



Methoden. Machen. Möglichkeiten.

Impulse für eine diversitätsbewusste und
diskriminierungskritische Praxis

Eine Publikation des Projekts Schnack'n Roll 2.0

Gefördert durch:



Mit Unterstützung von:



Ein Projekt von:



Verein Niedersächsischer
BILDUNGSINITIATIVEN e.V.

Inhalt.

Editorial	04
Unsere Angebote – Übersicht	06
Wie wir unsere Lernräume gestalten	07
Methoden. Machen. Möglichkeiten.	09
Online-Fachtagung	11
Schulungsreihe	13
Stimmen aus unseren Veranstaltungen	18
Machtkritik. Möglichkeitsräume. Mut.	19
Team Schnack'n Roll 2.0	20
Unser Träger	21
Artikel von Tinka Maria Greve	
Gleich knallt's... – wie wir Streitkompetenz in Gruppen stärken	22
Artikel von Manfred Brink	
Rechte Männlichkeiten – Beweggründe und Veränderungswege	28
Impressum	34

Editorial

„Unser Miteinander fühlte sich wie ein schön ausgepolsterter Raum an. Ich fühle mich nun viel sicherer und gehe bestärkt wieder nach draußen und engagiere mich weiter.“

Rückmeldungen wie diese berühren und bestärken uns. Sie zeigen genau das, was im Zentrum unserer Bildungsarbeit steht: Wir wollen Lern- und Austauschräume schaffen, die Halt geben, Vertrauen fördern, Solidarität stärken und Mut machen, sich für Diversitätsbewusstsein und Diskriminierungskritik stark zu machen.

Mit Schnack'n Roll 2.0 wollten wir Fachkräften und Engagierten ermöglichen, auszuprobieren, wie eine diversitätsbewusste und diskriminierungskritische Gestaltung und Moderation von Gruppen, Workshops und Diskussionen gelingen kann.

Wie gehe ich mit meinen eigenen Unsicherheiten um? Wie kann ich Räume und Lernbeziehungen halten, die konfliktreich sind? Was kann mein Beitrag dabei sein, dass möglichst alle Menschen in meinen Lern- und Austauschräumen sich gesehen fühlen und beteiligen wollen? Welche Methoden und welches Entlastungswissen können mir dabei Bestärkung und Rückenwind geben?

Unsere Aufgabe als Bildungsreferent*innen-Tandem sehen wir dabei vor allem darin, Menschen Möglichkeiten zu eröffnen, sich gemeinsam auf eine Lernreise zu machen. Wir leiten an und lassen los, wir geben Orientierung und Halt, wir begrenzen und öffnen, wir senden und empfangen, wir sind ergebnisorientiert und erwartungs-offen zugleich, wir teilen Wissen und Erfahrungen, wir lernen von allen Menschen, deren Lernreise wir begleiten.

Was hat uns beim gemeinsamen Reisen bewegt? Welche Karte hat uns in die richtige Richtung geführt? Welche Themenfelder durchliefen wir bei unserer Wanderung? Wie gelang es uns, beim gelegentlichen Stolpern nicht zu fallen? An welchen interessanten Kreuzungen blieben wir länger stehen? Was half gegen Reisefieber und welche schönen Aussichten gab und gibt es?

In dieser Publikation blicken wir auf viele schöne Erfahrungen, Begegnungen und Entwicklungen zurück. Gleichzeitig möchten wir vielen Menschen für die Zukunftsgestaltung einen sanften und bestärkenden Rückenwind mitgeben, sich für mehr Diver-

sitätsbewusstsein und Diskriminierungskritik stark zu machen.

Zusätzlich zu den Einblicken in unsere Projektarbeit bieten zwei Fachartikel vertiefende Perspektiven auf Themen und Fragestellungen, die uns im Projektverlauf und auf unserer Schnack'n Roll 2.0 Online-Tagung beschäftigt haben.

Tinka Maria Greve befasst sich in ihrem Artikel mit der Frage, wie Konflikte und Machtunterschiede in Gruppen entstehen und wie Moderierende mit den eigenen Emotionen und Dynamiken im Raum umgehen können. Der zweite Artikel beleuchtet die Hintergründe rechter Männlichkeitsbilder und zeigt geschlechterreflektierte Wege für eine pädagogische Praxis auf, in der Lernbeziehungen im Vordergrund stehen.

Wir bedanken uns bei allen Teilnehmenden und bei all den Menschen, die dieses Projekt aktiv mitgestaltet und unterstützt haben – ob hinter den Kulissen oder auf der Show-Bühne: Anisa Abdulaziz | Lisa-Marie Benda | Lily Brink | Tanja Feldmann | Tinka Maria Greve | Ivonne Hartleib | Geraldine Mormin | Francis Seeck | Volker Weiß

Ohne euch hätte Schnack'n Roll 2.0 bestimmt nicht so gerockt!

Zudem bedanken wir uns ganz herzlich für die Unterstützung durch den LandesSport-

Bund Niedersachsen e.V. und insbesondere für die Förderung sowie die schöne Zusammenarbeit mit der Niedersächsischen Lotto-Sport-Stiftung. Die Förderung hat Schnack'n Roll 2.0 in dieser Form erst möglich gemacht.

Ein ganz besonders herzlicher Dank geht an Alireza Hussein. Seine fantastischen Fotos fangen die Atmosphäre unserer gemeinsamen Veranstaltungen und Lernprozesse wunderbar ein und begleiten die Texte in dieser Broschüre.



Amelie Henze und Manfred Brink

Team Schnack'n Roll 2.0

Hinweis: Diese Publikation stellt keine Meinungsäußerung der Nds. Lotto-Sport-Stiftung dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor*innen die alleinige Verantwortung.

Unsere Angebote

Gemeinsam schnacken. Gemeinsam diversitätsbewusster und diskriminierungskritischer werden. Dafür boten wir eine Train-the-Trainer*innen-Schulungsreihe, verschiedene Online-Fortbildungen und eine Online-Fachtagung an. Alle mit dem Ziel, Diversitätsthematiken noch stärker in alle Gesellschaftsbereiche zu tragen und aufzuzeigen, wie ein diversitätsbewusstes und diskriminierungskritisches Miteinander gelingen kann.

In unserer **Train-the-Trainer*innen-Schulung** lernten engagierte Menschen an zwei Präsenztagen und in mehreren Online-Einheiten, wie sie sich und andere für Diversität und gegen Diskriminierung stark machen können. Sie erweiterten ihre Fähigkeiten, Diskussionsrunden und Austauschräume mit verschiedenen Gruppen zu den Themen Diversität, Diskriminierung und gesellschaftlicher Teilhabe zu gestalten. Die Schulung umfasste zudem eine digitale Selbstlernphase, Gruppenarbeiten und Einzelcoachings.

Das Kennenlernen und Ausprobieren von Methoden für die Workshop-Gestaltung stand im Mittelpunkt unserer praxisorientierten **Online-Fortbildungen**. Hierbei ging

es zum einen darum, wie Lernräume diversitätsorientiert angeleitet und Vielfalt in Gruppen erfahrbar gemacht werden können. Zum anderen wurde beleuchtet, wie sich konkrete Projekte und Bildungsangebote von der Idee bis zur Umsetzung unter Berücksichtigung von Machtstrukturen und unterschiedlichen Lebensrealitäten gestalten lassen. Die Online-Fortbildungen boten neben dem fachlichen Input auch einen Raum für Selbstreflexion, Erfahrungsaustausch und gegenseitige Bestärkung.

Unsere **Online-Fachtagung** brachte Fachkräfte und Engagierte aus Bildung, Beratung, Sozialer Arbeit sowie weiteren Feldern zusammen, um sich zu konkreten Fragen einer diskriminierungskritischen Praxis auszutauschen. Nach einer Keynote von Prof. Dr. Francis Seeck zum Thema „Klassismus: die vergessene Diskriminierungsform“ standen in vier parallelen Workshops Praxismethoden, der Umgang mit Konflikten, klassismuskritische Ansätze sowie rechte Männlichkeitsbilder im Mittelpunkt. Die Tagung lieferte praxisnahe Impulse und Anregungen für die eigene Arbeit dazu, wie ein achtsames Miteinander in superdiversen Lernräumen gelingen kann.

Wie wir unsere Lernräume gestalten

Unser Bildungsverständnis

Bildung verstehen wir als einen gemeinsamen Prozess, in dem Wissen, Erfahrungen und unterschiedliche Perspektiven miteinander in Beziehung treten. Bildungsarbeit eröffnet Gelegenheiten zum Nachdenken, Ausprobieren und gemeinsamen Lernen – nicht nur zu gesellschaftlichen Themen, sondern auch über das eigene Handeln als Trainer*in, Moderator*in oder engagierte Person.

Unsere Veranstaltungen verbinden fachliche Impulse mit Reflexion, Austausch und praktischer Anwendung. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie Lern- und Austauschräume so gestaltet werden können, dass Beteiligung, Dialog und ein respektvoller Umgang mit Unterschiedlichkeit möglich werden.

Wir möchten Menschen darin bestärken, mit mehr Orientierung, Handlungssicherheit und Zutrauen in das eigene Handeln in ihre jeweiligen Praxisfelder zurückzukehren.

Unsere Rollen

Jede Veranstaltung bringt für uns unterschiedliche Rollen mit sich. Wir sind Referent*innen, Moderator*innen, Pro-

zessbegleiter*innen, manchmal auch Zeitwächter*innen, Konfliktklärer*innen oder einfach aufmerksame Zuhörende. Je nach Situation tritt eine dieser Rollen stärker in den Vordergrund.

Wir haben nicht auf jede Frage eine fertige Antwort. Wir bieten Orientierung, ermöglichen Beteiligung und unterstützen Gruppen dabei, ihre eigenen Erfahrungen, Fragen und Perspektiven miteinander zu teilen. Manchmal bedeutet das, Impulse zu setzen. Manchmal bedeutet es auch, sich bewusst zurückzunehmen und der Gruppe den Raum zu überlassen.

Beteiligung und Verbundenheit

Beteiligung bedeutet für uns weit mehr als viele Wortbeiträge. Manche Menschen denken laut, andere beobachten zunächst, hören aufmerksam zu oder bringen ihre Gedanken erst später ein. Deshalb arbeiten wir mit unterschiedlichen Formaten, wechseln zwischen Einzelarbeit, Kleingruppen und Plenum und schaffen freiwillige Beteiligungsmöglichkeiten.

Genauso wichtig ist für uns Verbundenheit. Sie entsteht, wenn Menschen sich gegen-

seitig zuhören, unterschiedliche Erfahrungen stehen lassen können und neugierig auf Perspektiven bleiben, die sie selbst nicht teilen. Dabei achten wir auch darauf, dass Gespräche nicht zu einem Wettstreit unterschiedlicher Betroffenheiten werden. Nicht jede Erfahrung muss in jeder Situation geteilt werden. Manchmal bedeutet Beteiligung auch, anderen bewusst Raum zu geben.

Unbequeme Räume halten

Diskriminierungskritische Lernräume sind keine reinen Wohlfühlorte. Es kann ungemütlich werden, wenn vertraute Gewissheiten ins Wanken geraten und Reibung entsteht. Tauchen Konflikte oder Störungen auf, moderieren wir sie nicht sofort künstlich weg. Wir harmonisieren nicht um jeden Preis, sondern halten Spannungen aus und bleiben im Gespräch. Anstrengenden Aussagen und Performances geben wir bewusst Raum, aber bei wiederholten Abwertungen und Ausgrenzungen ziehen wir klare Grenzen und handeln. Ein tragfähiges Miteinander zeigt sich, wenn wir Fehler und schmerzhaftes Lernen gemeinsam aushalten. Verletzungsfreiheit

können wir für alle nur ermöglichen, aber nicht versprechen.

Vier Fragen, die wir uns als Tandem während einer Veranstaltung stellen:

- Was braucht die Gruppe gerade?
- Ermöglichen wir Beteiligungsmöglichkeiten?
- Welche Erfahrungen und Perspektiven werden von der Gruppe mit- und eingebracht?
- Wen oder was sehen oder hören wir vielleicht im Moment noch zu wenig?

Methoden. Machen. Möglichkeiten.

Methoden

Methoden geben Orientierung, schaffen Struktur und bringen Menschen miteinander ins Gespräch. Sie machen Beteiligung leichter, eröffnen Perspektivwechsel und helfen dabei, auch schwierige Themen gemeinsam zu bearbeiten.

In der Bildungsarbeit erleben wir immer wieder, dass Methoden überschätzt werden. Es gibt nicht die eine Methode, die in jeder Gruppe funktioniert oder Konflikte auflöst. Dieselbe Übung kann in einer Gruppe verbindend wirken, in einer anderen dagegen Irritation oder Widerstand auslösen. Entscheidend ist weniger die Methode selbst, sondern warum, wann und in welchem Kontext sie eingesetzt wird.

Methoden sind Werkzeuge – nicht mehr und nicht weniger. Sie entfalten ihre Wirkung erst durch die Menschen, die sie anwenden, und durch die Beziehungen, in denen sie stattfinden. Deshalb gehört zu jeder Methode die Bereitschaft, sie anzupassen, weiterzuentwickeln oder bewusst auf sie zu verzichten.

Die wichtigste Frage ist daher nicht: Welche Methode passt? Sondern: Was braucht diese Gruppe gerade?

Machen

Diversitätsbewusstsein und Diskriminierungskritik entstehen nicht allein durch das Lesen guter Texte oder das Zuhören in Vorträgen. Sie entwickeln sich vor allem dort, wo Menschen Erfahrungen machen, Dinge ausprobieren, miteinander sprechen, Fehler machen, Feedback erhalten und erneut beginnen.

Ausprobieren braucht gute Rahmenbedingungen. Es braucht Menschen, die Rückmeldungen geben, ohne das Gegenüber abzuwerten. Es braucht Zeit zum Nachdenken und Räume, in denen Unsicherheiten ausgesprochen werden können. Gerade in der Arbeit zu Diversität und Diskriminierung gehören fachliche Orientierung, Selbstreflexion und gegenseitige Unterstützung untrennbar zusammen.

Lernen bleibt deshalb immer ein Prozess. Und Prozesse leben davon, dass sie in Bewegung bleiben.

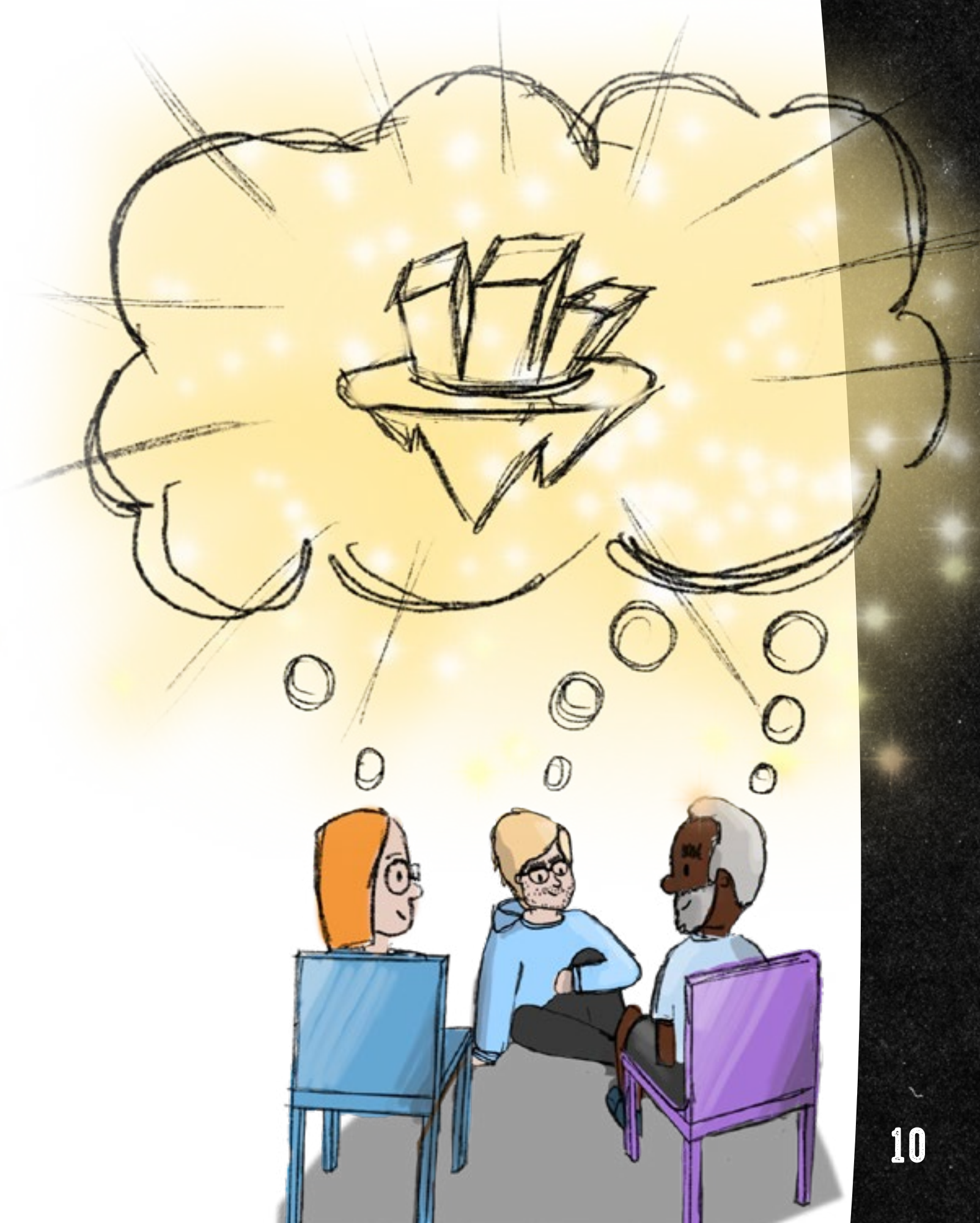
Möglichkeiten

Diversitätsbewusste und diskriminierungskritische Bildungsarbeit lebt davon, Räume zu öffnen. Es geht darum, den eigenen Blick zu erweitern, das eigene Handeln ehrlich zu hinterfragen und Perspektivwechsel sowie Reibung zuzulassen.

Nicht jede Lernbegegnung führt sofort zu großen Veränderungen. Oft sind es kleine Momente, die nachwirken: ein Satz, der hängen bleibt, eine Frage, die irritiert, oder eine Begegnung, die lange beschäftigt. Bildung verläuft selten geradlinig. Gute Bildungsarbeit eröffnet Denk- und Handlungsräume, die Gelegenheiten schaffen, Gewissheiten zu hinterfragen und gemeinsam nach Orientierung zu suchen.

Wir erleben immer wieder, dass Menschen unsere Räume mit anderen Fragen verlassen, als sie die Räume betreten haben. Oft betrachten sie Zusammenhänge neu. Sie haben mehr Zutrauen gewonnen, schwierige Situationen des Miteinanders zukünftig anders zu gestalten. Genau darin sehen

wir den Beitrag politischer Bildungsarbeit: Wir möchten Räume gestalten, in denen Menschen mit ihren unterschiedlichen Erfahrungen und Perspektiven Anerkennung finden und ein gemeinsames, beziehungsorientiertes Lernen möglich wird.



Unsere Online-Fachtagung

73 Fachkräfte und Engagierte aus Bildung, Beratung, Sozialer Arbeit und weiteren Praxisfeldern kamen im Rahmen unserer Online-Fachtagung zusammen, um über diskriminierungskritische Bildungsarbeit ins Gespräch zu kommen. Nach einer Keynote von Prof. Dr. Francis Seeck boten vier parallele Workshops Raum für Vertiefung, Austausch und konkrete Impulse für die eigene Praxis. Geraldine Mormin führte als Moderatorin durch das gesamte Programm der Tagung.

Keynote & Workshop

Klassismus erkennen und benennen

Francis Seeck

Klassismus beschreibt die Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft oder des sozialen Status und zählt zu den oft übersehenen Formen gesellschaftlicher Ungleichheit. In Keynote und Workshop wurde deutlich, wie Klassismus mit anderen Diskriminierungsformen zusammenwirkt und welche Auswirkungen er auf Bildungs-, Arbeits- und Lebensrealitäten hat. Gemeinsam wurden erste Ansätze entwickelt, um klassistische Strukturen besser zu erkennen und Handlungsmöglichkeiten für eine diskriminierungskritische Praxis zu entwickeln.

Francis Seeck ist Professor*in für Soziale Arbeit mit Schwerpunkt Demokratie- und Menschenrechtsbildung, Antidiskriminierungstrainer*in, Autor*in <https://www.francisseeck.net/>

Workshop

Vielfalt mit Gruppen (er)leben

Amelie Henze

Im Workshop wurden verschiedene Methoden aus dem Projekt Schnack'n Roll 2.0 gemeinsam ausprobiert und hinsichtlich ihrer Einsatzmöglichkeiten reflektiert. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie Lern- und Austauschräume so gestaltet werden können, dass Vielfalt sichtbar wird und Beteiligung gelingt. Gemeinsam wurden Chancen, Grenzen und notwendige Anpassungen der Methoden für unterschiedliche Zielgruppen diskutiert.

Workshop

Konflikten begegnen – aber wie?

Tinka Maria Greve

Der Workshop beschäftigte sich mit der Frage, wie Konflikte in Lernräumen entstehen und welche Rolle Machtverhältnisse, Gruppendynamiken und Emotionen dabei spielen. Gemeinsam wurden Möglichkeiten erarbeitet, auch in herausfordernden Situationen handlungsfähig zu bleiben und Spannungen konstruktiv zu begleiten. Der Blick richtete sich dabei auch auf die eigene Rolle: Welche Konflikte fordern mich besonders heraus, wie reagiere ich typischerweise und was hilft mir, in schwierigen Situationen handlungsfähig zu bleiben?



Workshop

Rechte Männlichkeiten – Beweggründe und Veränderungswege

Manfred Brink

Im Workshop wurde der Frage nachgegangen, warum rechte Männlichkeitsangebote für manche Männer attraktiv sind und welche Bedürfnisse und Erfahrungen sie aufgreifen. Gemeinsam wurden Ansatzpunkte einer geschlechterreflektierten und intersektionalen Bildungsarbeit diskutiert, die Orientierung, Zugehörigkeit und Selbstwirksamkeit ermöglichen, ohne auf Abwertung und Ausgrenzung zurückzugreifen.

Eindrücke von unserer Schulungsreihe





Herzlich willkommen im
lichtdurchfluteten Lernraum!



Welche Methode
möchte die Gruppe
gerne ausprobieren?





Zeit für Fragen
und neue Ideen.



In Kleingruppen arbeiten. Im
Plenum diskutieren. Ergebnisse
gemeinsam sammeln und sichern.



Abwechslung ist
wichtig. Unser
Galerispaziergang
mit Flipcharts lädt
zu Bewegung und
Austausch ein.





Reflektieren
und spiegeln.



Viel Bewegung und Austausch beim
Ausprobieren neuer Methoden.



Lernlust ausstrahlen und
Selbstwirksamkeit spüren!





Das Tagungshaus bot eine tolle Lernatmosphäre drinnen und draußen.



Ideen sammeln und diskutieren.
Zeit für Reflexion und Stillarbeit.



Gemeinsam als Gruppe
auf Lernreise gehen.

Stimmen aus unseren Veranstaltungen

„Weiter so. Danke für euer Engagement.“

„Danke für eure offene Art und den Raum,
den ihr allen Perspektiven gegeben habt.“

„Das war die schönste Schulung,
bei der ich je war!“

„Vielen Dank für das wertvolle Wissen
und den Austausch.“

„Sehr gute, sympathische,
angenehme Referent*innen.“

„Wir danken euch für die tolle, entspannte
und angenehme Schulung, in der wir unseren
Wissenshorizont erweitern konnten.“

„Ich fühle mich nun viel sicherer.“

„Ich gehe raus mit: „Wow, war das schön!“

„Die vielen unterschiedlichen Perspektiven innerhalb
unserer Gruppe haben mir gezeigt, wie wichtig es
ist, sich mit Leuten auszutauschen, die auch andere
Gedanken haben als man selbst.“

„Danke, dass ihr immer wieder
kostenfreie Angebote macht!“

„Beeindruckend, wie viel Fach- und Methodenwissen
ihr habt und wie viel Praxis- und Erfahrungswissen
ihr eingebracht habt.“

„Danke! Die Fortbildung war eine Bereicherung
auf ganz unterschiedlichen Ebenen.“

„Megaschöne Flipcharts von Amelie.“

„Danke für die tolle Online-Tagung!“



Machtkritik. Möglichkeitsräume. Mut.

In Zeiten, in denen die Grundwerte und Rechte unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung und das Fundament eines gleichberechtigten Miteinanders offen infrage gestellt werden, gewinnt diskriminierungskritische Bildungsarbeit an Dringlichkeit.

- Wir brauchen **Machtkritik**, um unsichtbare Hierarchien, Ausgrenzungen und antidemokratische Tendenzen im Alltag klar zu benennen und ihnen entschieden entgegenzutreten.
- Wir brauchen **Möglichkeitsräume**, um verlässliche Orte des Vertrauens zu schaffen, in denen Menschen sich trotz aller Verunsicherungen begegnen, ausprobieren und solidarisches Handeln einüben können.
- Und wir brauchen **Mut**, um in konfliktreichen Situationen haltgebend zu intervenieren, eigene Unsicherheiten beim gelegentlichen Stolpern auszuhalten und Lernbeziehungen stabil zu halten.

Dabei ist uns bewusst: Menschen sind von den Ungerechtigkeiten in dieser Gesellschaft sehr unterschiedlich betroffen und belastet. Ein solidarisches Miteinander lebt davon, dass diejenigen mit mehr Privilegien und Ressourcen auch mehr Verantwortung übernehmen – um gemeinsam Räume zu schaffen, in denen sich alle sicher bewegen und einbringen können.



Team Schnack'n Roll 2.0



Amelie Henze

Bildungsreferentin

Themenschwerpunkte:

- Workshopgestaltung
- Vielfaltssensibilität
- Erwachsenenbildung

Kontakt: ameliehenze@mail.de



Manfred Brink

Bildungsreferent im VNB

Themenschwerpunkte:

- Geschlechterreflektierende und intersektionale Bildungsarbeit zu Männlichkeitsthematiken
- Diskriminierungskritische Gestaltung von Projekten und Bildungsangeboten

Kontakt: manfred.brink@vnb.de



Verein Niedersächsischer
BILDUNGSINITIATIVEN e.V.

Unser Träger

Bildungsinitiativen in Niedersachsen:

Der Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB) ist ein zertifizierter Bildungs- und Projektträger mit breitem Angebot. Er unterstützt Menschen, die sich persönlich oder beruflich weiterentwickeln möchten. Der VNB berät ferner Nichtregierungsorganisationen (NRO), ehrenamtliche Initiativen und Vereine. Er ist vom Land Niedersachsen als Landeseinrichtung der Erwachsenenbildung anerkannt.

Menschen Bildung nahebringen:

Das VNB-Leitbild betont selbstbestimmtes Lernen: vielfältig, emanzipiert und solidarisch. Die Bildungsakzente reichen von persönlicher und berufsbezogener Qualifizierung über die politische Bildung bis zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements.

Das Bildungsnetzwerk:

Über 200 Institutionen, Vereine und Initiativen mit einem weit gefächerten Themenspektrum arbeiten mit dem VNB zusammen. Ein Bildungsverbund, der in Niedersachsen einmalig ist. So ist der VNB lokal-regional, aber auch bundesweit und international aktiv.

Weitere Informationen zu Bildungsangeboten, Veranstaltungsformaten und aktuellen Projekten:

www.vnb.de

Artikel

Gleich knallt's... - wie wir Streitkompetenz in Gruppen stärken



Tinka Maria Greve

Konflikte verunsichern. Sie verursachen ungute Gefühle wie Angst, Unsicherheit, Wut oder Ärger und können das Gleichgewicht einer ganzen Gruppe stören. Und doch sind sie da – ob in lose zusammengewürfelten Gruppen oder in festen Teams – und nehmen sich ihren Raum, wenn sie ihn brauchen. Konflikte und Kritik sind dabei nicht per se etwas Schlechtes. Sie können sich vielleicht unangenehm anfühlen, jedoch insgesamt zu einer Klärung und einem positiven Gruppenklima beitragen. Wie ein reinigendes Gewitter eben. Die Voraussetzung dafür sollte jedoch sein, dass Konflikte so ausgetragen werden, dass Menschen respektvoll miteinander bleiben und keine tiefgreifenden Verletzungen passieren. Denn für Konflikte brauchen wir nicht immer Konsens, jedoch immer einen ehrlichen Dialog miteinander. Die Frage sollte also vielleicht nicht sein, wie können wir Konflikte verhindern, sondern wie können wir mit ihnen umgehen, wenn sie auftauchen? Wie können wir eine Fehlerkultur schaffen, in der Fehler nicht

vermieden oder versteckt werden und stattdessen in eine zentrierte Verantwortungsübernahme kommen?

Um diesen Fragen auf die Spur zu kommen, würde ich gerne zuerst definieren, was ein Konflikt ist und was bereits eine Diskriminierung darstellt. Bei einem Konflikt geraten zwei oder mehr Personen in eine Auseinandersetzung oder haben einen (verbalen) Zusammenstoß. Dabei geht es meistens um verschiedene Meinungen, Interessen, Werte oder Ziele. Ein Konflikt wird in den meisten Fällen von zumindest einer der beiden Konfliktparteien als emotional belastend erlebt.

Bei einer Diskriminierung hingegen findet eine Beleidigung, Herabwürdigung oder Erniedrigung einer Person statt aufgrund von Merkmalen wie Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, Behinderung, sozialem Status oder Alter. Das hieße in einem Fortbildungskontext beispielsweise, dass mehrere Teilnehmende die Aussagen einer Person abwerten und ihre Meinung als nicht relevant darstellen, allein aufgrund der Tatsache, dass die Person eine

Frau of Color ist. Und hier wird es bereits knifflig, denn wie weiß ich als Trainerin denn, ob es ein Konflikt ist, bei dem es tatsächlich um eine Meinungsverschiedenheit geht, oder inwiefern die Tatsache, dass die Person eine Frau of Color ist, eine Rolle spielt? Welche verschiedenen Macht- und Diskriminierungsverhältnisse spielen also in diese Situation mit hinein?

Diskriminierung oder Gruppenkonflikt?



Diese Frage ist nicht leicht zu beantworten und es bedarf viel Wissen um Diversität und Diskriminierung, um diese subtilen Ebenen der Kommunikation überhaupt zu erkennen. Helfen kann an dieser Stelle, sich mit verschiedenen Diskriminierungsformen zu beschäftigen, Bücher zu lesen, Podcasts zu hören und mit Menschen darüber zu sprechen. Je mehr

ich über eine Diskriminierungsform weiß, desto eher weiß ich um ihre Mechanismen und kann sie schneller erkennen, wenn sie auftaucht.

Gleichzeitig bedarf es darüber hinaus eines erweiterten Verständnisses von Macht, um zu verstehen, wann und warum Konflikte in Gruppen

auftauchen, und um diese besser lösen oder ihnen vorbeugen zu können. In jeder Gruppe gibt es Machtverhältnisse, daher sollte die Frage nicht sein, wie können wir Macht vermeiden, sondern eher, wie können wir als Trainer*innen in Bildungskontexten bewusst mit ihr umgehen. Wer hat hier im Raum eigentlich welche Macht und warum? Ist diese Machtverteilung für alle sinnvoll und dient sie dem gemeinsamen Ziel? Oder blockiert sie die Gruppe?

Unsichtbare Hierarchien in Gruppen

An dieser Stelle möchte ich kurz auf die verschiedenen Ebenen von Macht in Gruppen eingehen, woraus sich ein Hierarchiegefüge für eine Gruppe ergibt. Zum einen gibt es – laut Konfliktcoach Kerstin Pletzer – die formale Macht, d.h. wer welche offizielle Position hat (beispielsweise Leitung, Chef, ChefChef). Dann gibt es die informale Macht und diese ist häufig viel wirksamer. Sie richtet sich danach, wer beispielsweise ein gutes Netzwerk hat oder wem zugehört wird, wer Zugang zu wichtigen Informationen hat oder wer überzeugen kann, ohne laut zu werden.

Neben der formalen und informalen Macht gibt es verschiedene Rollen, die meist gleich zu Beginn einer Gruppenphase verteilt bzw. von

Teilnehmenden eingenommen werden. Auf der einen Seite sind dies die formalen Rollen wie Zeitwächter*in, Moderation, Leitung, also die Rollen, die klar definiert sind. Auf der anderen Seite stehen die informalen Rollen, wie die Lauten, die Aktiven, die Passiven oder die Klassenclowns. Auch hier sind häufig die unausgesprochenen, informalen Rollen viel wirksamer für eine Gruppendynamik als die formalen Rollen.

Dadurch entstehen unsichtbare Hierarchien, welche zudem durch Positionsunterschiede zwischen den Teilnehmenden verstärkt werden. Da gibt es die Stammeshalter und die Neuen, die Gäste und die, die schon immer da waren. Diese Hierarchien sind sehr wirksam für das Machtgefüge einer Gruppe, auch wenn sie nur selten ausgesprochen werden. Sie spielen in die Entwicklung eines Konflikts mit hinein und bestimmen den Verlauf eines Streits. Wer schweigt zum Beispiel und gibt damit (ungewollt) sein*ihre Einverständnis? Wer schafft es, sich in den Vordergrund zu drängen und damit die Meinung der gesamten Gruppe zu beeinflussen?

Wie einen Konflikt nun lösen?

Wenn ein Konflikt auftaucht, ist es daher am sinnvollsten, wenn Trainer*innen bereits eine Idee von der Gruppendynamik im Raum haben

und die unsichtbaren Hierarchien kennen. Konflikte kommen selten aus dem Nichts: häufig kündigen sie sich im Vorfeld an oder wachsen auf einem fruchtbaren Boden.

Dies kann beispielsweise bedeuten, dass es Personen im Raum gibt mit einem dominanten Redeverhalten oder dass schon im Vorfeld Grenzverletzungen passiert sind, die aber von Seiten der anderen Teilnehmenden und der Trainer*innen unkommentiert blieben. Wenn der Konflikt erstmal offen auf dem Tisch liegt, sollten Trainer*innen schnell Entscheidungen treffen: In welche Richtung möchte ich diese Situation lenken? Welche Emotionen von Teilnehmenden greife ich auf, welche ignoriere ich? Dazu kommt, dass wir uns als Gruppenleitung oder Trainer*innen automatisch manchen Teilnehmenden näher fühlen als anderen. Wir können ihren Standpunkt besser nachvollziehen und sie sind uns sympathischer. Wie können wir uns jedoch trotzdem bemühen, in Konfliktsituationen unparteiisch zu sein und alle Standpunkte mit einzubeziehen?

Inwiefern ich als Trainerin einen Konflikt gerade gut lösen oder begleiten kann, hat auch mit mir selbst und meinen eigenen Ressourcen zu tun. Bin ich gerade ausgeschlafen, in mir selbst





ruhend und zuversichtlich, schaffe ich es leicht, eine Gruppe gut zu beobachten, schwierige Dynamiken früh zu erkennen und Diskussionen so zu leiten, dass in Gruppen keine großen Konflikte auftauchen und sich alle gesehen und gehört fühlen. Stehe ich jedoch unter Zeitdruck, bin erschöpft oder habe gerade gar nicht die Kapazitäten, einem Konflikt zu begegnen, der in meiner Lerngruppe auftaucht, sollte ich auch an dieser Stelle eine schnelle Entscheidung treffen, wie ich weitermache. Wird die Veranstaltung beispielsweise im Tandem moderiert, kann es hier sinnvoll sein, kurz mit der/dem Teamkolleg*in einzuchecken und die Moderation an die andere Person abzugeben.

Kommunikationsvereinbarungen und Haltung

Was kann bereits im Vorfeld getan werden, damit Konflikte gar nicht erst entstehen? Diskriminierungssensibilität und psychologische Sicherheit können eine gute Grundlage sein, damit Gruppen kompetent mit Konflikten umgehen lernen. Das heißt aus der Sicht der Trainer*in, dass gleich zu Beginn mit den Teilnehmenden gemeinsam ein Rahmen für das Treffen geschaffen wird, beispielsweise dadurch, dass Kommunikationsvereinbarungen getroffen werden. In diesen

Vereinbarungen wird gemeinsam festgelegt, auf welche Regeln des Miteinanders sich eine Gruppe einigt. Das können Dinge sein wie: „Wir hören einander aktiv zu und fallen uns nicht ins Wort“, „wir bemühen uns um inklusive Sprache“, „wir sprechen als Individuen und nicht als Vertreter*innen von Gruppen“ oder „wir achten auf ausgeglichene Redeanteile“.

Zudem spiegelt auch die Haltung der Trainer*innen den Teilnehmenden, ob sie sich sicher und aufgehoben in dieser Gruppe fühlen können oder nicht. Das zeigt sich zum Beispiel daran, dass die*der Trainer*in darauf achtet, dass alle zu Wort kommen, sich für Redebeiträge bedankt, eine offene Körperhaltung einnimmt und mit Teilnehmenden Blickkontakt hält. Es zeigt sich ebenfalls daran, dass Teilnehmende sich sicher sein können, dass die*der Trainer*in eingreift, wenn etwas Diskriminierendes oder anderweitig Abwertendes gesagt wird. Die Trainer*innen oder Leitungen eines Teams leben mit ihrer Haltung vor, wie einerseits konstruktiv, andererseits diskriminierungskritisch mit Differenzen und Konflikten umgegangen werden kann. Dies heißt in bestimmten Situationen auch, dass klare Grenzen gezogen werden müssen, wenn beispielsweise Aufmerksamkeit zwischen den Teilnehmenden ungleich verteilt ist oder es ein unausgesprochenes Machtvakuum gibt, in das sich die Lautesten und Aktivsten drängen.

Leitfragen für die Moderation

Um dem Machtgefüge einer Gruppe auf die Spur zu kommen und bei einem auftauchenden Konflikt nicht den Überblick zu verlieren, schlägt Kerstin Pletzer folgende Leitfragen vor:



- Wer spricht viel und wer schweigt?
- Worüber wird gesprochen – und worüber wird NICHT?
- Gibt es jemanden, der die Gruppe führt – offiziell oder inoffiziell?

Die Beobachtung der Gruppe entlang dieser Fragen kann bereits aufschlussreich sein und mehr Klarheit darüber verschaffen, was eigentlich gerade in der Gruppe passiert und wie sich die verschiedenen Personen im Raum – die/der Trainer*in eingeschlossen – gerade gegenseitig beeinflussen.

Weitere Möglichkeiten der Konfliktlösung schlagen die Autor*innen Katharina Debus und Iven Saadi vor. Sie sagen zum Beispiel, dass es helfen kann, zuerst einmal aus Trainer*innen-Perspektive ein Eingeständnis zu machen, dass es einen Konflikt gibt, und dann die Gruppe dazu einzuladen, an diesem gemeinsam zu arbeiten. Dafür können Trainer*innen auf die Meta-Ebene der Kommunikation wechseln und den Teilnehmen-

den spiegeln, was gerade eigentlich im Raum passiert. Zum Beispiel können in einem ersten Schritt die Emotionen benannt werden: „Ich merke, hier ist gerade sehr viel Abwehr / Wut im Raum“, oder: „Ich nehme wahr, dass es hier eine Störung gibt, könnt ihr mir erklären, was bei euch Störgefühle auslöst?“.

Trainer*innen können in einer solchen Situation ebenfalls ansprechen, was dieser Konflikt mit ihnen selbst macht, jedoch ohne die eigene Rolle als Leitung zu verlassen. „Es fühlt sich für mich gerade schwierig an, hier mit euch weiterzumachen, weil...“ oder „Ich bin mir unsicher, ob mein Plan für den Tag noch passt, weil ich gerade im Raum wahrnehme, dass...“. Wichtig ist, dass Trainer*innen sich bewusst darüber sind, dass sie nicht über alles, was im Raum passiert, die Kontrolle haben können. Sollte ein Konflikt zwischen Teilnehmenden auftauchen, liegt es auch in ihrer Verantwortung, gemeinsam konstruktiv zu einer Lösung des Konflikts zu finden.

Gleichzeitig bleibt es Aufgabe der Gruppenleitung, diesen Prozess zu steuern und die Streitkompetenz der Teilnehmenden zu stärken. Dies heißt auch, dass gegen Ende einer Diskussion die Trainer*innen eine Entscheidung treffen sollten – denn in solchen Situationen braucht es Klarheit und Orientierung. Im besten Fall sollte nach einem Konflikt wieder ein Gruppenklima hergestellt werden, in dem sich alle Teilnehmenden sicher genug

fühlen, um weiter miteinander zu arbeiten und sich auf einen neuen Inhalt einzulassen.

Klingt alles ganz schön herausfordernd? Das ist es auch. Gleichzeitig liegt – für mich zumindest – darin auch der Reiz von politischer Bildungs-

arbeit. Keine Gruppe ist wie die andere, und jede Situation bietet neue Herausforderungen und neue Lernmöglichkeiten für uns selbst als pädagogisch tätige Personen.

Zur Autorin:

Tinka Maria Greve (*1991) schreibt und arbeitet aus einer weißen, queeren Perspektive zu den Themen Rassismus, Sexismus, Antisemitismus, Emotionen und transformativem Lernen. Sie ist Bildungsreferentin und Trainerin bei der Fachstelle vielgestaltig*2.0 in Hannover (www.projekt-vielgestaltig.de). Darüber hinaus ist sie an theaterpädagogischen, traumasensiblen und körperorientierten Methoden und Ansätzen interessiert und befindet sich aktuell in der Ausbildung zur Tanzpädagogin.

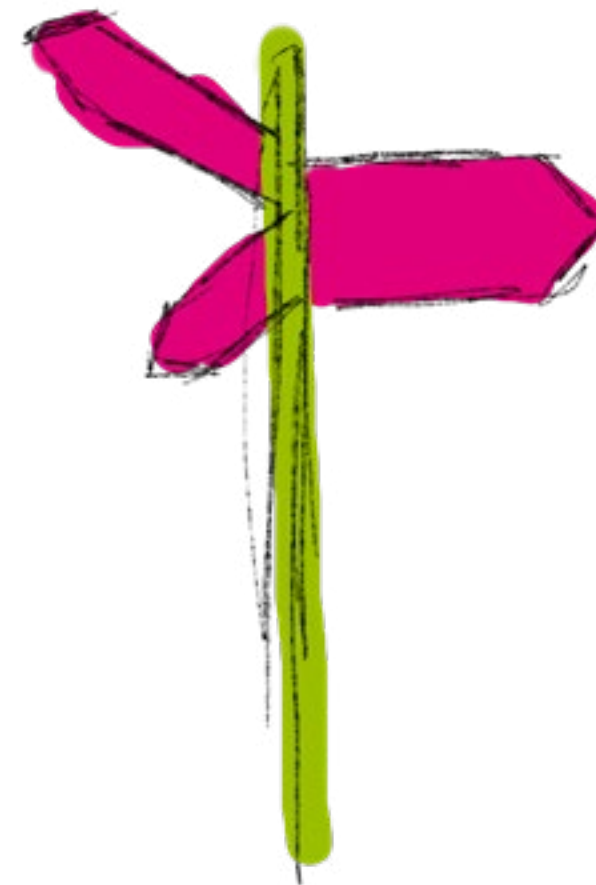
Mehr zum Thema Machtverhältnisse in Gruppen gibt es auf der Website von Kerstin Pletzer: https://kerstin-pletzer.de/gruppenprozesse-verstehen/#Gruppenprobleme_Kommunikation_allein_reicht_oft_nicht

Quellen:

Kerstin Pletzer (2026): Gruppenprozesse verstehen – Ein Einstieg https://kerstin-pletzer.de/gruppenprozesse-verstehen/#Gruppenprobleme_Kommunikation_allein_reicht_oft_nicht

Katharina Debus und Iven Saadi (2025): Umgang mit Emotionen und Krisenhaftigkeit im Lernen zu Diskriminierung. In: Klemm, Sarah/Wittenzellner, Ulla (Hrsg.) (2025): Geschlechterreflektierte Pädagogik gegen Diskriminierung und Rechtsextremismus. Berlin: Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V.

Rechte Männlichkeiten – Beweggründe und Veränderungswege



Manfred Brink

Viele Menschen in Deutschland zeigen sich gegenwärtig offen für autoritäre und rechte Orientierungen. Auffällig ist dabei, dass unter ihnen überdurchschnittlich viele Männer sind. Diese Beobachtung sollte jedoch nicht vorschnell zu der Annahme verleiten, rechte Einstellungen seien ein ausschließlich männliches Problem.

Wer verstehen möchte, warum rechte Männlichkeitsangebote für manche Männer attraktiv sind, muss danach fragen, welche Erfahrungen, Bedürfnisse und Sehnsüchte sie aufgreifen. Rechtspopulistische und extrem rechte Akteur*innen verstehen es seit Jahren, genau hier anzuschließen: Sie knüpfen an den Wunsch nach Orientierung und Zugehörigkeit an, geben Erfahrungen von Unsicherheit oder Ohnmacht eine bestimmte Deutung und bieten vermeintliche Anerkennung sowie Selbstwirksamkeit. Komplexe gesellschaftliche Entwicklungen werden dabei auf leicht verständliche Erklärungen reduziert und häufig mit klaren Feindbildern verbunden. Um diese Dynamik und die Anziehungskraft

solcher Angebote besser zu verstehen, lohnt sich ein Blick auf die Lebenslagen vieler Männer und die gesellschaftlichen Erwartungen, mit denen sie konfrontiert sind.

Anschlussfähigkeit rechter Angebote

Die Optionen, Männlichkeit zu leben, sind heute vielfältiger geworden. Für viele Männer eröffnet das Freiräume, sich von engen Rollenerwartungen zu lösen und das eigene Leben jenseits traditioneller Vorstellungen zu gestalten. Gleichzeitig verschwinden gesellschaftliche Erwartungen an Männer dadurch nicht. Sie verändern sich, werden vielfältiger und müssen häufiger neu ausgehandelt werden. Manche Männer erleben diese Veränderungen als Entlastung, weil sich Handlungsspielräume erweitern. Andere erfahren sie als Verunsicherung, weil vertraute Orientierungen nicht mehr selbstverständlich sind.





Hinzu kommt, dass Gleichstellungsprozesse und die größere Sichtbarkeit vielfältiger Lebensweisen Geschlechter- und Machtverhältnisse verändern. Traditionelle Geschlechterordnungen geraten dadurch verstärkt in den Blick und werden hinterfragt. Für viele Männer bedeutet das zugleich, dass bisherige Privilegien und vertraute Vorstellungen von Männlichkeit zunehmend an Selbstverständlichkeit verlieren. Daraus können Widerstände und Abwehrreaktionen entstehen. Rechte Akteur*innen greifen solche Reaktionen auf. Sie deuten gesellschaftliche Veränderungen nicht als Erweiterung von Gleichberechtigung, Freiheit und Teilhabe, sondern als Bedrohung einer vermeintlich natürlichen Ordnung, als Verlust von männlichem Status und gesellschaftlicher Vorrangstellung und versprechen die Wiederherstellung klarer Hierarchien.

Zugleich werden diese Veränderungen in rechten Erzählungen häufig als Krise der Männlichkeit umgedeutet. Historisch wurden Umbrüche in Geschlechterverhältnissen immer wieder mit Erzählungen über einen vermeintlichen Bedeutungsverlust von Männlichkeit verknüpft. Die Infragestellung bisheriger Selbstverständlichkeiten wird dabei als allgemeine Benachteiligung von Männern dargestellt. Reale Erfahrungen von Verunsicherung erhalten so eine autoritäre Deutung. Dadurch können autoritäre Antworten und die Wiederherstellung männlicher Vorherrschaft als notwendige Lösung erscheinen.

Bedürfnisse verstehen

In der geschlechterreflektierten Bildungsarbeit mit Jungen und Männern zeigt sich immer wieder, dass eine Auseinandersetzung mit Männlichkeitsanforderungen mit grundlegenden Fragen verbunden ist: nach Anerkennung, Beziehungen, Orientierung und der Möglichkeit, das eigene Leben selbstwirksam zu gestalten. Solche Bedürfnisse sind weder ungewöhnlich noch problematisch. Gleichzeitig können sie im Alltag nicht jederzeit und auf jede Weise erfüllt werden. Das gehört zum Zusammenleben in einer demokratischen und pluralen Gesellschaft. Aus geschlechterreflektierter Perspektive stellt sich daher die Frage, welche Möglichkeiten Jungen und Männer im Laufe ihrer Sozialisation kennenlernen, um mit Frustrationen, Zurückweisungen oder Ambivalenzen umzugehen.

Viele Jungen und Männer machen dabei noch immer die Erfahrung, dass Verletzlichkeit, Bedürftigkeit oder Unsicherheit wenig Platz haben dürfen. Stattdessen werden Eigenständigkeit, Kontrolle und Durchsetzungsfähigkeit häufig stärker belohnt. Dadurch bleiben Wege, mit Enttäuschungen, Ohnmacht oder ungeklärten Situationen umzugehen, mitunter begrenzt. Geschlechterreflektierte Bildungsarbeit kann hier Räume eröffnen, in denen solche Erfahrungen ausgesprochen, reflektiert und anders bearbeitet werden können.



Rechte Männlichkeitsangebote greifen genau diese Erfahrungen von Unsicherheit, Begrenzung und fehlender Orientierung auf und übersetzen sie in einfache Erklärungen und scheinbar eindeutige Lösungen. Ihre Anziehungskraft liegt häufig weniger in konkreten politischen Forderungen als in den Versprechen, die sie abgeben. Sie stellen Orientierung in Aussicht, wo Unsicherheit erlebt wird, Gemeinschaft, wo Verbundenheit gesucht wird, und Handlungsfähigkeit dort, wo Ohnmacht dominiert. Zugleich versprechen sie Überlegenheit gegenüber all jenen, die als Bedrohung der eigenen Identität oder der gesellschaftlichen Ordnung dargestellt werden. Gerade die enge Verknüpfung von Eindeutigkeit, Überlegenheit und Zugehörigkeit macht diese Angebote für manche Männer so verlockend.

Doch diese Zugehörigkeit ist nicht voraussetzungslos. Sie entsteht erst durch klare Grenzziehungen zwischen denen, die dazugehören sollen, und jenen, die ausgeschlossen werden. Der eigene Gruppenstatus wird dabei selbst zum Ausdruck von Dominanz. Zusammenhalt wird über Feindbilder künstlich hergestellt, während komplexe gesellschaftliche Entwicklungen auf einfache Erklärungen reduziert werden. Berechtigte Bedürfnisse nach Zugehörigkeit und Selbstwirksamkeit finden hierbei eine Ausdrucksform, die auf Abwertung und Ausgrenzung basiert.

Wer gehört dazu?

Rechte Männlichkeitsangebote versprechen Zugehörigkeit – aber nicht allen Männern gleichermaßen. Anerkennung und Überlegenheit erfahren vor allem diejenigen, die innerhalb dieser Ordnung von Männlichkeit, Nation und Gesellschaft als Teil des Kollektivs gelten. Geschlecht verbindet sich dabei mit Weißsein, einer ethnisch definierten Vorstellung von Deutschsein, Heterosexualität und körperlicher Normativität zu einer vermeintlich natürlichen und hierarchischen Ordnung.

Rassistische Vorstellungen spielen dabei eine zentrale Rolle, weil sie klare Trennlinien zwischen denjenigen ziehen, die als selbstverständlich dazugehörig gelten, und jenen, die als fremd oder bedrohlich markiert werden. Rechte Männlichkeitsangebote greifen gezielt auf solche Grenzziehungen zurück und verknüpfen Fragen von Geschlecht, Nation und Identität miteinander. Diese Form der rassistischen Markierung hat eine lange historische Kontinuität in Deutschland: Die Darstellung rassistisch markierter Männer als Bedrohung hat immer wieder dazu beigetragen, weiße männliche Vormachtstellungen zu





stabilisieren und die Figur des schützenden und ordnenden weißen Mannes zu legitimieren.

Die Abwertung rassistisch markierter Männer trägt auch dazu bei, bestehende Hierarchien zwischen Männern fortzuschreiben: Bestimmte Gruppen werden als weniger zugehörig, als nicht gleichwertig oder als Bedrohung dargestellt. Zugleich festigen solche Erzählungen die weiße männliche Vorrangstellung gegenüber Frauen und weiteren Personengruppen.

Diese Hierarchie beruht nicht darauf, dass alle Männer diesem rechten Männlichkeitsideal in der Realität entsprechen. Entscheidend ist vielmehr, wem innerhalb dieser Struktur Anerkennung und ein höherer Status zugesprochen werden – gegenüber Frauen ebenso wie gegenüber Männern, die von diesem Leitbild oder den damit verbundenen Vorstellungen von Zugehörigkeit abweichen.

Die Stigmatisierung bestimmter, rassistisch markierter Männer als fremd oder bedrohlich ist dabei Teil einer umfassenderen konstruierten Ordnung. Rechte Männlichkeitsangebote verbinden das Versprechen von Zugehörigkeit mit sexistischen, rassistischen, ableistischen und heteronormativen Vorstellungen. Erst im Zusammenspiel dieser verschiedenen Mechanismen wird sichtbar, wie exklusive Zugehörigkeit konstruiert und zugleich Ausgrenzung legitimiert wird.

Veränderungswege gestalten

Veränderung braucht Beziehungen, in denen Menschen sich mit ihren Erfahrungen auseinandersetzen, Widersprüche aushalten und neue Perspektiven entwickeln können. Denn nachhaltige Veränderungsprozesse entstehen selten durch Gegenargumente allein. Neue Sichtweisen wachsen vielmehr dort, wo Vertrauen entsteht, unterschiedliche Erfahrungen ausgesprochen werden können und Widersprüche gemeinsam ausgehalten werden. Gerade bei Themen, die eng mit Selbstbildern und Fragen der Zugehörigkeit verwoben sind, kommt der Qualität pädagogischer Beziehungen eine besondere Bedeutung zu.

Eine solche Beziehungsarbeit bedeutet jedoch nicht, jede Position unkommentiert im Raum stehenzulassen. Sie bedeutet vielmehr, eine wertschätzende Zugewandtheit gegenüber Menschen mit einer klaren Haltung zu menschenfeindlichen Aussagen und demokratiegefährdenden Ideologien zu verbinden. Personen und Positionen werden dabei bewusst voneinander unterschieden: Menschen können als Individuen Anerkennung erfahren, ohne dass ihre diskriminierenden oder autoritären Einstellungen Zustimmung finden.

Eng damit verknüpft ist die Frage, welche konkreten Erfahrungsräume Bildungsarbeit schaffen

kann. Gesellschaftliche Männlichkeitsanforderungen sind häufig mit Leistungsdruck, Konkurrenz und dem Anspruch verbunden, Stärke, Kontrolle und Unabhängigkeit zu zeigen. Solche Anforderungen können erheblichen Druck erzeugen und dazu beitragen, dass autoritäre Männlichkeitsangebote als vermeintlicher Ausweg attraktiv erscheinen.

Geschlechterreflektierte Bildungsarbeit kann hier Räume eröffnen, in denen Erfahrungen von Unsicherheit, Widersprüchlichkeit und Verletzlichkeit bearbeitet werden können. Das Ziel ist dabei keineswegs die Vorgabe eines neuen Männerbildes, sondern die Erweiterung von Möglichkeiten, flexibler mit unterschiedlichen Anforderungen und biografischen Erfahrungen umzugehen.

Veränderungsprozesse verlaufen dabei selten geradlinig. Gerade bei Fragen, die das eigene Selbstverständnis berühren, entstehen neue Wege häufig durch irritierende Erfahrungen, neue Kontakte und die Möglichkeit, bisherige Gewissheiten grundlegend zu hinterfragen. Geschlechterreflektierte Bildungsarbeit setzt daher auf langfristige Prozesse, in denen neue Sichtweisen und tragfähige Handlungsmöglichkeiten wachsen können.

Zugehörigkeit ohne Ausgrenzung

Geschlechterreflektierte Bildungsarbeit kann Erfahrungen von Zugehörigkeit und Selbstwirksamkeit ermöglichen, indem sie Lernräume gestaltet, in denen Männer unterschiedliche Formen von Männlichkeit erproben können, ohne sich ständig beweisen zu müssen.

Solche Erfahrungen sind ein zentraler Bestandteil geschlechterreflektierter Prävention, weil sie tragfähige Alternativen zu autoritären Männlichkeitsangeboten eröffnen können. Anerkennung muss nicht an Dominanz gebunden sein. Gemeinschaft braucht keine Feindbilder. Selbstwirksamkeit entsteht nicht erst durch Kontrolle oder Gewalt. Und Stärke kann auch bedeuten, Unsicherheiten auszuhalten, Verantwortung zu teilen oder Unterstützung anzunehmen.

Dazu gehört auch, Männlichkeit nicht ausschließlich als Problem zu verhandeln. Viele Männer wünschen sich verlässliche Beziehungen, möchten fürsorglich sein, Verantwortung übernehmen oder sich solidarisch verhalten. Geschlechterreflektierte Bildungsarbeit kann dazu beitragen, solche Erfahrungen sichtbar und lebbar zu machen. Fachkräfte und Engagierte können dafür Lern- und Erfahrungsräume eröffnen, in denen vielfältige Formen von Männlichkeit erfahrbar, erprobt und anerkannt werden können.



Zum Autor:

Manfred Brink ist Bildungsreferent beim Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB) und in der Fachstelle vielgestaltig* 2.0 in Hannover aktiv. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in der geschlechterreflektierenden und intersektionalen Bildungsarbeit zu Männlichkeitsthematiken sowie in der Beratung zur diskriminierungskritischen Gestaltung von Bildungsangeboten und Projekten. Vor seiner Zeit beim VNB war er in Bremen in der Sozialen Arbeit mit geflüchteten Menschen engagiert.

Literatur und Inspirationen

Amadeu Antonio Stiftung (2024): (R)echte Männer und Frauen – Analysen zu Geschlecht und Rechtsextremismus. Berlin.

Lehnert, Esther (2024): Die extreme Rechte und Gender. In: Virchow, F. et al. (Hrsg.): Handbuch Rechtsextremismus. Springer VS, Wiesbaden.

Mertol, Birol (2023): Rassistische Konstrukte und Männlichkeiten – Empowerment als Konzept für die Jungenarbeit. In: IDA-NRW: Überblick 1/2023: Rassismus und Männlichkeit(en) – Eine rassismuskritische Perspektive auf Männlichkeitskonstruktionen.

Sauer, Birgit / Penz, Otto (2023): Konjunktur der Männlichkeit – Affektive Strategien der autoritären Rechten. Campus Verlag, Frankfurt am Main.

Scholz, Sylka (2025): Männlichkeitsforschung. utb / Barbara Budrich, Opladen.

Stuve, Olaf (2014): Wann ist ein Mann ein Mann? Rechtsextreme Männerbilder und geschlechterreflektierende Präventionsarbeit. Bundeszentrale für politische Bildung (bpb), online verfügbar unter: [bpb.de](https://www.bpb.de) [letzter Zugriff: 12.07.2026].

Wittenzellner, Ulla / Klemm, Sarah (2025): Geschlechterreflektierte Pädagogik gegen Diskriminierung und Rechtsextremismus. Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V., Berlin.

Impressum.

Herausgeber:

Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V.
(VNB)

Konzept und Redaktion:

Amelie Henze | Manfred Brink

Artikelbeiträge:

Tinka Maria Greve | Manfred Brink

Mitarbeit und Lektorat:

Anisa Abdulaziz | Tinka Maria Greve | Dr. Volker Weiß

Fotos:

Alireza Husseini

Gestaltung:

tanjowski Grafik Design – Tanja Feldmann

Kontakt:

Projekt Schnack'n Roll 2.0

VNB Geschäftsstelle Hannover

Calenberger Esplanade 2

30169 Hannover

E-Mail: schnacknroll@vnb.de

Web: www.vnb.de/schnacknroll

instagram: @schnacknroll

Erschienen: 2026

Förderhinweise & Unterstützung:

Das Projekt Schnack'n Roll 2.0 wurde gefördert durch die Niedersächsische Lotto-Sport-Stiftung.

Mit Unterstützung des LandesSportBund Niedersachsen e.V.

Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V.

Der VNB ist eine vom Nds. Ministerium für Wissenschaft und Kultur anerkannte und zertifizierte (LQW+AZAV) Landeseinrichtung der Erwachsenenbildung mit dem Schwerpunkt politischer Bildung. Themen seiner Geschäftsstellen sind unter anderem „geschlechterbewusste Bildung“ und „Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt (LSBTIQ*)“. „Diversity“ ist als Querschnittsthema beim VNB angelegt. Sein gesellschaftspolitischer Bildungsansatz orientiert sich an den ethischen Grundsätzen von Selbstbestimmung, Emanzipation, Solidarität und Vielfalt. 2015 trat der VNB der Charta der Vielfalt bei. Für mehr Informationen: www.vnb.de

SCHNACK'N Koll 2.0

Gefördert durch:



Mit Unterstützung von:



Ein Projekt von:



Verein Niedersächsischer
BILDUNGSINITIATIVEN e.V.