbereiche bieten. Zudem wird die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen empfohlen, um vielfältige Zielgruppen zu erreichen.

Werkzeuge, Medien und kreative Methoden können genutzt werden, um traditionelle Geschlechterrollen zu hinterfragen und jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, alternative Perspektiven und Handlungsoptionen zu erkunden.

### **Umgang mit Widerstand und Antifeminismus**

Widerstand und antifeministische Argumente kommen in der Arbeit mit Jugendlichen und Erwachsenen häufig vor. Trainer:innen können verschiedene Strategien anwenden:

- **Rückzug** – Vermeiden Sie unproduktive Konflikte.
- **Fragen stellen** – Regen Sie zum Nachdenken an, statt Konfrontationen zu provozieren.
- **Grenzen setzen** – Definieren Sie persönliche und inhaltliche Grenzen respektvoll und klar.
- **Diskussion** – Engagieren Sie sich nur, wenn die Voraussetzungen für einen konstruktiven Dialog gegeben sind.

Selbstfürsorge ist unerlässlich – wählen Sie Ihre Konfrontationen mit Bedacht und bauen Sie nach Möglichkeit Allianzen auf.

## Rahmenkonzept für „Brave Spaces“ und „Learning Spaces“

Im Gegensatz zu den „Safe Spaces“ (siehe Seite 8), die vor allem Schutz und Sicherheit gewährleisten sollen, fördern „Brave Spaces“ ausdrücklich Unbehagen, Reflexion und die Auseinandersetzung mit Macht, Privilegien und Ungleichheit. „Brave Spaces“ sollen Teilnehmende dazu ermutigen, sich aktiv an Gesprächen zu beteiligen, mit dem Ziel gemeinsam zu lernen und Veränderung zu gestalten.

Zu den wichtigsten Regeln für „Brave Spaces“ (Arao & Clemens, 2013) gehören: Einverständnis mit Meinungsverschiedenheiten, Übernahme von Verantwortung für Absichten und Auswirkungen, freiwillige Auseinandersetzung, Respekt und keine Angriffe

„Brave Spaces“ erkennen an, dass Fehler und Unbehagen wertvolle Ausgangspunkte für kollektives Lernen sein können, jedoch mit Sorgfalt behandelt werden müssen, um sicherzustellen, dass marginalisierte Teilnehmende nicht mit Diskriminierung allein gelassen werden.

Über „Brave Spaces“ hinaus umfasst die kritische Pädagogik auch Konzepte zu verschiedenen Aspekten von Inklusion und Transformation:

- **Raum der Macht** – Macht ist in Lernumgebungen immer präsent. Sie muss sichtbar gemacht und thematisiert, anstatt ignoriert werden. Dabei gilt es, strukturelle Ungleichheiten wie Sexismus, Rassismus, Klassismus und Ableismus bewusst anzuerkennen.
- **Raum der Unterschiede** – Vielfalt ist kein Defizit, sondern die Grundlage pädagogischen Handelns. Sie erfordert sowohl die Anerkennung als auch die Dekonstruktion sozialer Unterschiede, wobei Intersektionalität stets berücksichtigt werden sollte.
- **Raum der Erfahrung** – Lernen baut auf gelebten Erfahrungen auf, die im Hinblick auf Machtstrukturen kritisch reflektiert werden müssen. Positive Erfahrungen von Akzeptanz können dabei besonders transformativ wirken.
- **Raum der (Selbst-)Kritik** – Bildung sollte kritisches Denken nicht nur über gesellschaftliche Strukturen, sondern auch über die eigene Beteiligung an ungleichen Strukturen fördern. Kollektive Reflexion unterstützt dabei gegenseitiges Wachstum.
- **Raum der Ungewissheit** – Lernen ist ein Prozess von Unsicherheit und Risiko, in dem Ungewissheit als wertvolles Element des Lernens betrachtet wird. Trainer:innen leben Verletzlichkeit vor, indem sie ihre eigenen Erfahrungen teilen.
- **Raum des Konflikts** – Konflikte sind keine Störungen, sondern Chancen für intensives Lernen und Engagement. Sie ermöglichen es rassistische, sexistische und andere unterdrückerische Strukturen zu hinterfragen und zu persönlichem, sowie kollektivem Wachstum beizutragen.
- **Raum des Verlernens** – Privilegien und Annahmen, die Ungleichheit reproduzieren, sollten bewusst hinterfragt und aktiv verlernt werden. Zum Beispiel: Privilegien oder Gewohnheiten sollten nicht länger als selbstverständlich angesehen werden.
- **Raum der Wertschätzung** – Ein transformativer Lernraum erkennt die Beiträge, Geschichten und die Anwesenheit aller Teilnehmenden mit Wertschätzung an.

- **Raum des Dialogs** – Lehrende und Lernende entwickeln gemeinsam Wissen durch offenen Dialog und gestalten damit eine Alternative zum „Banking“-Modell der Bildung.
- **Raum der Fragen** – Das Ermutigen zu Fragen, auch zu unbequemen, stärkt das kollektive Lernen und verringert Ängste.
- **Raum der Verantwortung** – Lehrende und Lernende teilen sich die Verantwortung für die Gestaltung inklusiver und partizipativer Räume.
- **Raum der Emotionen** – Emotionen sind ein integraler Bestandteil von Lernprozessen. Sie sollten als Ressourcen für Engagement anerkannt und wertgeschätzt werden.

Zusammen erweitern diese Räume das „Brave Space“-Konzept zu einem ganzheitlichen Rahmen für inklusive und kritische Pädagogik.

## Reflexion und Bewertung

Jeder Workshop sollte mit Reflexions- und Evaluationsrunden enden. Solche Methoden sind sowohl für die Teilnehmenden, als auch für die Moderator:innen wertvoll: Sie ermöglichen das Thema noch einmal zu überdenken, neues Wissen zu vertiefen und Feedback zum Ablauf zu geben. So lässt sich erkennen, was gut funktioniert hat und was für den nächsten Workshop verbessert werden kann.

Mögliche Reflexionsfragen könnten lauten: „Was hat mich überrascht? Was habe ich gelernt?“ Anonymes Feedback sollte ermöglicht werden. Trainer:innen und Teilnehmende tragen gemeinsam die Verantwortung für Folgeaktionen und Verpflichtungen.

## Literaturhinweise – für weitere Informationen

- Arao, B. & Clemens, K. (2013). From Safe Spaces to Brave Spaces. In: The Art of Effective Facilitation.
- European Union Agency for Fundamental Rights (2024). LGBTIQ Equality at the Crossroads.
- Scambor, E., Gaube, H., Humer, Ž., Stein, R., Pettinger, V., Pirerfellner, J. (2024). How to? Designing learning spaces inclusively and illuminating gender diversity. FemQueer Project: [https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2024-08/femqueer\\_strategy\\_paper\\_en\\_2024\\_2.pdf](https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2024-08/femqueer_strategy_paper_en_2024_2.pdf)
- Ha, J. (2025). The Social Living Room – Creating Gender Inclusive Spaces for Open Youth Work in European Contexts.
- Yogyakarta Principles (2006, 2017), EU Gender Equality Strategy 2020–2025.
- Freie Universität Berlin (2022). Glossar geschlechtliche Vielfalt: [https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/\\_media/FU-Glossar-geschlechtliche-Vielfalt-Stand-220623.pdf](https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/_media/FU-Glossar-geschlechtliche-Vielfalt-Stand-220623.pdf)
- Froebus, Kink-Hampersberger, Mendel, Scheer, Schubatzky (2021). Habitus Macht Bildung: [https://static.uni-graz.at/fileadmin/\\_files/\\_project\\_sites/\\_habitusmachtbildung/Dateien/Lernraum\\_gestalten\\_12\\_2021.pdf](https://static.uni-graz.at/fileadmin/_files/_project_sites/_habitusmachtbildung/Dateien/Lernraum_gestalten_12_2021.pdf)
- Zentrum für Lehrkompetenz (2019–2021). Habitus.Macht.Bildung-Transformation durch Reflexion: <https://lehrkompetenz.uni-graz.at/de/forschung/habitus.macht.bildung/>

Ein Toolkit für Jugendfachkräfte  
zur Gestaltung eines sicheren  
und offenen Dialogs  
über Geschlechterfragen



# Resilienz- Handbuch

**Emotionale Herausforderungen  
bei Geschlechterfragen meistern:  
Ein Leitfaden für Jugendbetreuer:innen**



## **Zusammenfassung**

Dieser Leitfaden unterstützt Jugendbetreuer:innen dabei, emotionale Herausforderungen zu meistern, die entstehen, wenn sie mit jungen Menschen über sensible Themen wie geschlechtsspezifische Ungleichheit sprechen. Er vermittelt ein theoretisches Verständnis psychologischer und sozialer Faktoren – wie sozialen Schmerz, chronischen Stress, emotionale Auslöser, das Toleranzfenster und die Wachstumsmentalität – und zeigt, wie geschlechtsspezifische Erfahrungen psychische Gesundheit und Wohlbefinden beeinflussen können.

Darüber hinaus bietet der Leitfaden praktische Werkzeuge wie effektive Kommunikation, Techniken zur Emotionsregulation, Coaching-Gespräche und experimentelles Lernen, um unterstützende Lernumgebungen zu schaffen, in denen junge Menschen emotionale Herausforderungen verarbeiten können. Durch den reflektierten Einsatz dieser Strategien können Jugendarbeiter:innen emotionale Resilienz stärken, Selbstvertrauen fördern und einen inklusiven Dialog fördern.

## **Einleitung**

Jugendbetreuer:innen benötigen gezielte Werkzeuge, um jungen Menschen ein Gefühl von Sicherheit zu vermitteln, sodass sie sich aktiv an Lernprozessen beteiligen können, die geschlechtsspezifische emotionale Herausforderungen auslösen können. Allgemeine Strategien zur emotionalen Resilienz sind zwar in vielen Kontexten hilfreich, reichen jedoch oft nicht aus, um junge Menschen – insbesondere junge Frauen und LGBTIQ+-Jugendliche – zu unterstützen, die aufgrund von sozialer Stigmatisierung, Diskriminierung, Mikroaggressionen und Ausgrenzung häufig unter chronischem Stress leiden.

Im Gegensatz zu vorübergehendem Stress, der kommt und geht, ist dieser Stress systemisch und andauernd und wirkt sich tiefgreifend auf das emotionale Wohlbefinden, die Selbstwahrnehmung und soziale Interaktionen aus.

## **IHR bestes Werkzeug sind SIE selbst**

Jugendbetreuer:innen sind keine Psycholog:innen. Ihre Aufgabe besteht nicht darin, Therapie anzubieten oder vergangene Traumata aufzuarbeiten, sondern jungen Menschen emotionale Unterstützung, Orientierung und Anerkennung zu geben. Das bedeutet jedoch nicht, dass sie keine Veränderung bewirken können – im Gegenteil: Das wertvollste Werkzeug in dieser Arbeit sind Sie selbst.

Ihr Fachwissen, Ihre Lebenserfahrung und Ihre einzigartigen Eigenschaften – sei es Ihre Fähigkeit, ohne Vorurteile zuzuhören, Ihr Gespür für Gruppendynamiken, Ihre Kreativität bei der Einbindung junger Menschen oder Ihr tiefes Verständnis für die sozialen Realitäten, denen sie begegnen – machen Ihre Unterstützung besonders wirksam. Es gibt keine einheitliche Formel dafür, wie jemand ein:e großartige:r Jugendarbeiter:in wird, denn jede:r bringt Persönlichkeit, Hintergrund und individuelle Herangehensweisen mit,

um erfolgreich mit jungen Menschen in Kontakt zu treten.

Es ist wichtig, sich daran zu erinnern, dass Jugendbetreuer:innen nur von der Gegenwart in die Zukunft unterstützen können. Sie sind nicht dazu da, junge Menschen zu „reparieren“, sondern sie zu befähigen, Resilienz aufzubauen, Selbstbewusstsein zu entwickeln und eigene Wege im Umgang mit emotionalen Herausforderungen zu finden.

## **Wohlbefinden beginnt bei Ihnen**

Dieses Handbuch soll Jugendbetreuer:innen zwar mit Werkzeugen zur Unterstützung junger Menschen ausstatten, doch ebenso wichtig ist die Anerkennung, dass auch sie selbst mit erheblichen emotionalen Herausforderungen konfrontiert sein können. Die Arbeit mit schutzbedürftigen Jugendlichen, das Führen schwieriger Gespräche und das Miterleben von Leid können emotional sehr belastend sein.

Deshalb können viele der in diesem Leitfaden vorgestellten Strategien – etwa Atemtechniken, Achtsamkeits-Methoden und Werkzeuge zur emotionalen Resilienz – auch das eigene Wohlbefinden der Jugendbetreuer:innen stärken. Sich um die eigene psychische Gesundheit zu kümmern ist kein Luxus, sondern eine Notwendigkeit. Wer emotional erschöpft ist, kann andere nicht wirksam unterstützen. Wir ermutigen Jugendarbeiter:innen, einige dieser Methoden selbst auszuprobieren und als regelmäßige Selbstfürsorgepraktiken zu nutzen, um Stress zu bewältigen und das eigene emotionale Gleichgewicht zu erhalten.

## **So nutzen Sie diesen Leitfaden**

Wirkung erst, wenn Sie sie in der Praxis anwenden. Genauso wie das Befolgen eines Rezepts ohne das eigentliche Kochen nicht zu einer Mahlzeit führt, wird das bloße Lesen dieser Strategien nicht automatisch zu mehr Handlungssicherheit führen. Probieren Sie die Methoden aus, passen Sie sie an und entwickeln Sie sie weiter. Wie beim Kochen gilt auch hier: Gute Ergebnisse entstehen, wenn Sie auf die Bedürfnisse Ihrer „Gäste“ eingehen. Übertragen auf die Jugendarbeit bedeutet das, die Methoden auf die jeweilige Gruppe junger Menschen, ihren Lebenskontext und Ihren eigenen Kommunikationsstil abzustimmen. Es gibt keine Einheitslösung – wirksame emotionale Unterstützung lebt von Flexibilität, Aufmerksamkeit und Einfühlungsvermögen.

Dieser Leitfaden gliedert sich in drei Hauptabschnitte:

### **1 Schlüsselkonzepte**

Ein grundlegender Überblick über psychologische und soziale Faktoren, die geschlechtsspezifische emotionale Herausforderungen beeinflussen. Dazu gehören unter anderem Konzepte wie sozialer Schmerz, chronischer Stress, emotionale Auslöser und die Wachstumsmentalität.

## 2 Werkzeuge und Strategien

Eine Sammlung praxisnaher Ansätze, von effektiven Kommunikationstechniken und Achtsamkeits-Methoden bis hin zu Coaching-Gesprächen und Atemübungen. Ziel ist es, Jugendbetreuer:innen dabei zu unterstützen, junge Menschen wirksam und einfühlsam zu begleiten.

## 3 Weitere Informationen

Zusätzliche Ressourcen für alle, die ihr Wissen zu geschlechtsspezifischen Themen sowie zu Strategien der emotionalen Resilienz vertiefen möchten.

Durch die aktive und reflektierte Auseinandersetzung mit diesem Leitfaden können Jugendarbeiter:innen ihre Fähigkeit stärken, junge Menschen, die von geschlechtsspezifischen Ungleichheitsdynamiken betroffen sind, dabei zu unterstützen, emotionale Herausforderungen selbstbewusst und einfühlsam zu bewältigen.

## **Schlüsselkonzepte zum Verständnis geschlechtsspezifischer emotionaler Herausforderungen**

### 1 Sozialer Schmerz

Sozialer Schmerz beschreibt die emotionale Belastung, die durch Ablehnung, Ausgrenzung oder Diskriminierung entsteht. Neurowissenschaftliche Studien von Matthew D. Lieberman zeigen, dass das Gehirn sozialen Schmerz auf die gleiche Weise verarbeitet wie körperlichen Schmerz. Erfahrungen wie Mobbing, Marginalisierung oder soziale Ausgrenzung können daher tiefgreifend und langanhaltende Auswirkungen haben. Dies erklärt, warum Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung nicht nur ein soziales Thema ist, sondern auch eine neurologische und psychologische Herausforderung, die sich auf die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden auswirken kann. Jugendarbeiter:innen sollten sich dieser Zusammenhänge bewusst sein, um die emotionale Intensität solcher Erfahrungen besser einordnen und darauf reagieren zu können.

### 2 Chronischer Stress

Chronischer Stress entsteht, wenn Belastungen über einen längeren Zeitraum anhalten und nicht ausreichend verarbeitet werden können. Grundsätzlich kann jeder Mensch durch Diskriminierung, Mikroaggressionen oder soziales Stigma, diese Art von Stress erleben. Viele LGBTIQA+-Personen sind jedoch besonders von einer spezifischen Form betroffen, dem sogenannten Minderheitenstress. Im Gegensatz zu vorübergehenden Stressoren ist Minderheitenstress dauerhaft und kann sich mit der Zeit verstärken. Er erhöht das Risiko für psychische Belastungen wie Angstzustände, Depressionen und emotionale Erschöpfung. Diese Form von Stress ist nicht nur individuell, sondern Ausdruck struktureller Ungleichheiten. Sie zeigt sich in alltäglichen Erfahrungen ebenso wie in institutionellen Rahmenbedingungen und gesellschaftlichen Normen.

### 3 Emotionale Auslöser

David Rocks SCARF-Modell identifiziert fünf zentrale soziale Bereiche, die unsere emotionalen Reaktionen beeinflussen. Diese Bereiche können das Sicherheitsgefühl stärken oder als Auslöser für Stress und Unsicherheit wirken. In der Arbeit mit geschlechtsdiversen Jugendlichen sind sie besonders relevant:

- **Status** – Die Wahrnehmung der eigenen Position im Verhältnis zu anderen. Junge Menschen können sich verunsichert oder abgewertet fühlen, wenn ihre Identität nicht anerkannt oder übergangen wird.
- **Gewissheit** – Das Bedürfnis nach Vorhersehbarkeit. Anhaltende Unsicherheit – etwa in Bezug auf gesellschaftliche Akzeptanz oder rechtliche Rahmenbedingungen – kann sehr belastend sein.
- **Autonomie** – Das Gefühl, das eigene Leben selbst gestalten zu können. Wird die Selbstbestimmung, etwa in Bezug auf den Geschlechtsausdruck oder persönliche Entscheidungen eingeschränkt, kann dies zu psychischen Belastungen führen.
- **Verbundenheit** – Das Gefühl, dazuzugehören und angenommen zu sein. Isolation oder Ablehnung – sei es durch Familie, Gleichaltrige oder Institutionen – kann das emotionale Wohlbefinden stark beeinträchtigen.
- **Fairness** – Das Erleben von Gerechtigkeit und Gleichbehandlung. Diskriminierung, unfaire Behandlung oder widersprüchliche Maßstäbe werden häufig als besonders belastend erlebt.

Über das SCARF-Modell hinaus sind für junge Menschen weitere emotionale Auslöser besonders relevant:

- **Erinnerungen an belastende Erfahrungen** – Vergangene Erlebnisse wie Mobbing, Ablehnung oder Diskriminierung können in ähnlichen Situationen reaktiviert werden. Selbst wenn das aktuelle Umfeld sicher ist, können bestimmte Worte, Situationen oder Verhaltensweisen, frühere Verletzungen wachrufen und eine Abwehrreaktion auslösen.
- **Negative Denkmuster** – wiederholte Konfrontation mit Vorurteilen, verinnerlichtes Stigma oder Selbstzweifel, können die Wahrnehmung prägen. In der Folge werden neutrale oder mehrdeutige Situationen eher als feindselig interpretiert.

### 4 Das Fenster der Toleranz und emotionale Regulierung

Dan Siegel prägte das Konzept des Fensters der Toleranz, das den Zustand beschreibt, in dem Menschen Emotionen optimal verarbeiten können. Wenn Menschen Stress oder Traumata ausgesetzt sind, können sie aus diesem Fenster herausgedrängt werden. Dies führt zu einem der folgenden Zustände:

- **Hyperarousal (Kampf-oder-Flucht-Modus)** – Dieser Zustand ist durch Gefühle wie Wut, Angst, Panik oder Aggression gekennzeichnet. Jugendliche mit vielfältigen Geschlechtsidentitäten können in einen Zustand des Hyperarousal geraten, wenn sie sich angegriffen oder unsicher fühlen.

- **Hypoarousal (Freeze-Modus)** – Ein Zustand der Taubheit, Dissoziation oder Abschottung. Manche Jugendliche schalten als Abwehrmechanismus emotional ab, wenn sie überfordert sind oder sich in einem überwältigendem Stresszustand befinden.

Für Menschen, die Diskriminierung oder Ausgrenzung erfahren, ist die Fähigkeit, innerhalb des Fensters der Toleranz zu bleiben, oft beeinträchtigt. Dies erschwert die emotionale Regulierung und erhöht das Risiko, in Zustände von Hyper- oder Hypoarousal zu geraten.

## 5 Wachstumsorientiertes Denken

Die Psychologin Carol Dweck entwickelte das Konzept des Wachstums-Mindsets, das auf der Überzeugung basiert, dass Intelligenz, Fähigkeiten und emotionale Resilienz im Laufe der Zeit entwickelt werden können. Im Gegensatz dazu steht ein festes Mindset, das davon ausgeht, dass diese Eigenschaften angeboren und unveränderlich sind. Ein wachstumsorientiertes Denken ermöglicht es Menschen, Herausforderungen als Chancen und nicht als Misserfolge zu betrachten. Für Menschen, die aufgrund gesellschaftlicher Normen und systemischer Barrieren mit negativen Überzeugungen über sich selbst kämpfen, kann ein Wachstums-Mindset besonders befreiend sein.

## 6 Gender-Glossar

Da dieses Handbuch sich mit Gender-Themen befasst, ist es wichtig, grundlegende geschlechtsspezifische Konzepte zu verstehen. Die vollständige Auflistung aller Definitionen würde den Rahmen dieses Dokuments sprengen. Daher finden Sie hier Links zu vertrauenswürdigen Glossaren, die klare Definitionen und Erklärungen wichtiger Begriffe bieten:

- [https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2024-08/femqueer\\_de\\_broschuere.pdf](https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2024-08/femqueer_de_broschuere.pdf)  
(Seite 23)
- <https://www.gender-glossar.de/glossar>

## Tools & Strategien

Jugendbetreuer:innen spielen eine zentrale Rolle dabei, wie junge Menschen mit emotionalen Herausforderungen umgehen. Die Art und Weise, wie sie kommunizieren, reagieren und Lernerfahrungen gestalten, kann emotionale Belastungen entweder verringern oder unbeabsichtigt verstärken. Daher ist es entscheidend, über die richtigen Werkzeuge und Strategien zu verfügen – nicht nur, um in schwierigen Momenten Unterstützung zu leisten, sondern auch, um unnötige Belastungen zu vermeiden, Vertrauen aufzubauen und langfristig emotionale Resilienz zu fördern.

Im Mittelpunkt jedes wirksamen Ansatzes steht ein sicheres und unterstützendes Umfeld. Ohne diese Grundlage können selbst die besten Strategien ihr Ziel verfehlen. Da sich dieses Kapitel nicht speziell auf die Schaffung eines sicheren Raums konzentriert, empfehlen

wir Ihnen, den Leitfaden „Ein Rezept für einen sicheren und erfolgreichen Workshop zum Thema Geschlechtergleichstellung“ (Seite 28) zu Rate zu ziehen. Dieser Abschnitt bietet eine strukturierte Anleitung zur Schaffung der richtigen Voraussetzungen für offene und respektvolle Diskussionen über geschlechtsspezifische Themen. Sobald diese Grundlage geschaffen ist, helfen die Instrumente und Strategien in diesem Abschnitt Jugendarbeitenden dabei, mit jungen Menschen auf eine Weise zu interagieren, die emotionales Wohlbefinden, Selbstbewusstsein und einen konstruktiven Dialog fördert.

## 1 Muster für effektive Kommunikation

Effektive Kommunikation ist eine Schlüsselkompetenz, insbesondere wenn es darum geht, junge Menschen in emotional belastenden oder verletzlichen Situationen zu unterstützen. Sie umfasst weit mehr als die bloße Vermittlung von Informationen – sie beinhaltet Verständnis, Bestätigung und eine Reaktion, die Vertrauen, Klarheit und Selbstbestimmung fördert. Die folgenden Schlüsselemente wurden von Neurolinguistik-Coach Blanca Gallego-Herrerapicazo zusammengestellt und den am 2GATHER-Projekt beteiligten Jugendbetreuer:innen während des transnationalen Projekttreffens im Februar 2025 in Spanien vorgestellt. Diese Elemente tragen dazu bei, ein effektives Kommunikationsmuster zu etablieren, das einen respektvollen sinnvollen Dialog fördert.

### Die Kraft der Worte

Sprache hat eine immense Macht – sie prägt unsere Wahrnehmung und Erfahrung. Die Worte, die wir wählen, können entweder stärken oder verletzen, Inklusion fördern oder Stigmatisierung aufrechterhalten. Besonders im Umgang mit jungen Menschen, die zur LGBTIQ+-Gemeinschaft gehören, ist eine bestätigende und geschlechterinklusive Sprache entscheidend. Vermeiden Sie Vermutungen über Identität oder Pronomen und achten Sie darauf, welche emotionale Wirkung Worte in Momenten der Belastung oder Verletzlichkeit haben können.

### Empathie und Handeln

Empathie bedeutet mehr als nur das Verstehen der Gefühle einer anderen Person – sie erfordert eine aktive Reaktion, welche die Emotionen anerkennt und bestätigt. Es reicht nicht aus, einfach zu sagen: „Ich verstehe, wie du dich fühlst“. Effektive Kommunikation setzt dieses Verständnis in konkrete, unterstützende Handlungen um. Dazu gehört beispielsweise die Anpassung des eigenen Tonfalls, der Körperhaltung oder der Herangehensweise, um einen sicheren und beruhigenden Raum zu schaffen. Empathie im Gespräch bedeutet, präsent zu sein, zuzuhören und nonverbale Signale zu senden, die Verständnis und Unterstützung zeigen.

### Aktives Zuhören

Aktives Zuhören bedeutet, dem/der Sprecher:in die volle Aufmerksamkeit zu schenken, nicht nur die Worte zu hören, sondern auch nonverbale Signale, wie Körpersprache, Mimik und Tonfall zu beachten. Es umfasst das Halten von Augenkontakt, und das Vermeiden von Unterbrechungen, um sicherzustellen, dass sich der/die Sprecher:in gehört

und verstanden fühlt. Verbale Bestätigungen, wie ein Einfaches „Ich verstehe“ oder „Erzähl mir mehr“, helfen dabei, das Gespräch aufrechtzuerhalten und Vertrauen aufzubauen. Um aktives Zuhören zu verbessern, sollten Jugendbetreuer:innen auch auf nonverbale Signale der Teilnehmenden achten. Viele junge Menschen haben Schwierigkeiten, ihre Gefühle in Worte zu fassen, drücken diese jedoch durch ihre Körpersprache oder Veränderungen im Tonfall aus. Das Erkennen und Reagieren auf diese subtilen Hinweise ermöglicht es, sensibler und einfühlsamer zu reagieren.

### **Paraphrasieren**

Umformulieren oder Paraphrasieren fördert Klarheit und hilft dabei Verständnis zu sichern. Dabei wird das Gesagte einer anderen Person mit eigenen Worten wiedergegeben – ein Zeichen für aktives Zuhören und das Bestätigen des Gehörten. Wenn beispielsweise ein/eine Jugendliche:r Frustration darüber äußert, nicht akzeptiert zu werden, könnte das Umschreiben so klingen: „Es klingt so, als wärst du es leid, ständig erklären zu müssen, wer du bist.“ Diese Technik validiert Emotionen und fördert den weiteren Dialog.

### **Wegeweisen**

Orientierungshilfen sind eine effektive Methode, um ein Gespräch klar und strukturiert zu lenken, besonders wenn es um komplexe oder sensible Themen geht. Dabei wird der/die Zuhörer:in auf das Vorbereitet, was als Nächstes kommt, eine Struktur geboten und Unsicherheit verringert. Ein Beispiel wäre: „Bevor wir fortfahren, möchte ich dir mitteilen, dass ich einige Fragen stellen werde, um deine Erfahrungen besser zu verstehen. Du kannst mir jederzeit sagen, wenn du dich unwohl fühlst, diese zu beantworten.“ Eine weitere hilfreiche Möglichkeit, Erwartungen zu klären, wäre zu sagen: „Ich kann dir nur bei der Gegenwart und der Zukunft helfen“, um klarzustellen, dass der Fokus des Gesprächs auf dem Vorankommen liegt und nicht auf der Aufarbeitung vergangener Traumata. Diese Herangehensweise schafft Vertrauen und Transparenz in der Kommunikation.

### **Ruhige Präsenz**

Eine ruhige Ausstrahlung kann dazu beitragen, Emotionen in einem Gespräch zu regulieren, besonders wenn jemand gestresst oder frustriert ist. Jugendarbeiter:innen sollten sich dabei auch ihrer nonverbalen Kommunikation bewusst sein, da die Teilnehmenden oft unbewusst die Emotionen ihrer Gesprächspartner:innen widerspiegeln. Die Art und Weise, wie Jugendarbeiter:innen Körpersprache, Mimik und Tonfall einsetzen, hat einen großen Einfluss darauf, wie die Teilnehmenden die Interaktion erleben. Eine offene Körperhaltung, ein ruhiger Tonfall und ein beruhigendes Auftreten können Spannungen abbauen und ein Gefühl von Sicherheit schaffen. Das Bewusstsein für Mikroexpressionen und unbewusste Gesten ist entscheidend, um sicherzustellen, dass die vermittelte Botschaft mit der angebotenen emotionalen Unterstützung im Einklang steht.

### **Wirkungsvolle Fragen**

Das Stellen offener, gut überlegter Fragen regt zu tieferer Reflexion an und hilft den Sprecher:innen, ihre Emotionen und Erfahrungen in Worte zu fassen. Anstatt zu fragen „Geht es dir gut?“, was zu einer einfachen Ja- oder Nein-Antwort führen kann, wäre eine wirkungsvollere Frage: „Was beschäftigt dich in letzter Zeit am meisten?“ Dieser Ansatz lädt zu einer tiefergehenden Diskussion und Selbstreflexion ein, anstatt die Antworten einzuschränken.

### **Positives Feedback: Ermutigung oder Lob?**

Positives Feedback sollte sich auf Anstrengung, Wachstum und Resilienz konzentrieren, statt auf oberflächliches Lob. Anstatt beispielsweise zu sagen „Du bist so mutig“, was schnell herablassend wirken kann, wäre es hilfreicher zu sagen: „Ich bewundere, wie du deine Gefühle zum Ausdruck bringst und für dich selbst einsteht.“ Diese Art der Ermutigung fördert positives Verhalten und stärkt das Selbstwertgefühl, ohne Druck durch unrealistische Maßstäbe für Stärke oder Mut zu erzeugen.

### **Ehrlichkeit**

Ehrlichkeit ist der Schlüssel zum Aufbau von Vertrauen und Authentizität in der Kommunikation. Es ist völlig in Ordnung, zuzugeben, wenn man nicht alle Antworten hat, solange man dies offen kommuniziert. Ein Beispiel könnte sein: „Ich weiß die Antwort nicht, aber ich freue mich darauf, dies gemeinsam mit dir herauszufinden.“ Diese Offenheit gibt dem:r Gesprächspartner:in die Gewissheit, wertgeschätzt und ernstgenommen zu werden.

Ebenso ist es wichtig, Aussagen wie „Ich bin der Experte/die Expertin ...“ zu vermeiden. Auch wenn Jugendarbeiter:innen über Wissen und Ausbildung verfügen, sind sie keine Expert:innen für die Lebenserfahrung anderer. Statt sich als allwissend zu präsentieren, sollten sie Gespräche mit Neugier, Bescheidenheit und der Bereitschaft führen, von den Jugendlichen, die sie unterstützen, zu lernen. Das Eingeständnis „Ich bin kein Experte/keine Expertin für dein Leben“ stärkt die Vorstellung, dass jede:r Einzelne der beste Experte/die beste Expertin für das eigene Leben ist.

Ehrlichkeit bedeutet auch, falsche Beruhigungen zu vermeiden – Herausforderungen anzuerkennen und gleichzeitig realistische, unterstützende Perspektiven anzubieten.

### **Metakognition**

Metakognition, also das Nachdenken über das eigene Denken, ist ein zentraler Bestandteil gelingender Kommunikation. Dazu gehören die Selbstwahrnehmung der eigenen Kommunikationsweise, sowie das Erkennen eigener Vorurteile, emotionaler Reaktionen und zugrunde liegender Annahmen. Die bewusste Auseinandersetzung mit metakognitiven Prozessen ermöglicht es Jugendarbeiter:innen, ihren Ansatz situativ anzupassen und so sicherzustellen, dass ihre Kommunikation wirksam, inklusiv und einfühlsam bleibt. Darüber hinaus ist es wichtig, eine reflexive Haltung einzunehmen und fortlaufend zu hinterfragen, wie eigene Vorurteile, Annahmen und Verhaltensweisen die Gruppendynamik beeinflussen. So können Jugendarbeiter:innen ein Umfeld gestalten, in dem sich Teilnehmende gesehen und gehört fühlen, ohne bewertet zu werden.

## 2 Atemtechniken

Atemtechniken sind ein wesentliches Instrument zur emotionalen Regulierung und zum Stressabbau – sowohl für Jugendarbeiter:innen, als auch für Jugendliche. Bewusstes Atmen kann dazu beitragen, das parasympathische Nervensystem zu aktivieren, Ängste abzubauen und das Gefühl der Kontrolle wiederherzustellen. Zu den wichtigsten Techniken gehören:

- **Zwerchfellatmung (Bauchatmung)** – Tiefes Einatmen durch die Nase, Ausdehnen des Bauchraums und langsames Ausatmen durch den Mund, um die Entspannung zu fördern.
- **Kastenatmung** – Vier Sekunden einatmen, vier Sekunden den Atem anhalten, vier Sekunden ausatmen und vier Sekunden pausieren, bevor der Vorgang wiederholt wird; diese Technik unterstützt die Konzentration und die emotionale Stabilität.
- **4-7-8-Atmung** – Vier Sekunden einatmen, sieben Sekunden den Atem anhalten und acht Sekunden ausatmen; dies kann die Herzfrequenz verlangsamen und Stress reduzieren.

In emotional belastenden Situationen bieten Atemübungen eine unmittelbar verfügbare und leicht anwendbare Möglichkeit zur Selbstregulation, bevor weiterführende Gespräche geführt werden.

## 3 Achtsamkeit

Achtsamkeit ist die Praxis, im Hier und Jetzt zu bleiben und den gegenwärtigen Moment bewusst und ohne Wertung wahrzunehmen. Sie stärkt die emotionale Widerstandsfähigkeit, indem sie die übermäßige Identifikation mit belastenden Gedanken und Gefühlen reduziert. Achtsamkeit kann gezielt in Gesprächen angewendet werden, indem man:

- Junge Menschen dazu ermutigt, ihre Gefühle wahrzunehmen, ohne unmittelbar darauf zu reagieren.
- Sie dabei unterstützt, sich durch sensorische Wahrnehmung zu erden (z. B. das bewusste Wahrnehmen von Geräuschen, Texturen oder des eigenen Atemrhythmus).
- Mit ihnen eine wertfreie und akzeptierende Haltung gegenüber Gedanken und Gefühlen immer wieder übt, sodass diese wahrgenommen werden können, ohne unterdrückt oder übersteigert zu werden.

Durch die Einbindung von Achtsamkeit können Jugendbetreuer:innen eine ruhige, aufmerksame und nicht reaktive Präsenz fördern und so einen sicheren Raum für Reflexion und emotionale Verarbeitung schaffen.

## 4 Coaching-Gespräch

Ein Coaching-Gespräch unterscheidet sich von einer typischen Diskussion dadurch, dass es darauf abzielt, Jugendliche zur Selbstfindung und zum selbstständigen Handeln anzuleiten, statt direkte Ratschläge zu geben. Zu den zentralen Coaching-Techniken gehören:

- Offene, wirkungsvolle Fragen stellen, die zur Reflexion anregen (z. B. „Was könnte dir helfen, dich besser unterstützt zu fühlen?“).
- Herausforderungen neu formulieren, um die Perspektive von Hindernissen auf Lern- und Entwicklungschancen zu verlagern.
- Selbstgesteuerte Lösungen fördern, um Autonomie und Selbstvertrauen zu stärken.

Das Ziel ist nicht, die Situation für die Jugendlichen zu „reparieren“, sondern sie darin zu unterstützen, ihre Emotionen zu erkunden, ihre Bedürfnisse zu erkennen und mit Begleitung eigene Antworten zu finden.

## 5 Erfahrungsbasiertes Lernen

Erfahrungsorientiertes Lernen ist eine Methode, die Teilnehmende aktiv in den Lernprozess einbindet und Erfahrungen schafft, die Selbstwahrnehmung, emotionale Widerstandsfähigkeit und Problemlösungsfähigkeiten fördern. Anstatt nur Ratschlägen oder theoretischen Konzepten zu folgen, lernen junge Menschen durch praktisches Tun und die anschließende Reflexion ihrer Erfahrungen.

Erfahrungsbasiertes Lernen folgt einem strukturierten Zyklus:

- **Erleben** – Sich auf eine Methode einlassen, die eine emotionale oder kognitive Herausforderung darstellt.
- **Besprechen** – Beobachtungen und Reaktionen auf die Erfahrung äußern.
- **Gruppendiskussion** – Die Dynamik der Methode gemeinsam reflektieren.
- **Zusammenfassen** – Erkenntnisse aus der Erfahrung gewinnen.
- **Anwendung** – Planen, wie die gewonnen Einsichten in realen Situationen genutzt werden können.

**Zum Beispiel** ermöglicht der Einsatz von realen Szenarien oder Simulationen jungen Menschen, die Auswirkungen ihrer Entscheidungen in einer sicheren Umgebung zu erkennen, wodurch sie Resilienz und emotionale Intelligenz entwickeln können. Durch Reflexion und angeleitete Diskussionen verinnerlichen die Teilnehmenden die Erfahrungen und bauen stärkere Bewältigungsstrategien auf.

## 6 Von Empathie zu Mitgefühl

Während Empathie bedeutet, die Gefühle anderer nachzuempfinden, geht Mitgefühl noch einen Schritt weiter, indem es Leiden anerkennt und zu unterstützendem Handeln bewegt. Dieser Unterschied ist besonders in emotional intensiven Situationen entscheidend. Wenn ein junger Mensch zutiefst traurig ist, kann reine Empathie dazu führen, dass die Traurigkeit von anderen Personen übernommen wird, was zu emotionaler Erschöpfung oder Handlungsunfähigkeit führen kann. Mitgefühl hingegen ermöglicht es Jugendbetreuer:innen, emotional präsent zu bleiben, den Schmerz nachzuvollziehen und mit Fürsorge zu reagieren, ohne selbst davon überwältigt zu werden.

Anstatt beispielsweise zu sagen: „Ich bin so traurig, das zu hören“, was die eigene Verzweiflung widerspiegelt, könnte eine mitfühlende Reaktion lauten: „Ich verstehe,

wie schmerzhaft das für dich ist. Was kann ich tun, um dich zu unterstützen?“ Dieser Ansatz nimmt die Emotion wahr, konzentriert sich jedoch auf konstruktive Unterstützung, bewahrt emotionale Klarheit und beugt Burnout vor.

## **7 Spiegelneuronen: Wie unser emotionaler Zustand junge Menschen beeinflusst**

Teilnehmende spiegeln unbewusst die Emotionen und Energie ihrer Mitmenschen wider. Ein ruhiges, positives und emotional ausgeglichenes Auftreten der Jugendbetreuer:innen erzeugt einen Welleneffekt, der die gesamte Gruppenatmosphäre beeinflusst.

Bleibt eine Moderation gelassen, fühlen sich die Teilnehmenden sicher und geerdet. Angst oder Stress seitens der Jugendbetreuer:innen können jedoch die emotionale Spannung im Raum verstärken. Vor Beginn von Diskussionen können Moderierende daher Erdungstechniken einsetzen, um sicherzustellen, dass sie sich in einem ausgeglichenen emotionalen Zustand befinden. Darüber hinaus können kleine Anpassungen in Körperhaltung, Tonfall und Mimik einen erheblichen Einfluss darauf haben, wie junge Menschen den Raum wahrnehmen, und dazu beitragen, eine Atmosphäre von Vertrauen und Stabilität aufrechtzuerhalten.

## **8 Bewusstsein, Verantwortung und Selbstvertrauen fördern**

Ein Umfeld zu schaffen, in dem junge Menschen sich ihrer Emotionen und Handlungen bewusst sind, Verantwortung für ihre Entscheidungen übernehmen und selbstbewusst mit ihrer Identität umgehen, ist besonders bei geschlechtsspezifischen Diskussionen von entscheidender Bedeutung. Der Aufbau von Vertrauen, Verantwortungsbewusstsein und gegenseitigem Respekt ermöglicht es den Teilnehmenden, sich sinnvoll mit sich selbst auseinanderzusetzen und Verantwortung für ihre Erfahrungen zu übernehmen.

Das Bewusstsein kann gefördert werden, indem junge Menschen dazu angeregt werden, ihre Gedanken, Gefühle und Reaktionen wahrzunehmen und in Worte zu fassen. Reflexionsmethoden, offene Fragen und angeleitete Diskussionen unterstützen die Teilnehmenden dabei, sich ihrer emotionalen Auslöser, Vorurteile und persönlichen Entwicklung bewusster zu werden. Gruppenarbeit spielt in diesem Prozess eine zentrale Rolle: Sie bietet einen sicheren Raum für Selbstaussdruck, gegenseitige Unterstützung und gemeinsame Problemlösung. In der Gruppe können junge Menschen in einem strukturierten und dennoch flexiblen Umfeld mit unterschiedlichen Verhaltensweisen und Perspektiven experimentieren. Klare Gruppenregeln und die Betonung von Zusammenarbeit statt Wettbewerb tragen dazu bei, eine Atmosphäre gegenseitiger Unterstützung zu schaffen.

Verantwortungsbewusstsein wird gestärkt, indem Rechenschaftspflicht innerhalb von Diskussionen und der Gruppendynamik betont wird. Klare Erwartungen an einen respektvollen Dialog zu formulieren, die Teilnehmenden zu ermutigen, Verantwortung für ihre Worte und Handlungen zu übernehmen, und die Auswirkungen auf andere hervorzuheben, fördert eine Kultur des Respekts und Engagements. Gemeinsame Vereinbarungen, bei denen die Teilnehmenden Richtlinien für Diskussionen erarbeiten, tragen dazu bei, ein kollektives Verantwortungsbewusstsein zu stärken.

Selbstvertrauen entwickelt sich, wenn junge Menschen sich gesehen, gehört und wertgeschätzt fühlen. Das Bestätigen ihrer Erfahrungen, das Anerkennen ihrer Bemühungen – nicht nur der Ergebnisse – sowie konstruktives Feedback können sie darin bestärken, ihren Kompetenzen und Perspektiven zu vertrauen.

Die Verwendung stärkenorientierter Ansätze, die persönliche Resilienz, Erfolge und positive Eigenschaften hervorheben, unterstützt eine Wachstumsmentalität und fördert das Selbstvertrauen nachhaltig.

## Weitere Informationen

Der Umgang mit geschlechtsspezifischen emotionalen Herausforderungen erfordert kontinuierliches Lernen und Reflexion. Dieser Leitfaden bietet zwar wesentliche Werkzeuge und Strategien, doch sind Geschlechterfragen und emotionale Resilienz komplexe Themen, die durch vertiefte Auseinandersetzung besser verstanden werden können. Ein Bewusstsein für die umfassenden sozialen, psychologischen und strukturellen Faktoren, die das Leben junger Menschen prägen, kann die Wirksamkeit von Jugendarbeiter:innen bei deren Unterstützung deutlich erhöhen.

Um das eigene Wissen zu erweitern, haben wir eine Auswahl renommierter Quellen zusammengestellt, die vertiefende Einblicke in geschlechtsspezifische Themen sowie Strategien zur Förderung emotionaler Resilienz bieten. Dazu zählen Forschungsinstitute, Interessenverbände und psychologische Konzepte, die Jugendarbeiter:innen unterstützen können, ein umfassenderes Verständnis dieser Themen zu entwickeln.

## Empfohlene Ressourcen

### Geschlechterfragen

- United Nations Foundation – Girls and Women – Berichte und globale Initiativen zu Geschlechtergleichstellung und Frauenrechten.
- Womankind Worldwide – Eine feministische Organisation, die sich weltweit gegen Diskriminierung und Geschlechternormen einsetzt.

### Emotionale Resilienz

- FRIENDS Resilience Program – Ein von der WHO anerkanntes, evidenzbasiertes Programm, das Einzelpersonen dabei hilft, emotionale Resilienz zu entwickeln.

Diese Ressourcen bieten fundierte Informationen, Forschungsergebnisse und Hilfsmittel, die Jugendarbeitenden dabei unterstützen, sich weiterzubilden und ihre Praktiken anzupassen, um junge Menschen wirksam zu begleiten.

## Literaturverzeichnis

- Cialdini, R. B. (2006). Influence: Einfluss: Die Psychologie der Überzeugung (überarbeitete Auflage). Harper Business.
- Damasio, A. R. (1994). Descartes' Fehler: Emotion, Vernunft und das menschliche Gehirn. Putnam.
- Davidson, R. J., & Begley, S. (2012). Das Gefühlsleben des Gehirns: Wie seine einzigartigen Muster das Denken, Fühlen und Leben beeinflussen – und wie man sie verändern kann. Hudson Street Press.
- Dweck, C. S. (2006). Mindset: Die neue Psychologie des Erfolgs. Random House.
- Jensen, E. (2005). Unterrichten mit Blick auf das Gehirn (2. Aufl.). ASCD.
- Rock, D. (2008). SCARF: Ein gehirnbasiertes Modell für die Zusammenarbeit mit anderen und die Beeinflussung anderer. NeuroLeadership Journal, 1(1), 44–52.
- Rosenberg, M. B. (2003). Gewaltfreie Kommunikation: Eine Sprache des Lebens (2. Auflage). PuddleDancer Press.
- Siegel, D. J., & Bryson, T. P. (2012). Das Ganzhirn-Kind: 12 revolutionäre Strategien zur Förderung der geistigen Entwicklung Ihres Kindes. Delacorte Press.
- Tokuhamas-Espinosa, T. (2011). Geist, Gehirn und Bildungswissenschaft: Ein umfassender Leitfaden für den neuen gehirnbasierten Unterricht. W. W. Norton & Company.
- Valchev, R. (2009). Nichtformale Bildung

# ABSCHNITT B:

# Zur Anwendung

# in der Praxis

Abschnitt B setzt die in Abschnitt A vorgestellten Überlegungen und Lernprozesse in die Praxis um. Die hier zusammengestellten Ressourcen sollen Jugendarbeitende direkt bei der Planung, Moderation und Durchführung von Workshops und Methoden zum Thema Geschlechtergleichstellung mit jungen Menschen unterstützen.

Dieser Abschnitt bietet praxisorientierte Instrumente, die sich leicht an unterschiedliche Kontexte und Gruppendynamiken anpassen lassen und dabei helfen, Räume für Dialog, Meinungsäußerung und gemeinsames Lernen zu schaffen. Die Materialien fördern aktive Beteiligung und Experimentierfreudigkeit und unterstützen Jugendarbeiter:innen dabei, Ideen, Werte und Absichten in sinnvolle pädagogische Erfahrungen umzusetzen.

Ein Toolkit für Jugendfachkräfte  
zur Gestaltung eines sicheren  
und offenen Dialogs  
über Geschlechterfragen



**Ein Rezept für einen  
sicheren und erfolg-  
reichen Workshop zum  
Thema Geschlechter-  
gleichstellung**



## Liebe Jugendarbeiter:innen

Sie stehen kurz davor, einen Workshop zu leiten, der sich mit sensiblen und komplexen Themen rund um Geschlechterfragen und Gleichstellung befasst. Solche Themen können kontrovers, polarisierend und potenziell spaltend sein, selbst innerhalb einer einzelnen Teilnehmer:innengruppe.

Es ist daher wichtig, sich der Dynamiken bewusst zu sein, die entstehen können, und über geeignete Instrumente zu verfügen, um den Fokus der Gruppe zu bewahren. Moderation bedeutet nicht nur, den geplanten Ablauf einzuhalten, sondern vor allem ein Umfeld zu schaffen, das Vertrauen, Offenheit und einen respektvollen Dialog fördert.

Dieses „Rezept“ soll Ihre Kreativität anregen und Sie dabei unterstützen, einen Workshop zu Gender-Themen zu gestalten, der für alle Beteiligten zu einer wertvollen und inklusiven Erfahrung wird!

### **Schritt 1 → Vorbereitung**

#### **Sorgfältiges Aufstellen und Durchgehen des Ablaufplans**

Beginnen Sie mit der Erstellung eines klaren Plans. Nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um den Ablaufplan durchzulesen. Sie müssen sich nicht jedes Detail merken, aber wenn Sie den allgemeinen Ablauf im Blick haben, gelingt es besser im Zeitplan zu bleiben. Überlegen Sie, welche Teile des Programms bei Zeitknappheit „gekürzt“ oder bei Überschuss „ausgedehnt“ werden können. So haben Sie einen flexiblen Leitfadern, um den Workshop reibungslos zu gestalten, sich an die Bedürfnisse der Gruppe anzupassen und nahtlose Übergänge zwischen den einzelnen Methoden zu ermöglichen.

### **Schritt 2 → Überprüfung der Materialien**

#### **Vorbereitung der Materialien und des Raums**

Bevor Sie beginnen, überprüfen Sie noch einmal Ihre „Zutaten“. Stellen Sie sicher, dass alle Materialien wie Haftnotizen, Stifte, Plakate usw. bereitliegen. Gestalten Sie einen freundlichen und einladenden Raum, in dem sich die Teilnehmenden frei bewegen und wohlfühlen können, insbesondere bei Methoden, die Bewegung erfordern. Eine gut vorbereitete Umgebung bildet die Grundlage für einen inklusiven und ansprechenden Workshop.

### **Schritt 3 → Beschreiben Sie, was auf dem Programm steht**

#### **Festlegung eines klaren Ziels**

Stellen Sie den Workshop so vor, wie eine Köchin/ein Koch das Tagesgericht präsentiert. Achten Sie darauf, dass die Teilnehmenden das Hauptziel des Workshops verstehen und wissen, was sie daraus mitnehmen können. Geben Sie einen kurzen Überblick über die

wichtigsten Themen und Ziele, damit alle wissen, was auf dem Programm steht. Dies hilft, klare Erwartungen zu setzen und die Aufmerksamkeit der Gruppe auf das Ziel zu fokussieren.

#### **Schritt 4 → Schaffen Sie eine Basis**

##### **Festlegen gemeinsamer Regeln**

Wie bei der Vorbereitung der Arbeitsfläche zum Backen sollten Sie auch hier eine solide Grundlage schaffen. Erarbeiten Sie gemeinsam mit den Teilnehmenden die Grundregeln des Workshops. Legen Sie gemeinsam wichtige Leitlinien fest – etwa keine Unterbrechungen, aktives Zuhören ohne Wertung und die Achtung unterschiedlicher Meinungen. Diese gemeinsame Vereinbarung bildet die Basis und sorgt dafür, dass der Workshop möglichst reibungslos und inklusiv verlaufen kann.

Bei Bedarf können Sie während des Workshops jederzeit auf die Vereinbarung zurückgreifen.

#### **Schritt 5 → Fügen Sie eine Prise Vertraulichkeit hinzu**

##### **Offenheit fördern**

Damit sich die Teilnehmenden sicher fühlen und bereit sind, sich mitzuteilen, erinnern Sie sie gelegentlich an die Vertraulichkeit. Betonen Sie, dass alles, was während des Workshops besprochen wird, im Raum bleibt, und alle nur das teilen, womit sie sich wohlfühlen.

In diesem Workshop sind Sie sowohl Sprecher:in als auch Zuhörer:in – nehmen Sie jede dieser Rollen mit Sorgfalt, Respekt und der Verpflichtung zur Vertraulichkeit wahr. Diese „geheime Zutat“ trägt dazu bei, eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen.

#### **Schritt 6 → Hinzufügen einer Nulltoleranz gegenüber Hassreden**

##### **Schaffen eines sicheren Raums**

Fügen Sie eine Regel der Nulltoleranz für aggressives Verhalten hinzu. Machen Sie deutlich, dass jede Form von Hassrede oder diskriminierenden Kommentaren über Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck oder andere persönliche Merkmale nicht toleriert wird. Diese „Zutat“ sorgt für einen respektvollen Raum, in dem jede:r sich äußern kann, ohne Angst vor Spott oder Schaden zu haben.



#### **Schritt 7 → Stellen Sie sicher, dass alle einbezogen werden**

##### **Fördern einer inklusiven Kommunikation**

Stellen Sie sicher, dass jede:r Teilnehmende die Möglichkeit erhält, eigene Gedanken und Ideen zu äußern. Schlagen Sie bei Bedarf Methoden vor, um das Gespräch zu lenken – beispielsweise durch den Einsatz von Dialogobjekten oder Handzeichen.

Achten Sie auf Ausgewogenheit, indem Sie ruhigere Teilnehmer:innen behutsam dazu einladen, sich zu äußern, damit alle gehört werden. Verwenden Sie ermutigende Aufforderungen und nonverbale Signale wie Nicken, um zu zeigen, dass Sie aktiv zuhören und die Beiträge der Teilnehmenden wertschätzen.

Erinnern Sie die Teilnehmenden daran, einander wirklich zuzuhören und unterschiedliche Sichtweisen zu respektieren. Diese aufmerksame Haltung trägt dazu bei, einen Dialog zu schaffen der von gegenseitigem Respekt getragen ist.

### **Schritt 8 → Gehen Sie behutsam mit komplexen Themen um** Führen Sie Konzepte mit Bedacht ein

Gehen Sie besonders vorsichtig vor, wenn Sie mit heiklen Themen wie Geschlechterstereotypen und Intersektionalität arbeiten. Vereinfachen Sie schwierige Konzepte/Begrifflichkeiten und verwenden Sie anschauliche Beispiele. Fügen Sie Triggerwarnungen ein, bevor Sie sensible Themen ansprechen, und geben Sie den Teilnehmenden die Möglichkeit, bei Bedarf eine Pause einzulegen und sich zurückzuziehen. Diese durchdachte Vorbereitung trägt dazu bei, dass der Workshop sicher und leicht verständlich bleibt.



### **Schritt 9 → Interaktive Methoden einbauen** Teilnehmende einbinden

Sorgen Sie für einen dynamischen und ansprechenden Workshop, indem Sie interaktive Teile einbauen. Diese praktischen Methoden sind die „Hefe“, die Diskussionen aufblühen lässt, die Energie hochhält und die Teilnehmenden einbindet. Fügen Sie bei Bedarf einen „Icebreaker“ oder Energizer als Methode hinzu.

### **Schritt 10 → Berücksichtigung von Inklusivität und Intersektionalität** Vielfältige Stimmen fördern

Denken Sie daran, Inklusion mit Fingerspitzengefühl zu leben. Erinnern Sie alle daran, dass es unterschiedliche Geschlechter, kulturelle Hintergründe und Sichtweisen auf Geschlechterrollen gibt und dass Identität vielschichtig ist. Seien Sie sich bewusst, dass auch Sie die Welt durch Ihre eigene kulturelle Brille sehen und gehen Sie nicht davon aus, dass diese Sichtweise universell ist.

### **Schritt 11 → Lassen Sie Dampf ab** Für emotionale Sicherheit sorgen

Achten Sie bei der Moderation der Diskussionen stets auf die emotionale Sicherheit der Teilnehmenden. Ermutigen Sie diese, „Sicherheitswörter“ oder Signale zu verwenden, wenn sie sich überfordert fühlen. Seien Sie sich darüber bewusst, dass Sie die Teilnehmenden gegebenenfalls an geeignete Hilfsdienste verweisen müssen, wenn Sie beunruhigende Informationen von ihnen erfahren.

## **Schritt 12 → Reagieren Sie, wenn es hochkocht**

### **Gruppendynamik steuern**

Beobachten Sie die Gruppendynamik aufmerksam. Achten Sie auf mögliche Machtungleichgewichte und stellen Sie sicher, dass keine Stimme dominiert. Wenn Konflikte auftreten, gehen Sie respektvoll und diplomatisch damit um und suchen Sie nach einer Kompromisslösung, die den Bedürfnissen aller Beteiligten gerecht wird, ohne eine Perspektive zu bevorzugen. Die Gruppe wird den Kompromiss finden und sich darauf einigen.

Wenn es mit dem Verhalten einer Person Schwierigkeiten gibt, erinnern Sie die Gruppe an die Regeln, auf die sie sich zuvor geeinigt haben.

## **Schritt 13 → Probieren und Anpassen**

### **Reflexion und Nachbesprechung**

Nehmen Sie sich nach jeder Methode einen Moment Zeit, um den Fortschritt in einer Nachbesprechung zu reflektieren. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, ihre Gedanken und überraschenden Erkenntnisse zu teilen. Stellen Sie Fragen wie: „Was ist besonders aufgefallen?“ Diese Reflexion trägt dazu bei, die Diskussion zu vertiefen und führt zu einem besseren Verständnis.

## **Schritt 14 → Achten Sie auf die Zeit**

### **Behalten Sie den Zeitplan im Auge**

Behalten Sie während des Workshops die Zeit im Blick und sorgen Sie dafür, dass jedem Themenpunkt genügend Zeit gewidmet wird, ohne die Diskussionen unnötig in die Länge zu ziehen.

## **Schritt 15 → Zögern Sie nicht, andere einzubeziehen**

### **Um Hilfe bitten**

Wenn die Moderation anstrengend wird oder Sie keine Lösung für eine festgefahrene Situation oder Spannungen in der Gruppe finden, zögern Sie nicht, den/die Lehrer:in (bei einem Workshop in einer Schule) oder die Gruppe selbst um Unterstützung zu bitten. Dabei sollten Sie klar auf die Herausforderungen hinweisen, die die Durchführung des Workshops erschweren.

## **Schritt 16 → Beenden Sie den Workshop mit einer positiven Botschaft**

### **Positive Schlussnote**

Am Ende des Workshops können sich die Jugendlichen vielleicht etwas überfordert fühlen – das ist ein Zeichen dafür, dass sie allmählich verstehen, wie Geschlechterstereotype Ungleichheiten verstärken. Gratulieren Sie ihnen zu diesem wichtigen ersten Schritt – sie sind nun bereit, sich darauf zu konzentrieren, Lösungen zu finden und Veränderungen anzustoßen!

## **Schritt 17 → Bitten Sie um Rückmeldung**

### **Feedback einholen**

Sammeln Sie abschließend Feedback mithilfe eines Bewertungsfragebogens (oder einer anderen Bewertungsmethode) – eventuell online. Das Feedback ist wichtig und ermöglicht es Ihnen, Ihre Workshops kontinuierlich zu verbessern.

Wenn Sie sich an dieses Rezept halten, schaffen Sie einen sicheren, anregenden und reflektierten Raum, um das Thema Geschlechtergerechtigkeit zu erörtern. Mit der richtigen Mischung aus Fürsorge und Vorbereitung werden Sie die Teilnehmenden dazu inspirieren, die Veranstaltung informiert, motiviert und bereit etwas zu bewegen, zu verlassen. Viel Spaß beim Moderieren – Sie sind die geheime Zutat, die dieses Erlebnis letztendlich wirkungsvoll macht!



Ein Toolkit für Jugendfachkräfte  
zur Gestaltung eines sicheren  
und offenen Dialogs  
über Geschlechterfragen



# Einige ausgewählte Tipps

**für die Moderation kontroverser Themen  
in Jugendworkshops**



Das Thema Geschlechtergerechtigkeit kann hitzige Diskussionen auslösen, da es ein kontroverses und emotional aufgeladenes Thema ist. Sollte es während Ihres Workshops zu einer Eskalation der Diskussion kommen, ist es wichtig, ruhig zu bleiben und die Gruppe angemessen zu steuern. Hier sind einige Tipps, wie Sie solche Situationen effektiv moderieren können.

### **Lassen Sie die Diskussion laufen**

Lassen Sie das Gespräch eine Weile weiterlaufen bevor Sie eingreifen. Schlagen Sie dann vor für zwei Minuten eine Stille einzulegen, in der jede:r Teilnehmer:in für sich selbst die Frage beantwortet: „Warum bin ich so aufgebracht?“ Die individuellen Antworten müssen nicht geteilt werden; dieser Moment der Reflexion kann dazu beitragen, die Emotionen zu beruhigen und den Dialog wieder auf konstruktive Weise fortzusetzen.

### **Erinnern Sie die Teilnehmenden an die gemeinsamen Regeln**

Erinnern Sie die Teilnehmer:innen an die vereinbarten Grundregeln und betonen Sie, dass die Qualität der Diskussion leidet, wenn Höflichkeit und Respekt verloren gehen. Ermutigen Sie sie, alternative Wege zu finden, ihre Standpunkte auf ruhigere und respektvollere Weise zum Ausdruck zu bringen.

### **Bewahren Sie als Jugendfachkraft Neutralität**

Versuchen Sie, sich als Jugendbetreuer:in von der Diskussion zu distanzieren. Ergreifen Sie keine Partei und mischen Sie sich nicht in die inhaltliche Auseinandersetzung ein. Ihr Eingreifen sollte nur dazu dienen, die Konfrontation zu deeskalieren und ein respektvolles Gesprächsklima zu wahren.

### **Identifizieren und die Anführenden der Konfrontation unter Kontrolle bringen**

Ermitteln Sie die Anführer:innen der Auseinandersetzung. Sobald sich die Situation beruhigt hat, schlagen Sie vor, das Thema erneut aufzugreifen. Sie können die Gruppe in kleinere Teams aufteilen (wobei darauf zu achten ist, dass die Anführenden in verschiedenen Kleingruppen sind) und vorschlagen, die Diskussion in diesen kleineren Gruppen fortzusetzen.

### **Sorgen Sie für Respekt gegenüber allen**

Betonen Sie, dass jede:r Teilnehmende Respekt verdient. Machen Sie deutlich, dass im Workshop kein Platz für Diskriminierung oder beleidigendes Verhalten ist.

Mit diesen ersten Schritten im Hinterkopf können Sie nun von der Anleitung zur Praxis übergehen und die Methoden erkunden.

## Workshop 1: A Taste of Equality – Alles Gender, aber wie?!

<b>Behandelte Themen/Fragen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Konzept des Geschlechts erkunden</li> <li>• Geschlechterstereotypen und Geschlechtergleichstellung</li> </ul>
<b>Zielgruppe</b>	15–30 Jahre
<b>Time needed</b>	<p>2–3 Stunden</p> <p>Der Workshop kann an einem Termin durchgeführt oder auf zwei Termine aufgeteilt werden</p>
<b>Ziele des Workshops</b>	<p>Alle Teilnehmenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sind mit dem Begriff „Geschlecht“ vertraut;</li> <li>• sind in der Lage, Geschlechterstereotype zu erkennen und zu benennen sowie zu verstehen, wie diese uns beeinflussen können;</li> <li>• sind sich bewusst, welchen Einfluss ihr Handeln auf die Dekonstruktion von Geschlechterstereotypen hat;</li> </ul>
<b>Kurze Zusammenfassung der verwendeten Methoden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstreflexion</li> <li>• Partizipative Diskussion / Plenumsdiskussion</li> <li>• Gruppenarbeit</li> <li>• Nichtformale Bildung</li> </ul>
<b>Benötigte Materialien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leere Zettel / Haftnotizen (+ Notizen für die Moderator:innen)</li> <li>• Schale</li> <li>• „Genderbread Person“-Poster mit Rucksack oder Zuckerwatte / Wolken</li> <li>• Poster „Frau“ / Poster „Mann“</li> <li>• Haftnotizen in zwei verschiedenen Farben (eine Farbe für Männer und eine für Frauen)</li> <li>• Poster „Stone-Faktor“</li> <li>• Klebeband, Filzstifte</li> </ul>

## Einheit 1 → Geschlechterrollen verstehen

### Dauer: 1 Stunde

Diese Einheit führt die Teilnehmenden in das Thema Gender ein und ermöglicht es ihnen, dessen Komplexität auf anschauliche und interaktive Weise zu erkunden. Die Teilnehmenden werden ermutigt, ihre Gedanken auszutauschen, Missverständnisse zu klären und Empathie zu entwickeln, unabhängig davon, wie vertraut sie bereits mit dem Thema sind. Durch die Schaffung eines sicheren und inklusiven Raums für Diskussionen zielt der Workshop darauf ab, das Verständnis zu vertiefen, Annahmen zu hinterfragen und das Bewusstsein für gesellschaftliche Erwartungen sowie Wahrnehmungen in Bezug auf Gender zu fördern.

### Einführung (5 Minuten)

Die Moderation beginnt mit einer kurzen Vorstellung der eigenen Person, der Organisation sowie der Ziele des Workshops.

Erklären Sie den Teilnehmenden, warum die Auseinandersetzung mit dem Thema dieses Workshops wichtig ist. Sie trägt dazu bei, die Komplexität unserer Gesellschaft besser zu verstehen und kritisches Denken zu fördern.

Auch wenn die Teilnehmenden bereits mit dem Thema vertraut sind, bietet dieser Workshop die Möglichkeit zur Reflexion und Vertiefung des eigenen Verständnisses.

Für jene, die weniger Interesse haben, betonen Sie, dass die Diskussion dennoch wertvoll sein kann, da sie Empathie fördert und das Bewusstsein für die Welt, in der wir leben, schärft.

**Tipp** Versuchen Sie vor Beginn herauszufinden, wie vertraut die Gruppe mit dem Thema Gender ist. Wenn die Gruppe nur wenig Vorwissen hat, konzentrieren Sie sich auf die Einführung der Grundkonzepte. Wenn die Gruppe die Grundlagen bereits kennt, können Sie zu tiefergehenden Diskussionen und Reflexionen übergehen.

### Sicherer Raum (10 Minuten)

Der/Die Moderator:in entwickelt gemeinsam mit der Gruppe Vereinbarungen und Leitlinien für einen sicheren Raum (Safe Space). Ziel ist es, eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle Teilnehmenden wohl, respektiert und sicher fühlen und sich aktiv in den Workshop einbringen können.

Anweisungen für Moderierende:

- Erklärung zu Beginn: Erklären Sie den Teilnehmenden warum es wichtig ist, einen sicheren Raum zu schaffen. Zum Beispiel:  
„In diesem Workshop möchten wir, dass sich alle wohlfühlen, ihre Gedanken zu teilen, Fragen zu stellen und sich frei zu äußern, ohne Angst vor Vorurteilen oder Bewertungen zu haben. Um das zu gewährleisten, müssen wir uns darauf einigen, wie wir miteinander umgehen und wie wir zusammenarbeiten. Lasst uns also gemeinsam unsere Vereinbarungen für den Workshop festlegen.“
- Fragen an die Gruppe: „Was brauchen wir als Gruppe, um uns während dieses Workshops sicher, respektiert und unterstützt zu fühlen?“

- Laden Sie die Teilnehmenden ein, ihre Ideen offen zu teilen.  
Bei Bedarf können Sie ihnen mit Fragen helfen:  
„Wie wollen wir miteinander sprechen und einander zuhören?“  
„Was sollen wir tun, wenn wir uns bei etwas unwohl oder unsicher fühlen?“  
„Wie können wir sicherstellen, dass sich alle einbezogen und gehört fühlen?“  
**Tipp** Notieren Sie die Vorschläge der Teilnehmenden auf einem Flipchart, Whiteboard oder großen Blatt Papier, sodass sie für alle sichtbar sind.

### Beispiele für gemeinsame Grundregeln

- Respektiere die Meinungen und Erfahrungen aller.
- Es spricht immer nur eine Person gleichzeitig.
- Vertraulichkeit: Was in diesem Raum besprochen wird, bleibt in diesem Raum.
- Höre aktiv zu und unterbrich niemanden.
- Verwende „Ich-Aussagen“ – sprich aus deiner eigenen Perspektive.
- Es ist völlig in Ordnung, dich nicht zu äußern, wenn du dich nicht bereit fühlst etwas zu sagen.
- Keine Wertung oder Verspottung der Beiträge anderer.
- Sei offen dafür, zu lernen und verschiedene Perspektiven anzuhören.
- Gehen Sie die Liste gemeinsam mit der Gruppe durch und fragen die Teilnehmenden:  
„Möchtet ihr etwas hinzufügen oder klären?“  
„Sind alle damit einverstanden, sich an diese Vereinbarungen zu halten?“
- Stellen Sie sicher, dass alle mündlich oder nonverbal zustimmen  
(z. B. mit einem Daumen hoch).
- Betonen Sie, dass jeder Beitrag wichtig ist und dass Sie alle gemeinsam daran arbeiten werden, die Vereinbarungen einzuhalten.
- Halten Sie die Liste der Grundregeln während des gesamten Workshops sichtbar, damit sie allen als Erinnerung dient.

### Erste Methode: Gender-Salat (40 Minuten)



#### Teil 1: Was ist Gender? (10 Minuten)

Bitte Sie die Teilnehmenden zunächst, über das Konzept von Gender nachzudenken. Je nach ihrem Wissensstand können Sie eine der folgenden Fragen wählen:

- „Was ist Gender?“ – für junge Menschen, die mit dem Thema vielleicht noch nicht sehr vertraut sind.
- „Was fällt dir als Erstes ein, wenn du das Wort Gender hörst?“ – für Teilnehmende, die bereits über ein gewisses Verständnis oder Vorkenntnisse zu diesem Konzept verfügen.

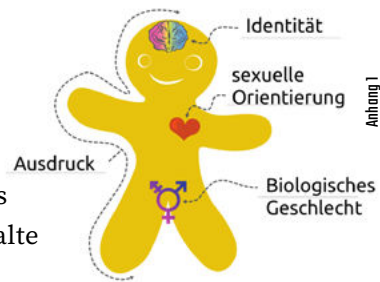
Die Teilnehmenden schreiben ihre Gedanken auf 1–2 Haftnotizen. Diese können je nach Wunsch anonym oder mit Namen versehen sein. Sobald alle ihre Notizen geschrieben haben, legen sie ihre Haftnotiz in eine Schale und der/die Moderator:in mischt sie gründlich durch.

## Teil 2: „Genderbread Person“ (20 Minuten)

\*Alternative Modelle für diesen Teil finden Sie weiter unten.

**Hinweis** Diese Methode lässt sich besonders gut mit zwei Moderator:innen durchführen.

- 1 Moderator:in 1 sichtet die Zettel und filtert gegebenenfalls beleidigende, diskriminierende oder unangemessene Inhalte heraus.
- 2 Moderator:in 2 bittet die Teilnehmenden, abwechselnd die Zettel oder Schlüsselwörter laut vorzulesen. Nach jedem Vorlesen:
  - Stellen Sie sicher, dass alle die Bedeutung verstehen.
  - Bitten Sie die Teilnehmenden bei Bedarf Erläuterungen zu geben oder ihre Gedanken mitzuteilen.
- 3 Sobald die Bedeutung geklärt ist, platzieren die Teilnehmenden die Zettel auf einer visuellen Darstellung der „Genderbread Person“ (siehe Anhang 1) oder auf einer alternativen Zuckerwatte/Wolken-Darstellung (siehe unten).



So funktioniert das Modell:

- **Kopf (Identität)** – Begriffe, die sich auf die eigene Wahrnehmung der Geschlechtsidentität beziehen.
- **Herz (sexuelle Orientierung)** – Ausdrücke, der Anziehung – also zu wem sich jemand hingezogen fühlt.
- **Geschlechtssymbol (biologisches Geschlecht)** – Begriffe, die mit biologischen Merkmalen des Geschlechts zusammenhängen.
- **Ausdruck** – Aussagen und Begriffe, die sich darauf beziehen, wie wir unser Geschlecht nach außen ausdrücken.
- **Rucksack (Gesellschaft)** – Notizen, die gesellschaftliche Erwartungen oder andere relevante Aspekte widerspiegeln.

**Tipp** Falls bestimmte Themen fehlen, können die Moderator:innen vorbereitete Notizen hinzufügen, um sicherzustellen, dass wichtige Aspekte abgedeckt sind (z. B. biologisches Geschlecht: männlich, weiblich, intersexuell; Identität: transgender, cisgender, nicht-binär usw.).

Am Ende können die Moderator:innen die wichtigsten Punkte auf großen Notizzetteln / Flipchart o.ä. zusammenfassen, um sie zu verdeutlichen. Verwenden Sie einfache Erklärungen, um Schlüsselbegriffe zu definieren, wie die unten aufgeführten (Wenn gewünscht, können auch andere Definitionen oder Erklärungen hinzugefügt werden):

- **Geschlechtsidentität** – Das innere Gefühl einer Person darüber, wer sie ist. Dies kann mit dem biologischen Geschlecht übereinstimmen oder davon abweichen.
- **Sexuelle Orientierung (Anziehung)** – Die Menschen, zu denen sich jemand hingezogen fühlt oder mit denen er/sie eine Beziehung eingehen möchte.
- **Biologisches Geschlecht** – Körperliche Merkmale, die bestimmen, ob eine Person weiblich, männlich oder intersexuell ist.
- **Geschlechtsausdruck** – Wie jemand sein Geschlecht nach außen zeigt, beispielsweise durch Kleidung, Verhalten oder Gesten.

### Teil 3: Abschließende Diskussion (10 Minuten)

Beenden Sie die Einheit mit einer Gruppendiskussion:

- Was ist euch besonders aufgefallen?
- Wie habt ihr euch gefühlt, als ihr diese Ideen geteilt oder gehört habt?
- Gibt es noch Fragen oder Themen, über die ihr mehr wissen möchtet oder bei denen ihr euch unsicher fühlt?

#### Kernbotschaft

Erklären Sie, dass Geschlecht ein komplexes und vielschichtiges Thema ist. In dieser Einheit geht es nicht darum, feste Definitionen zu vermitteln, sondern vielmehr darum, eigene Ideen und Erfahrungen zu erkunden, um das Konzept von Geschlecht besser zu verstehen.

Für fortgeschrittene Teilnehmer:innen: Betonen Sie, dass dieser Workshop darauf abzielt, einen Raum für offene Diskussion und Reflexion zu schaffen, um das Verständnis des „Gender-Konzepts“ sowie der gesellschaftlichen Strukturen, in denen wir leben, zu erweitern.

### \*Alternative Modelle (für „Genderbread Person“)

#### 1 Zuckerratte/Wolken-Modell

Verwenden Sie vier wolkenförmige Bilder anstelle der „Genderbread Person“:

- Wolke 1: Identität
- Wolke 2: Anziehung
- Wolke 3: Biologisches Geschlecht
- Wolke 4: Ausdruck und gesellschaftliche Erwartungen



#### 2 Gruppierung während des Durchgangs

Anstelle von vorab beschrifteten Bildmaterialien lesen Sie jede Notiz vor und ordnen Sie die Begriffe gemeinsam mit den Teilnehmenden den entsprechenden Themenbereichen (wie Identität, Anziehung, Geschlecht und Ausdruck) zu.

### Ende der Einheit (5 Minuten)

Wenn dieser Workshop in mehrere Einheiten unterteilt ist, können Sie an dieser Stelle unterbrechen. Fragen Sie die Teilnehmenden vor dem Abschluss:

- Wie ist es gelaufen, wie ist es euch während des Workshops ergangen?
- Wie habt ihr euch während der gesamten Einheit gefühlt?
- Gibt es Fragen oder Themen, die ihr gerne weiter vertiefen möchtet?

Bitte erinnern Sie die Teilnehmenden daran, dass Gender ein umfassendes und sich ständig weiterentwickelndes Thema ist. Die Schaffung eines Raums für offene Diskussion und Reflexion ist entscheidend, um die Geschlechtergleichstellung zu fördern.

## Einheit 2 → Geschlechterstereotypen hinterfragen

**Dauer: 1–2 Stunden (je nach Gruppengröße)**

Einheit ist es, jungen Menschen auf interaktive Weise zu ermöglichen, über Geschlechterstereotype nachzudenken und diese zu diskutieren. Durch Spiele, Diskussionen und Gruppenaktivitäten werden die Teilnehmenden herausfinden, wie Stereotype unsere Wahrnehmung von Geschlecht prägen, und welche Wege es gibt diese festgefahrenen Vorstellungen zu hinterfragen.

### **Zweite Methode: Shaking Words (30–40 Minuten)**

Diese Methode soll auf ansprechende und gemeinschaftliche Weise ein Gespräch darüber anregen, wie die Gesellschaft Geschlechterrollen und Stereotype sieht.



- **Aufwärmrunde (3–4 Minuten)**

Alle stellen sich im Kreis auf. Die Spielregeln werden von dem/der Moderator:in erklärt:

- Ihr stellt euch vor, indem ihr euch die Hand gebt und eure Namen austauscht. Dabei könnt ihr euch frei im Raum bewegen.
- Der spannende Teil? Nachdem ihr jemanden kennengelernt habt, verwendet ihr dessen Namen als euren eigenen, um euch der nächsten Person vorzustellen. (Beispiel: Wenn Harry Emily trifft, verwendet Emily dann Harrys Namen, wenn sie sich Sophia vorstellt.)
- Wir machen zuerst eine Proberunde, um sicherzustellen, dass alle die Regeln verstanden haben.

- **Geschlechterrollen erkunden (3–4 Minuten pro Runde)**

Anstatt euch die Namen zu nennen, tauscht ihr nun Wörter oder kurze Sätze als Antwort auf bestimmte Fragen aus.

Frage für Runde 1 → „Woran denken die Leute, wenn sie an eine FRAU denken?“

Frage für Runde 2 → „Woran denken die Leute, wenn sie an einen MANN denken?“

Nach jeder Runde des Händeschüttelns und des Ideenaustauschs schreiben die Teilnehmenden die interessantesten oder einprägsamsten Wörter/Sätze auf Post-its (ein Wort oder Satz pro Post-it).

**Tipp** Geben Sie jeder Person vor den Runden maximal 4 Post-its oder legen sie diese auf einigen Tischen aus, damit die Teilnehmenden die Anzahl der Post-its frei wählen können. Jede:r sollte mindestens ein Wort/einen Satz für „FRAU“ und einen für „MANN“ aufschreiben.

- **Wörter/Sätze sammeln**

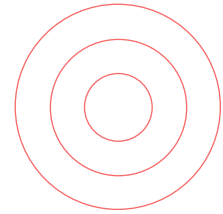
Erklären Sie den Teilnehmenden:

- Ihr klebt eure Post-its auf zwei Plakate: eines für „FRAU“ und eines für „MANN“ (Plakate Anhang 2).
- Gemeinsam schauen wir uns die gesammelten Begriffe und Ausdrücke an. Ihr habt Gelegenheit, darüber nachzudenken. Überrascht euch einer der Begriffe?

Fällt euch beim Lesen der Wörter etwas auf? Könnt ihr erkennen, welches Thema wir behandeln?

Und schließlich: Könnt ihr irgendwelche Geschlechterstereotypen erkennen?

Einige Stereotypen werden sofort deutlich, andere sind weniger offensichtlich. Es ist wichtig, die Teilnehmenden dabei zu unterstützen, diese Stereotypen zu erkennen und zu hinterfragen.



Anhang 2

**Tipp** Klären Sie bei Bedarf den Unterschied zwischen Stereotypen und Vorurteilen.

**Stereotyp** – Eine verallgemeinernde Vorstellung über eine Gruppe von Menschen. Stereotypen können entweder positiv (z. B. „Frauen sind fürsorglich“), negativ (z. B. „Männer sind aggressiv“) oder neutral (z. B. „Italiener essen immer Pasta“) sein und basieren oft auf stark vereinfachten oder übertriebenen Eigenschaften.

**Beispiel** – „Alle Teenager sind rebellisch.“

**Vorurteil** – Eine vorgefasste Meinung oder Haltung gegenüber einer Gruppe oder einer Person, meist negativ und nicht auf Vernunft oder tatsächlichen Erfahrungen beruhend. Vorurteile führen oft zu Diskriminierung.

**Beispiel** – „Ich traue Teenagern nicht, weil sie immer etwas im Schilde führen.“

Das Verständnis dieser Begriffe erleichtert Diskussionen und hilft dabei, etwaige Missverständnisse der Teilnehmenden während der Methode anzusprechen.

**Beispiele für Geschlechterstereotypen**

- Stereotypen über Männer:
  - Männer sind stark und durchsetzungsfähig.
  - Männer sind weniger emotional und rationaler.
  - Männer sind geborene Anführer und Entscheidungsträger.
  - Männer sind besser in technischen oder körperlichen Berufen.
- Stereotypen über Frauen:
  - Frauen sind fürsorglich und einfühlsam.
  - Frauen sind emotionaler und weniger rational.
  - Frauen sind besser im Multitasking und bei Hausarbeiten.
  - Frauen haben eine natürliche Neigung dazu, Lehrerinnen oder Krankenpflegerinnen zu werden.

### **Dritte Methode: Stone Factor (30–50 Minuten)**

Das Ziel dieser Aktivität ist es, tiefer in die Auswirkungen von Geschlechterstereotypen einzutauchen und deren Konsequenzen zu reflektieren. Dabei wird an die vorherige Methode angeknüpft.

Teilen Sie die Teilnehmer:innen in Gruppen von 4–5 Personen ein und erklären Sie:

#### **1 Gruppenaufgabe**

- Wählt in kleinen Gruppen (4–5 Personen) eines der zuvor identifizierten Stereotypen aus.
- Schreibt dieses Stereotyp in die Mitte eines „Stone-Factor-Posters“ (siehe Anhang 2).



**Tipp** Das „Stone Factor“-Poster sollte mindestens das Format A3 haben.

Anstatt Anhang 3 auszudrucken, kann es sinnvoll sein die Kreise die nach außen strahlen, von Hand auf ein größeres Blatt Papier zu zeichnen.

#### **2 Konsequenzen – Gruppenarbeit\* (20 Minuten)**

- Überlegt euch, welche Auswirkungen dieses Stereotyp auf verschiedenen Ebenen haben kann.
- Denkt daran, die Konsequenzen nicht nur in Bezug auf das im Stereotyp erwähnte Geschlecht, sondern auch in Bezug auf andere Geschlechter zu überlegen und aufzuschreiben.
- Notiert die Folgen des Stereotyps in den Kreisen. Der innere Kreis steht für die persönliche Ebene, der äußere Kreis für die gesellschaftliche Ebene.
- Diskutiert, ob es Zusammenhänge gibt.

**Beispiel** – Stereotyp: „Ältere Menschen können nicht gut mit Technik umgehen.“

Konsequenzen:

- Ausschluss von Chancen: Ältere Menschen werden möglicherweise bei Stellen oder Aufgaben, die technologische Fähigkeiten erfordern, übergangen, was ihre berufliche Entwicklung und den Zugang zu neuen Möglichkeiten einschränkt.
- Verpasstes Lernpotenzial: Diese stereotype Einschätzung könnte Unternehmen oder Bildungseinrichtungen davon abhalten, älteren Menschen angemessene Schulungen oder Unterstützung anzubieten, was ihre Möglichkeiten einschränkt, neue Kompetenzen zu erlernen und sich anzupassen.
- Frustration und Selbstzweifel: Ältere Menschen, die mit diesem Stereotyp konfrontiert sind, fühlen sich möglicherweise frustriert oder unzulänglich, wenn sie versuchen, sich mit neuen Technologien auseinanderzusetzen, was zu einem Mangel an Selbstvertrauen führen kann.
- Generationenkonflikt: Diese stereotype Vorstellung kann zu einer Kluft zwischen jüngeren und älteren Generationen beitragen, Missverständnisse fördern und die Zusammenarbeit sowohl im sozialen als auch im beruflichen Umfeld erschweren.

### 3 Austausch und Reflexion

- Jede Gruppe teilt ihre Ergebnisse mit. Ein Zeitlimit – z.B. 5 Minuten pro Gruppe – ist hilfreich. Fragen zur Nachbesprechung:
  - Wie habt ihr euch bei dieser Aufgabe gefühlt?
  - Hat euch etwas überrascht?
  - Könnt ihr ähnliche Muster erkennen?  
(Sind zum Beispiel die meisten Stereotypen negativ?)
  - Wie können wir diese Stereotypen und ihre Auswirkungen hinterfragen?  
Was können wir tun um diese nicht zu reproduzieren?
- Persönliche Reflexion: Überlege dir, ob du bereits mit einem Stereotyp oder Vorurteil in Berührung gekommen bist, sei es, dass du es selbst erlebt oder vielleicht unbewusst verstärkt hast.

Wenn sich die Jugendlichen am Ende der Einheit etwas überfordert fühlen, ist das ein Zeichen dafür, dass sie allmählich verstehen, wie Geschlechterstereotype Ungleichheiten verstärken. Gratulieren Sie ihnen zu diesem wichtigen ersten Schritt – sie sind nun bereit, sich darauf zu konzentrieren, Lösungen zu finden und Veränderungen voranzutreiben!

#### **\*Alternatives Modell (zum Erkennen von Folgen – Arbeit in Gruppen)**

Wenn es die Zeit erlaubt kann das unterhaltsame „World Café“-Format genutzt werden, bei dem die Gruppen rotieren und auf den Ideen der anderen aufbauen.

Bei diesem Format muss die Anzahl der Gruppen mindestens 2 betragen. Stellen Sie so viele Tische auf, wie es Gruppen gibt.

- In der ersten Runde arbeitet jede Gruppe an einem anderen Stereotyp, und nach 10 Minuten wechseln die Gruppen im Uhrzeigersinn die Tische.
- Jede Gruppe, die an einem neuen Tisch ankommt, kann die Notizen der vorherigen Gruppe lesen und entweder neue Konsequenzen hinzufügen oder die bereits notierten Auswirkungen weiter vertiefen.
- Je nach verfügbarer Zeit können mehrere Runden durchgeführt werden.

#### **Zusammenfassung und Feedback (5–10 Minuten)**

Am Ende des Workshops findet eine gemeinsame Abschlussrunde statt, um Gedanken und Reflexionen auszutauschen.

Fragen: Wie haben sich die einzelnen Methoden – bzw. der Workshop insgesamt – angefühlt? Was ist besonders aufgefallen oder in Erinnerung geblieben?

Bevor alle gehen, bitten Sie die Teilnehmenden, einen kurzen Bewertungsbogen auszufüllen, damit der Workshop weiter verbessert werden kann. Sie können einen Online-Fragebogen nutzen oder das Feedback in Papierform einholen.

Dieser Workshop ist interaktiv und regt zur Reflexion an. Er schafft einen geschützten Raum, um zu erkunden, wie Geschlechterstereotype unser Leben beeinflussen. Ziel ist es, einander zuzuhören, voneinander zu lernen und gemeinsam Ideen zu entwickeln, um ungerechte Vorstellungen zu hinterfragen und mehr Gleichberechtigung für alle zu fördern.

## Zusätzliche Methode

### Integration von Intersektionalität in den Workshop – Identitätszwiebel

#### Was ist Intersektionalität?

- Intersektionalität beschreibt die Vorstellung, dass unsere Identität aus vielen miteinander verbundenen Aspekten besteht, die beeinflussen, wie wir die Welt wahrnehmen und erleben. Dazu gehören beispielsweise Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, soziale Schicht, Nationalität oder Fähigkeiten.
- Intersektionalität hilft uns zu verstehen, dass diese Aspekte nicht isoliert nebeneinander stehen – sie wirken zusammen und beeinflussen sich gegenseitig. So kann eine Frau, die zudem einer marginalisierten ethnischen Gruppe angehört, mit anderen Herausforderungen konfrontiert sein als eine Frau aus einer ethnischen Mehrheitsgruppe.
- Zu beachten ist, dass Intersektionalität ein komplexes Konzept ist und nicht in allen Situationen gleichermaßen angewendet werden kann. Wenn Sie mit jüngeren Teilnehmenden arbeiten, können Sie die Inhalte daher bewusst vereinfachen. Ziel ist es, ein grundlegendes Verständnis zu vermitteln – nicht, das Thema vollständig abzudecken.

#### Zwiebel-Methode

Die Zwiebel-Methode ist eine einfache und anschauliche Möglichkeit, sich mit Identität auseinanderzusetzen. Dabei dient die Zwiebel als Metapher: So wie sie aus vielen Schichten besteht, setzt sich auch unsere Identität aus unterschiedlichen Ebenen zusammen.

Die Methode unterstützt die Teilnehmenden dabei, über diese verschiedenen Identitätsschichten nachzudenken – mit besonderem Fokus auf Geschlecht als zentrales Thema des Workshops.

Je nach Zielsetzung kann die Zwiebel-Methode an unterschiedlichen Stellen im Workshop eingesetzt werden:

- Zu Beginn, um sich mit dem Thema Identität auseinanderzusetzen.
- Am Ende, um den Workshop abzurunden sowie die Diskussionen des Tages zu reflektieren.

#### Option 1 → „Identitätszwiebel“-Methode zu Beginn

##### 1 Zwiebelvorlage verteilen

Stellen Sie den Teilnehmenden eine Abbildung einer Zwiebel mit mehreren Schichten zur Verfügung (siehe Anhang 3).

##### 2 Aufgabe erklären

Bitten Sie die Teilnehmenden, jede Schicht der Zwiebel mit unterschiedlichen Merkmalen zu füllen, welche die Identität einer Person ausmachen. Zum Beispiel:

- Geschlechtsidentität: cis Mann / cis Frau / trans\*
- Sexuelle Orientierung: heterosexuell / homosexuell / bisexuell / pansexuell/ ...
- Sozioökonomischer Status: reich / arm
- Ethnische Zugehörigkeit: z. B. „weiß“ / Schwarz
- Nationalität
- Migrationshintergrund

- Alter: jung / alt
  - Einschränkungen: mit/ ohne Behinderungen/ chronische Erkrankungen  
Um einen geschützten Rahmen zu gewährleisten, sollten die Teilnehmenden mit einer fiktiven Identität arbeiten und nicht mit ihrer eigenen.
- 3 Bezug zum Gender-Fokus herstellen  
Sobald die Teilnehmenden die Zwiebel ausgefüllt haben, können Sie den Bezug zum Thema herstellen:  
„Unsere Identität besteht aus vielen Schichten, genau wie diese Zwiebel. Im heutigen Workshop konzentrieren wir uns besonders auf das Geschlecht. Gleichzeitig tragen wir alle, weitere Merkmale in uns, die unsere Erfahrungen prägen und unseren „Rucksack“ mitunter schwerer machen können.“
  - 4 Übergang zum nächsten Workshopteil  
Nutzen Sie die Zwiebel-Methode als Übergang zur nächsten Aktivität, beispielsweise zur Methode „Gender-Salat“. Betonen Sie, dass Geschlecht zwar ein wesentlicher Teil der Identität ist, sich jedoch mit anderen Aspekten wie ethnischer Zugehörigkeit, Alter oder Fähigkeiten überschneidet.
  - 5 Optional: Rückbezug im weiteren Verlauf  
Beziehen Sie sich später im Workshop – etwa bei der Arbeit zu Stereotypen – wieder auf die Identitätszwiebel. Verdeutlichen Sie, wie sich verschiedene Identitätsschichten auf die Erwartungen auswirken, mit denen Menschen konfrontiert sind, und wie sich dadurch ihr „Rucksack“ vergrößern kann.

### Option 2 → „Identitätszwiebel“-Methode am Ende

- 1 Zwiebelvorlage verteilen  
Geben Sie den Teilnehmenden die Zwiebelgrafik und erklären Sie, dass sie die verschiedenen Schichten der Identität einer Person veranschaulicht.
- 2 Schwerpunkt des Workshops reflektieren  
Leiten Sie die Reflexion z. B. so ein: „Heute haben wir uns intensiv mit dem Thema Geschlecht beschäftigt und damit, wie unsere Erfahrungen, aber auch gesellschaftliche Normen den Umgang mit Stereotypen prägen. Gleichzeitig ist Geschlecht nur ein Teil unserer Identität. Wie eine Zwiebel, besteht auch unsere Identität aus vielen Schichten.“
- 3 Zur persönlichen Reflexion anregen
  - Laden Sie die Teilnehmenden ein, über ihre eigene Identität nachzudenken und die Schichten der Zwiebel mit verschiedenen Merkmalen zu füllen, zum Beispiel:
    - Geschlechtsidentität
    - Sexuelle Orientierung
    - Sozioökonomischer Status
    - Ethnische Zugehörigkeit
    - Nationalität
    - Migrationsgeschichte
    - Alter
    - Fähigkeiten: mit / ohne Behinderungen

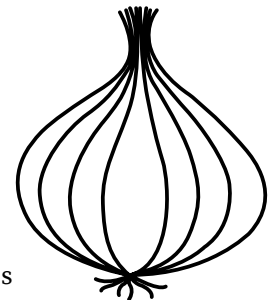
- Weisen Sie die Teilnehmenden darauf hin, dass es sich hierbei um eine persönliche Reflexion handelt. Sie entscheiden selbst, ob und was sie teilen möchten.
- 4 Zusammenfassung
- Schließen Sie die Methode ab, indem Sie die Teilnehmenden dazu anregen, über das Zusammenspiel der verschiedenen Ebenen nachzudenken, zum Beispiel:
- „Geschlecht ist nur eine Dimension dessen, wer wir sind. Andere Aspekte unserer Identität, wie Alter, ethnische Zugehörigkeit oder Fähigkeiten, beeinflussen ebenfalls, wie wir die Welt erleben, welche Möglichkeiten wir haben und wie wir von anderen wahrgenommen werden.“

#### Wichtige Hinweise für Moderator:innen

- Sorgen Sie für einen geschützten und respektvollen Raum. Ermutigen Sie die Teilnehmenden gegebenenfalls dazu, mit fiktiven Identitäten zu arbeiten, um mögliche Unsicherheiten und Unbehagen zu vermeiden.
- Machen Sie deutlich, dass der Workshop zwar einen Schwerpunkt auf Geschlecht legt, Intersektionalität uns jedoch daran erinnert, dass unsere Identität aus vielen miteinander verbundenen und sich gegenseitig beeinflussenden Aspekten besteht.

#### Warum die „Identitätszwiebel“ als Methode hilfreich ist

Die Zwiebel-Methode ermöglicht es den Teilnehmenden, sich auf anschauliche Weise mit der Komplexität von Identität auseinanderzusetzen. Sie verdeutlicht, dass Geschlecht zwar eine wichtige Dimension ist, andere Aspekte der Identität – wie etwa ethnische Zugehörigkeit, soziale Schicht oder Fähigkeiten – unsere Erfahrungen jedoch zusätzlich prägen. Durch diese Einführung in intersektionales Denken entwickeln die Teilnehmenden ein besseres Verständnis dafür, wie verschiedene Identitätsebenen zusammenwirken und Einfluss auf gesellschaftliche Erwartungen und Chancen haben.



Anhang 3

## Workshop 2: Träume verwirklichen

### – Verbindungen schaffen

<b>Behandelte Themen/Fragen</b>	Geschlechterungleichheiten, Traumkluft – zwischen individuellen Zielen und realen Möglichkeiten
<b>Zielgruppe</b>	15–30 Jahre
<b>Benötigte Zeit</b>	2 Stunden
<b>Ziele des Workshops</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Verständnis für geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Alltag und in Bildungs- und Berufsverläufen vertiefen.</li> <li>• Aufzeigen, wie auch kleine, konkrete Maßnahmen zur Verringerung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten beitragen können. Geschlechtsspezifische Privilegien erkennen und reflektieren.</li> <li>• Das Bewusstsein für eigene Privilegien und deren Auswirkungen auf andere zu stärken.</li> <li>• Empathie und kritisches Denken in Bezug auf geschlechtsspezifische Ungleichheiten fördern.</li> </ul>
<b>Kurze Zusammenfassung der verwendeten Methoden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfahrungsorientiertes Lernen</li> <li>• Gruppenarbeit und kooperative Lernformen</li> <li>• Visuelle und interaktive Methoden</li> <li>• Angeleitete Diskussion und Reflexion</li> <li>• Problemlösende Ansätze und Förderung kritischen Denkens</li> </ul>
<b>Benötigte Materialien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Große Papierbögen</li> <li>• Flipchart-Marker</li> <li>• Ausgedruckter Anhang 4 (4 Exemplare)</li> <li>• Ausgedruckter Anhang 5</li> <li>• Buntstifte</li> <li>• Haftnotizen</li> </ul>
<b>Vorbereitung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diese Vorlage ist für Gruppen von 10–20 Teilnehmer:innen konzipiert. Passen Sie die Methoden an die Gruppengröße und das Alter der Teilnehmenden an.</li> <li>• Sammeln Sie vor Beginn grundlegende Informationen über die Gruppe.</li> <li>• Schätzen Sie ein, wie vertraut die Gruppe mit den Themen Geschlecht und geschlechtsspezifische Ungleichheiten ist: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bei geringen Vorkenntnissen: Beginnen Sie mit grundlegenden Begriffen und Konzepten.</li> <li>– Bei vorhandenem Vorwissen: Knüpfen Sie daran an und gehen Sie in tiefergehende Diskussionen und Reflexionen über.</li> </ul> </li> <li>• Klären Sie Ihre Rolle: Sie verstehen sich als Moderator:in, nicht als Expert:in für das Thema. Eine solide thematische Vorbereitung ist wichtig, ebenso wie die Fähigkeit einzu schätzen, welche Dynamiken und Fragestellungen in der Gruppe entstehen können. Gleichzeitig ist es nicht notwendig, auf alles eine „richtige“ Antwort zu haben; oft ist es hilfreicher, die Diskussion zu moderieren und gezielt Impulse zum Weiterdenken zu geben.</li> </ul>

### **Einführung (5 Minuten)**

Die Moderation beginnt mit einer kurzen Vorstellung der eigenen Person, der Organisation sowie der Ziele des Workshops. Erklären Sie den Teilnehmenden, warum die Auseinandersetzung mit dem Thema dieses Workshops wichtig ist. Sie trägt dazu bei, die Komplexität unserer Gesellschaft besser zu verstehen und kritisches Denken zu fördern.

**Beispiel** – „Heute beschäftigen wir uns mit einem Thema, das uns alle betrifft – Privilegien, Macht und die Chancen, die wir im Leben haben. Oft nehmen wir diese Faktoren nicht bewusst wahr, doch sie beeinflussen, wie wir behandelt werden und welche Möglichkeiten uns offenstehen. Aspekte wie Geschlecht, sozialer Hintergrund oder Herkunft können dabei eine Rolle spielen. Dieser Workshop bietet die Gelegenheit, darüber nachzudenken, sich auszutauschen und voneinander zu lernen. Es geht darum, unterschiedliche Perspektiven kennenzulernen und ein tieferes Verständnis für gesellschaftliche Zusammenhänge zu entwickeln. Dabei gibt es nicht per se richtige oder falsche Antworten – wichtig ist, offen zu sein, zuzuhören und respektvoll miteinander umzugehen. Steigen wir also gemeinsam in das Thema ein und betrachten es aus möglichst vielen verschiedenen Blickwinkeln.“

Erklären Sie anschließend, dass sich der Workshop auf einen bestimmten Lebensbereich konzentriert, nämlich die berufliche Beschäftigung. Dieser Fokus dient der besseren Verständlichkeit und Nachvollziehbarkeit. Gleichzeitig ist es wichtig zu betonen, dass beruflicher Erfolg nicht mit Erfolg im Leben insgesamt gleichzusetzen ist.

### **Sicherer Raum (10 Minuten)**

Der/Die Moderator:in entwickelt gemeinsam mit der Gruppe Vereinbarungen und Leitlinien für einen sicheren Raum (Safe Space). Ziel ist es, eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle Teilnehmenden wohl, respektiert und sicher fühlen und sich aktiv in den Workshop einbringen können. Anweisungen für Moderierende:

- Erklärung zu Beginn: Erklären Sie den Teilnehmenden warum es wichtig ist, einen sicheren Raum zu schaffen. Zum Beispiel:  
„In diesem Workshop möchten wir, dass sich alle wohlfühlen, ihre Gedanken zu teilen, Fragen zu stellen und sich frei zu äußern, ohne Angst vor Vorurteilen oder Bewertungen zu haben. Um das zu gewährleisten, müssen wir uns darauf einigen, wie wir miteinander umgehen und wie wir zusammenarbeiten. Lasst uns also gemeinsam unsere Vereinbarungen für den Workshop festlegen.“
- Fragen an die Gruppe: „Was brauchen wir als Gruppe, um uns während dieses Workshops sicher, respektiert und unterstützt zu fühlen?“
- Laden Sie die Teilnehmenden ein, ihre Ideen offen zu teilen.  
Bei Bedarf können Sie ihnen mit Fragen helfen:  
„Wie wollen wir miteinander sprechen und einander zuhören?“  
„Was sollen wir tun, wenn wir uns bei etwas unwohl oder unsicher fühlen?“  
„Wie können wir sicherstellen, dass sich alle einbezogen und gehört fühlen?“



**Tipp** Notieren Sie die Vorschläge der Teilnehmenden auf einem Flipchart, Whiteboard oder großen Blatt Papier, sodass sie für alle sichtbar sind.

### Beispiele für gemeinsame Grundregeln

- Respektiere die Meinungen und Erfahrungen aller.
  - Es spricht immer nur eine Person gleichzeitig.
  - Vertraulichkeit: Was in diesem Raum besprochen wird, bleibt in diesem Raum.
  - Höre aktiv zu und unterbrich niemanden.
  - Verwende „Ich-Aussagen“ – sprich aus deiner eigenen Perspektive.
  - Es ist völlig in Ordnung, dich nicht zu äußern, wenn du dich nicht bereit fühlst etwas zu sagen.
  - Keine Wertung oder Verspottung der Beiträge anderer.
  - Sei offen dafür, zu lernen und verschiedene Perspektiven anzuhören.
- Gehen Sie die Liste gemeinsam mit der Gruppe durch und fragen die Teilnehmenden: „Möchtet ihr etwas hinzufügen oder klären?“  
„Sind alle damit einverstanden, sich an diese Vereinbarungen zu halten?“
- Stellen Sie sicher, dass alle mündlich oder nonverbal zustimmen (z. B. mit einem Daumen hoch).
  - Betonen Sie, dass jeder Beitrag wichtig ist und dass Sie alle gemeinsam daran arbeiten werden, die Vereinbarungen einzuhalten.
  - Halten Sie die Liste der Grundregeln während des gesamten Workshops sichtbar, damit sie allen als Erinnerung dient.



### Hauptaktivität: Dream Mountain – Berg der Träume (40 Minuten)

Worum geht es?

„Dream Gap“ (Traumklüft) beschreibt den Unterschied zwischen Mädchen und Jungen darin, wie sie ihre eigenen Fähigkeiten und ihre Zukunftschancen einschätzen. Der Begriff macht deutlich, wie stark kulturelle Einflüsse, Medienbilder, Bildung und familiäre Erwartungen die Vorstellungen von Kindern und Jugendlichen darüber prägen, was sie im Leben erreichen können. Studien zeigen, dass Mädchen bereits im Alter von etwa fünf Jahren beginnen können zu glauben, bestimmte Fähigkeiten oder Führungsrollen seien „nichts für sie“. Dieses frühe Selbstbild kann sich später auf ihr Selbstvertrauen, ihre beruflichen Ziele und ihre Beteiligung in verschiedenen Lebensbereichen auswirken.



Anhang 4

Weitere Informationen → <https://shopping.mattel.com/it-it/pages/barbie-dream-gap>

## Ziele

- Die Hindernisse erkunden, denen unterschiedliche Geschlechter bei der Verwirklichung ihrer Träume begegnen, und systemische Herausforderungen reflektieren.
- Verdeutlichen, wie Geschlecht und Privilegien miteinander verknüpft sind.

## Anleitung

- 1 Gruppeneinteilung: Teilen Sie die Teilnehmenden in vier Gruppen ein und weisen Sie ihnen unterschiedliche Profile zu:  
Gruppe A-B: Ihr seid Frauen.  
Gruppe C-D: Ihr seid Männer.
- 2 Material bereitstellen: Verteilen Sie eine gedruckte Kopie von Anhang 4 an jede Gruppe (oder zeigen Sie die Vorlage vor und bitten Sie die Gruppen einen Berg auf ein leeres Blatt Papier zu zeichnen.
- 3 Aufgabe erklären: Jede Gruppe hat dasselbe Ziel – den Berg zu erklimmen und ihren Traumberuf zu erreichen. Wählen Sie für mindestens zwei Gruppen unterschiedlichen Geschlechts denselben Traumberuf aus. Hier einige Beispiele: CEO, professionelle/r Videospieldevelopper:in, Erzieher:in in einer Kindertagesstätte, ...  
**Hiniweis** Wenn diese Berufe nicht passend sind, können Sie diese durch geeignete Beispiele ersetzen. Hilfreich ist es, wenn die Gruppen eine möglichst genaue Vorstellung ihrer Person entwickeln.  
Auf dem Weg zum Gipfel müssen die Teilnehmenden die Hindernisse oder Barrieren identifizieren, die ihnen auf dem Weg zu ihrem Traum im Weg stehen und auf Post-its notieren.  
  
\*Alternative: Alle Gruppen verfolgen denselben Traum – z. B. einen Beruf (Schauspieler:in, Präsident:in, Bürgermeister:in, CEO, ...) oder einen persönlichen Traum wie eine Weltreise. Wichtig ist, dass der Traum dann für alle Gruppen identisch ist.
- 4 Faktoren berücksichtigen: Weisen Sie die die Teilnehmenden an, bei der Planung ihres Weges folgende Faktoren zu beachten: Stereotype, gesellschaftliche Erwartungen, Arbeitsbedingungen, aber auch systemische Hindernisse, welche die Verwirklichung des Traums erschweren könnten.  
**Beispiele für Stereotype** – „Mädchen sind zu emotional für Führungsrollen.“ oder „Männer sollten die Ernährer sein.“  
**Beispiele für systemische Herausforderungen** – Ungleicher Zugang zu hochwertiger Bildung, fehlender Zugang zu Kapital oder Chancen; Vermögensungleichheit; Stigmatisierung psychischer Erkrankungen; wirtschaftliche Instabilität mit unsicheren Sozialleistungen und Arbeitsplätzen.
- 5 Hindernisse platzieren: Die Gruppen identifizieren die Hindernisse, die ihrem Profil begegnen könnten, und notieren diese auf Post-its. Anschließend kleben sie diese auf ihren Berg.

- 6 Intersektionalität einführen: Geben Sie jeder Gruppe ein zusätzliches Hindernis oder eine neue Eigenschaft ihres Profils (z. B. eine Einschränkung oder besondere Lebensumstände) und einige Minuten Zeit, darüber nachzudenken.

**Beispiele** – Legasthenie, alleinerziehender Elternteil von zwei Kindern, Herkunft aus einer ländlichen Region, Migrationshintergrund, Muslimischer Glaube (z. B. Tragen des Hidschabs bei Frauen), im Rollstuhl sitzen.

Dieser Schritt veranschaulicht das Konzept der Intersektionalität und zeigt, wie verschiedene Faktoren die Chancen beeinflussen können.

- 7 Präsentation: Sobald die Gruppenarbeit abgeschlossen ist, präsentieren die Teilnehmenden ihren „Dream Mountain“.

#### Reflexion zur Gruppenarbeit

- Welche gesellschaftlichen Normen und Erwartungen zeigen sich in den Hindernissen
- Welche Erfahrungen machen Menschen in der Schule?
- Wie werden Geschlechterrollen in den Medien dargestellt?
- Welche Regeln oder Systeme könnten Hindernisse darstellen?

#### Diskussionsfragen

- Was fällt dir an den identifizierten Hindernissen auf?  
Unterscheiden sie sich je nach Geschlecht?
- Erscheinen dir diese Hindernisse fair? Warum oder warum nicht?
- Wie könnte der Satz „Das kannst du nicht“ das Selbstvertrauen, die Motivation oder die Träume einer Person beeinflussen?
- Welche Hindernisse könnten deine eigenen Chancen, einen bestimmten Traum zu verwirklichen, beeinträchtigen?
- Gibt es bestimmte Berufe oder Aktivitäten, die traditionell als für „Jungen/Männer“ oder „für Mädchen/Frauen“ gelten?
- Ist dir schon einmal aufgefallen, dass Menschen unterschiedlich über die Träume von Jungen und Mädchen sprechen?
- Gibt es bestimmte Träume, die als typisch für Jungen oder Mädchen gelten? Warum?
- Was hören Jungen/Mädchen darüber, was sie tun oder nicht tun sollten?
- Welche äußeren Faktoren oder Personen könnten es jemandem erschweren, seinen Traum zu verfolgen?

#### Weitere Reflexionspunkte

- Hängen deine persönlichen Karriereziele in irgendeiner Weise von deinem Geschlecht ab?
- Welche Hindernisse beeinflussen deine Vorstellung davon, was du erreichen kannst?
- Hat jemand in deinem Leben deinen Traum unterstützt oder in Frage gestellt?  
Wie hat dich das geprägt?

Diese Hindernisse sind Teil dessen, was als „Dream Gap“ bezeichnet wird – sie beschreibt wie ungleich die Träume von Jungen und Mädchen gesellschaftlich unterstützt werden und welche Möglichkeiten ihnen offenstehen, große Visionen zu entwickeln und sich ambitionierte Ziele zu stecken. Doch diese Ungleichheit ist nicht unveränderlich – wir können sie aktiv überwinden.

### **Abschluss: World Café (15–20 Minuten)**

Bereiten Sie drei Tische vor

Tisch A: eigene Veränderung

Tisch B: Unterstützung von Menschen, die mir wichtig sind

Tisch C: gesellschaftliche Veränderung (siehe Anhang 5)

Bilden Sie drei Kleingruppen und bitten Sie die Teilnehmenden, die Antworten und Gedanken direkt an den jeweiligen Tischen festzuhalten



Ablauf: Die Kleingruppen arbeiten jeweils etwa 5–7 Minuten an einem Tisch und wechseln anschließend eigenständig zum nächsten. Ein fester Wechselrhythmus ist nicht erforderlich (kann aber vorgegeben werden); auch die Zusammensetzung der Gruppen kann sich dabei verändern.

### **Vorschlag für eine mehrfache Reflexion**

- Individuelle Ebene – Selbstreflexion  
Welche Erwartungen werden an mich, aufgrund meines Geschlechts, gestellt?  
Welche Vorurteile oder Stereotype habe ich verinnerlicht? Wie prägen diese meine Wahrnehmung von mir selbst und von anderen? Welche konkreten Schritte kann ich setzen, um diese kritisch zu hinterfragen?
- Zwischenmenschliche Ebene – Andere unterstützen  
Wie kann ich Freund:innen oder Gleichaltrige darin bestärken, Stereotype zu hinterfragen? Was kann ich tun, um Menschen zu unterstützen, die Normen aufbrechen oder über traditionelle Rollenbilder hinausgehen möchten? Wie kann ich im Alltag solidarisch handeln und als Verbündete:r auftreten?
- Gesellschaftliche Ebene – Wandel gestalten  
Welche Veränderungen braucht es auf gesellschaftlicher Ebene, damit sich alle Menschen frei entfalten können? Welchen Beitrag können Sensibilisierung, Bildung oder politisches Handeln leisten? Welche Rolle können insbesondere junge Menschen in diesem Veränderungsprozess übernehmen?

### **Unterstützung der Gruppenarbeit**

Regen Sie die Teilnehmenden dazu an, Strategien zu entwickeln, um die Barrieren zu überwinden, die sie zuvor auf ihren Bergen sichtbar gemacht haben. Ermutigen Sie sie, sowohl Maßnahmen auf persönlicher Ebene (im Alltag) als auch auf gesellschaftlicher Ebene (z. B. im Umgang mit Regeln oder Normen) in den Blick zu nehmen.

- Was können wir als Einzelne oder als Gemeinschaft tun, damit alle Menschen frei träumen können?
- Wie können wir andere dabei unterstützen, Hindernisse zu überwinden?  
Was könnten wir konkret sagen oder tun, um diese Barrieren in Frage zu stellen?

Möglichkeiten, Barrieren zu hinterfragen:

Positive Sprache verwenden: Statt „Das ist nichts für dich“, lieber „Wenn das dein Traum ist, verfolge ihn!“

Erfolgsgeschichten sichtbar machen: Wer lebt bereits das, wovon du träumst?

Diese Beispiele können inspirieren und ermutigen!

Stereotype hinterfragen: Wenn Aussagen wie „Mädchen / Jungen können das nicht ...“ fallen, bewusst nachfragen: „Wer sagt das – und warum?“

Sobald die Zeit für das World Café abgelaufen ist und alle Gruppen alle drei Tischen besucht haben, greifen Sie im Plenum ausgewählte Beiträge auf und lesen einige davon vor. Heben Sie dabei insbesondere alltagstaugliche, leicht umsetzbare Maßnahmen hervor, die dennoch Wirkung entfalten können. Schließen Sie die Methode mit dem Cholitas-Video ab: → <https://www.youtube.com/watch?v=j1H47Uq4X0c>

Wenn noch Zeit zur Verfügung steht, kann eine kurze Auswertung angeschlossen werden. Verteilen Sie dazu Post-its an die Teilnehmenden und bitten sie, darauf festzuhalten, was sie aus diesem Workshop für sich mitnehmen.

## Workshop 3: Das Unsichtbare sehen – Privilegien, Macht und die Wege, die wir einschlagen

<b>Behandelte Themen/Fragen</b>	Intersektionalität, Privilegien und systemische Ungleichheiten
<b>Zielgruppe</b>	15–30 Jahre
<b>Benötigte Zeit</b>	2,5 Stunden
<b>Ziele des Workshops</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertiefung des Verständnisses von Intersektionalität und geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Leben und im beruflichen Werdegang.</li> <li>• Bewusstsein dafür stärken, wie unterschiedliche soziale und persönliche Identitätsmerkmale die Lebens- und Berufserfahrungen beeinflussen.</li> <li>• Erkennen der strukturellen Barrieren, mit denen unterschiedliche Gruppen konfrontiert sind, und die kumulativen Auswirkungen dieser Hindernisse verstehen.</li> <li>• Reflexion über persönliche Privilegien und deren Einfluss auf das eigene Handeln und die Gesellschaft fördern.</li> <li>• Empathie und kritisches Denken im Umgang mit sozialen Ungleichheiten entwickeln.</li> </ul>
<b>Kurze Zusammenfassung der verwendeten Methoden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfahrungsorientiertes Lernen</li> <li>• Gruppenarbeit und kooperative Lernformen</li> <li>• Rollenspiele und Simulationen</li> <li>• Visuelle und interaktive Methoden</li> <li>• Angeleitete Diskussion und Reflexion</li> <li>• Problemlösende Ansätze und Förderung des kritischen Denkens</li> </ul>
<b>Benötigte Materialie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Luftballons</li> <li>• Große Papierbögen</li> <li>• Filzstifte</li> <li>• Ausgedruckter Anhang 4 (4 Exemplare)</li> <li>• Ausgedruckter Anhang 6 (für jeden Teilnehmenden)</li> <li>• Buntstifte</li> <li>• Haftnotizen</li> </ul>
<b>Vorbereitung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diese Vorlage ist für Gruppen von 10–20 Teilnehmer:innen konzipiert. Passen Sie die Methoden an die Gruppengröße und das Alter der Teilnehmenden an.</li> <li>• Sammeln Sie vor Beginn grundlegende Informationen über die Gruppe.</li> <li>• Schätzen Sie ein, wie vertraut die Gruppe mit den Themen Geschlecht und geschlechtsspezifische Ungleichheiten ist:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bei geringen Vorkenntnissen: Beginnen Sie mit grundlegenden Begriffen und Konzepten.</li> <li>– Bei vorhandenem Vorwissen: Knüpfen Sie daran an und gehen Sie in tiefere Diskussionen und Reflexionen über.</li> </ul> </li> <li>• Klären Sie Ihre Rolle: Sie verstehen sich als Moderator:in, nicht als Expert:in für das Thema. Eine solide thematische Vorbereitung ist wichtig, ebenso wie die Fähigkeit einzuschätzen, welche Dynamiken und Fragestellungen in der Gruppe entstehen können. Gleichzeitig ist es nicht notwendig, auf alles eine „richtige“ Antwort zu haben; oft ist es hilfreicher, die Diskussion zu moderieren und gezielt Impulse zum Weiterdenken zu geben.</li> </ul>

### **Einführung in Intersektionalität**

Intersektionalität ist ein Rahmenkonzept, das ermöglicht zu verstehen, wie sich unterschiedliche Aspekte der Identität einer Person – wie ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, soziale Schicht, Sexualität, Behinderung und weitere – überschneiden und miteinander interagieren. Diese Überschneidungen prägen, wie Menschen Privilegien erfahren oder Diskriminierung begegnen.

Das Konzept wurde 1989 von der Rechtswissenschaftlerin Kimberlé Crenshaw eingeführt. Es macht deutlich, dass Diskriminierungssysteme wie Rassismus, Sexismus oder Klassismus nicht isoliert wirken, sondern miteinander verflochten sind, wodurch sich für jede Person einzigartige, vielschichtige Erfahrungen ergeben.

Ein Beispiel: Eine Schwarze Frau kann aufgrund der kombinierten Auswirkungen von Rassismus und Sexismus andere Diskriminierungserfahrungen machen als eine „weiße“ Frau oder ein Schwarzer Mann. Intersektionalität ermöglicht es, diese komplexen Zusammenhänge zu erkennen, und fördert eine inklusivere Sozialpolitik und Aktivismus.

### **Einführung (5 Minuten)**

Die Moderation stellt zunächst sich selbst, die Organisation sowie die Ziele des Workshops vor. Erklären Sie den Teilnehmenden, dass die Auseinandersetzung mit den Inhalten dieses Workshops wichtig ist, um die Komplexität unserer Gesellschaft besser zu verstehen und kritisches Denken zu fördern.

**Beispiel** – „Heute beschäftigen wir uns mit einem Thema, das uns alle betrifft – Privilegien, Macht und die Chancen, die wir im Leben haben. Oft nehmen wir diese Faktoren nicht bewusst wahr, doch sie beeinflussen, wie wir behandelt werden und welche Möglichkeiten uns offenstehen. Aspekte wie Geschlecht, sozialer Hintergrund oder Herkunft können dabei eine Rolle spielen. Dieser Workshop bietet die Gelegenheit, darüber nachzudenken, sich auszutauschen und voneinander zu lernen. Es geht darum, unterschiedliche Perspektiven kennenzulernen und ein tieferes Verständnis für gesellschaftliche Zusammenhänge zu entwickeln. Dabei gibt es nicht per se richtige oder falsche Antworten – wichtig ist, offen zu sein, zuzuhören und respektvoll miteinander umzugehen. Steigen wir also gemeinsam in das Thema und betrachten es aus möglichst vielen verschiedenen Blickwinkeln.“

### **Sicherer Raum (10 Minuten)**

Der/Die Moderator:in entwickelt gemeinsam mit der Gruppe Vereinbarungen und Leitlinien für einen sicheren Raum (Safe Space). Ziel ist es, eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle Teilnehmenden wohl, respektiert und sicher fühlen und sich aktiv in den Workshop einbringen können.

### Anweisungen für Moderierende

- Erklärung zu Beginn: Erklären Sie den Teilnehmenden warum es wichtig ist, einen sicheren Raum zu schaffen. Zum Beispiel:  
„In diesem Workshop möchten wir, dass sich alle wohlfühlen, ihre Gedanken zu teilen, Fragen zu stellen und sich frei zu äußern, ohne Angst vor Vorurteilen oder Bewertungen zu haben. Um das zu gewährleisten, müssen wir uns darauf einigen, wie wir miteinander umgehen und wie wir zusammenarbeiten. Lasst uns also gemeinsam unsere Vereinbarungen für den Workshop festlegen.“
- Fragen an die Gruppe: „Was brauchen wir als Gruppe, um uns während dieses Workshops sicher, respektiert und unterstützt zu fühlen?“
- Laden Sie die Teilnehmenden ein, ihre Ideen offen zu teilen.  
Bei Bedarf können Sie ihnen mit Fragen helfen:  
„Wie wollen wir miteinander sprechen und einander zuhören?“  
„Was sollen wir tun, wenn wir uns bei etwas unwohl oder unsicher fühlen?“  
„Wie können wir sicherstellen, dass sich alle einbezogen und gehört fühlen?“

**Tipp** Notieren Sie die Vorschläge der Teilnehmenden auf einem Flipchart, Whiteboard oder großen Blatt Papier, sodass sie für alle sichtbar sind.

### Beispiele für gemeinsame Grundregeln

- Respektiere die Meinungen und Erfahrungen aller.
  - Es spricht immer nur eine Person gleichzeitig.
  - Vertraulichkeit: Was in diesem Raum besprochen wird, bleibt in diesem Raum.
  - Höre aktiv zu und unterbrich niemanden.
  - Verwende „Ich-Aussagen“ – sprich aus deiner eigenen Perspektive.
  - Es ist völlig in Ordnung, dich nicht zu äußern, wenn du dich nicht bereit fühlst etwas zu sagen.
  - Keine Wertung oder Verspottung der Beiträge anderer.
  - Sei offen dafür, zu lernen und verschiedene Perspektiven anzuhören.
  - Gehen Sie die Liste gemeinsam mit der Gruppe durch und fragen die Teilnehmenden:  
„Möchtet ihr etwas hinzufügen oder klären?“  
„Sind alle damit einverstanden, sich an diese Vereinbarungen zu halten?“
- Stellen Sie sicher, dass alle mündlich oder nonverbal zustimmen (z. B. mit einem Daumen hoch).
  - Betonen Sie, dass jeder Beitrag wichtig ist und dass Sie alle gemeinsam daran arbeiten werden, die Vereinbarungen einzuhalten.
  - Halten Sie die Liste der Grundregeln während des gesamten Workshops sichtbar, damit sie allen als Erinnerung dient.



## **Energizer: Privilegierte Ballons (15–20 Minuten)**

Ziel: Den Teilnehmenden veranschaulichen, wie Privilegien den individuellen Erfolg und die Möglichkeit zur aktiven Teilnahme beeinflussen.



### **Anleitung**

1. Verteilen Sie einen Ballon pro Teilnehmer:in (oder pro Kleingruppe).
2. Weisen Sie den Teilnehmenden zufällig unterschiedliche Einschränkungen zu (das kann auch „im Geheimen“ stattfinden, durch Anweisungen auf Post-its) zum Beispiel:
  - Du darfst beide Hände benutzen.
  - Du darfst nur eine Hand benutzen.
  - Du darfst nur deine Beine benutzen und musst deine Hände hinter dem Rücken halten.
  - Du darfst dich nicht von deinem Platz wegbewegen (darfst aber Hände und Beine einsetzen).

Sinnvoll ist, den Teilnehmenden die Einschränkungen so zuzuteilen, dass die anderen diese Information nicht bekommen. Im Verlauf der Methode, wird meist schnell deutlich wer unter ähnlichen Bedingungen teilnimmt. Diese Beobachtungen können in der Nachbesprechung aufgegriffen und gemeinsam reflektiert werden.

### **Ablauf**

Die Teilnehmenden versuchen die Ballons 2-4 Minuten in der Luft zu halten, während sie die ihnen zugewiesenen Einschränkungen einhalten.

### **Reflexionsfragen**

- 1 Wie hast du dich während der Aktivität gefühlt?
- 2 Was ist dir schwergefallen?
- 3 Hast du Unterschiede zwischen dir und den anderen Teilnehmer:innen wahrgenommen?
- 4 Welche Einschränkungen hattest du?
- 5 Hat es die Aufgabe erleichtert, mehr Handlungsmöglichkeiten zu haben? Hatten manche bessere Erfolgschancen? Warum?
- 6 War es ein Privileg, beide Hände benutzen zu können?
- 7 Was verstehst du allgemein unter Privilegien? Kannst du Beispiele nennen?
- 8 Haben alle Menschen die gleichen Privilegien im Leben?
- 9 Inwiefern schaffen Privilegien Macht? Geht damit auch Verantwortung einher?

### **Wichtige Erkenntnisse**

- Privilegien verschaffen Vorteile, die anderen möglicherweise nicht zur Verfügung stehen.
- Manche Einschränkungen sind sichtbar, andere bleiben hingegen verborgen.
- Das Bewusstsein für Privilegien fördert Empathie und unterstützt inklusives Handeln.

## Hauptaktivität: Dream Mountain (40 Minuten)

Worum geht es?

„Dream Gap“ (Traumkluff) beschreibt den Unterschied zwischen Mädchen und Jungen darin, wie sie ihre eigenen Fähigkeiten und ihre Zukunftschancen einschätzen. Der Begriff macht deutlich, wie stark kulturelle Einflüsse, Medienbilder, Bildung und familiäre Erwartungen die Vorstellungen von Kindern und Jugendlichen darüber prägen, was sie im Leben erreichen können. Studien zeigen, dass Mädchen bereits im Alter von etwa fünf Jahren beginnen können zu glauben, bestimmte Fähigkeiten oder Führungsrollen seien „nichts für sie“. Dieses frühe Selbstbild kann sich später auf ihr Selbstvertrauen, ihre beruflichen Ziele und ihre Beteiligung in verschiedenen Lebensbereichen auswirken.



Weitere Informationen → <https://shopping.mattel.com/it-it/pages/barbie-dream-gap>

### Ziele

- Die Hindernisse erkunden, denen unterschiedliche Geschlechter bei der Verwirklichung ihrer Träume begegnen, und systemische Herausforderungen reflektieren.
- Verdeutlichen, wie Geschlecht und Privilegien miteinander verknüpft

### Anleitung

- 1 Gruppeneinteilung: Teilen Sie die Teilnehmenden in vier Gruppen ein und weisen Sie ihnen unterschiedliche Profile zu:  
Gruppe A-B: Ihr seid Frauen.  
Gruppe C-D: Ihr seid Männer.
- Auswahl der Merkmale (Identität):  
Migrationshintergrund / Kein Migrationshintergrund  
Schwarz / Weiß  
Hoher / Mittlerer / Niedriger SES (Sozioökonomischer Status)  
Ländlich / Städtisch  
Homosexuell / Heterosexuell / Queer  
Transgender / Cisgender  
Grundschulbildung / Sekundarschulbildung / Postsekundäre Bildung  
Muttersprachler:in / Nicht-Muttersprachler:in
- 2 Material bereitstellen: Verteilen Sie eine gedruckte Kopie von Anhang 4 an jede Gruppe (oder zeigen Sie die Vorlage vor und bitten Sie die Gruppen einen Berg auf ein leeres Blatt Papier zu zeichnen).
- 3 Aufgabe erklären: Jede Gruppe hat dasselbe Ziel – den Berg zu erklimmen und ihren Traumberuf zu erreichen. Wählen Sie für mindestens zwei Gruppen unterschiedlichen Geschlechts denselben Traumberuf aus.  
**Hier einige Beispiele** – CEO, professionelle/r Videospieldentwickler:in, Erzieher:in in einer Kindertagesstätte; Hinweis: Wenn diese Berufe nicht passend sind, können Sie diese

durch geeignete Beispiele ersetzen. Hilfreich ist es, wenn die Gruppen eine möglichst genaue Vorstellung ihrer Person entwickeln. Auf dem Weg zum Gipfel müssen die Teilnehmenden die Hindernisse oder Barrieren identifizieren, die ihnen auf dem Weg zu ihrem Traum im Weg stehen und auf Post-its notieren.

\*Alternative: Alle Gruppen verfolgen denselben Traum – z. B. einen Beruf (Schauspieler:in, Präsident:in, Bürgermeister:in, CEO, ...) oder einen persönlichen Traum wie eine Weltreise. Wichtig ist, dass der Traum dann für alle Gruppen identisch ist.

- 4 Faktoren berücksichtigen: Weisen Sie die die Teilnehmenden an, bei der Planung ihres Weges folgende Faktoren zu beachten: Stereotype, gesellschaftliche Erwartungen, Arbeitsbedingungen, aber auch systemische Hindernisse, welche die Verwirklichung des Traums erschweren könnten.

**Beispiele für Stereotype** – „Mädchen sind zu emotional für Führungsrollen.“ oder „Männer sollten die Ernährer sein.“

**Beispiele für systemische Herausforderungen** – Ungleicher Zugang zu hochwertiger Bildung, fehlender Zugang zu Kapital oder Chancen; Vermögensungleichheit; Stigmatisierung psychischer Erkrankungen; wirtschaftliche Instabilität mit unsicheren Sozialleistungen und Arbeitsplätzen.

- 5 Hindernisse platzieren: Die Gruppen identifizieren die Hindernisse, die ihrem Profil begegnen könnten, und notieren diese auf Post-its. Anschließend kleben sie diese auf ihren Berg.
- 6 Präsentation: Sobald die Gruppenarbeit abgeschlossen ist, präsentieren die Teilnehmenden ihren „Dream Mountain“.

### Reflexion

- Was fällt euch an den Hindernissen auf? Sind sie je nach Geschlecht unterschiedlich?
- Unterscheiden sie sich je nach ausgewählten Merkmalen (Migrationshintergrund/ ethnische Zugehörigkeit/ sexuelle Orientierung usw.)?
- Erscheinen euch diese Hindernisse fair? Warum oder warum nicht?
- Wie wirkt sich eurer Meinung nach, der Satz „Das kannst du nicht“ auf das Selbstvertrauen, die Motivation oder die Träume einer Person aus?
- Was können wir tun, um diese Hindernisse zu überwinden (als Einzelperson und als Gesellschaft)?

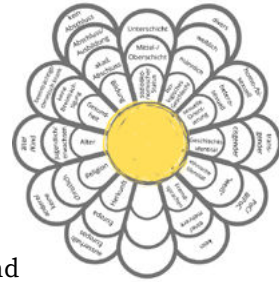
### Weitere Diskussionspunkte

- Hängen deine persönlichen Karriereziele von deinem Geschlecht ab?
- Welche Hindernisse beeinflussen deine Fähigkeit, von einem bestimmten Beruf zu träumen?
- Hat jemand in deinem Leben deinen Traum unterstützt oder in Frage gestellt? Wie hat dich das beeinflusst?

## Abschlussmethode: Power Flower (15–20 Minuten)

### Ziele

- Machtverhältnisse in der Gesellschaft sichtbar machen.
- Veranschaulichen, wie unterschiedliche Privilegien miteinander verknüpft sind.
- Aufzeigen, dass Macht von verschiedenen Faktoren abhängt und sich bereits durch kleine Veränderungen der Umstände verschieben kann.



Anhang 6

### Erklärung der Power Flower

- Die Power Flower steht für Privilegien und Diskriminierung in der europäischen Gesellschaft.
- Die inneren Blütenblätter repräsentieren strukturell privilegierte Gruppen.
- Die äußeren Blütenblätter repräsentieren strukturell diskriminierte Gruppen.

**Wichtig** Hier geht es nicht um persönliche Gefühle von Privilegien, sondern um den Zugang zu Ressourcen, Macht und gesellschaftlicher Anerkennung. Die Power Flower zeigt die allgemeine Position von Privilegien und Benachteiligung innerhalb der Gesellschaft, definiert jedoch nicht die individuellen Fähigkeiten, Stärken oder Wachstumschancen einer Person. Menschen in weniger privilegierten Positionen können auch aus ihren Erfahrungen Kraft schöpfen und Erfolge erzielen. Gleichzeitig tragen Personen in privilegierten Positionen eine Verantwortung gegenüber anderen Menschen, insbesondere jenen in benachteiligten Positionen. Gegenseitige Unterstützung und Solidarität sind dafür unerlässlich.

### Anleitung

- 1 Geben Sie jeder / jedem Teilnehmenden eine ausgedruckte Kopie von Anhang 6 und erklären Sie, dass es sich um eine Einzelaufgabe handelt. Die Teilnehmenden können ihre Power Flower nach Wunsch anderen zeigen, müssen dies aber nicht. Nach der Methode behalten sie ihre Power Flower als Erinnerung an ihre einzigartige Position in der Gesellschaft.
- 2 Bitten Sie die Teilnehmenden, jedes Blütenblatt mit einer Farbe zu markieren:
  - a Inneres Blütenblatt: Wenn sie einer privilegierten Gruppe angehören
  - b Äußeres Blütenblatt: Wenn sie einer nicht privilegierten oder diskriminierten Gruppe angehören.
  - c Zusätzliche Blütenblätter: Falls das eigene Identitätsmerkmal in den vorgegebenen Kategorien nicht vorhanden ist, können eigene hinzugefügt werden.

### Reflexion

Unter der Power Flower vervollständigt jede:r Teilnehmer:in den Satz:  
„Die Power Flower gibt mir die Kraft, ...“

### **Anschließende Diskussionsfragen (optional, wenn genügend Zeit vorhanden ist)**

- Wie ist es mir beim Ausfüllen der Power Flower gegangen?
- Wie fühlt es sich an, zur inneren bzw. äußeren Gruppe zu gehören?
- Welchen Einfluss hat meine Position auf meine Berufswahl, meine berufliche Stellung oder meinen Traumberuf?
- Verleiht mir diese Position besondere Kraft oder Verantwortung?
- Welche weiteren Kategorien habe ich ergänzt?
- Welche Fragen sind im Laufe der Methode aufgetaucht?

### **Referenz**

Die Power Flower ist eine Methode, die von antirassistischen Bildungsmethoden inspiriert, und im Rahmen des 2GATHER-Projekts weiterentwickelt wurde.

Siehe zum Beispiel:

Europahaus Aurich und Anti-Bias-Werkstatt (Hrsg.) 2007.

Methodenbox „Demokratie lernen und Anti-Bias-Arbeit“.

oder:

Anti-Bias-Werkstatt (2007). Power Flower

→ <https://www.mangoes-and-bullets.org/wp-content/uploads/2015/02/8i-Power Flower.pdf>

### **Wichtige Hinweise**

Je nach Zusammensetzung der Gruppe kann die Methode dazu führen, dass Teilnehmende ein sehr negatives Bild ihrer gesellschaftlichen Position wahrnehmen. Daher sollte zunächst sorgfältig überlegt werden, mit welchen Gruppen die Methode durchgeführt wird. Anschließend ist es besonders wichtig, den Fokus auf die positiven individuellen Stärken und Ressourcen der Teilnehmenden zu lenken, um eine konstruktive und unterstützende Reflexion zu ermöglichen.

Dieser Workshop bietet Jugendbetreuer:innen eine strukturierte, interaktive Möglichkeit, Privilegien und Intersektionalität zu erkunden. Er fördert kritische Reflexion und regt zu tiefgehenden, wertvollen Diskussionen an.

Ein Toolkit für Jugendfachkräfte  
zur Gestaltung eines sicheren  
und offenen Dialogs  
über Geschlechterfragen



**Leitfaden**  
**zur Gestaltung**  
**einer Silent Play<sup>®</sup>**  
**Performance**



Dieser Leitfaden bietet praxisnahe Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung eines Silent Play®, von der technischen Umsetzung bis hin zur Begleitung der Gruppe in der Abschlussphase.

Silent Play® ist Teil von 2GATHER und wird als Methode eingesetzt, um mit jungen Menschen Gespräche über Geschlechtergerechtigkeit anzuregen sowie weiterführende pädagogische, künstlerische und partizipative Methoden zu diesem Thema zu initiieren. Das immersive und interaktive Format bezieht die Teilnehmenden aktiv auf körperlicher, emotionaler und zwischenmenschlicher Ebene ein. Dadurch ist es ein sicherer Raum, in dem Hemmschwellen abgebaut und komplexe gesellschaftliche Fragestellungen erfahrungsbasiert erschlossen werden können.

Das Silent Play® „Echoes of Choices“ wurde in einem kollektiven Entwicklungsprozess unter Einbeziehung von Moderator:innen und Jugendarbeiter:innen konzipiert und von den Künstler:innen Carlo Presotto und Paola Rossi (La Piccionaia) umgesetzt. Im Zentrum steht das Thema Geschlechtergerechtigkeit.

Die Erfahrung ist in fünf Phasen gegliedert und orientiert sich an sieben Schlüsselbegriffen: Entscheidungen, Privilegien, Stereotype, Macht, geteilte Verantwortung, Intersektionalität und Wandel. Diese Konzepte werden nicht als theoretische Inhalte oder Definitionen vermittelt, sondern als erfahrungsbasierte Impulse gestaltet. Sie knüpfen an die persönlichen Geschichten und Lebenserfahrungen der Teilnehmenden an, laden ein in Resonanz zu gehen, nachzudenken und eröffnen schließlich Räume für Dialog.

Silent Play® ist eine eingetragene Marke von La Piccionaia Centre of Theatre Production.

### **Möchten Sie das Silent Play® „Echoes of Choices“ durchführen?**

#### **Benötigen Sie die entsprechende Ausrüstung?**

Wenden Sie sich je nach Land an folgende Organisationen:

- In Österreich: Südwind Vorarlberg unter [vbg@suedwind.at](mailto:vbg@suedwind.at)
- In Bulgarien: Open Education Centre unter [openedcen@gmail.com](mailto:openedcen@gmail.com)
- In Italien: Progettomondo unter [educazione@progettomondo.org](mailto:educazione@progettomondo.org) oder La Piccionaia unter [progetti@piccionaia.org](mailto:progetti@piccionaia.org)
- In Polen: Czart unter [czart@czart.org](mailto:czart@czart.org)
- In Spanien: Madre Coraje unter [educacion@madrecoraje.org](mailto:educacion@madrecoraje.org)

### **Was ist ein Silent Play®?**

Das Silent Play® ist eine interaktive Audio-Performance, bei der die Teilnehmenden drahtlose Kopfhörer tragen, über die sie Stimmen, Geräusche, Musik und Anleitungen empfangen.

Auf diese Weise werden sie selbst zu Protagonist:innen einer Reise, die im realen Raum stattfindet – etwa in einer Halle/einem großen Raum, im städtischen Umfeld, in einem Park oder in der Natur. Durch die akustische Ebene verwandelt sich dieser Raum in eine unsichtbare, gemeinsam bespielte Bühne. Durch die Verbindung von Audioerzählung,

musikalischen Impulsen und Bewegung im Raum erleben die Teilnehmenden eine gleichzeitige Verortung in der alltäglichen Realität sowie in einer poetischen, imaginativen Dimension. Das Silent Play® eröffnet auf natürliche Weise Räume für Austausch, Reflexion und weiterführende Methoden. Im Anschluss an die Durchführung ist bewusst Zeit eingeplant, um Gedanken und Emotionen zu teilen, den Dialog in der Gruppe zu stärken und die Teilnehmenden dabei zu unterstützen, ihre Erfahrungen mit ihrem Alltag sowie mit übergeordneten sozialen Dynamiken im Kontext von Geschlechtergerechtigkeit in Beziehung zu setzen.

## Ursprünge und Entstehung

Das Silent Play® als Format wurde 2010 von Carlo Presotto, Schauspieler, Regisseur und Theaterpädagoge, entwickelt. Die Idee entstand aus der Verbindung von Theater, Radio und neuen Technologien. Die Möglichkeit, aufgezeichnete Texte über Kopfhörer zu vermitteln, eröffnet eine besondere Form des Theaters: ohne klassische Bühne und ohne klar abgegrenztes Publikum, dafür in einem gemeinsamen Raum, in dem die Zuschauer:innen selbst zu Akteur:innen werden. Silent Play® greift Elemente des geführten Erzählens und von Stadtführungen auf, ergänzt diese jedoch mit dramaturgischen Mitteln des Theaters, sowie einem gezielten, kreativen Einsatz einer Klangkulisse.

Silent Play®-Formate kommen in unterschiedlichen Kontexten zum Einsatz, darunter:

- Theater und performative Künste: als innovative Form der ortsspezifischen Performance, die Teilnehmende dazu einlädt, Städte und Landschaften als narrative Räume zu erleben.
- Bildung: in Schulen, sowie in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen als Instrument zur kreativen Erkundung, zur Förderung des Zuhörens und zur bewussten Auseinandersetzung mit dem eigenen Umfeld.
- Museen und Kulturerbe: zur Erweiterung historischer oder naturkundlicher Stätten durch immersive Erzählungen, die Information und Imagination verbinden.
- Soziale und gemeinschaftliche Kontexte: zur Ermöglichung kollektiver Erfahrungen von Erinnerung, Teilhabe und Reflexion im öffentlichen Raum.
- Festivals und städtische Projekte: als Ausdruck aktiver Bürger:innenschaft und als Praxis einer symbolischen Aneignung von Raum.

## Audio-Standards

Silent Play®-Audiodateien liegen im MP3-Format mit 128 kbps vor. Sie werden mit einer Abtastfrequenz von 48000 Hz aufgenommen.

Der Titel jedes Tracks enthält eine fortlaufende Nummer und einen Text, der den Inhalt angibt (Bsp. 01 Staircase Arch).

## So führen Sie ein Silent Play® durch

### Schritt 1 → Vorbereitung der Ausrüstung

Stellen Sie vor Beginn sicher, dass die gesamte Ausrüstung bereit und funktionsfähig ist:

- Kopfhörer: Überprüfen Sie, ob alle Geräte aufgeladen sind. Testen Sie sie, um die Lautstärke und Audioqualität zu kontrollieren. Beachten Sie die Bedienungsanleitung.
- Sender: Vergewissern Sie sich, dass der Sender aufgeladen ist. Prüfen Sie, ob der Kanal richtig eingestellt ist und das Signal stabil übertragen wird. Beachten Sie die Bedienungsanleitung.
- Aufnahmegerät oder Audioplayer: Sie können ein Aufnahmegerät (z. B. Tascam DR-05), einen MP3-Player oder ein Smartphone verwenden. Informationen zum Laden der Audiodateien sowie zur Einrichtung einer Wiedergabeliste entnehmen Sie bitte der jeweiligen Bedienungsanleitung.

Laden Sie die korrekten Audiodateien auf das Gerät (achten Sie auf Sprache, Version und Dateiformat). Verbinden Sie den Player über das 3,5-mm-Dual-Klinkenkabel mit dem Sender. Bei Verwendung eines Smartphones kann ein Adapter erforderlich sein. Der Ausgang des Audiorecorders oder -players entspricht dem Kopfhörerausgang. Der Eingang des Senders ist mit „Audio“ gekennzeichnet.

Stellen Sie die Lautstärke am Aufnahmegerät bzw. Audioplayer passend ein und führen Sie stets einen Testlauf mit Kopfhörern durch, um Synchronisation und Lautstärkebalance zu überprüfen.

Wir empfehlen, die Wiedergabe im Dauermodus (Loop), damit die Audiowiedergabe nicht nach jedem Titel stoppt.

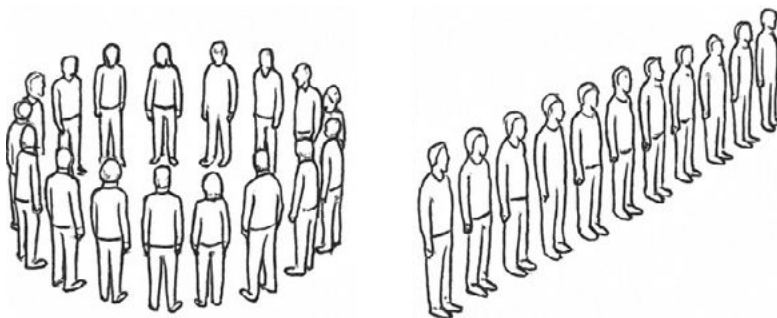
### Schritt 2 → Vorbereitung des Raums und der Umgebung

Die Qualität des Erlebnisses hängt wesentlich von den räumlichen Gegebenheiten ab:

Wählen Sie daher einen Raum, der sich gut zum Zuhören und zur Bewegung eignet, sicher ist und leicht zugänglich. Die Raumgröße sollte es der Gruppe erlauben, einen großen Kreis zu bilden und sich gemeinsam an einer Seite zu positionieren.

Als Orientierung gilt:

Für etwa 15 Personen eignet sich ein quadratischer Raum mit einer Seitenlänge von ca. 8–10 m. Für etwa 25 Personen sollte die Seitenlänge ca. 13–18 m pro Seite betragen.



Reduzieren Sie externe Geräusche oder Störquellen so weit wie möglich.

Definieren Sie klare Treffpunkte für die Gruppe: einen zu Beginn und einen am Ende der Aktivität für die gemeinsame Reflexion.

Findet das Silent Play® im Freien statt, berücksichtigen Sie die Wetterbedingungen und halten Sie einen Alternativplan für Regen, Wind oder Kälte bereit.

### **Schritt 3 → Anzahl der Teilnehmenden und Gruppenzusammensetzung**

Die Größe der Gruppe beeinflusst den Ablauf maßgeblich.

Die ideale Teilnehmer:innenzahl liegt zwischen 10 und 25 Personen: ausreichend, um ein gemeinsames Erlebnis zu schaffen, aber nicht so viele, dass die Gruppe unübersichtlich wird. Passen Sie Ihre Anweisungen und die Durchführung an die Bedürfnisse und die Dynamik der Teilnehmenden an.

### **Schritt 4 → Hinweise vor der Durchführung**

Sobald alles bereit ist, trifft die Gruppe ein. Wie bereitet man sich auf die Umsetzung vor? Welche Informationen brauchen die Teilnehmenden noch vor dem Beginn? Zunächst gilt es den Inhalt vorzustellen und die Teilnehmenden auf die bevorstehende Erfahrung einzustimmen. Anschließend sollten einige technische Anweisungen zur Durchführung gegeben werden, damit alle den Ablauf verstehen.

#### **Inhalt**

- Jede Gruppe bringt ihre eigene, einzigartige Geschichte mit, weshalb keine zwei Aufführungen gleich sind. Eine Gruppe, die sich zum ersten Mal mit dem Thema beschäftigt, wird anders reagieren als eine Gruppe, die bereits darüber diskutiert hat. Faktoren wie Alter, Geschlechterzusammensetzung und kultureller Hintergrund können die Reaktionen erheblich beeinflussen.  
Es ist wichtig, klare und vollständige Anweisungen zu geben, ohne die Einleitung zu überladen.
- Weisen Sie im Voraus darauf hin, dass es sich um ein Spiel handelt, einen Kontext, in dem es kein „richtig“ oder „falsch“ gibt. Jede Person kann sich frei fühlen, auf die Anweisungen der Stimme nach eigenem Ermessen zu reagieren oder auch nicht zu reagieren.
- Die Performance entstand in einem kollektiven Prozess, der anschließend an die beiden Künstler:innen Paola Rossi und Carlo Presotto übergeben wurde.
- Das zentrale Thema ist Geschlechtergerechtigkeit.
- Das Silent Play® findet in fünf Phasen statt und bezieht sieben Schlüsselbegriffe ein: Entscheidungen, Privilegien, Stereotypen, Macht, geteilte Verantwortung, Intersektionalität und Wandel.
- Diese sieben Begriffe sind bedeutungsvoll, doch die Performance versucht nicht, sie zu erklären. Vielmehr werden sie in den Erfahrungen der Teilnehmenden lebendig, wodurch zum Nachdenken und zum Dialog angeregt wird.
- Am Ende ist Zeit für den Austausch von Gedanken, Emotionen und Reflexionen zum Thema eingeplant.

### Technische Hinweise

Die verantwortliche Person erklärt:

- Wie die Kopfhörer ein- und ausgeschaltet werden.
- Wie die Lautstärke ohne Gefahr für das Gehör eingestellt wird, um das Gehör zu schützen.
- Was im Falle von Unterbrechungen oder technischen Problemen zu tun ist.

Führen Sie einen ersten Übertragungstest durch und bitten die Teilnehmenden, ihre Kopfhörer aufzusetzen. Lassen Sie sie den Lautstärkereglern mit einem Finger bedienen, um die Lautstärke anzupassen. Sprechen Sie dann ins Mikrofon, um sicherzustellen, dass alle Teilnehmenden Ihre Stimme klar und in angemessener Lautstärke hören können. In der Regel fragt die verantwortliche Person: „Wer hört meine Stimme? Bitte Hand heben“. So kann überprüft werden, ob alle Teilnehmenden korrekt verbunden sind.

### Schritt 5 → Rolle der Moderatorin / des Moderators während des Silent Play®

Wir sind bereit, die Aufführung ist vorgestellt, nun geht es los. Was ist jetzt zu tun?

Die moderierende Person ist nicht der/die Hauptakteur:in, sondern sorgt für den Rahmen und die Qualität des Erlebnisses. Begrüßen Sie die Gruppe ruhig und schaffen Sie eine Atmosphäre von Aufmerksamkeit und Neugier. Helfen Sie den Teilnehmenden, ihre Kopfhörer aufzusetzen, und starten Sie die Tonspur synchron.

Während der Aufführung:

Beobachten Sie den Ablauf und stellen Sie sicher, dass alle Teilnehmenden folgen können. Greifen Sie nur dann ein, wenn es technische Probleme oder Risiken gibt.

Positionieren Sie sich in der Mitte des Raumes, um die Himmelsrichtungen zu kennzeichnen. Sie können dabei auf die Gesten von Flugbegleitenden zurückgreifen, indem Sie mit beiden Händen auf die jeweilige Richtung deuten.

Falls nötig, können Sie die Teilnehmenden dazu einladen, sich im Raum zu bewegen und auf Aufforderung der Stimme hin einen Kreis zu bilden. Nutzen Sie Ihre nonverbale Kommunikation um die Anleitungen zu unterstützen. Achten Sie besonders auf Teilnehmende, die Anzeichen von Unwohlsein zeigen, aber zwingen Sie niemanden zur aktiven Teilnahme. Für manche kann es hilfreich sein, sich hinzusetzen und einfach zuzuhören. Verhalten Sie sich zurückhaltend: Es ist der Ton, der die Teilnehmenden führt.

### Schritt 6 → Abschluss der Performance

Wir haben den letzten Titel erreicht – Applaus!

Mit diesem Applaus gibt es ein klares und gemeinsames Signal für den Schlussmoment. Zeigen Sie deutlich das Ende der Audio-Performance an und bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Kopfhörer abzunehmen und auszuschalten. Leiten Sie den Übergang mit einem kurzen Moment der Stille, einer Geste oder einem Satz ein, der das Ende der Erfahrung markiert.

## Schritt 7 → Gespräch nach der Audio-Performance

Das Silent Play® endet nicht mit dem letzten Audio-Track: Das abschließende Gespräch ist ein wesentlicher Bestandteil der Erfahrung. Versammeln Sie die Gruppe im Kreis oder an einem einladenden Ort. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, ihre Eindrücke, Emotionen und Fragen zu teilen.

Nutzen Sie offene Fragen, um den Dialog anzuregen:

- Welcher Moment hat dich am meisten beeindruckt?
- Hat ein Satz, eine Geste oder ein Moment bestimmte Gedanken, Gefühle oder körperliche Empfindungen ausgelöst?
- Ist dir etwas Neues im Raum aufgefallen?
- Wie hat sich das Hören der Musik und der Geräusche auf dich ausgewirkt?
- Wiederholen Sie einige zentrale Begriffe aus dem Text und fragen Sie, ob jemand etwas dazu sagen möchte.

Anschließend wiederholen Sie die Schlüsselbegriffe aus den Kapiteln der Performance – Entscheidungen, Privilegien, Stereotype, Macht, Geteilte Verantwortung, Intersektionalität, Wandel – und laden die Teilnehmenden ein, einen Begriff auszuwählen, mit dem sie sich verbunden fühlen. Lassen Sie sie entscheiden, auf welche Begriffe sie näher eingehen möchten, und nutzen Sie diese Auswahl, um die gemeinsame Reflexion zu moderieren. Achten Sie dabei auf emotionale Sicherheit, aktives Zuhören und Inklusivität, wie es im Handbuch und den Leitlinien beschrieben ist. Würdigen Sie alle Beiträge ohne Wertung und lassen Sie Raum für Stille sowie unterschiedliche Perspektiven.

Zum Abschluss bitten Sie die Teilnehmenden, auf einem Zettel ein kleines persönliches Versprechen zu formulieren – entweder an sich selbst oder an eine Gemeinschaft, der sie sich verbunden fühlen. Dieses Versprechen soll ihnen helfen, einen Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit zu leisten. Danken Sie der Gruppe für ihre Teilnahme und schließen Sie mit einer kurzen Zusammenfassung oder einem Satz, der die Bedeutung der gemeinsamen Erfahrung beschreibt, ab.

## Wie man diese Arbeit nutzt und teilt

Wir freuen uns sehr, „Echoes of Choices“ mit der weltweiten Gemeinschaft zu teilen! Um sicherzustellen, dass diese Ressource möglichst viele Menschen erreicht, haben Paola Rossi, La Piccionaia S.C.S. und unsere Projektpartner das Originaldrehbuch, die Audio-spuren und die Übersetzungen unter der Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) Lizenz veröffentlicht.

Das bedeutet, dass Sie berechtigt sind:

- Das Silent Play® öffentlich zu teilen, zu vervielfältigen und durchzuführen.
- Den Inhalt an Ihren lokalen Kontext anzupassen und zu übersetzen.
- Es bei Bedarf für kommerzielle Zwecke zu nutzen.

**Ihre einzige Verpflichtung: die Nennung der Urheber:innen des Werks.**

Die einzigen „Kosten“ für die Nutzung dieses Materials beschränken sich also darauf, die Urheber:innen ordnungsgemäß zu kennzeichnen. Um die Lizenzbedingungen einzuhalten, fügen Sie bitte den folgenden Wortlaut unverändert in Ihre Materialien, Programme oder digitalen Plattformen ein:

- Echoes of Choices
- Silent Play® von Paola Rossi
- Produktion: La Piccionaia S.C.S. – Centro di Produzione Teatrale

Entwickelt mit Unterstützung der italienischen Jugendagentur im Rahmen des Erasmus+-Programms, im Rahmen des Projekts 2GATHER – Aufbau von Qualität und emotionaler Resilienz in der Jugendarbeit zum Thema Geschlechtergleichstellung, gefördert von Progettomondo ETS, in Zusammenarbeit mit Stowarzyszenie Wspierania Działań Młodzieży Cz-ART, Asociación Madre Coraje, Open Education Centre Foundation, Südwind – Verein für Entwicklungspolitik und Globale Gerechtigkeit und La Piccionaia S.C.S.

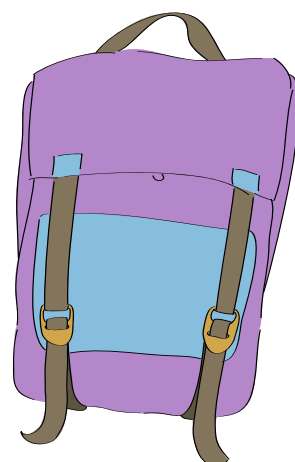
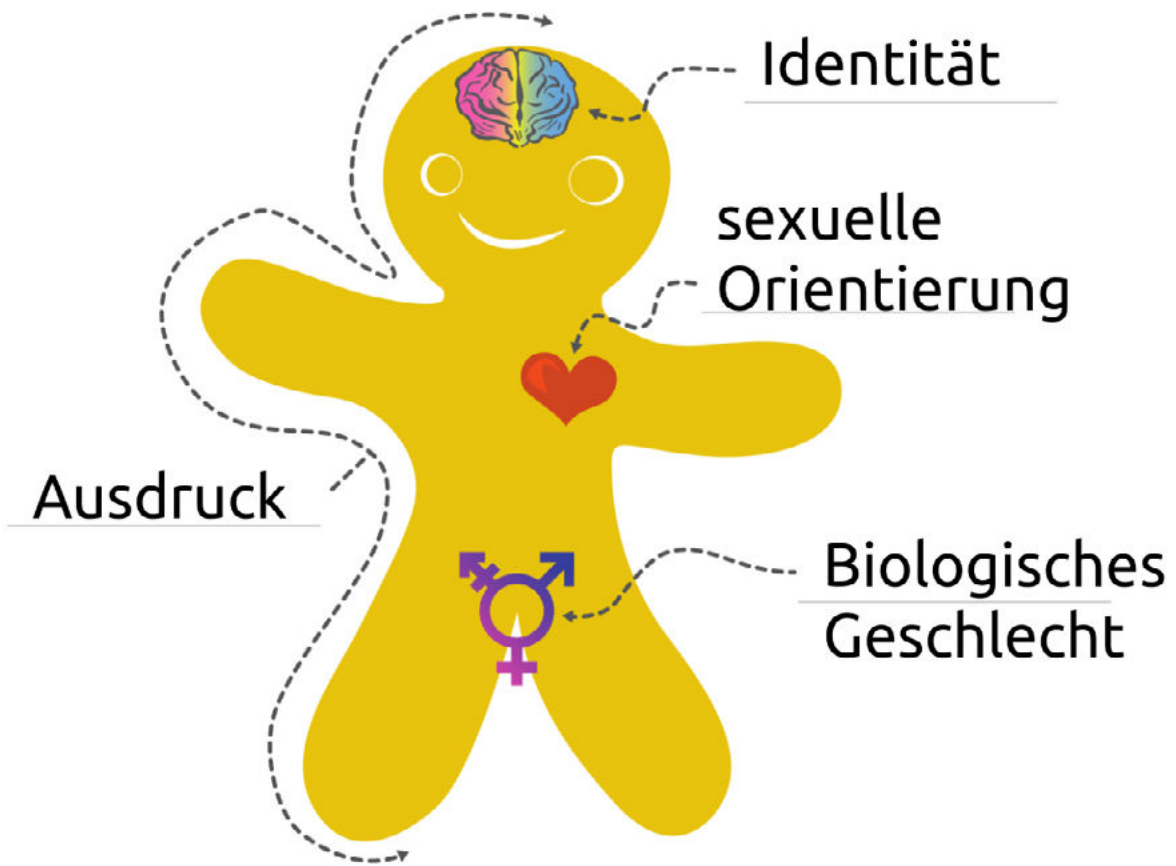
Eine vollständige Erläuterung Ihrer Rechte im Rahmen dieser Lizenz finden Sie unter  
→ CC BY 4.0.

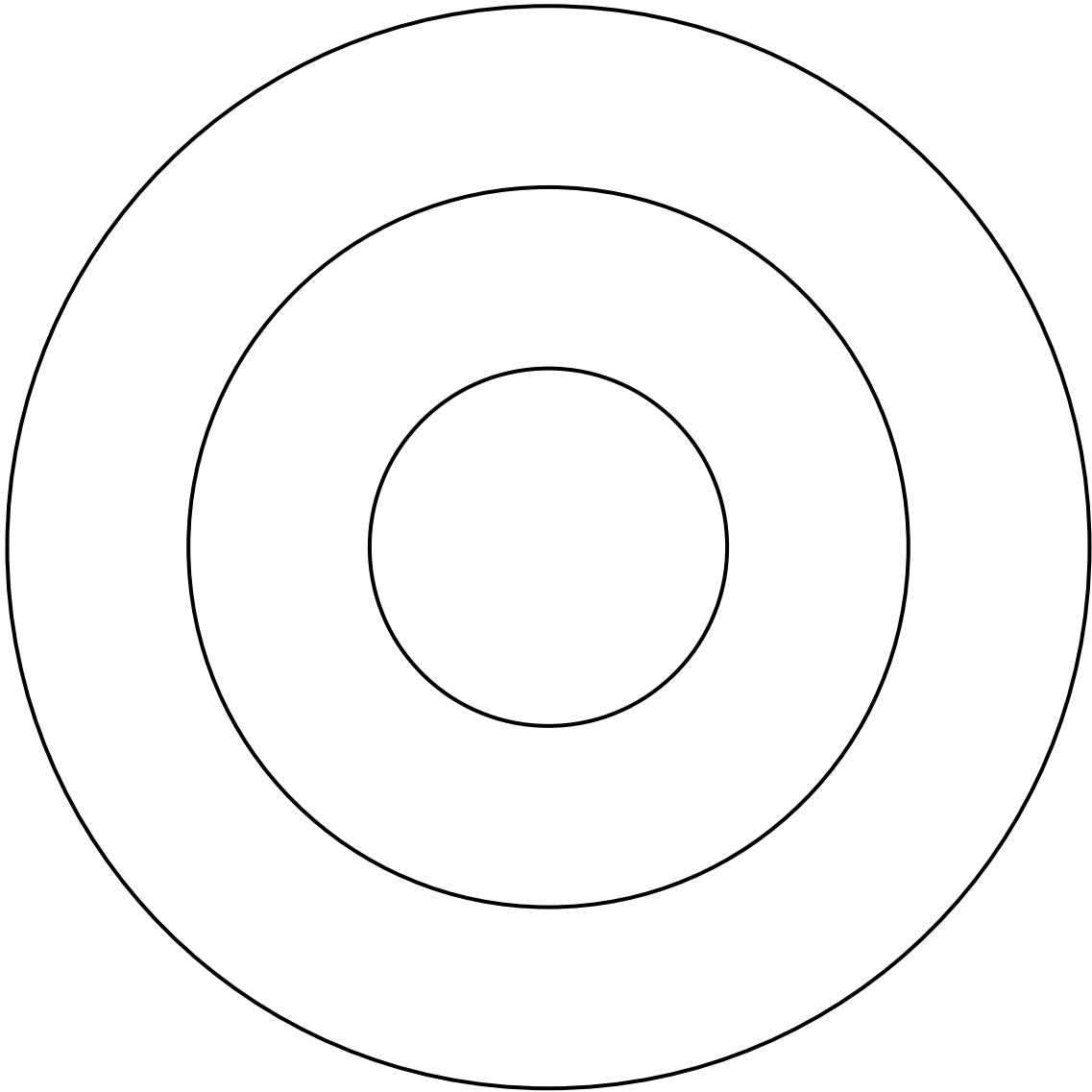
Ein Toolkit für Jugendfachkräfte  
zur Gestaltung eines sicheren  
und offenen Dialogs  
über Geschlechterfragen

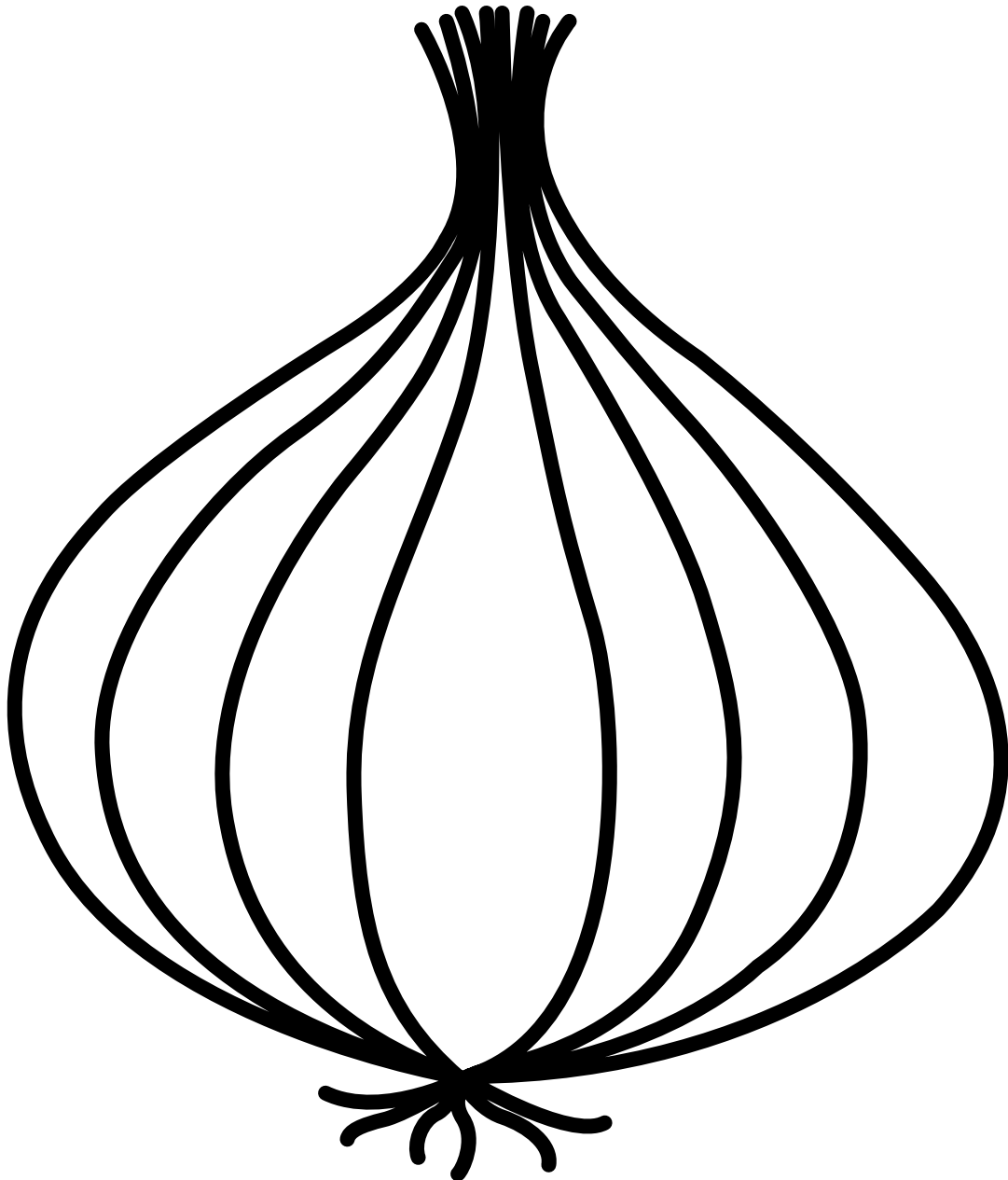


# Anhang



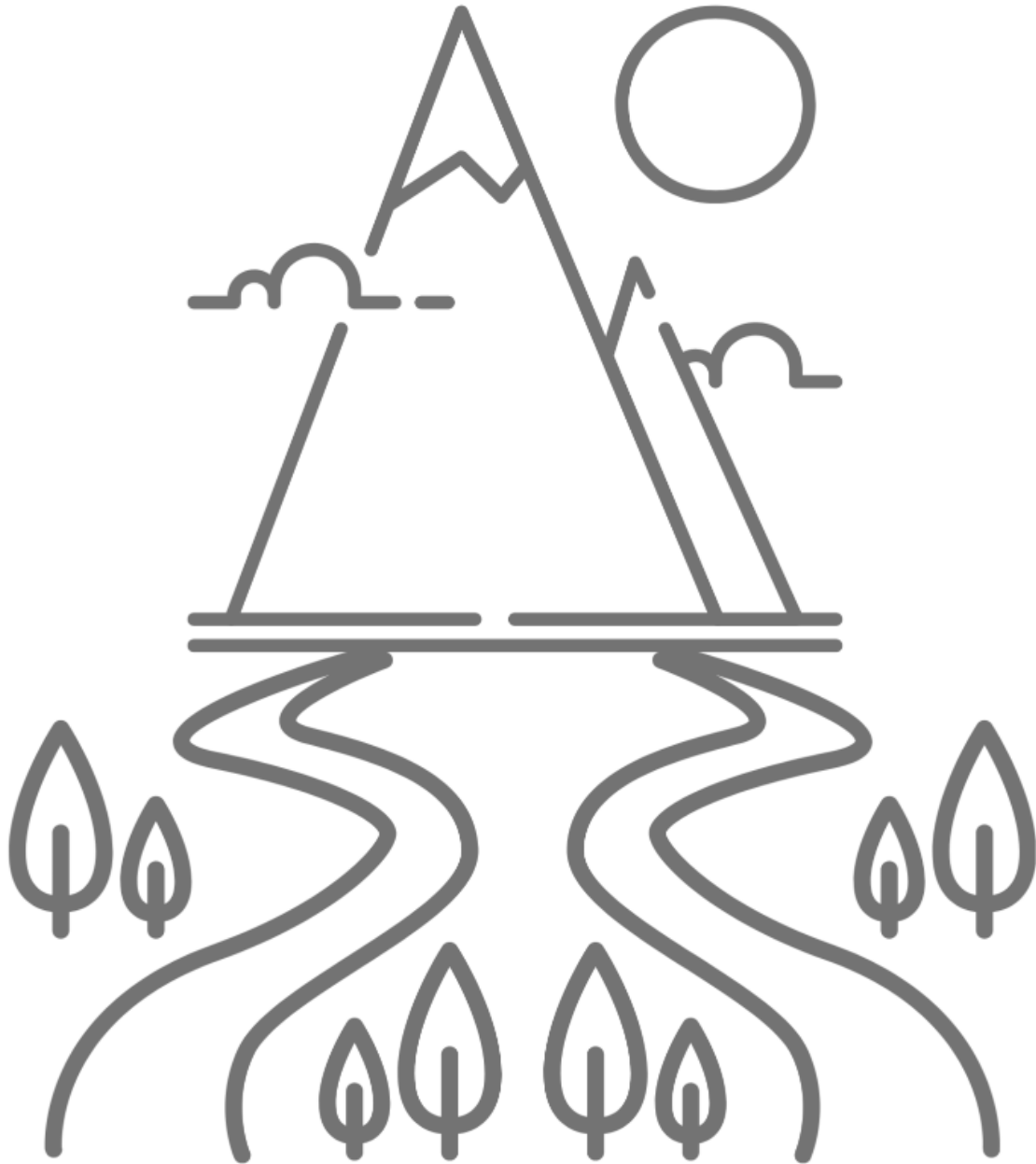






Mein Traum ist es

\_\_\_\_\_ zu werden



**Eigene  
Veränderung**

**Unterstützung von  
Menschen, die mir  
wichtig sind**

**Gesellschaftliche  
Veränderung**



