

Projekt-Dokumentation

**IRGENDWIE**

**HIER!**

Flucht - Migration -  
Männlichkeiten

2019





## Herzlich Willkommen,

zu unserer bereits dritten Jahresbroschüre des Projektes „Irgendwie Hier! Flucht – Migration – Männlichkeiten“, die im Rahmen des Projektzeitraums 2019 einen Abschlusspunkt setzt. Seit nun mehr dreieinhalb Jahren möchte die LAG Jungenarbeit NRW mit diesem Projekt praxisrelevante Expertisen aus der, und für die Arbeit mit jungen männlichen\* Geflüchteten für Fachkräfte der Arbeitsfelder des SGB 8 §11-14 stets erweitern und zur Verfügung stellen. Wie bereits in der Vorjahresbroschüre sollen die folgenden Texte keine detailgetreue Projektvorstellung abbilden.

Daran interessierte Personen können dennoch über folgenden Links auf die vorangegangenen Veröffentlichungen zugreifen.

Broschüre 2016-2017

[https://lagjungenarbeit.de/files/lag\\_files/veroeffentlichungen/Broschueren/LAG\\_irgendwie\\_hier\\_Dokumentation.pdf](https://lagjungenarbeit.de/files/lag_files/veroeffentlichungen/Broschueren/LAG_irgendwie_hier_Dokumentation.pdf)

Broschüre 2018

[https://lagjungenarbeit.de/files/lag\\_files/veroeffentlichungen/Broschueren/LAG\\_irgendwie\\_hier\\_Dokumentation\\_2018\\_WEB.pdf](https://lagjungenarbeit.de/files/lag_files/veroeffentlichungen/Broschueren/LAG_irgendwie_hier_Dokumentation_2018_WEB.pdf)

Website

<https://lagjungenarbeit.de/projekte/irgendwie-hier/projektbeschreibung>

Wie freuen uns darüber, dass wir im Jahr 2019 mit vielen Expert\*innen aus den Netzwerken der LAG Jungenarbeit NRW Hand in Hand arbeiten konnten, um weitere Ansätze, Fragestellungen und Perspektiven der Geschlechterpädagogik im Kontext von Flucht und Migration darzustellen.

Aufgeteilt in zwei Themenbereiche stellen wir in dieser Broschüre zunächst die strukturelle Erweiterung des Fortbildungs-, Beratungs- und Qualifizierungsangebot vor und veranschaulichen unsere gemachten Erfahrungen, inkl. Herausforderungen und Chancen, eines begleitenden Trägerqualifizierungskonzeptes.

Außerdem kommen die Projektpartner\*innen aus den Praxisprojekten zu Wort, die jeweils einen Einblick in ihre individuelle Erfahrungswelt darstellen und beleuchten damit einzelne Aspekte der Arbeit und die einhergehenden Herausforderungen.

Für das Jahr 2019 und mit perspektivischen Blick auf 2020 möchten wir uns beim Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen sowie bei den Landesjugendämtern Westfalen-Lippe (LWL) und Rheinland (LVR) für die Unterstützung und Kooperation bedanken.

Wir wünschen allen jungen Menschen, denen wir im Laufe des Jahres begegnen durften, alles Gute für ihren Weg und weiterhin die unermüdliche Kraft, die es braucht um jene Anerkennung zu erfahren, welche selbstverständlich sein sollte.

Malte Jacobi & Kai Mausbach, Dezember 2019



Das (Gender-)Sternchen (Asterisk\*) wird von uns verwendet, um ein Wort geschlechtlich zu öffnen und zu verdeutlichen, dass Personen jeden Geschlechts, biologisch wie sozial, angesprochen sind.

Hinsichtlich Jungen\* und Männern\* möchten wir die geschlechtliche Vielfalt von Männlichkeiten benennen die darauf hinweisen, dass wir eine Haltung der geschlechtlichen Selbstbestimmung von Personen vertreten.

In den Beiträgern dieser Veröffentlichung wurden die Schreibweisen der jeweiligen Autor\*innen beibehalten.

## Impressum

### Herausgeber

Landesarbeitsgemeinschaft  
Jungenarbeit in NRW e.V.

Huckarder Straße 12  
44147 Dortmund

Tel.: 0231/53 42 174  
Fax: 0231/53 42 175

Internet: [www.lagjungenarbeit.de](http://www.lagjungenarbeit.de)  
E-Mail: [info@lagjungenarbeit.de](mailto:info@lagjungenarbeit.de)

### Gestaltung

die gestalter gmbh  
Ernst-Gremler-Straße 3  
58239 Schwerte

[info@die-gestalter-gmbh.de](mailto:info@die-gestalter-gmbh.de)  
[www.die-gestalter-gmbh.de](http://www.die-gestalter-gmbh.de)

# Inhalt

## 2 Vorwort

- 6 **Trägerqualifizierungen im Kontext von Flucht, Migration und Männlichkeiten – Strukturelle Verankerungsperspektiven transkultureller Jungenarbeit**

Kai Mausbach

- 11 **Herausforderungen und Widerstände in der Umsetzung von Transkultureller Jungenarbeit**

Olaf Jantz

- 14 **Herausforderungen und Widerstände von weiblichen\* Fachkräften in der Arbeit mit jungen männlichen\* Geflüchteten**

Susanne Reitemeier-Lohaus

- 18 **Herausforderungen und Widerstände (Weißreflexe) in der Umsetzung rassismuskritischer Ansätze in der Arbeit mit jungen männlichen\* Geflüchteten**

Jonas Lang

- 24 **Rückblick und Einblick auf den vierten Block der Trägerqualifizierung - Fachkräfte und Träger in der transkulturellen Jungenarbeit**

Michael Meurer & Kai Mausbach

- 32 **Ambivalenzen, Notwendigkeiten und Perspektiven für die Verankerung transkultureller Jungenarbeit**

Jonas Lang & Kai Mausbach



Die LAG Jungenarbeit NRW e.V. ist Herausgeber\* dieser Dokumentationsbroschüre. Uns war es wichtig, die unterschiedlichen Ansätze und Perspektiven der jeweiligen Autor\*innen sichtbar zu machen. Daher sind die Beiträge ausschließlich redaktionell bearbeitet.

## Praxisprojekte 2019

- 36 **„Stärken stärken, Schwächen schwächen“**  
ein Praxisprojekt der LAG Jungenarbeit NRW in Kooperation mit dem Caritasverband Ahaus-Vreden  
Matthias Wahl & Boris Wintjens
- 38 **„Männer\* von morgen“**  
ein Praxisprojekt der LAG Jungenarbeit NRW in Kooperation mit dem Verein Kamerunischer Ingenieur\*innen und Informatiker\*innen Ruhrbezirk (VKII)  
Megha Kono-Patel
- 41 **„Wie muss Mann sein?“**  
ein Praxisprojekt der LAG Jungenarbeit NRW in Kooperation mit der AWO Kreisverband Wesel  
Matthias Biermann
- 44 **„Von der Rolle – vom tradierten zum reflektierten Rollenbild“**  
ein Praxisprojekt der LAG Jungenarbeit NRW in Kooperation mit der Diakonie für Bielefeld gGmbH  
Yannik Hellmich & Dominik Schirmer

# Trägerqualifizierungen im Kontext von Flucht, Migration und Männlichkeiten – Strukturelle Verankerungsperspektiven transkultureller Jungenarbeit

## Einleitend

Dieser Abschnitt der Fachbroschüre befasst sich konkret mit dem Aufgabenfeld (eine der beiden Hauptsäulen neben der exemplarischen Praxisentwicklung) der Beratungs-, Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote des Projektes „Irgendwie Hier! Flucht – Migration – Männlichkeiten“ und wie diese Angebote über die vergangenen drei Projektzeiträume konzipiert, arrangiert und durchgeführt wurden. Wir möchten hiermit unsere Erfahrungswerte in der Fortbildungsarbeit „Jungenarbeit im Kontext von Flucht und Migration“ vorstellen. Und letztlich möchten wir eine Begründung liefern, warum Fortbildungs-/Qualifizierungsangebote mit einem zeitlichen Umfang von maximal einem Tag (oder weniger) oftmals zu kurz kommen und welche möglichen Formate eine bessere Struktur für nachhaltige Qualifizierung vorgeben.

In den ersten beiden Jahren wurden mehrheitlich Halb- bis Ganztagesfortbildungen angeboten. Gerade unter den Aspekten vielfältiger Dimensionen und eines Intersektionalitätsansatzes kommt es, bei kompakter impulsartiger Informationsvermittlung, unabhängig ihrer methodisch-didaktischen Aufbereitung, vielfach zur Eröffnung neuer Perspektiven und damit einhergehend zu neuen Fragestellungen. Dies ist keine negative Begleiterscheinung, sondern vielmehr ein Hinweis auf die notwendige qualitative Erweiterung von Qualifizierungskonzepten.

In dieser Veröffentlichung versuchen wir eine nachvollziehbare Begründung zu formulieren, die eine intensivere Auseinandersetzung auf inhaltlicher wie struktureller Ebene mit den Querschnittsgebieten transkultureller Jungenarbeit von Trägern und ihren Fachkräften legitimiert.

Bevor wir jedoch im weiteren Verlauf auf die begründete (Weiter-)Entwicklung des Beratungs- Fortbildungs- und

Qualifizierungsangebotes - hin zu einer begleitenden Träger und Qualifizierung eingehen, möchten wir eine kurze Projektbeschreibung voranstellen, um den Gesamtprojektumfang klarzumachen in dem die Bildungsangebote eingebettet sind.

## Projektvorstellung:

Das Projekt „Irgendwie Hier! Flucht – Migration – Männlichkeiten“ der LAG Jungenarbeit NRW wurde im Jahr 2016 konzipiert, geplant und umgesetzt. Ursprünglich gestartet unter dem Namen „JuMä.fm: Jungen\* und junge Männer\* mit Flucht- und Migrationserfahrungen. Eine Beratungs-, Qualifizierungs-, Vernetzungs- und Praxisentwicklungsoffensive“, wurde es durch das damalige MFKJKS NRW (heute MKFFI NRW) gefördert und sollte ein bedarfsorientiertes Angebot für Kolleg\*innen und Träger der Kinder- und Jugendhilfe (insbesondere in den Handlungsfeldern des SGB VIII, §§ 11-14) darstellen. Intention des Projektes war die Unterstützung von Trägerstrukturen und Fachkräften, um exemplarische Praxis mit jungen männlichen\* Geflüchteten entwickeln zu können, Fortbildungsmöglichkeiten und fachlichen Austausch zu bieten und gelingende Ansätze und Praxen multiplikatorisch landesweit zugänglich zu machen. Somit liegt hier die Begründung, dass das Projekt fortlaufend auf zwei strukturellen Hauptsäulen fußt. Zum einen auf der exemplarischen Praxisentwicklung, die seit Projektstart in 2016 eine Plattform für Fachkräfte und Träger bietet, ihre eigenen innovativen konzeptionellen Praxisansätze umsetzen, auswerten und einordnen zu können, um diese wiederum im Anschluss der Fachkräftewelt in NRW und darüber hinaus zur Verfügung zu stellen. Und zum anderen auf dem umfangreichen Beratungs-, Fortbildungs-, und Qualifizierungsangebot, welches die Themen Flucht und Geschlecht aus verschiedenen Jungen und- Männlichkeitsperspektiven beleuchtet und im Rahmen



eines stetigen fachlichen Diskurses inhaltlich wie strukturell fortlaufend weiterentwickelt.

Neben diesen beiden Projektschwerpunkten sind die Organisation, Planung und Durchführung von Fachforen, Runden Tischen und eigenen Fachtagungen ein großer Bestandteil des Projektes. Zudem stellt die Netzwerkarbeit, die unter anderem über fachliche Impulse und Workshops in Arbeitskreisen, themenbezogenen Trägerzusammenschlüssen in Kommunen und Kreisen und großen Fachtagungen weiterer Träger, Stiftungen und Verbände, eine elementare Funktion dar. Flankiert wird die gesamte Arbeit von einer Öffentlichkeitsarbeit, die sich über die letzten drei Jahre grundlegend weiterentwickelt hat. Neben der Veröffentlichung von Stellungnahmen wurden verschiedene Kanäle sozialer Medien mit vielfältigen Inhalten bespielt, ein eigenes Kapitel in unserer Infomail sowie eine eigene Rubrik auf der Homepage der LAG Jungenarbeit NRW gestellt.

Weiterführende Informationen zum Projekt und zu alle weiteren Veröffentlichungen (Dokumentationen, Praxismaterial, Stellungnahmen, etc.) finden sie unter dem folgenden Link:

<https://lagjungenarbeit.de/projekte/irgendwie-hier/projektbeschreibung>

### Von Impulsen zur begleitenden Trägerqualifizierung - Fachkräfte und Träger im Fokus

» Das Beratungs-, Fortbildungs- und Qualifizierungsangebot wurde stets fortlaufend intern evaluiert. Grundlage hierfür waren Evaluationsbefragungen entlang aller teilnehmenden Fachkräfte sowie die Einschätzungen und Erfahrungen der durchführenden Referent\*innen. Diese Wertungsparameter wurden fortlaufend in die

interne Reflexion und fachlich-konzeptionelle Auseinandersetzung miteinbezogen, um einen entsprechenden bedarfsanalytischen Blick generieren und Weiterentwicklung von Fortbildungs-/Qualifizierungskonzepte ermöglichen zu können.

Bis Ende 2017 wurden über verschiedene Inhouse-Formate folgende Themen transportiert:

- » Ehre und patriarchale Machtverhältnisse
- » Empowerment im Kontext von Flucht und Männlichkeiten
- » Frauen\* (und Männer\*) in der Arbeit mit männlichen\* Geflüchteten
- » Sexualpädagogik im Kontext männlicher\* Geflüchteter
- » Subjektives Wohlbefinden junger männlicher\* Geflüchteter/Migranten

Allein durch inhaltliche Bedarfsimpulse wurden dann in 2018 weitere Themen in das Angebot aufgenommen:

- » Rassismuskritische Jungenarbeit
- » Selbstwirksamkeitserwartungen junger männlicher\* Geflüchteter
- » Selbstfürsorge in der Arbeit mit männlichen\* Geflüchteten

Im Sinne von strukturell abgesicherten Angeboten, wurden diese Beratungs- und Fortbildungsangebote auf Anfrage von Strukturen, Trägern und Institutionen in den bereits beschriebenen Arbeits- und Handlungsfelder geplant und umgesetzt. Zusammen mit freiberuflichen Honorarkräften aus den

Netzwerken der LAG / Fachstelle Jungenarbeit NRW konnte bedarfs- und anfragegerecht gearbeitet werden. Mit diesen Fortbildungsangeboten wurden seit 2016 Teilnehmende in vierstelliger Höhe erreicht. So ist es gelungen Wissen über und „Können“ von Jungenarbeit allgemein als auch mit Fokus auf Flucht und Migration breit in den verschiedenen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in NRW zu streuen.

Wie bereits einleitend angemerkt konnten aus den gemachten Erfahrungen, aus den Ergebnissen der Auswertung der Teilnehmer\*innenbefragungen, aus diversen Feedbackrunden und informellen Rückmeldungen, eine grundlegende Erkenntnis herausgefiltert werden: Vereinzelte Bildungsangebote finden ihren Charme in impulssetzender Funktion und dienen zur Einordnung von Relevanzen bestimmter Themenkomplexe. Sie eröffnen neue Fragestellungen und können differenziertere Perspektivwechsel ermöglichen. Der Themenquerschnitt „Flucht – Migration – Männlichkeiten“ birgt jedoch einen enormen Bedarf an tiefgreifender Auseinandersetzung auf der Ebene von Haltung, individuell-fachlicher Kompetenz und struktureller Aufstellung. Dieser Bedarf kann nicht „nur“ mit Fachimpulsen gedeckt werden, sondern es ist ebenso ein Praxis-Theorie-Transfer nötig, der über einen längeren Zeitraum begleitet werden muss.

Im Sinne einer nachhaltigen Verankerung muss strukturell gedacht werden. Eine Verankerung von Themen als Querschnitt oder stellenweise auch als Projekt bedeutet, dass drei Ebenen in dynamischer Abhängigkeit zueinanderstehen. Die Jungen\* und jungen Männer\* (mit Flucht und Migrationserfahrungen) als auftragsgebende pädagogische Subjekte, die Fachkräfte als pädagogisch handelnde Akteur\*innen, die Träger, Strukturen und daraus resultierende Rahmenbedingen als Setting. Als Schlussfolgerung dessen wurde das Qualifizierungsprogramm des Projektes konzeptionell weiterentwickelt

und eine jahresbegleitende Trägerqualifizierung konzipiert, welche einen umfangreicheren und verbindlicheren Rahmen vorgibt. So sollen alle drei relevanten Bezugspunkte ihrer dynamischen Abhängigkeit miteinbezogen werden.

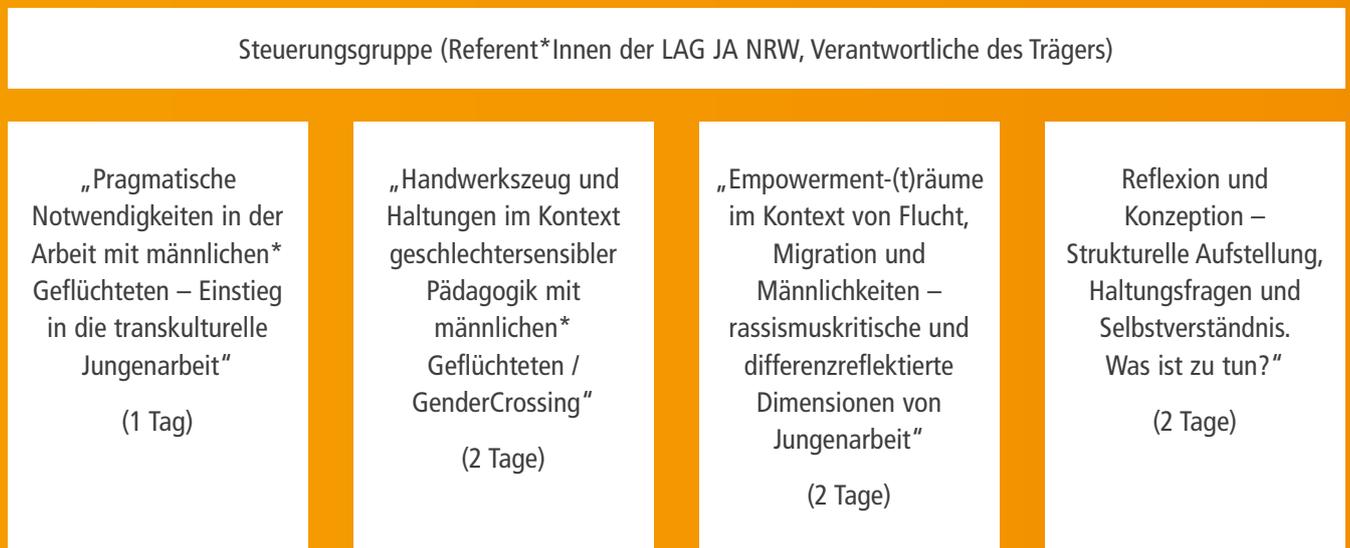
Dieses Qualifizierungskonzept konnte in 2019 bei drei Trägern der Kinder- und Jugendförderung in NRW erstmalig erprobt werden. Die Standorte der drei Träger waren landesweit verteilt.

Im Folgenden möchten wir den Umfang und die Inhalte der in 2019 durchgeführten Trägerqualifizierung veranschaulichen.

### Struktur und Inhalte der begleitenden Trägerqualifizierung in 2019

In der Durchführung der Trägerqualifizierungen wurden verschiedene Grundvoraussetzungen auf individuell-fachlicher, konzeptioneller wie struktureller Ebene erarbeitet und basierend auf den eigenen Erfahrungen und Kompetenzen verhandelt. Ziel war es sog. Handlungsfragen zu klären und Handwerkszeug anzubieten um migrationssensibles und geschlechterreflektiertes, wie auch geschlechterreflektierendes Handeln mit Blick auf die Bedürfnisse von jungen männlichen\* Geflüchteten möglich zu machen. Dieses Grundlagenpaket wurde in drei inhaltliche Blöcke (Ein- und Zwei-Tagesveranstaltungen) sowie einem Zwei-Tagesblock zur Reflexion und Konzeptentwicklung aufgeteilt und über das gesamte Kalenderjahr 2019 in Absprache mit dem jeweiligen Träger verteilt. Die breite Verteilung übers Jahr diente zum einen dem Transfer und Abgleich mit der Praxis und zum anderen sollte es Reibungsverluste in den alltäglichen Arbeitsprozessen und Dienstplänen verhindern. Die Teilnahme war für die Fachkräfte der verschiedenen Träger obligatorisch (bei großen Trägern, ggf. ausgewählte Kräfte, die als Multiplikator\*innen fungieren).

#### Grafische Darstellung zur Qualifizierungsreihe / Grundmodule





## Module & Inhalte

### I. „Pragmatische Notwendigkeiten in der Arbeit mit männlichen\* Geflüchteten - Einstieg in die transkulturelle Jungenarbeit“

Zu Beginn der Qualifizierungsreihe wurde ein Begründungsrahmen zur Verfügung und zur Diskussion gestellt, um gemeinsam mit den Teilnehmer\*innen die Notwendigkeit transkultureller Jungenarbeit herauszuarbeiten.

- » Grundsätze transkulturellen Handelns in der Jungenarbeit
- » Männlichkeitskonstruktionen (nach R.W. Connell)
- » Räume der Selbstvergewisserung mit Blick auf Männlichkeit (Geschlechtlichkeit) und Kultur
- » Weg vom Defizit hin zur Zukunftsorientierung/ Ressourcenorientierung
- » Handlungsoptionen

### II. „Handwerkszeug und Haltungen im Kontext geschlechtersensibler Pädagogik mit männlichen\* Geflüchteten / GenderCrossing“

Weiterführend zum ersten Modul wurden im zweiten Teil die Aspekte der eigenen geschlechtlichen Sozialisation und daraus entstehende Haltungs- und Handlungsfragen in den Fokus gesetzt.

- » Wirkung von Geschlechtlichkeit im Kontext professioneller Arbeit
- » Qualitäten von weiblichen\* und männlichen\* Fachkräften
- » Aufträge von Jungs\* und die Suche nach Erfahrungskongruenzen

### III. „Empowerment(t)räume im Kontext von Flucht, Migration und Männlichkeiten - Rassismuskritische und differenzreflektierte Dimensionen von Jungenarbeit“

Im dritten Modul wurde die Möglichkeit einer intensiven rassismuskritischen Auseinandersetzung zur Verfügung gestellt, in der sich die Fachkräfte mit gesellschaftlichen Verhältnissen befassen, in denen sich junge männliche\* Geflüchtete nach ihrem Ankommen befinden und damit herausfordernden teilweise bedrohlichen Situationen gegenüberstehen.

- » Was ist Rassismus heute?
- » Ethnisierung der Genderdebatte
- » Rassismuskritik im professionellen Kontext - Was ist zu tun?
- » Wirkung von Privilegien – Wer ist damit wie ausgestattet und wer nicht?
- » Ein kritischer Blick auf gut Gemeintes - Intention und Wirkung



#### **IV. „Reflexion und Konzeption - Strukturelle Aufstellung, Handlungsfragen und Selbstverständnis. Was ist zu tun?“**

Das Abschlussmodul diente der Reflexion aller vorangegangenen inhaltlichen Auseinandersetzungen sowie der Bewusstmachung von Perspektivwechsel durch den fortlaufenden Theorie-/Praxisabgleich. Im Weiteren wurde die Bedeutung von Rahmenbedingungen/Strukturen für die methodische Umsetzung von Jungenarbeit im Kontext von Flucht und Migration dargelegt.

- » Dreieck der Jungenarbeit
- » Einordnung bestehender Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für eine transkulturelle Jungenarbeit (trägerbezogen)
- » Konzeptanalyse, -kritik und -weiterentwicklung (trägerbezogen)
- » Reflexion und Auswertung (individuell)
- » Kollegiale Beratung (individuell & trägerbezogen)

#### **Aufbau der folgenden Texte / Einführung Fachtextstruktur:**

In den folgenden drei Abschnitten beschreiben und analysieren die Referent\*innen der Trägerqualifizierungen ihren Blick und Expertise in der Arbeit mit Jungen\* und jungen Männern\* mit Flucht- und Migrationserfahrungen. Dabei werden Herausforderungen und Widerstände sowie Chancen und neue Möglichkeiten auf der Ebene von Fachkräften und Trägerstrukturen beleuchtet, dargestellt und eingeordnet.

Im Abschnitt zum vierten Modul geht es ausschließlich um Reflexion und Konzeption. Hier stehen die Reflexionsprozesse der teilnehmenden Fachkräfte im Vordergrund. Wie haben sie die Trägerqualifizierung erlebt? Wo sind sie gestartet? Welche Impulse aus den Modulen haben welche Wirkungen in der täglichen Praxis begünstigt? Hinzukommend werden wir auf der Metaebene die Reflexion/Evaluation der Trägerqualifizierung vornehmen und versuchen daraus Erkenntnisse abzuleiten. Grundlegend hierfür wird das Pädagogische Dreieck der (transkulturellen) Jungenarbeit verwendet.

Der abschließende Block dieser Veröffentlichung erlaubt sich einen kritischen Blick und eine richtungsweisende Empfehlung zu formulieren, die die Ebene von Trägern und Fachkräften sowie die Ebene der fördernden Strukturen anvisiert.



Olaf Jantz

## Herausforderungen und Widerstände in der Umsetzung von Transkultureller Jungenarbeit

Bei der Beschäftigung mit Umsetzungsmöglichkeiten einer gendergemäßen Perspektive im pädagogischen Handeln begegnen uns seit Jahren Ambivalenzen, die genau dieser Beschäftigung eingeschrieben zu sein scheinen. Das Ziel einer Geschlechtergerechtigkeit scheint so klar zu sein, dass eigentlich niemand etwas dagegen haben könnte. Und dennoch tauchen bei jeder Konkretion eines Angebots, bei jeder Dokumentation einer geschlechtsbezogenen Konzeption Fragen auf, die auch grundsätzliche Annahmen unsicherer erscheinen lassen als zunächst gedacht. Oft emergiert z.B. die Grundsatzfrage, ob Jungen wirklich etwas Anderes brauchen als Mädchen. Viele fragen an, ob Jungen eher das Gleiche bräuchten, nur etwas anders oder durch jemand Anderen angeboten ...

Auf der anderen Seite führt die ehrliche Auseinandersetzung mit „Kultur(en)“ selten zu einer eindeutigen Antwort, wie diese denn sinnvoll in Planungsmaßnahmen der Jugendhilfe einzubeziehen sei. Die Umsetzung interkultureller und transkultureller Angebote verliert sich dementsprechend oftmals in einem Minimalkonsens der Begegnungspädagogik.

Bei der Kombination von „Transkulturalität“ und „Jungenarbeit“, besonders, wenn sie dabei **Rassismuskritik** und

**Männlichkeitskritik** beinhalten, tauchen systematische Fragen der Unvereinbarkeit auf, weil sie den pädagogisch Agierenden etwas abverlangen, das mit kognitiven Entscheidungen und sachorientierten Gestalten nicht zu lösen ist. Jenseits der methodischen Kompetenzen werden personale Kompetenzen abverlangt, die sich v.a. dadurch auszeichnen, dass sich die pädagogisch Agierenden auf die emotionale Struktur von Erfahrungen im Umfeld von Diskriminierung einlassen können, viel mehr noch, diese innerhalb der Interaktionen berücksichtigen lernen. Dazu sind Reflexionsfähigkeit, Interaktionsfreudigkeit und ein eigenkulturelles Selbstbewusstsein unabdingbar. Und wir können konstatieren, dass Menschen, die sich hierauf nicht einlassen können oder wollen (fehlender Reflexionswille), unvereinbar sind mit den Zielen einer Qualifizierungsreihe innerhalb der Ziele Transkultureller Jungen\*arbeit!

Wenn dann noch die Frage gestellt wird, welche\* ein Angebot überhaupt anbieten können oder sogar dürfen, dann wird es wirklich kompliziert: darf ich als weiß gelesener deutscher Mann einen Selbstbehauptungskurs für Mädchen of Colour anbieten und durchführen? Bitte prüfen Sie mal Ihre Assoziationen, wenn Sie dies lesen!

Was also so logisch erscheint (z.B.: männliche Geflüchtete brauchen eine geschlechtsbezogene Unterstützung), offenbart bei genauerer Betrachtung einen Raum an Grund-satzfragen (z.B.: was wird hier an Defiziten grundsätzlich bei der gesamten Gruppe der männlichen\* Geflüchteten unterstellt), auf die wir angemessen und damit hilfreich reagieren müssten (z.B.: wie kann es gelingen, dass wir Hilfe anbieten, die nicht bereits in der Ansprache zuschreibend und festlegend formuliert ist und sich dennoch den tatsächlichen Defiziten widmen kann).

Aus der langjährigen Erfahrung mit Teams/Institutionen/Handelnden in der Umsetzung von Transkultureller Jungenarbeit sind im Kern folgende systematische Brüche zu überwinden:

1. Jungen\*arbeit ist und bleibt zunächst Beziehungsarbeit. Eine gelingende pädagogische Arbeit ist immer dann beobachtbar, wenn es gelingt, dass sich sowohl die Teilnehmenden als auch die Anbietenden auf die z.T. höchst ambivalenten Prozesse einlassen können. Dabei geht es im Umfeld von Transkultureller Jungenarbeit besonders um die Überwindung der gegenseitigen Zuschreibungen, die aus den bisherigen Erfahrungen mit dem jeweiligen Gegenüber gemacht wurden oder besser: gemacht werden mussten.
2. Angebote der Jungen\*arbeit stellen Alternativerfahren-gen zur sonst zumeist männlichkeitsdominierten Erfahrung in Jungenwelten dar. Doch zunächst gilt es immer erst zu beantworten, warum sich der einzelne Junge\* überhaupt auf Alternativerfahren-gen einlassen sollte. Und wenn er dies tut, bleibt die Frage, was die Erfahrungen in dieser pädagogischen Laborsituation mit der eigenen Lebenswelt zu tun haben und welche Erfahrung sich transferieren lässt.
3. Für Jungen\*, die stets als „anders“ markiert werden, spitzen sich diese Anfragen nochmals zu, indem das Misstrauen überwunden werden muss, ob denn das eigene Erleben von Markierung und Ausschluss überhaupt wahrgenommen wird. Auch hier spielt die gegenseitige Zuschreibungsspirale eine hervorgehobene Rolle.
4. Und für das besondere Arbeitsfeld der Transkulturellen Jungen\*arbeit mit männlichen\* Geflüchteten bedeutet dies darüber hinaus, dass Fragen auf die verhandelbare Bühne kommen, die in der Transkulturellen Jungenarbeit mit einheimischen Migranten gar nicht erst zur Sprache kommen, weil sich sowohl die Jungen\* als auch Ihre Begleiter\*innen bereits auf die Zuschreibungsspirale und eine quasi gemeinsame Lösung verständigt haben. So nehmen beispielsweise viele muslimische Jungen die positiv-kulturalisierende Zuschreibung in Form einer Extravagantisierung in Kauf (beispielsweise: „schön, dass muslimische Jungen so höflich sind“), weil sie dadurch

zwar **die Rolle des Anderen** erfahren, aber eben in einer positiven Gestalt, die ihnen eine Quasiintegration ermöglicht.

Diese in der gebotenen Kürze angerissenen Grundpfeiler einer Trans\*kulturellen Jungen\*arbeit mit männlichen\* Geflüchteten bietet nun zum einen neue Räume der pädagogischen Begegnung. Auf der anderen Seite ist dieser Erfahrungsraum gar nicht unterschiedlich zu anderen Angeboten der Jungen\*arbeit. Und dieses Sowohl-als-auch umreißt das besondere Bedingungs-feld, dem wir uns aussetzen, wenn wir es ernst meinen mit Antirassismus, Antisexismus, Antiheterosexismus und Antibleismus. Letztendlich zeigt die Erfahrung, dass eine Reflexion der Wirksamkeit unserer Angebote immer auch uns selbst hinterfragt: In unserem Wissen, in unserem Know How, in unserer Kenntnis über/von dem anzusprechenden Klientel, aber ganz persönlich auch in unserer fachlichen, persönlichen und sozialen Haltung zu dem genannten Themenkomplex.

Die erste Anfrage ist immer diejenige, ob ich überhaupt der/die Richtige sein kann, der/die das betreffende Angebot konzipiert u.v.a. durchführt: Was traue ich mir zu? Von wem werde ich angenommen? Und, was bin ich bereit zu sehen und pädagogisch aufzugreifen?

Menschen, die transkulturelle, geschlechtsbezogene Angebote durchführen, landen meiner Beobachtung nach stets bei den weiterführenden Fragen eigener pädagogischer Professionalität: Kann ich meine „blinden Flecken“ überwinden? Müsste ich nicht eher selbst einen Migrationsvordergrund haben? Oder, werde ich als „genügend einheimisch-deutsch“ akzeptiert, um Orientierung bieten zu können? Ist mein(e) Geschlecht(erdarstellung) angemessen für die Zielgruppe? Brauche ich eine/n Tandem Partner/in? Bietet meine Einrichtung überhaupt genügend (strukturellen und personalen) Rückhalt, um eine Transkulturelle Jungenarbeit durchführen zu können?

Und als ob das nicht schon genügend Material zur Beschäftigung wäre, ist die Suche nach einer Angemessenheit in der Umsetzung von Angeboten für männliche\* Geflüchtete durch m.E. nicht sonderlich hilfreiche Diskurse begleitet, die das Feld moralisch-politisch und/oder subjektiv-ideologisch verminen. So wird befürchtet, dass die Arbeit mit männlichen Jugendlichen „nur“ von Männern durchgeführt werden könne. Oder aber wird behauptet, dass jeder Migrationserfahrene erst mal nur einen Pädagogen mit Migrationserfahrung benötige. Oder auch, dass Männer, die keinen Sexismus erfahren (können) und Weiße, die keinen Rassismus erfahren (können) sich eben zu diesen Diskriminierungsebenen nicht wirklich äußern können oder sogar dürften. Oder aber auf der anderen Seite wird postuliert, dass Pädagogik sich stets mit Offenheit den Subjekten widme und damit Sexismus und Rassismus gar nicht erst angesprochen werden dürften.

Die Fortbildungsarbeit trifft hier auf unterschiedliche Gruppen, so dass wir die Angebotslandschaft als äußerst heterogen bezeichnen können und müssen. Es nehmen Pädagog\*innen teil, die gerade erst beginnen, pädagogische Fragen in ihrer grundsätzlichen Widersprüchlichkeit zu erkennen. Es gibt Teilnehmende, die schon sehr viel erprobt, reflektiert und entwickelt haben, aber mit dem speziellen Feld erst neuerdings nachhaltiger in Berührung kommen. Und es gibt solche, die sich schon länger mit dem genannten Feld der geschlechts- und sexismustypischen und migrations- und rassimustypischen Erfahrungswelten auseinandersetzen. Darüber hinaus begegnen uns in der Fortbildungsarbeit auch Menschen, die bereits Konzepte oder zumindest Angebote Transkultureller Jungen\*arbeit entwickeln und durchführen.

Diese kurze Einordnung soll verdeutlichen, dass in der Transkulturellen Jungen\*arbeit mit männlichen\* Geflüchteten die Heterogenität der Geflüchteten auf eine ebensolche Heterogenität ihrer (gesetzten) Begleiter\*innen trifft. Und trotz der Heterogenität des Fortbildungsraums werden systematische Anfragen immer wieder durch Teilnehmende und auch durch ihre Einrichtungen gestellt (auf die wir mit unserer Expertise praxisrelevante Antworten liefern müssen):

1. **Identitätspolitik:** Die Identität des/der Anbieterin\* sei entscheidend: Kann nur ein Mann Jungen erreichen? Nur wer Rassismus am eigenen Körper erfahren hat, könne Jungen of Colour wirklich verstehen?
2. Leben wir nicht in einer Welt, in der Frauen und Männer bezogen auf ihre Möglichkeiten gleichberechtigt sind? Und schreiben wir das Geschlecht nicht weiter fest, wenn wir Mädchen und Jungen in Angeboten treffen oder auch schon indem wir ausschließlich Jungen oder männliche Jugendliche ansprechen?
3. Die Lösung des oben benannten wird in der Kenntnis um Methoden gesehen. Hier offenbart sich die Suche nach einer hilfreichen Praxis, die zuweilen auch eine gewisse Theoriedistanz bei Teilnehmenden offenbart.
4. Bietet die eigene Einrichtung genügend Ressourcen für die Entwicklung, Durchführung und Evaluation von

Angeboten der Transkulturellen Jungenarbeit? (Gibt es ein Team? Ist mehr als ein Geschlecht vertreten? Gibt es migrationserfahrene Teammitglieder? Ist die Vielfalt sexueller Lebensformen vertreten? Gibt es genügend Zeit- und Finanzmittel?)

In der Fortbildungsarbeit gilt es also einerseits eine praxisnahe Erarbeitung einer professionellen Haltung zu den schwierigen Feldern der **Kritik und Alltagspraxis von diskriminierendem Verhalten** (im Zentrum: Rassismus, Sexismus, Heterosexismus, Klassismus, Ableismus) zu gewährleisten. Auf der anderen Seite geht es um die Aktivierung der Ressourcen (hervorgehoben in der Stärkung des Selfempowerments). Dafür ist eine prozessorientierte, an den Interessen und Kompetenzen (!) der Teilnehmenden gebundene Vermittlung der Expertise hilfreich. Dies stellt besonders in der Arbeit mit in der Geschlechterreflexion unerfahrenen männlichen\* Jugendlichen eine große Herausforderung dar.

Auch ist die Aktivierung der Wissensstände der Teilnehmenden weiterführend, ganz im Sinne des gegenseitigen Lernens. Die methodische Bearbeitung von Praxisbeispielen der Teilnehmenden hat sich hier als besonders hilfreich erwiesen. Bei aller Unterstützung, die eine solche Fortbildungsreihe für die eigene Praxis liefert, kommen wir jedoch nicht ohne Konfrontation aus. Wir stellen durch das Benannte auch unbequeme Fragen und treffen auch auf Vulnerabilitäten bei den pädagogisch Agierenden. Es gilt also zu verhindern, dass die Sitzungen innerhalb der Fortbildungsreihe in Behauptungskämpfe, oder gar Verteidigungskämpfe, abgleiten. Es geht praxisleitend um die Erarbeitung einer Ambiguitätstoleranz, die es ermöglicht, all die Widersprüche im pädagogischen Alltag bearbeitbar gestalten zu lernen.

Darüber hinaus stellt die Durchführung Transkultureller Jungen\*arbeit auch Anforderungen an die Einrichtung und dessen Träger\*in: Es ist zu gewährleisten, dass den Mitarbeitenden genügend Ressourcen für Konzeption, Umsetzung und Reflexion (am besten in Form einer Evaluation) zur Verfügung gestellt wird. Transkulturelle Jungen\*arbeit macht sich nicht so nebenher!





genommen zu werden (Zitat: „Bei den Machos kann ich eh nichts machen“). Hier ist nicht nur die abwertende Selbstzuschreibung der weiblichen\* Fachkräfte hemmend, sondern gleichzeitig werden den jungen männlichen\* Geflüchteten pauschal traditionelle Männlichkeitskonzepte zugeschrieben. Sowohl die vermeintliche Perspektive auf sich selbst, als auch diese kulturalisierende und somit rassistische Sicht wirkt sich folglich hemmend auf die notwendige Beziehungsarbeit aus, macht sie tatsächlich sogar unmöglich.

Und natürlich werden weibliche\* Fachkräfte auch jungen männlichen\* Geflüchteten begegnen, die sich klassisch männlich inszenieren. Dies zeigt sich häufig, indem Jungen\* weibliche\* Fachkräfte auf zwei weiblich traditionelle Zuschreibungen reduzieren (fürsorglich-mütterlich und/oder sexualpartnerschaftlich) und somit Frauen\* als nicht gleichwertig anerkennen in unterschiedlichsten Ausprägungen, von statuszuweisend abwertend bis zu „hofierend“. Auch wird hier oft der respektlose Umgang von Jungen\* zu weiblichen\* Fachkräften als kulturell bedingt interpretiert, die Genderzuschreibung wird also fatalerweise ethnisiert, kulturalisiert und islamisiert. Gleichzeitig bedienen sich geflüchtete Jungen\* manchmal selbstethnisierender Argumentationen („bei uns machen das nie die Männer“). Wie schaffen hier weibliche\* Fachkräfte die Balance von grundsätzlicher Wertschätzung und Anerkennung der jungen männlichen\* Geflüchteten, einer klaren Grenzziehung bezüglich ihrer Erwartungen, Zuschreibungen und geschlechterhierarchischen Statuszuweisungen bei gleichzeitiger rassistuskritischer Haltung?

Weibliche\* Fachkräfte müssen/können sich die Fragen stellen, wie diese starren Genderzuschreibungen und Selbstverständlichkeiten zu reflektieren und zu brechen sind. Diese Frage ist Teil der Haltung: Wie hat sich meine Geschlechteridentität entwickelt? Reflektiere ich Geschlechterzuschreibungen? Wie kann ich als authentisches Role-Model im Arbeitsfeld Räume zur Verfügung stellen, die den geflüchteten Jungen\* zwischen sicherheitsbietenden traditionellen Männlichkeitsbildern einerseits und unübersichtlichen Geschlechterwelten andererseits, Sicherheit und gleichzeitig die Möglichkeit von Orientierung ermöglichen?

### Und darüber (zwingend) hinaus: Was bedeutet Genderkompetenz in Team und Einrichtung?

Gelingende Arbeit kann dann entstehen, wenn sich weibliche\* Fachkräfte mit den realen diversen individuellen Lebenswelten von geflüchteten Jungen\* beschäftigen. Dieses Wissen über geschlechtsbezogene Anforderungen, Zumutungen und auch Belastungen, besonders auch hier im Kontext von Flucht, erweitert die Perspektive und Sichtweise auf die Jungen\*.

Dabei ist besonders hervorzuheben, dass nicht nur die eventuelle Sozialisation bzgl. traditioneller Männlichkeitskonzepte

in den jeweiligen Herkunftsländern Beachtung finden sollte, oder Männermodelle auf der Flucht, sondern insbesondere eben auch die Anforderungen an sie als Jungen(ohne Asterisk) in der Aufnahmegesellschaft, die echte Verarbeitung von traumatischen Erlebnissen ebenso verhindert. Das Wissen um klassisch männliche\* Bewältigungsstrategien, die natürlich durch die geschlechtsbezogenen Anforderungen an Jungen\*/Männer\* geprägt sind, also auch noch unter diesen extrem belastenden Bedingungen eine Verarbeitung eher verhindert und die möglichen Folgen dessen, ist hier hilfreich. Zwingend erforderlich ist auch das Bewusstsein über die Tatsache, dass natürlich auch nicht alle jungen männlichen\* Geflüchteten ein heteronormatives Männerbild erfüllen und deshalb zusätzlichen Belastungen durch eventuelle Verfolgung, strukturelle Diskriminierungen, auch in der Aufnahmegesellschaft ausgesetzt sind. Diese Verletzungen und Nicht-Verarbeitung kann sich in sehr unterschiedlichen Verhaltensmustern äußern, von auffällig-unauffällig bis hin zu klassisch, traditionellen Männlichkeitsinszenierungen und Verhalten. Letztere bieten Jungen\*, besonders auch in unsicheren und krisenhaften Lebenslagen Orientierung und Sicherheit.

Traditionell männliches Verhalten kann eine Herausforderung für weibliche\* Fachkräfte darstellen – zum Beispiel, wenn es ihnen in Form einer abwertenden Statuszuweisung entgegenschlägt. Einerseits ist es für die Arbeit wichtig, die Gründe des Verhaltens zu erkennen, also das zu betrachten, was hinter dem gezeigten Verhalten steht. Andererseits ist zugleich eine pädagogische Intervention und eine klare Grenzsetzung notwendig. Mit der Ambivalenz zwischen „klare Grenzziehung“ und „parteiliches und zugewandtes Handeln den Jungen\* gegenüber“ müssen weibliche\* Fachkräfte einen Umgang entwickeln. Hierfür brauchen weibliche\* Fachkräfte eine Perspektive, die grundsätzlich auch die Opferseite von Jungen anerkennt, um Räume bieten zu können, die Sicherheit und Vertrauen bieten ohne kontraproduktiv geschlechtsstereotype Selbstinszenierungen.

Junge männliche\* Geflüchtete wahrzunehmen als junge Menschen, die sich sowieso in einer stark von Geschlechterthemen (Pubertät, Sexualität, Liebe, sexuelle Orientierung, Zukunft) geprägten Lebensphase befinden, und dazukommend durch den Kontext Flucht zusätzlichen geschlechtsbezogenen Anforderungen und Zumutungen unterworfen sind, gehört zur Fachlichkeit.

Können wir weibliche\* Fachkräfte jungen männlichen\* Geflüchteten in dieser unsicheren Lebensphase verlässliche reflektierte Erwachsene und Role-Models in den Paradoxien von einerseits angeblicher Eindeutigkeit von Geschlechterbildern und andererseits realen Vielfältigkeiten, die uneindeutig und kompliziert sind sein? Wir müssen es sogar, denn junge männliche\* Geflüchtete brauchen reflektierte authentische Erwachsene jeglichen Geschlechts. Die Wirkmächtigkeit



der Kategorie Geschlecht auf junge männliche\* Geflüchtete wurde hier angerissen beleuchtet und impliziert somit eine geschlechtersensible reflektierte Professionalisierung von weiblichen\* Fachkräften in der Arbeit mit genannter Zielgruppe. Dies ist notwendig, um auch jungen männlichen\* Geflüchteten Entlastung und Orientierung zu bieten, in einem einengenden Gesellschaftssystem, welches durch hierarchische, ausgrenzende Einordnungen und Anforderungen, junge Menschen an der individuellen Entwicklung ihrer Persönlichkeit hindert, hier im speziellen zusätzlich auch unter den besonderen geschlechtsbezogenen Anforderungen und Belastungen im Kontext von Flucht.

Grundlage für die Professionalisierung von weiblichen\* Fachkräften ist die Bereitschaft bisherige Selbstverständlichkeiten zu hinterfragen, die eigene Biografie bezüglich

Geschlechterfragen zu reflektieren. Hilfreich dabei ist eine sich selbst zugewandte fehlerfreundliche und durchaus eigenkritische Grundhaltung. Das Aushalten von Ambivalenzen, Widersprüchen und Paradoxien gehört hierbei zu einer Kernkompetenz. Grundlegend für eine förderliche Beziehungsarbeit mit jungen männlichen\* Geflüchteten ist es flexibel und unaufgeregt mit Missverständnissen, insbesondere auch in Bezug auf Geschlechterzuschreibungen umgehen zu können und diese auszuhalten.

Notwendig ist hierfür aber eine Haltung der Träger\*in, die weiblichen\* Fachkräften überhaupt erst ermöglicht in diesen Reflexionsprozess zu gehen; heißt Fortbildungen, Qualifizierungen ermöglicht, Zeitressourcen für das Teambuilding schafft, qualifizierte Begleitung des Prozesses ermöglicht. Grundlegend hier ist konsequenterweise auch Aufgabe der Träger\*in das eigene Leitbild und Konzeption hierarchiekritisch einer Überprüfung zu unterziehen. Als hinderlich für diese individuellen Reflexionsprozesse der weiblichen\* Fachkräfte wurde oft schon ein stark hierarchisches und nicht vertrauensvolles Verhältnis zu Vorgesetzten und Träger\*in genannt. Zu überlegen ist, welche Schutzräume hier eingerichtet werden müssen. Wie gelingt auch sowohl in der Teamarbeit, als auch in der Fachkräftehierarchie, ein gegenseitig vertrauensvolles feedbacking, bei gleichzeitiger Anerkennung und Vermeidung der Reproduktion gesellschaftlich wirksamer Machthierarchien? Die Beleuchtung von Träger\*in, Team, Konzept, Angebote, Einrichtung, Sprache, etc. auf intersektionelle Genderkompetenz ist professionelle Basis für die (nicht nur) Qualifizierung der weiblichen\* Fachkräfte. Insbesondere ist die feministische antisexistische Solidarität der männlichen\* Fachkräfte einzufordern.

Grundlegend für den Prozess der Haltungsentwicklung weiblicher\* Fachkräfte ist auch die ehrliche Analyse der Motivation Jungenarbeit machen zu wollen. Hier können Fallstricke liegen, die einen echten Kontakt und Beziehungsarbeit mit den jungen männlichen\* Geflüchteten als Grundlage für weiteres pädagogisches Handeln verhindern, wenn die Motivation sich mit Jungen\* zu beschäftigen, darin besteht sie „richtig zu machen“, zu korrigieren. Geschlechtersensible Arbeit von weiblichen\* Fachkräften mit jungen männlichen\* Geflüchteten kann nur gelingen, wenn sich mit den Jungen\* aufgrund ihrer selbst beschäftigt wird. Einige weitere Motivationen bedienen deutlich Geschlechterstereotype, hier ist dringend Reflexion geboten: „Mütterliches“ Kümern ist ebenso eine geschlechterstereotype Falle, wie die Übernahme des „Kümmerns“, weil die männlichen\* Kollegen diesen Bedarf nicht sehen und somit nicht erfüllen. Der eigene Statusgewinn der weiblichen\* Fachkräfte durch die Arbeit mit als schwieriger wahrgenommenen (geflüchteten) Jungen\*, ebenso wie der Lustgewinn durch vermeintlich „mehr Action“ sind Fallen, die Geschlechterstereotype normieren,

anstatt vielfältige Geschlechterwelten zu normalisieren. Ein Bewusstsein oder Entwicklung dessen über eigene Grenzen der weiblichen\* Fachkräfte und dafür notwendige eigene Wertschätzung ist ebenso Teil des Reflexionsprozesses, wie eine positive Grundhaltung zu den jungen männlichen\* Geflüchteten, bei gleichzeitigem Grenzbewusstsein. Die weiblichen\* Fachkräfte sollten dabei nicht überbordend, aber dennoch klar und authentisch in ihrem Standing, heißt Auftreten, Eintreten und Meinung vertreten, sein, besonders bei den beschriebenen eventuellen Hierarchiekonflikten.

Der Gewinn für die Arbeit mit geflüchteten Jungen\* durch die intersektionelle geschlechterreflektierte Professionalisierung der weiblichen\* Fachkräfte ist immens, hier seien nur einige grundlegende genannt. Eine Zielrichtung für die weiblichen\* Fachkräfte in der Arbeit mit geflüchteten Jungen\* ist die für die Beziehungsarbeit grundlegende echte Anerkennung und Wertschätzung durch das vermeintliche Gegengeschlecht, das Erkennen und Ansprechen der Täter- und Opferseite von Jungen. Unter anderem wird den Jungen\* dadurch auch das Erleben von realen und vielfältigen authentischen Weiblichkeiten\* ermöglicht, angebliche Eindeutigkeiten von Geschlechterbildern werden irritiert. Die Sensibilität für die eigenen Bedürfnisse und Grenzen und somit auch Anderer, können von den jungen männlichen\* Geflüchteten anhand

der authentisch ihrer Grenzen bewussten, empathische agierenden, kommunikativen etc. weiblichen\* Fachkräfte, erlernt und übernommen werden. Dies schützt sie nicht nur vor eventuell klassisch männlichem Risikoverhalten, sondern unterstützt die schon beschriebene Notwendigkeit und dadurch erst Möglichkeit der Verarbeitung erlebter Verletzungen durch die Flucht und geschlechtsbezogener Belastungen.

Die Basisfragen sind weiterhin umrissen mit der Fragestellung, wie wir (nicht nur) im Arbeitsfeld mit jungen männlichen\* Geflüchteten einem pädagogischen Handeln entkommen, welches so oft defizitorientiert ausgerichtet ist. Dies greift aber insbesondere nochmals in diesem Arbeitsfeld durch paternalistische Sichtweisen auf junge männliche\* Geflüchtete und daraus resultierende fragwürdige pädagogische Interventionen. Genau das Gendercrossing kann unreflektiert ebensolche zuschreibenden Perspektiven verstärken und die tatsächliche Chance des Brechens von Hierarchien geht verloren. Es gilt eben auch hier die Jungen\* als Experten\* und vor allem Entscheider\* ihrer Lebenswelt zu respektieren. Die Professionalisierung und Qualifizierung von weiblichen\* Fachkräften in der Arbeit mit jungen männlichen\* Geflüchteten ist als gewinnbringender dauerhafter Prozess einer Haltungsentwicklung (der gesamten Träger\*in) zu begreifen.



# Herausforderungen und Widerstände (Weißreflexe) in der Umsetzung rassismuskritischer Ansätze in der Arbeit mit jungen männlichen\* Geflüchteten

Der nachfolgende Text basiert auf den Erfahrungen einer Qualifikationsreihe, die im Rahmen des Projekts „Irgendwie hier – Flucht, Migration, Männlichkeiten“ der Landesarbeitsgemeinschaft Jungenarbeit NRW und in Kooperation mit drei Kooperationseinrichtungen aus Nordrhein-Westfalen erarbeitet wurde. Er ist verfasst aus einer rassismuskritischen Verbündetenperspektive. Er ist verfasst aus einer Perspektive, der sich die persönliche Erfahrung von Rassismus entzieht, im Folgenden auch „weiß“ genannt, und kann, bzw. will daher nicht den Anspruch verfolgen, eine Empowermentperspektive zu beleuchten. Er ist gleichermaßen aus einer professionstheoretischen Perspektive Sozialer Arbeit geschrieben, deren Auftrag sich aus der Sozialen Frage und damit aus der Reaktion auf nationale wie auch globale Ungerechtigkeits- und Ausbeutungsverhältnisse formuliert. Rassismuskritik ist daher ein elementarer Bestandteil der professionellen Auftragslage (sozial)pädagogischer Fachkräfte. Gerade weiße Fachkräfte sind aus diesem Grund gefordert, ihr Mandat als Menschenrechtsprofession rassismuskritisch auszulegen und Rassismuskritik sowohl in Lehre als auch in der Praxis Sozialer Arbeit seiner Beliebigkeit zu entheben. Aus diesen Überlegungen heraus ist Rassismuskritik in seiner intersektionalen Verbindung mit kritischer Männlichkeit auch ein Kernbestandteil der Qualifizierungsangebote der Landesarbeitsgemeinschaft Jungenarbeit NRW.

Die nachfolgenden Kapitel verstehen sich als Reflexionen wie auch Kontextualisierungen von Diskursen, die sich innerhalb

dieser Qualifizierungsangebote gemeinsam mit Fachkräften aus NRW ergeben.

So soll sich dieser Text nicht nur als Einladung zu einer diversitätsorientierten, diskriminierungskritischen Organisationsentwicklung verstehen, sondern gleichzeitig dazu beitragen, die historischen Besonderheiten von Rassismus im deutschsprachigen Diskurs mit einer intersektionalen, postkolonialen und nationalismuskritischen Perspektive zusammenzudenken.

## Begriffsarbeit als Organisationsentwicklung

„Rassismus“ hat im deutschen Diskurs eine relativ kurze Begriffsgeschichte, galt doch die vermeintliche Überwindung des Nationalsozialismus gleichermaßen als die Überwindung von Rassismus. Dementsprechend wird der Begriff „Rassismus“ gerade in deutschsprachiger Literatur jenseits der 1990er Jahre kaum vorfindbar sein zugunsten von Begriffen wie „Fremdenfeindlichkeit“, „Ausländerfeindlichkeit“, „Xenophobie“ gegebenenfalls auch „Rechtsextremismus“ (vgl. Stoop 2018; Messerschmidt). Rassismus hat demzufolge im innerdeutschen Diskurs gewisse Eigenarten, die es zu verstehen gilt. So ist der Begriff enger an die nationalsozialistische Vernichtungsideologie gekoppelt, als an das koloniale Erbe Deutschlands. Deshalb wird Rassismus nicht selten als historisch abgeschlossenes Kapitel, oder allenfalls als ein Randphänomen extrem rechter Gruppierungen verortet. Die Thematisierung von Rassismus unterliegt im Zuge dessen den

Schuldabwehrreflexen und -projektionen, die der Vergangenheitsbewältigung im postnationalsozialistischen Deutschland inhärent sind. Adorno konkretisierte diese gesellschaftlichen Verdrängungsmechanismen bezüglich der nationalsozialistischen Täterschaft Deutschlands in einem 1959 erschienenen Aufsatz, wenn er schreibt: „Ohnehin definiert es die heute herrschende Ideologie, dass die Menschen, je mehr sie objektiven Konstellationen ausgeliefert sind, über die sie nichts vermögen [...], desto mehr dies Unvermögen subjektivieren. Nach der Phrase, es käme allein auf den Menschen an, schieben sie alles den Menschen zu, was an den Verhältnissen liegt, wodurch dann wieder die Verhältnisse unbehelligt bleiben.“ Analog dazu äußert sich diese Verdrängungsleistung auch hinsichtlich der Betrachtung von Rassismus weniger in der Leugnung seines Vorhandenseins als vielmehr im Leugnen der eigenen Verstrickung in rassistische Verhältnisse. Es wird aus dieser Betrachtung heraus erklärbarer, warum der Diskurs um Rassismus auf der Organisationsebene so häufig individualisiert und auf die Debatte um rechtsextreme Unterwanderung sozialer Einrichtungen verkürzt wird. Hinter dieser Verkürzung vergeht aber die Betroffenenperspektive auf Rassismus als Alltagserfahrung, die sämtliche Lebensbereiche durchzieht. Was Claus Melter als das „Schweigen der PädagogInnen“ konstatiert (ebd.: 115ff), manifestiert sich in erster Linie in der Beliebigkeit, mit der sich weiße Fachkräfte dem Begriff des Rassismus annähern. Die Alltagserfahrungen rassistischer Diskriminierung im öffentlichen Raum, z. B. in Ämtern, Schulen, Diskotheken, bei der Wohnungssuche, durch rassistische Polizeikontrollen, in Schwimmbädern, etc. erscheinen auf diese Weise als subjektiv verhandelbar, oder werden erst gar nicht thematisiert, bzw. erfragt. Dabei gibt es eine Vielzahl populärer definitorischer Annäherungen an den Rassismusbegriff, die bei aller unterschiedlicher Akzentuierung nicht hinter den Kern eines gesellschaftlichen Strukturprinzips zurücktreten und dennoch keine allgemein verbindliche Wirkung in Konzeptionen, Projekten, Satzungen, etc. entfalten.

Die Beschäftigung mit Rassismus, so scheint es, hat in vielen Organisationen Sozialer Arbeit nicht den Stellenwert eines professionellen Standards. Sie bedarf folglich nicht nur des rein faktischen Wissens, sondern vielmehr der Bereitschaft, sich gemeinsam in einen internen Diskurs um die persönliche Haltung zu begeben und bestenfalls einen gemeinsamen, für die Organisation bindenden Begriff zu erarbeiten, zu vereinbaren und festzuhalten, ohne dabei gesichertes Wissen um Rassismus zu unterminieren. Dieser Prozess bietet die Grundlage, innerhalb der eigenen Organisation eine Rassismus-, ggf. auch Diskriminierungsbeauftragte Person zu benennen und auszustatten oder Rassismuskritik als präventives Element hin zu einem intersektional angelegten Schutzkonzept einzuarbeiten, etc..

Mit dem Begriff der Intersektionalität gelang es der Juristin Kimberlé Crenshaw 1989 im Aufsatz „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics“, eine neue Sichtweise auf das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungskategorien zu entwickeln, und anhand arbeitspolitischer Kämpfe von *black women of color* innerhalb US-amerikanischer Konzerne aufzuzeigen, inwiefern weder eine rein rassismuskritische, noch eine rein sexismuskritische Perspektive die Lebenswelten dieser abbildeten. Crenshaw analysiert, dass in herkömmlichen rassismuskritischen Analysen vornehmlich die Diskriminierungserfahrungen afroamerikanischer Männer in den Blick genommen wurden, während sich in sexismuskritischen Diskursen ausschließlich die Perspektiven weißer Frauen wiederfanden. Die spezifische Situation von *black women of color* hingegen ließe sich in beiden Perspektiven nicht abbilden. Crenshaw zeigt in ihrem Aufsatz eindrücklich, dass verschiedene Kategorien von Diskriminierung nicht nebeneinander her existieren, und sich auch nicht einfach aufaddieren, sondern dass die Verschränkung verschiedener Kategorien spezifische Formen von Diskriminierung erzeugen können, wenn sie schreibt: „Similarly, providing legal relief only when Black women show that their claims are based on race or on sex is analogous to calling an ambulance for the victim only after the driver responsible for the injuries is identified [...] Black women can experience discrimination in ways that are both similar to and different from those experienced by white women and Black men“ (Crenshaw 1989: 149).

Inzwischen ist der Diskurs um Intersektionalität auch im deutschsprachigen Raum angekommen und weiter ausdifferenziert. Aus einer jungen\*arbeiterischen Sicht lässt er sich ebenso auf das Zusammenspiel von Männlichkeiten und Rassismuserfahrung übertragen. Vom Bornheimer Schwimmbad bis zur Essener Tafel finden sich wiederkehrend populäre Beispiele von Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz denen spezifisch geflüchtete Jungen\* und Männer\*, bzw. Jungen\* und Männer\* of color ausgesetzt sind. Und während diese Beispiele noch den Anschein der rechtlichen Ahndungsfähigkeit erwecken, so sind die kontinuierlichsten Formen der Diskriminierung besagter Personengruppe durch die staatliche Ordnung selbst produziert, sei es in Form von racial profiling, oder aber im rechtlichen Konstrukt der „Bleibeperspektive“. Dieses an anderer Stelle als „begriffliche Seifenblase“ kritisierte Konstrukt ist seit seiner Einführung im Asylpaket I (Okt. 2015) zum „zentralen Instrument der Verweigerung von Teilhabechancen avanciert“ (Voigt 2016) und legitimiert in der maximalen Exklusionsform die Abschiebung vornehmlich männlicher\* Geflüchteter.

Der Begriff der Intersektionalität ist hierbei nicht nur als wissenschaftlich neutrale Analysekategorie zu verstehen. Er birgt viel mehr noch den Appell, verschiedene Erfahrungen von Diskriminierung nicht in Konkurrenz miteinander zu setzen, sondern solidarische Aktionsformen zu entwickeln. Dass dieses Unterfangen keinesfalls selbstverständlich ist, zeigt sich wiederkehrend, wenn ehemals wegbereitende Stimmen des deutschsprachigen Feminismus mit kolonialrassistischen Zuschreibungen und rechtspopulistischen Positionen kokettieren. Eine diskriminierungskritische Perspektive, so zeigt sich an solchem Beispiel, ist wertlos, wenn sie hinter dem emanzipatorischen, herrschaftskritischen Eigenanspruch und der Solidarität mit diskriminierten Gruppen zurückbleibt. Ein dringender Auftrag für Jungen\*arbeit zeichnet sich an dieser Stelle ab, wenn es darum geht, dass die Perspektiven von rassismuserfahrenen Jungen\* und jungen Männern\* sichtbar werden. Da Jungen\*arbeit im deutschsprachigen Raum zum überwiegenden Teil von weißen Fachkräften betrieben wird, besteht neben derer Sensibilisierung für intersektionale Diskriminierung ein entsprechender Bedarf an Jungenarbeiter\*innen of color zur Verwirklichung von Empowerment-Ansätzen.

Anknüpfend daran soll die hier dargelegte intersektionelle Perspektive auf das Zusammenwirken von Rassismus und Männlichkeiten genutzt werden, um aktuelle politische

Entwicklungen in Zeiten von steigendem Rechtsruck und Autoritarismus zu beleuchten.

## Dekolonisierung von Männlichkeiten und die Kritik an Vater Staat

Die zunehmende Einschränkung und Beschneidung des Asylrechts und das seit Jahren beobachtbare Erstarken rechtspopulistischer Strukturen im europäischen Raum kämen in aller Regel kaum ohne die Inszenierung von Männlichkeiten aus. Die „Legitimationslegenden“ (Rommelspacher), die genutzt werden, um rassistische Strukturen und Handlungen zu rechtfertigen, erzählen in aller Regel Geschichten mit männlichen\* Protagonisten. Die vielzitierte Kölner „Silvesternacht“ 2015/2016 der sich eine massive rassistische Diskursverschiebung und mindestens 3.500 gewalttätige Übergriffe auf Geflüchtete und Geflüchtetenunterkünfte im Jahr 2016 anschlossen, bediente sich eines historisch kontinuierlichen Narrativs marginalisierter Männlichkeiten in Form des „übergriffigen Fremden“ einerseits und forderte auf der anderen Seite die Stabilisierung und Stärkung weiß-männlicher Hegemonie, die sich im Erstarken eines politischen Autoritarismus mit zutiefst antifeministischen Zügen äußert. Ob nun der Ausruf einer „konservativen Revolution“, oder der Versuch feministische Diskurse rassistisch zu instrumentalisieren



(was freilich nie über das paternalistische wie rassistische „Schützt unsere blonden Frauen“-Lamento hinausweist), während gleichermaßen notorisch „Genderwahn“ in die sozialen Kanäle geblökt wird, zeigt sich immer wieder, dass die vermeintliche autoritäre Revolte gleichermaßen die Sehnsucht nach der Herrschaft weißer Männer dokumentiert, mit Raewyn Connell gesprochen: „Marginalisierung entsteht immer relativ zur Ermächtigung hegemonialer Männlichkeit in der dominanten Gruppe“. Gerade hieraus erwächst die Notwendigkeit, die Konstruktion von Männlichkeiten post-kolonial zu denken, um zu verstehen, wie die Dämonisierung männlicher Geflüchteter als „projektiver Fokus und zugleich Garant für die Eindämmung europäisch-bürgerlicher Ängste“ fungiert. (Castro Varela 2016:10). Folgen wir weiterhin Connells Analyse zur sozialen Konstruktion von Männlichkeiten als ein Zusammenspiel von Machtbeziehungen, Produktionsbeziehungen und emotionaler Bindungsstruktur (Kathexis), dann lässt diese den Schluss zu, dass die Geschichte globaler kapitalistischer Gesellschaftsverhältnisse und damit untrennbar verbunden auch die Geschichte kolonialer Ausbeutung gleichermaßen eine Geschichte von Männlichkeiten erzählt. Alleine die Betrachtung von Kolonialgeschichte als militaristisches Unterfangen legt nahe, diese als Schauplatz von männlicher Inszenierung zu begreifen. Die Mechanismen, anhand derer die Erzeugung und Aufrechterhaltung von

globalen Ungleichheits- und Unterdrückungsverhältnissen gerechtfertigt wird, nämlich in Form der Vorherrschaft weißer „zivilisierter“ Kolonialherren über unterlegene „unzivilisiert-triebhabte“ fremde Männer sind bis in die Gegenwart wirkmächtig.

Mit Blick auf die Gegenwart Sozialer Arbeit schlägt sich diese Wirkmacht nicht nur in sozialen Ungleichheiten oder einer repressiven Gesetzgebung, sondern durchaus auch in bestehenden Förderstrukturen nieder.

Was bedeutet es vor diesem Hintergrund, wenn in der Arbeit mit männlichen Geflüchteten innerhalb kürzester Zeit Förderungen in Bereichen von Prävention und Gefahrenabwehr bereitstehen, aber vergeblich auf die Etablierung von Schutzräumen gewartet wird, seien diese traumasensibel oder rassismuskritisch?

Welches Mandat hat eine Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession gegenüber männlichen\* Geflüchteten, die ihren Schutz vor Abschiebung einzig durch Zugang zu Arbeit absichern können und infolgedessen jedes noch so prekäre Beschäftigungsverhältnis in Kauf nehmen?

Welchen Wert haben Projekte, die das Label „interkulturell“ bedienen, wenn die Diskriminierungserfahrungen von men of color\* durch kulturalisierende Stereotype verdeckt, bzw. verstärkt werden?

Und wie hoch ist die Bereitschaft, sich innerhalb von - teils öffentlichen - Strukturen Sozialer Arbeit kritisch mit dem Konstrukt der „Nation“ zu befassen, wenn die Sicherung und Abschottung nationaler Grenzen das Mittelmeer zum Massengrab macht?

Jungen\*arbeit hat hierbei eine Schlüsselrolle in doppelter Hinsicht: einerseits in der Ermöglichung von Räumen als rassismuskritische Orte für betroffene Jungen\* und junge Männer\*, andererseits aber auch in der pädagogischen Entzauberung kolonialistischer „Heldengeschichten“. So wie es Jungen\*arbeit schon immer inhärent war, geschlechtstypische Zu- und Festschreibungen an Männlichkeit zu dekonstruieren, so soll diese Dekonstruktion auch vor Männlichkeit als white supremacy nicht haltmachen. Der pädagogische Auftrag, Jungen\* in ihrer Entwicklung zu emotional und lebendigen, sozialverantwortlichen und selbstreflexiven Persönlichkeiten zu unterstützen ist daher sui generis an eine rassismuskritische, intersektionale Perspektive verwiesen.

## Widerstände und Weißreflexe

Eine zentrale Herausforderung innerhalb der Trägerqualifikation der LAG J NRW bestand nun darin, die oben angeführten, häufig sehr abstrakt geführten Diskurse auf einer pädagogisch praktikablen Ebene zu beleuchten. Dazu ist zu bemerken, dass es sich im nachfolgenden Text lediglich um





ausschnitthafte Beobachtungen aus der Zusammenarbeit mit sehr unterschiedlichen Organisationen handelt. Es geht dabei um exemplarische Situationen, die als Gesprächsanlässe oder Diskussionsgrundlagen nutzbar sein können, ohne dabei einen verallgemeinernden Anspruch zu verfolgen.

Überschneidend war dennoch, dass die Beschäftigung mit Rassismus häufig nach außen gerichtet war, beispielsweise in der Teilnahme an antifaschistischen Demos, der Durchführung von Aktionen gegen Rechtsextremismus, oder von Projekten zur „Interkulturellen Verständigung/Begegnung“. Seltener aber richtete sich der Blick auf die Innenperspektive und die Auseinandersetzung mit der eigenen persönlichen und strukturellen Verankerung in rassistische Verhältnisse. Dies soll keinesfalls gegeneinander aufgewertet werden, denn das Positionieren und Solidarisieren gegen autoritäre und rassistische Strukturen ist gerade in Zeiten eines wachsenden rechten Selbstbewusstseins aktueller und notwendiger denn je. Dennoch ist eine klassischerweise *antirassistische* Perspektive, die Rassismus externalisiert, mit deutlich weniger Widerständen konfrontiert als eine *rassismuskritische* Perspektive, die die eigene Betroffenheit und Verstrickung in eben jene Strukturen nachzeichnet. So plausibel diese Alltagsbeobachtung ist, so wichtig ist es, die erzeugten Widerstände differenziert und analytisch zu betrachten, denn dabei zeigten sich verschiedene Faktoren als ausschlaggebend.

Es ist gerade für weiße Fachkräfte der Sozialen Arbeit eine ambivalente Aufgabe, sich mit der eigenen Privilegiertheit auseinanderzusetzen. Einerseits sind sie aus ihrer Profession heraus in Machtasymmetrien verwickelt, die sich schon aus dem Setting „helfender Berufe“ heraus ergeben. Diskurse um Macht und Privilegien dürften, bzw. sollten an sich keiner Fachkraft, deren Arbeitsfeld sich aus Sozialer Ungleichheit und der Reflexion Sozialer Gerechtigkeit erschließt, fremd sein. Gleichzeitig basiert das Selbstverständnis häufig auf der Haltung, solidarisch mit der Zielgruppe zu sein und sich gegen Benachteiligung und gesellschaftliche Ausgrenzung zu engagieren, kurzum: zu „den Guten“ zu gehören. Es kann bei besagten Fachkräften dementsprechend Widerstände hervorrufen, anzuerkennen, dass sie ohne ihr aktives Hinwirken von einem rassistischen System profitieren. Diese „rassistische Dividende“ äußert sich vor allem in Unausgesprochenem, bzw. Nichtvorhandenem und ist daher häufig unbewusst. Privilegierte sind in aller Regel gewohnt, im öffentlichen Raum repräsentiert zu sein, eine Stimme zu haben, Zugang zu Räumen zu erhalten, nicht Opfer rassistischer Gewaltakte zu werden, nicht in ungerechtfertigte Polizeikontrollen zu gelangen, etc., kurzum: dass bestehende Übereinkünfte und Ansprüche zum menschlichen Zusammenleben Gültigkeit für sie haben, dass sie in einem funktionierenden Gesellschaftssystem existieren, weil es für sie funktioniert. Die Liste an



Privilegien wird m. E. angeführt von dem Privileg, Rassismus als einen Diskurs wahrzunehmen, bei dem es in ihrer eigenen Entscheidungsgewalt liegt, ob sie sich an ihm beteiligen, oder entziehen. All dies sind per se keine moralisch verwerflichen Sichtweisen, sie können unter Umständen auf dem Glauben an die Universalität von Menschenrechten und an die Gleichwertigkeit aller Menschen beruhen (wohlgemerkt: können!). Sie tragen dennoch dazu bei, dass die Erfahrungen der negativ Betroffenen verschleiert und dethematisiert werden. Sie tragen auch dazu bei, dass die ohnehin ansozialisierten Machtstrukturen auch die Deutungsgewalt über den Rassismusbegriff monopolisieren. Die wenigsten Einrichtungen haben den Prozess durchlaufen, sich teamübergreifend damit zu befassen, was Rassismus für sie und ihre Organisation bedeutet und mit welchem Begriff von Rassismus eigentlich gearbeitet wird. Dabei ist es entscheidend, welche Erfahrungshorizonte sich innerhalb eines Teams eröffnen, welche Positionen artikuliert und gehört werden und ob es für Fachkräfte mit Rassismuserfahrung Räume gibt, in denen ihre Erfahrungen überhaupt besprechbar werden. Nur auf dieser Grundlage kann es möglich sein, ebenjene geschützteren Räume auch für die Zielgruppe zu eröffnen.

Selbstverständlich verläuft der berufliche Alltag nicht in der hier anmutenden Dichotomie aus unreflektierten weißen

Fachkräften und unsichtbaren Betroffenen. Selbstverständlich gibt es auch weiße Fachkräfte, die ein sehr hohes Maß an Reflexionsbereitschaft und rassismuskritischem Engagement in ihrer Rolle als Verbündete vorweisen. Und selbstverständlich gibt es auch hierbei keinen vereinheitlichten Diskurs und keine einheitliche Sicht gegenüber der dargelegten Perspektive von kritischem Weiß-sein. So regen sich bei den bezeichneten Fachkräften auch Widerstände gegen das statische Verharren auf gesellschaftlicher Positioniertheit und die Gleichsetzung von subjektiv Erlebtem mit politischer Position. Kritisiert wird, dass antirassistische Politiken und Widerstandsstrategien durch das Verharren auf „Identitätspolitik“ blockiert, bzw. entsolidarisiert werden (vgl. dazu auch: Karakayalı, Tsianos, Ibrahim 2013). Dem ist entgegenzuhalten, dass die Perspektive von Critical Whiteness auf diese Weise unzureichend dargestellt wird und dass auch die oben bezeichneten antirassistischen Kämpfe nicht frei von Machtungleichgewichten und Paternalismus sind. Beide Positionen bergen die Gefahr in ein Entweder-oder abzuriften und sich gegeneinander auszuspielen. Es ist daher wichtig, die berechtigten Kritiken anzuerkennen und miteinander vereinend zu diskutieren, ohne dass der gemeinsame Fokus auf die Herstellung gerechterer Verhältnisse verloren geht.



Michael Meurer & Kai Mausbach

## Rückblick und (Ein-)Blick auf den vierten Block der Trägerqualifizierung „Fachkräfte und Träger in der transkulturellen Jungenarbeit“

Ziel des vierten Blocks der Fortbildungsreihe war die Qualifizierung in ihrer Qualität zu evaluieren und Hinweise aufzunehmen, die eine Verbesserung der Durchführung als solche ermöglichen. Im gleichen Zuge war es die Idee Überlegungen, Konsequenzen zu ziehen, die für eine landesweite erfolgreiche Qualifizierung von Fachkräften im Handlungsfeld **(Träger) Qualifizierungen im Kontext von Flucht, Migration und Männlichkeiten** notwendig und hilfreich sind.

Der Aufbau des vierten Qualifizierungsblocks diente im ersten Schritt der individuellen Wahrnehmung des Wissenszuwachses. In einem zweiten Schritt sollte die duale Beziehung zwischen Jungenarbeiter\*innen und Jungen\* in den Mittelpunkt gerückt werden. In einem dritten Schritt wurde überlegt, ob es weitere nützliche Faktoren gibt, die dabei helfen, die Prozesse des Interagierens von Jungen\* und Jungenarbeiter\*innen zu analysieren, ggfs. Störfaktoren zu erkennen bzw. unterstützende Strukturen zu benennen.

Die Themen der Qualifizierungsreihe waren: „Pragmatische Notwendigkeiten in der Arbeit mit männlichen\* Geflüchteten - Einstieg in die transkulturelle Jungenarbeit“, „Handwerkszeug und Haltungen im Kontext geschlechtersensibler Pädagogik mit männlichen\* Geflüchteten / GenderCrossing“ und „Empowerment(t)räume im Kontext von Flucht, Migration und Männlichkeiten - Rassismuskritische und differenzreflektierte Dimensionen von Jungenarbeit“. Die Reflexion und theoretischen Hintergründe sind in den vorangegangenen Kapiteln von den Referent\*innen beschrieben worden.

Diese o.a. Themenblöcke wurden ausgewertet und im ressourcenorientierten Miteinander durch Diskussionen mit den Kolleg\*innen bewusst gemacht. Je nach Bedarf und fachlicher Notwendigkeit wurden ergänzende Themen „on demand“ angeboten. Solche Themen waren u.a. Grundsätze zur Selbstwirksamkeit, Bindung, kollegiale Fallberatung, können Frauen\* Jungenarbeit machen, etc..

## Gesamtauswertung

### Zu den Gruppen

Die Gruppen waren in ihrer Zusammensetzung sehr heterogen hinsichtlich

- » der Altersstruktur,
- » der Erfahrung als Fachkräfte,
- » des Vorwissens bezüglich der Geschlechterthematik und rassismuskritischen Ansätzen,
- » der sehr unterschiedlichen Arbeitsfelder – von offener Jugendarbeit bis (Job-)Coaching von Arbeitsuchenden, von Hausaufgabenbetreuung bis zur Arbeit mit migrantischen Jungen\*
- » der Dauer der Tätigkeit für den jeweiligen Träger – von 14 Tagen(!) bis zu knapp 30 Jahren.
- » der Fähigkeit, Erkenntnisse auf ihren jeweiligen Arbeitsbereich zu transferieren
- » der kompletten Teilnahme an allen vier Blöcken.

Phänomenologisch betrachtet ist dies wahrscheinlich kein Zufall. Die „Landschaft“ der Träger und die von ihnen angestellten Fachkräfte sind unterschiedlich auf das Thema (rassismuskritische und transkulturelle) Jungenarbeit ausgerichtet, vorbereitet und qualifiziert. Selbiges gilt für den Bereich der Aushilfskräfte (Honorarkräfte, studentische Hilfskräfte).

Für eine adäquate personelle Ausrichtung sollte eine konkrete Schwerpunktsetzung stattfinden, damit diese ebenso konzeptionell berücksichtigt werden kann. Somit können auf der Trägerebene belastbare Statuten eben jene Arbeit strukturell absichern.

### Durchführung

Die Fortbildungsevaluation folgte dem Prinzip der individuellen Selbsteinschätzung und Selbstverantwortung für den eigenen Lernprozess.

- » Was habe **ich** gelernt/erfahren?
- » Was fehlt **mir** noch?

zu den thematischen Oberbegriffen „Jungenarbeit“ inklusive Gender-Crossing sowie rassismuskritische Ansätze in der Jungenarbeit.

Folgende Fragen haben wir gestellt:

- » Wie/wodurch ist seit Beginn der Trägerqualifizierung Dein „Blick auf Jungen\*“ entwickelt/differenziert worden?
- » ... und bei den rassismuskritischen Ansätzen der Jungenarbeit?

Mit Hilfe der Aufstellungsarbeit gingen die Teilnehmer\*innen ein oder mehrere Schritte voran und erzählten was seit Beginn der Fortbildung ...

- a) ... deutlich geworden ist, hinzugekommen ist.
- b) ... an Lücken spür- und sichtbar geworden ist.

Die individuellen Erkenntnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen: Alle haben etwas für sich zum Aspekt Jungenarbeit mitgenommen und den eigenen Standpunkt reflektiert. Sie fanden die Gender-Cross-Aspekte sehr wichtig und unbedingt vertiefenswert. Die rassismuskritischen und differenzreflektierten Dimensionen von Jungenarbeit waren wichtig, interessant, aber auch diskussionswürdig, die Teilnehmer\*innen fühlten sich teilweise zu (Gegen)Positionen aufgefordert, sie gingen in den Widerstand. Manchen war der spezifische Bezug zur Jungenarbeit unklar geblieben.

Eine tiefgreifende Auseinandersetzung mit den Themen „Gender“ und weiterführend „Jungenarbeit“ sowie Rassismuskritik wurden erstmalig im Arbeitskontext betrieben. Oftmals sind vereinzelte Wissensfragmente aus Studienzeiten existent, aber nur noch bedingt abrufbar.

Wünschenswert ist ein dauerhafter Theorie-Praxis-Transfer mit der Gender-Thematik. Unter Berücksichtigung einer alltäglichen pädagogischen Praxis, in der Themen wie Sexismus, tradierte Rollenbilder und männliches Risikoverhalten allgegenwärtig zu sein scheinen, entspricht eine nachhaltige fachliche Auseinandersetzung einer professionellen Berufshaltung.

In einem nächsten Schritt haben wir Gelingens- und Misslingensfaktoren von Jungenarbeit in den Blick genommen. Wann ist Jungenarbeit erfolgreich, wann nicht?

- » Wie haben die Teilnehmer\*innen ihren Auftrag erhalten!? Lautete er mehr oder weniger salopp formuliert: „Kümmere Dich um die (unbegleiteten) männlichen Jugendlichen. Punkt. Oder wurden sie gebrieft, vorbereitet, qualifiziert und hospitierend eingearbeitet?
- » Anstellungsverhältnis: Projektbefristung versus Festanstellung?

- » Gibt es eine konkrete Projektplanung mit definierten Zielen oder werden Projekte ohne Weiterentwicklungsprozesse stets unter neuem Namen wieder neu aufgesetzt? Gab es neue Themenschwerpunktvorgaben bei gleicher fachlicher Zielgruppenarbeit? Laufen Projekte einfach aus?
- » Gibt es eine Option des Scheiterns nach dem Motto: „Nicht sein kann, was nicht sein darf?“
- » Gibt es Analysetools, die ein Scheitern im Vorfeld verhindern helfen?
- » Werden Erfolg und Misserfolg eines Projektes den individuellen Fähigkeiten und Kenntnissen der Jungenarbeiter\*innen zugeschrieben?

Wir haben den letzten Punkt „Werden Erfolg und Misserfolg eines Projektes den individuellen Fähigkeiten und Kenntnissen der Fachkräfte zugeschrieben?“ als Analyseausgangspunkt genommen und strukturelle Überlegungen daraus abgeleitet.

Die Fachkraft steht mit dem Jungen\* im direkten persönlichen Kontakt. Es geht um gestaltete und gelebte Beziehung, diese aufzubauen, zu entwickeln. Dies kann gelingen oder eben misslingen. Gelingt sie, sind alle zufrieden, niemand fragt nach dem „warum?“.

Dies ließe sich so vereinfacht darstellen:



Niemand wird der Fachkraft ihren Erfolg streitig machen (können), alle, aber vor allem die Arbeitgeber\*innen sind zufrieden! Unter Arbeitgeber\*innen sollen diejenigen Personen oder Strukturen verstanden werden, die für das Gesamtprojekt verantwortlich sind. Diese halten ebenso die Konzept- und Antragsverantwortung inne und tragen die Verwendungsnachweispflicht. Verwaltung von Finanzmitteln und der Personalaufsicht fallen ebenfalls in ihren Verantwortungsbereich.

Was passiert, wenn es nicht gelingt?  
Vereinfacht lässt es sich wie folgt darstellen:



Der Misserfolg wird in der Regel der Fachkraft zugeschrieben. Sie kann versuchen dem Jungen\* die Schuld in die Schuhe zu

schieben, der wiederum der Fachkraft. Die Arbeitgeber\*innen bleiben außen vor. In diesem Kontext sprechen wir von einer isolierten Wechselwirkung zwischen zwei sozialen Akteur\*innen, die sich in einer Beziehung befinden. Das Scheitern an den Ansprüchen und Erfordernissen wird individuell-fachlich zugeordnet. Ein\*e „gute\*r“ Jungenarbeiter\*in erfüllt höchste Ansprüche bezüglich seiner Kompetenzen, erworben durch Wissen, Erfahrung und (Selbst)Reflexion.

Genauer betrachtet gibt es gerade in diesen Themenkomplexen – Jungenarbeit und Rassismus –

Aspekte, die individuelles Scheitern von Jungenarbeiter\*innen plausibel machen. Dies ist in der Trägerqualifizierung bei den drei Trägern mehrfach sichtbar geworden.

Olaf Jantz hat es wie folgt beschrieben:

... „in der Transkulturellen Jungen\*arbeit mit männlichen\* Geflüchteten [trifft] die Heterogenität der Geflüchteten auf eine ebensolche Heterogenität ihrer (gesetzten) Begleiter\*innen“ ...

... „In der Fortbildungsarbeit gilt es also einerseits eine praxisnahe Erarbeitung einer professionellen Haltung“ ... „zu gewährleisten. Auf der anderen Seite geht es um die Aktivierung der Ressourcen (hervorgehoben in der Stärkung des Selfempowerments). Dafür ist eine prozessorientierte, an den Interessen und Kompetenzen (!) der Teilnehmenden gebundene Vermittlung der Expertise hilfreich...“

... „Bei aller Unterstützung, die eine solche Fortbildungsreihe für die eigene Praxis liefert, kommen wir jedoch nicht ohne Konfrontation aus. Wir stellen durch das Benannte auch unbequeme Fragen und treffen auch auf Vulnerabilitäten bei den pädagogisch Agierenden. Es gilt also zu verhindern, dass die Sitzungen innerhalb der Fortbildungsreihe in Behauptungskämpfe, oder gar Verteidigungskämpfe, abgleiten...“.

Jonas Lang hat es in seiner Expertise folgendermaßen formuliert:

„Jungen\*arbeiter haben „hierbei eine Schlüsselrolle in doppelter Hinsicht ... : einerseits in der Ermöglichung von Räumen als rassistuskritische Orte für betroffene Jungen\* und junge Männer\*, andererseits aber auch in der pädagogischen Entzauberung kolonialistischer „Heldengeschichten“. So wie es Jungen\*arbeit schon immer inhärent war, geschlechtstypische Zu- und Festschreibungen an Männlichkeit zu dekonstruieren, so soll diese Dekonstruktion auch vor Männlichkeit als „white supremacy“ (weiße Vorherrschaft) nicht haltmachen. Der pädagogische Auftrag, Jungen\* in ihrer Entwicklung zu emotional und lebendigen, sozialverantwortlichen und selbstreflexiven Persönlichkeiten zu unterstützen, ist daher sui generis an eine rassistuskritische, intersektionale Perspektive verwiesen.“

Susanne Reitemeier-Lohaus formuliert folgende Gedanken, die als Anspruch gewertet werden können:

„Ich als Frau, kann bei den Machos doch nichts machen!“ Nicht nur diese vielgehörte Aussage von weiblichen\* Fachkräften impliziert die Notwendigkeit einer (intersektionellen) Gendersensibilisierung, denn diese Aussage ist Teil des Problems oder positiv formuliert der Auftrag geschlechterreflektierten Handelns.“ ... „Die fachliche Aufgabe an diesem Beispiel wäre nun sowohl das Konstrukt auf Seiten der weiblichen\* Fachkraft zu reflektieren, als auch eine nicht-zuschreibende Haltung zu entwickeln, um nicht erst dann einen Umgang zu finden, wenn sich dieser Hierarchiekonflikt aufgrund der gesellschaftlichen Wirkmächtigkeit der Kategorie Geschlecht durch ebensolches Performen zeigt.“



Die von Olaf Jantz, Jonas Lang und Susanne Reitemeier-Lohaus formulierten fachspezifischen Kenntnisse, Haltungen, Reflexionsfähigkeiten sind Ausdruck eines intensiven langen Lebens- und Lernprozesses, geprägt von Impulsen an Information, Reflexion und supervisorischen Ansätzen.

Mit Blick auf diese Erfahrungswerte und Aussagen kann formuliert werden, dass Fortbildungen wie Ein-Tages-Veranstaltungen und Fachimpulse auf Dauer nicht ausreichend sind. Ein begleitendes Qualifizierungskonzept ist durch seine Prozessorientierung wesentlich effektiver und nachhaltiger für die individuell-fachliche Qualifizierung von Fachkräften!

Diese Zitate sollen zeigen, dass das Gelingen und Misslingen mehrheitlich von den Trägern und zugleich Arbeitgeber\*innen als eine überwiegend individuelle Leistung angesehen wird und damit höchsten professionellen Ansprüchen genügen muss. Das bedeutet aber letztendlich eine Überforderung der in die Verantwortung geschobenen Fachkraft als Jungenarbeiter\*in. Die Arbeitgeber\*innen als strukturgebende Instanzen sind nach wie vor außen vor.

### **Struktureller Blick auf die isolierte professionelle Beziehung**

Um die Träger in ihrer Mitverantwortung einzubeziehen, haben wir in einem nächsten Schritt den isolierten Blick auf die Wechselwirkungen in der Beziehung „Fachkraft-Junge\*“ erweitert und innerhalb der Trägerqualifizierung und den Auswertungen die strukturellen Aspekte mit einbezogen.

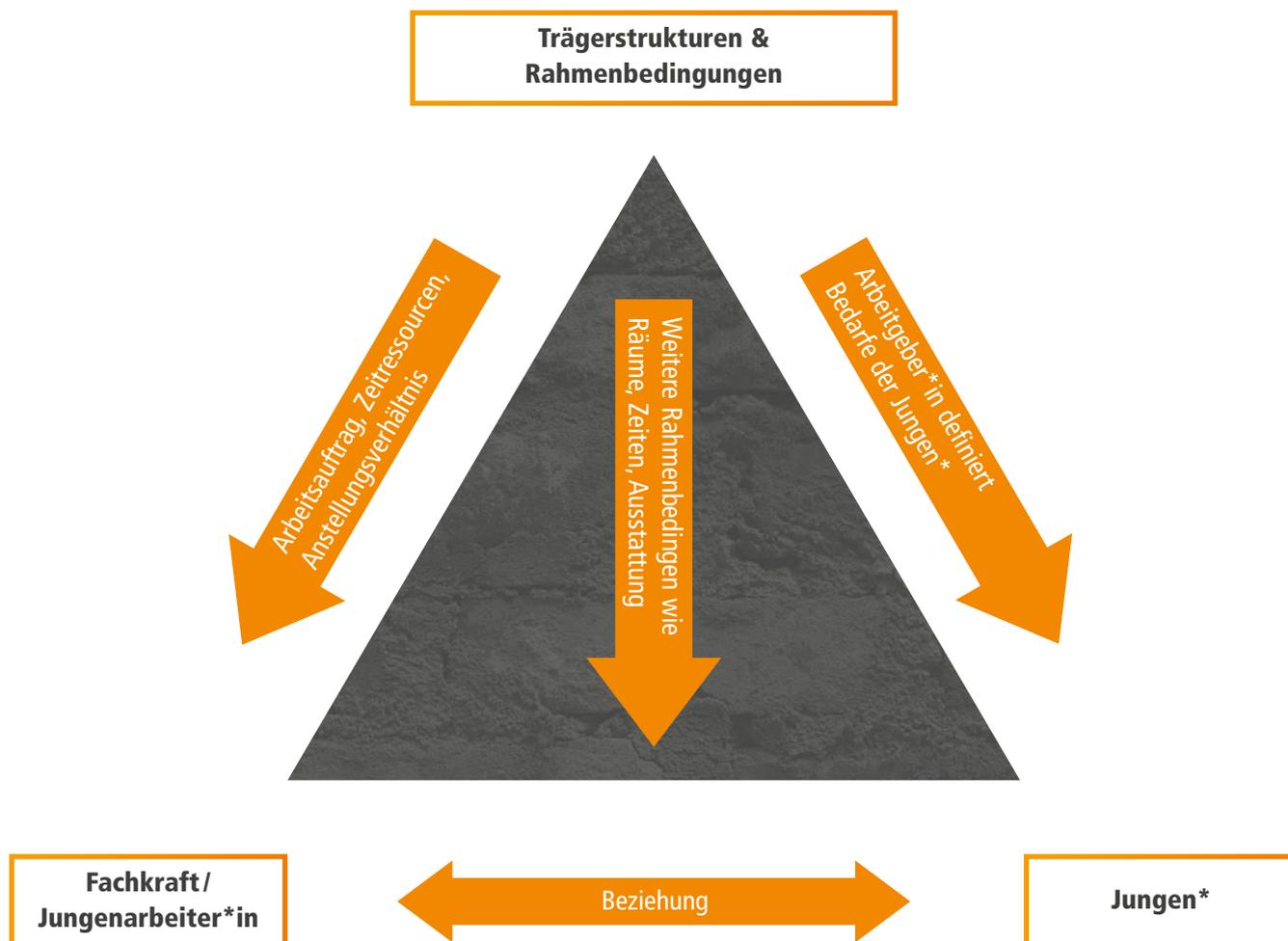
In einer ersten Analyse haben wir folgende Einflussfaktoren von Gelingen und Misslingen herausgearbeitet:

- » **Finanzielle Ausstattung**
  - › Welche Räumlichkeiten stehen zur Verfügung?
  - › Welche Zeitressourcen werden der Fachkraft vorgehalten?
- » **Anstellungsverhältnis prekär oder gesichert**
  - › Projektorientierung versus Regelbetrieb
- » **Fortbildungen im Kontext geschlechtersensibler Arbeit / Jungenarbeiter\*innenausbildung gefördert oder verhindert**
- » **Kollegialer Austausch und Reflexion gewollt und ermöglicht**
- » **Selbstverständnis / Leitbild / Konzeption des jeweiligen Trägers**
  - › Inwieweit sind geschlechterreflektierende und rassistuskritische Grundsätze im Selbstverständnis / Leitbild sowie im Konzept verankert und damit belastbar

Die Rahmenbedingungen beeinflussen das pädagogische Handeln der Fachkräfte. Dies meint z.B. die Begegnungszeiten und Räume, Zeitressourcen, die für die Jungen\* vorgesehen sind. Die Bedarfe der Jungen\* sind stellenweise durch den

Träger definiert, ohne direkten Kontakt zum Jungen\*. Die Fachkräfte haben die Beziehung herzustellen und zwar erfolgreich ganz im Sinne des „Auftrages“.

Die Grafik soll diesen Zusammenhang veranschaulichen.



Dauerhaft gelingende „transkulturelle“ Jungenarbeit kann nur entstehen, wenn Rahmenbedingungen geschaffen werden, die einen reflektierten, fachlich profunden und zeitlich ausreichend dimensionierten Raum als Background haben. Sie stehen in einem sich ständig verändernden, einem dynamischen Verhältnis zueinander. Sie müssen sich wechselnden Gegebenheiten anpassen wie z.B. es kommen mehr/weniger Jungen\*, sie kommen aus anderen Ländern, der Betreuungsaufwand wird größer/kleiner, finanzielle Ressourcen verändern sich ...

Verändern sich die Rahmenbedingungen bzgl. folgender Faktoren:

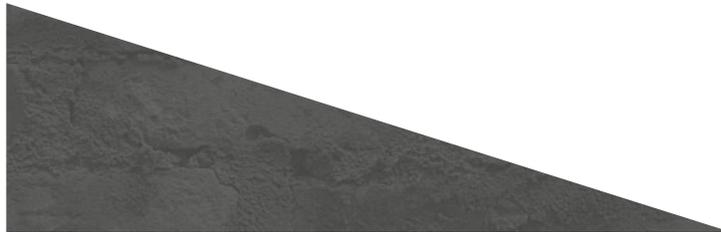
- » Räumlichkeiten
- » Zeitumfang
- » Betreuungsschlüssel
- » Infrastruktur
- » Fachliche Voraussetzungen
  - › Personalwechsel
  - › Personalstruktur
- » ...

wird aus einem gleichschenkligen Dreieck, alle Seiten sind gleich wichtig, ein ungleiches Dreieck, es verändert sich dynamisch.

**Beispiel:**

Der Träger erhält plötzlich den Auftrag doppelt so viele Jungen\* zu betreuen, andere ethnische Zugehörigkeiten ...

**Die Arbeitgeber\*in reicht den Auftrag von oben einfach weiter**



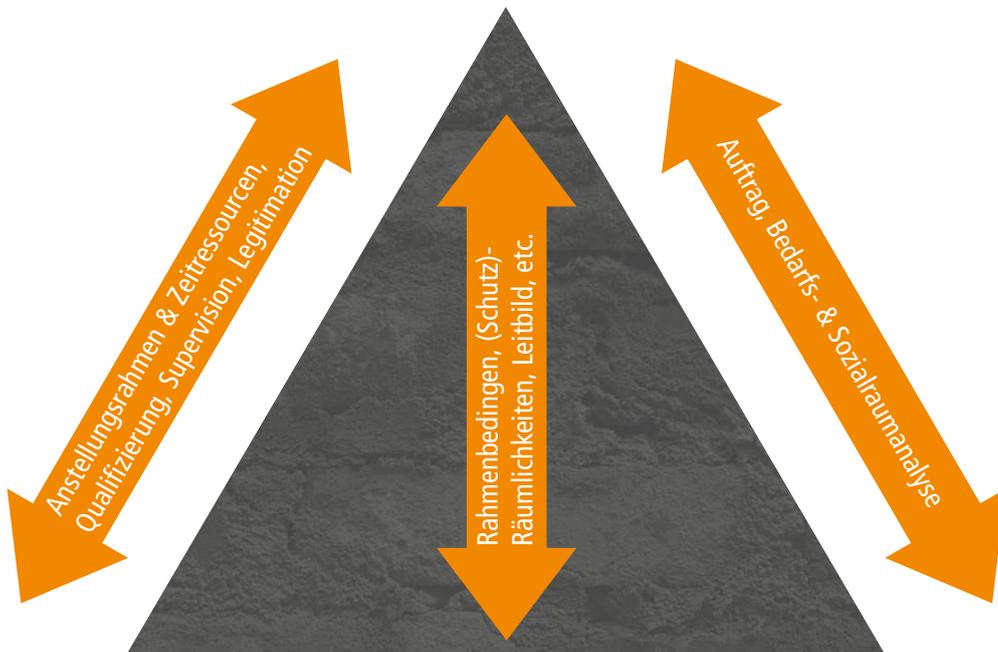
**Die Fachkräfte / Jungenarbeiter\*innen haben weniger Zeit für den einzelnen Jungen\*, dadurch hat er weniger Kontakt**

**Jungen\***

Mögliches Ergebnis: Randalen in der Einrichtung, einzelne Jungen\* werden ausgegrenzt, Krankenstand der Einrichtung steigt, ...

Die ideale Beziehungsgestaltung Arbeitgeber\*in/Träger – Fachkraft/Jungenarbeiter\*in – Jungen\* könnte vereinfacht folgendermaßen dargestellt werden:

**Trägerstrukturen & Rahmenbedingungen**



**Fachkraft / Jungenarbeiter\*in**



**Jungen\***

Der Träger und die Fachkräfte/Jungenarbeiter\*innen klären im Miteinander den pädagogischen Auftrag basierend auf einer Analyse lebensweltlicher Bedarfe. Der Träger als Arbeitgeber\*in zeigt die möglichen Unterstützungsvariablen auf, die Jungenarbeiter\*innen verdeutlichen ihren Unterstützungsbedarf. Der Träger steht mit den Jungen\* zu Beginn direkt in Kontakt und weiß aus direkter Quelle was Jungen\* brauchen. Eine Bedarfs- oder ggf. auch Sozialraumanalyse ist erfolgt. Die Fachkräfte/Jungenarbeiter\*innen können mittels ihrer Kompetenzen die Jungen\* begleiten/unterstützen bzw. Hilfe organisieren.

In der Fortbildung fragten wir nach der Wahrnehmung der Unterstützung durch den\*die Arbeitgeber\*in.

» Wie stark haben Euch Eure Arbeitgeber\*in in der Arbeit mit Jungen\* unterstützt?

Die Rückmeldungen waren unterschiedlich, einige fühlten sich gut unterstützt, da sie z.B. an der Trägerqualifizierung teilnehmen konnten und dafür freigestellt wurden. Auffällig war dennoch eine relativ große Fluktuation und Diskontinuität. Das war daran erkennbar, dass immer wieder Teilnehmer\*innen früher gehen mussten, weil sie ihren originären Arbeitsauftrag erledigen mussten bzw. kein Ersatz zu beschaffen war, bei einzelnen Folgen fehlten sie wegen Urlaub, anderer Aufgaben, Arbeitswechsel oder Neueinstellungen ...

Hier spiegelten sich besonders deutlich die Arbeitsbedingungen und damit die fehlenden Belastbarkeiten wieder: Prekäre Arbeitsverhältnisse durch Zeitverträge sowie Honorartätigkeiten im großen Umfang, die teils nur vereinzelte Themenbereiche abdecken sollen, sind oftmals in der Arbeit mit jungen männlichen\* Geflüchteten anzutreffen. Dies ist als Grundlage für eine nachhaltig verankerte transkulturelle Jungenarbeit kritisch zu betrachten.

Träger als Arbeitgeber\*innen sollten ausreichende Ressourcen zur Verfügung stellen, um neue Arbeitskräfte angemessen einweisen zu können. Dies gilt für den Bereich der festangestellten Fachkräfte wie auch für den Bereich der Aushilfskräfte/Honorarkräfte. Zudem sollten zu Beginn von Anstellungsverhältnissen grundlegende interne Fragestellungen (Personal- & Fachaufsicht, Zuständigkeiten, Kinderschutzfachkraft, etc.) von Trägern der Arbeitsfelder des SGB 8 §11-14 geklärt werden.





Wie stark ist das Thema Jungenarbeit in Eurer jeweiligen Konzeption verankert?

Die Ergebnisse variierten sehr stark: Einige Teilnehmer\*innen ...

- » hatten in ihrem Bereich überhaupt keine Konzeption zur Verfügung.
- » hatten evtl. vorhandene Konzeptionen noch nie gelesen.
- » haben kurzfristig eine vorhandene Konzeption zur Verfügung stellen können.
- » hatten ihre vorhandene Konzeption seit dem Zeitraum X nicht mehr bearbeitet oder besprochen.
- » ...

Einige hatten Konzeptionen, die beim Träger bekannt und aktuell waren, in denen ...

- » die Gender-Thematik benannt war.
- » Rassismus als Thematik benannt war.
- » strukturelle Zeiträume für Jungenarbeit ausgewiesen waren.
- » Mädchenarbeit benannt war.
- » Jungenarbeit, Jungen, junge Männer jeweils mit Asterisk\* benannt waren.
- » transkulturelle Jungen\*arbeit erwähnt war.
- » Gender-Crossing benannt war.
- » rassistuskritische Aspekte beschrieben waren.
- » ...

Es wurde deutlich, dass Träger und Fachkräfte Unterstützungsbedarfe in der Erstellung und Weiterentwicklung von Konzeptionen benötigen. Die individuell-fachliche, konzeptionelle wie strukturelle Auseinandersetzung mit dem Themengebiet „Flucht, Migration und Männlichkeiten“ setzte nicht nur Impulse, sondern verwendete diese auch nachhaltig. Verstetigung, regelmäßige Aktualisierung, das Reagieren auf gesellschaftliche Ereignisse und zu guter Letzt die weiterführende fachliche Auseinandersetzung und (Weiter)Qualifizierung wurden seitens des Trägers und der Fachkräfte fortan höher priorisiert. Es gab mehr Klarheit über die notwendige Strukturierung zur nachhaltigen Verankerung und es konnte Handwerkszeug für Träger und Fachkräfte bereitgestellt werden, welches eben diesen anstehenden Strukturierungsprozess unterstützt.



Jonas Lang & Kai Mausbach

## Ambivalenzen, Notwendigkeiten und Perspektiven für die Verankerung transkultureller Jungenarbeit

Nach Betrachtung aller Expertisen, Erfahrungen und internen Reflexionsprozessen können wir davon ausgehen, dass für eine nachhaltige Implementierung (Verankerung) geschlechtersensibler/sexismuskritischer und kultursensibler/rassismuskritischer Ansätze innerhalb pädagogischer Praxis auf drei wirkmächtige Ebenen geblickt werden muss. Dies gilt im Sinne einer Organisationsentwicklungsperspektive. Die Verwendung des pädagogischen Dreiecks der (transkulturellen) Jungenarbeit hat uns veranschaulicht, welche Dynamiken in der Wechselwirkung zwischen den drei Ebenen Junge\*, Fachkraft/Jungenarbeiter\*in und Träger/Rahmenbedingung existieren. Individuelle Fachlichkeit und Haltung laufen Gefahr durch strukturelle Irrelevanz, Missstände bzw. Willkür als ungenutzte Potenziale zu verpuffen.

Auf fundamentale, nahezu radikale Art könnte folgendes Credo für die Verankerung spezifischer Themen gelten: *Erst die stete Anpassung von Struktur und Rahmenbedingung*

*macht Verankerung neuer Impulse möglich und erlaubt somit Handlungshorizonte fachlich relevant zu erweitern und Mehrwerte zu schaffen. Oder mit Blick durch die „Qualitäts“-Brille betrachtet: Strukturqualität schafft Konzeptqualität schafft Prozessqualität schafft Ergebnisqualität!*

So könnte gemeint sein, dass dies eine einfache Funktion innerhalb einer Gleichung ist, die dazu dient neue Themen aufzunehmen, sie fest zu verankern und daraus innovative professionelle Selbstverständlichkeiten zu formen – Querschnittsaufgaben. Jedoch würde das die Förderstrukturen und den daraus resultierenden Rechtfertigungsdruck gegenüber fördernder Instanzen unberücksichtigt lassen. Diese sind unter Umständen maßgeblich dafür verantwortlich, wie die Thematisierung von Rassismus und Sexismus innerhalb des eigenen Organisationskontextes ausfällt und wie geschlechtersensibles Handeln unter rassismuskritischen Ansätzen vorausgesetzt werden kann. Mit differenziertem Blick können

wir feststellen, dass die Interessen der fördernden Instanzen unterschiedlich gelagert sind. Öffentliche Institutionen und damit inbegriffen auch die öffentliche Verwaltung als solche bewegen sich in ihrer Funktionslogik innerhalb des politischen status quo und sind demzufolge an dessen Aufrechterhaltung ausgerichtet. So besteht die inhärente Gefahr, dass kritische Wahrnehmungen und Feedbacks als Angriff interpretiert und zurückgewiesen, ignoriert oder durch Streichung möglicher Fördermittel ins Abseits geführt werden könnten. Förderprogramme zu „Prävention und Wertevermittlung“, oder zur „Förderung der Interkulturellen Verständigung“ bestimmen die strategische und konzeptionelle Ausrichtung von sozialen Organisationen und haben einen maßgeblichen Einfluss darauf, welche Art von Thematisierung und Nicht-Thematisierung stattfindet. So ist viel projektbezogene Arbeit mit der guten Absicht zu einem gleichberechtigten und friedlichen Zusammensein gelabelt. Zu bemerken ist hierbei allerdings, dass die Reproduktion rassistischer und sexistischer Verhältnisse nicht abhängig von guten Absichten ist, sondern von der Wirkung.

Anne Sophie Winkelmann schrieb hierzu bereits 2015: „Wenn (jungen) Menschen eine Vorstellung von bunter fröhlicher Vielfalt vermittelt wird und nicht darauf eingegangen wird, dass Unterschiedlichkeiten mit Schubladen(denken) und damit auch mit Ausgrenzung und Diskriminierung einhergehen, wird ihnen die Botschaft vermittelt, dass es kein grundlegendes Problem gäbe. Erfahrungen von Nichtzugehörigkeit, Ausgrenzung und struktureller Benachteiligung werden damit genauso wie die Kämpfe verschiedener Gruppen um Gleichberechtigung unsichtbar gemacht oder individualisiert.“

Letztlich muss die Frage angeführt und kritisch bearbeitet werden, welches Mandat Soziale Arbeit wie geltend zu machen hat. Jede Institution muss selbstverantwortlich, im Rahmen ihrer fachlichen, sozialen Verantwortung entscheiden, welche Aufträge angenommen oder auch nicht angenommen werden, welche Projektausschreibungen bedient werden, oder auch nicht bedient werden, welche Förderprogramme unterstützt werden, oder auch nicht unterstützt werden. Doch auch diese Entscheidungen können nicht im machtfreien Raum getroffen werden. In aller Regel haben Einrichtungen keinen unbegrenzten Entscheidungsspielraum in der Beantragung von Projektgeldern, sondern handeln zunächst nach autopoietischer Systemlogik, um den Erhalt der eigenen Existenz zu ermöglichen. Zu diskutieren wäre auch, inwiefern es zulässig sein kann, bestehende Projektgelder zu nutzen, um den ursprünglich intendierten Bedeutungszusammenhang im Sinne der Betroffenen Zielgruppe umzudeuten. Es bleibt bei alledem die Notwendigkeit unumgänglich, dass Prozesse angestoßen und geführt werden, um eine gemeinsame Haltung im Organisationskontext zu entwickeln, abzugleichen und zu vertreten. Angeführt von dem ursprünglichen Credo, dass

doch die eigentlichen Auftraggeber\* die Jungen\* und jungen Männer\* selbst sind.

In der Nutzung des pädagogischen Dreiecks der (transkulturellen) Jungenarbeit ist die Gefahr jedoch eingeschrieben, dass wir durch genau dieses Credo eine normative Idealisierung pädagogischer Praxis zulassen und wir dadurch in eine ambivalente Auftragslage geraten – fördernde Strukturen versus lebensrealitätsnahe Bedarfslage junger männlicher\* Geflüchteter. Fraglich bleibt, ob diese Ambivalenz aufzuheben ist?

## Was bleibt zu tun?

### Auf Ebene der Träger

Mit Hilfe einer intensiven Auseinandersetzung zur Haltung der Träger und dem damit einhergehenden **Selbstverständnis / Leitbild**, müssen sich Träger fortlaufend überprüfen. Überprüfen hinsichtlich des eigentlichen Sinnes ihres Zwecks und ob sie darin Angemessenheit wahren. Überprüfen ihrer Auffassung von Sozialer Arbeit als Menschenrechtsprofession. Überprüfen ob Aufträge, unabhängig von der formalen auftragsgebenden Instanz, im Sinne lebensweltorientierter Bedarfe gesehen und angenommen werden. Ein Selbstverständnis / Leitbild sollte eine Haltung beinhalten, die dauerhaft selbstreflektierend, selbstkritisch, impulsachtsam und intersektional ausgerichtet ist.

Weitergedacht müssen Träger innerhalb ihrer Möglichkeiten einen kritischen Blick auf ihre **Strukturen** und die daraus hervorgehenden Rahmenbedingungen werfen, die sie ihren pädagogisch handelnden Fachkräften zur Verfügung stellen. Die pädagogische Praxis braucht Angemessenheit und Verlässlichkeit, um ihren Auftrag ohne Nebenbaustellen fokussiert wahrnehmen zu können. Hierzu müssen Rahmungen bedarfsgerecht und ggf. prozessorientiert eingebracht werden.

Letztlich sollten sich Träger im Bereich ihrer arbeitgeberischen Verantwortung professionalisieren und durch strukturelle Verankerung von Selbstverständnis/Leitbild und adäquaten Rahmenbedingungen die pädagogische Praxis und ihre Fachkräfte durch belastbare Commitments absichern. Hier gilt es Verlässlichkeit in allen Richtungen zu bieten; Langfristig angelegte Arbeitsverhältnisse, statt prekäre, damit Personalentwicklungsprozesse durch Fortbildung, (kollegiale) Beratung, Supervision langfristig an den Träger gebunden werden und somit die Prozessqualität nachhaltig gesteigert werden kann.

### Auf Ebene der Fachkräfte

Die pädagogische Professionalität muss dauerhaft im Blick behalten, reflektierend bearbeitet und weiterentwickelt werden. Dies funktioniert oftmals im Teamsetting unter

Fachkräften wesentlich besser, damit „Blinde Flecken“ oder auch bestimmte „Betriebsblindheiten“ ausfindig gemacht werden können. Fachkräfte sollten diesen, und darüber hinaus, kollegialen Austausch (Beratung) zwingend einfordern. Zudem sollte ein Bewusstsein über die differenzierten Schlüsselkompetenzen (*strategische, methodische, sozialpädagogische, sozialrechtliche, sozialadministrative, personale & kommunikative, berufsethische und sozialprofessionale Kompetenz*), welche Fachkräfte in sich tragen geschärft werden. Mit einer differenzierten Herangehensweise, können diese Kompetenzen fundiert für geschlechtersensibles und rassismuskritisches Handeln weiterentwickelt werden. In der Dynamik zwischen den Jungen\* und den Fachkräften/Jungenarbeiter\*innen basiert (transkulturelle) Jungenarbeit in erster Linie auf der Beziehungsebene. Im Rahmen dieser professionellen Praxis müssen Fachkräfte Entwicklungs- und Unterstützungsperspektiven für Haltungsarbeit und individuell-fachliche Qualifikation von ihren Trägern einfordern (können).

Das Verständnis über den Zusammenhang von Fachlichkeit und Struktur ist für die Nachvollziehbarkeit von Gelingen und Misslingen eine gute Voraussetzung und schafft zum einen Grundlage für eine nachhaltige Professionalisierung in der Umsetzung von Aufträgen und zum anderen dient sie der Fachkraft in der Argumentation um passende Rahmenbedingen.

Auf der individuell-fachlichen Seite müssen Fachkräfte das Formulieren von Fragestellungen nutzen, um Klarheiten innerhalb des pädagogischen Handelns ermitteln zu können. Klarheit über Intention und Wirkung und durch welche inneren Prozesse auf welcher Seite der Beziehungsebene diese jeweils bedingt sein könnten. Die Jungen\* und jungen Männer\* Mit Flucht- und Migrationserfahrungen formulieren ihre Bedarfe auf Basis ihrer Lebensrealitäten. Das geschieht teils verbal, teils nonverbal. Ein dementsprechendes Maß an Achtsamkeit in Verbindung mit Analysekompetenz kann für die Ausgestaltung pädagogischer Räume konstruktiv sein.





## Die Praxisprojekte 2019

Im Projekt „Irgendwie Hier! Flucht – Migration – Männlichkeiten“ wird exemplarische Praxis der geschlechterreflektierten Pädagogik im Kontext Flucht initiiert, entwickelt und begleitet. Es gilt relevante Themen der pädagogischen Arbeit mit flucht- und migrationserfahrenen Jungen\* zu identifizieren, in fachliche Konzepte zu übersetzen und deren Umsetzung zu unterstützen und zu evaluieren.

In den nachfolgenden Textbeiträgen geben die pädagogischen Fachkräfte, die 2019 von uns in Praxisprojekten begleiteten wurden, einen Einblick in ihre individuellen Erfahrungen, beleuchten einzelne Aspekte ihrer Arbeit oder legen den Fokus auf bestimmte Problemstellungen, mit denen sie konfrontiert waren.

Unser Praxisprozess beinhaltet:

- » das Angebot von fachlicher Aus- und Weiterbildung im Querschnitt Migration und Geschlechterpädagogik für die kooperierenden Träger
- » die inhaltliche Konzeption und Begleitung der Projekte
- » Förderung durch anteilige Personal- und Sachmittel
- » die Gewährleistung von nachhaltiger Verankerung der Projektarbeit, trägerintern und multiplikatorisch
- » die Dokumentation und Veröffentlichung der Projektkonzepte und Ergebnisse

Mehr Materialien, Informationen, Kontakte und Einblicke in Praxisprojekte, die in den Vorjahren durchgeführt wurden, finden Sie auf [www.lagjungenarbeit.de/projekte/irgendwie-hier/praxisprojekte](http://www.lagjungenarbeit.de/projekte/irgendwie-hier/praxisprojekte)



Matthias Wahl und Boris Wintjens

# Spezifische Bedürfnisse und Interessen von Jungs

Einblick in „Stärken stärken, Schwächen schwächen“,  
ein Praxisprojekt der LAG Jungenarbeit NRW  
in Kooperation mit dem Caritasverband Ahaus-Vreden

## Idee und Konzeption

Geschlechtsspezifische Jungenarbeit ist in den Angeboten der Caritas-Beratungsstelle Ahaus-Vreden für Kinder, Jugendliche und Eltern schon seit nahezu 20 Jahren fest verankert. Nun wurde der Blick für die Themen Migration und Flucht geschärft: „Stärken stärken, Schwächen schwächen“ lautete das Motto des Angebots. Die Jungengruppe richtete sich an Jungen im Alter von etwa zehn bis zwölf Jahren. Die Jungen befinden sich in diesem Alter am Beginn bzw. mitten in der Entwicklungsphase der Pubertät, die mit all ihren seelischen und körperlichen Veränderungen häufig bei den Jungen zu starker Verunsicherung und auch Krisen führt. Die Jungen sind auf der Suche nach einem Weg, erste Schritte in ein selbstständigeres und unabhängigeres Leben zu gehen und ihre soziale Rolle in der Gesellschaft zu finden.

In der Jungengruppe wurden Jungen mit verschiedenen Problemlagen und Lebenssituationen aufgenommen, die

Schwierigkeiten im Kontakt mit anderen Menschen haben und bei der Suche nach männlicher Orientierung und Identität Unterstützung bedürfen. Die fehlende Existenz ihrer Väter bzw. die häufig mangelnde Bereitschaft der Väter, den Jungen Orientierungsmuster zu bieten, löst bei den Jungen eine Sehnsucht nach einer Vaterfigur aus, die sie zwar spüren, aber nur selten offen benennen mögen.

Das Gruppenangebot des Projekts hat sich insbesondere auch an Jungen mit Flucht- und/oder Migrationshintergrund gerichtet. Für diese hat sich in den vergangenen Jahren ihr Leben völlig verändert, sie leben nun in einer völlig neuen Kultur mit anderen Regeln und Traditionen. Sie müssen sich also neben den Herausforderungen ihrer Entwicklungsphase noch einer Orientierung in einem neuen Land mit neuen Bedingungen stellen.

## Ziele und Methoden

Ausgehend von dem individuellen Entwicklungsstand der einzelnen Jungen verfolgte die Gruppe die Stärkung der sozialen Kompetenz mit folgenden Zielen:

- » Stärkung des Selbstwertgefühls und Entwicklung von Selbstsicherheit
- » Förderung der Kommunikationsfähigkeit und Kooperationsbereitschaft
- » Reflexion der eigenen Persönlichkeit und individuellen Biografie sowie Unterstützung bei der männlichen Identitätsfindung
- » Stärkung der gewaltfreien Konfliktfähigkeit
- » Wertschätzung von Menschen mit anderem kulturellen, religiösen Hintergrund und ihren spezifischen Traditionen
- » Abbau von Sprachbarrieren und Hemmschwellen zu Menschen aus Kriegs- und Krisengebieten
- » Vorbeugung von fremdenfeindlichen Vorurteilen
- » Schaffen von sozialen Netzwerken – Freundschaften mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturen
- » Auseinandersetzung mit erlernten Verhaltensmustern und Entwicklung sowie Erprobung alternativer Handlungs- und Problemlösungsstrategien
- » Sensibilisierung für Stärken, Schwächen und Grenzen in der eigenen Persönlichkeit sowie bei anderen Menschen
- » Gespür für eigene Ängste und Gefühle und die Fähigkeit, diese auch verbalisieren und zeigen zu können
- » Befähigung zu partnerschaftlichem Umgang mit und Wertschätzung von Gleichaltrigen
- » Bewusste Wahrnehmung der Perspektive des anderen Geschlechts und Vermittlung eines von Wertschätzung geprägten Frauenbildes
- » Anerkennung und Einhaltung von Regeln und Grenzen
- » Empfindsamkeit für den eigenen Körper

Jungenarbeit an sich ist keine spezielle Methode der Sozialpädagogik, sondern bietet einen besonderen Raum für eine ausgewählte Zielgruppe mit einer bestimmten Zielsetzung. Dabei gelten erst einmal die bekannten Grundsätze sozialpädagogischen Handelns.

Eine geschlechtshomogene Gruppe bietet den Jungen eine Atmosphäre, ohne den Druck der Selbstdarstellung in einer heterogen besetzten Gruppe, ihre Gedanken und Gefühle,

Ängste und Unsicherheiten zu verbalisieren. Auch ist es in dieser Gruppenkonstellation für die Jungen leichter, ein neues Verhaltensrepertoire kennenzulernen und zu erproben.

Die Themen der Gruppe dürfen nicht von der Leitung der Gruppe aufgesetzt sein, sondern müssen sich aus den spezifischen Bedürfnissen, Interessen und Stimmungen der Jungen entwickeln. Um dieses zu erreichen, werden die Wünsche der Jungen im Vorfeld in Einzelgesprächen, aber auch immer wieder im Verlaufe der Gruppe erforscht. Bei dem Projekt mit den Jungen mit Migrationshintergrund achtete die Gruppenleitung insbesondere darauf, dass ihre spezifische Situation und ihre Interessen ausreichend Raum einnehmen konnten.

Um den Jungen eine Sicherheit und Verlässlichkeit in der Gruppe zu gewährleisten, wurden zu Beginn Absprachen über Regeln der Gruppe getroffen und schriftlich fixiert.

Die Inhalte der Jungengruppe wurden sowohl in Gesprächen wie auch in kreativ-spielerischer Form (Rollenspiele, Aktionsspiele, Vertrauens-, Wahrnehmungs- und Kooperationsübungen, Kräfte messen, Brainstorming, ...) thematisiert. Dadurch wurde eine Atmosphäre für neue Erfahrungen geschaffen und das Erproben ungewohnter Verhaltensweisen ermöglicht.

## Feedback der Teilnehmer

Von den teilnehmenden Jungen kamen bei den einzelnen Reflexionen zum Schluss einer jeden Gruppenstunde fast ausschließlich positive Rückmeldungen, sowohl zu den Inhalten und Methoden der Jungengruppe, aber auch zum Zusammenspiel und Kontakt der Jungen untereinander. In den abschließenden Auswertungsgesprächen mit den Familien wurden auch von den Bezugspersonen positive Veränderungen der Jungen, aber auch in den Beziehungen untereinander, beschrieben. Diese bezogen sich u. a. auf

- » Gesteigertes Selbstwertgefühl der Jungen
- » Stärkung der sozialen Kompetenz und Gruppenfähigkeit
- » Erkennen von Grenzen und Einhalten von Regeln
- » Umgang mit persönlichen Lebenskrisen
- » Ausprägung einer Sensibilität für die Anliegen und Probleme Gleichaltriger
- » Abbau von sozialen Ängsten und Kontakthemmungen
- » Entwicklung männlicher Identität und Orientierung

Auch sind während der Projektzeit Freundschaften gewachsen, die über die Zeit der Gruppe hinaus gepflegt werden.



Megha Kono-Patel, Pädagogische Leitung, VKII Ruhrbezirk

## Professionalisierung von Austausch

Einblick in „Männer\* von morgen“,  
ein Praxisprojekt der LAG Jungenarbeit NRW  
in Kooperation mit dem Verein Kamerunischer  
Ingenieur\*innen und Informatiker\*innen  
Ruhrbezirk (VKII)

## Der VKII als MSO

Der Verein Kamerunischer Ingenieur\*innen und Informatiker\*innen Ruhrbezirk ist eine sogenannte Migrantenselbstorganisation (MSO). MSO bedeutet, dass sich der Verein dadurch auszeichnet, dass er von sogenannten Migranten gegründet wurde bzw. sich für Interessen von diesen einsetzt. Also bereits die Einordnung des Vereins in die Kategorie MSO reproduziert gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse. Es ist an dieser Stelle wichtig, die Kategorie MSO selbst zum Thema zu machen, da die Bezeichnung „Migrant“ unabhängig von ihrer eigentlichen Bedeutung und Entstehungsgeschichte in aktuellen gesellschaftlichen Diskursen besetzt ist von Vorstellungen sozialer Rückständigkeit, Entmenschlichung im Umgang mit „ihnen“, Flucht, Krieg, der Aufforderung sich zu integrieren, aber vor allem der Männlichkeit. Die Berichterstattung über Flucht, Krieg, aber auch die Kölner Silvesternacht 2015, stellen eine Kontinuität kolonialer und orientaler Bilder des fremden Täters dar und sind stets männlich besetzt.

Diese Vorstellungen, die sich in Bildern ausdrücken, sind ein Wissen über Andere, das wir Gesellschaft sowohl übermitteln wie auch durch beispielsweise o.g. Berichterstattung reproduzieren. Dieses Wissen über den „Fremden“ wird, ahistorisch vermittelt, zu einer Wirklichkeit, deren Auswirkungen den Alltag Schwarzer Männer/Männer of Color prägen.

Nun arbeitet der Verein Kamerunischer Ingenieur\*innen und Informatiker\*innen Ruhrbezirk durch seine Gründungsgeschichte, die in einer studentischen Initiative Kamerunischer Studierender der Technischen Universität Dortmund liegt, mit jungen Menschen, überwiegend Männern. Es lag der Initiative am Herzen, nicht nur koloniale Bilder, die tief in der weißen Mehrheitsgesellschaft verankert sind, zu irritieren, sondern auch daran, einander zu unterstützen, eine Gemeinschaft zu bilden – einen Safer Space zu erfahren. Denn jede\*r Teilnehmende hat die Erfahrung gemacht, in Deutschland angekommen, nicht mehr nur Mann, sondern ein Schwarzer Mann/Mann of Color/arabisch markierter Mann zu sein.

## Die Projektidee

Der VKII Ruhrbezirk ist seit drei Jahren die Fortführung der studentischen Initiative und immer noch ein Rückzugsort. Ein Safer Space. Eine Gelegenheit einfach nur Mensch zu sein. Ohne Rassismus zu erleben und aufgrund seines Äußeren darauf reduziert, verdächtigt und angegriffen zu werden.

Im Projekt „Männer von Morgen“ ging es dem VKII Ruhrbezirk darum, diese einende Erfahrung als Querschnitt mitzudenken. Denn die meisten unserer Ehrenamtler\*innen und Teilnehmer\*innen sind Menschen, die durch andere Vereine und Angebote nicht angesprochen werden, durch die Dethematisierung dieser spezifischen Erfahrung. Deshalb haben

wir das Pilotprojekt als offene Werkstatt gestaltet. Dabei konnten die Teilnehmenden sich thematisch sowie organisatorisch einbringen. Ein Teilnehmer hat sich organisatorisch soweit eingebracht, dass er mehrere Veranstaltungen auch co-leitete. Der Versuch partizipativ vorzugehen scheitert oft an der Wahrnehmung der Teilnehmenden, dass ihre Meinung nicht zähle. Seit Jahren in Deutschland, führen alltägliche Probleme wie u.a. unsicherer bzw. begrenzter Aufenthaltsstatus, finanzielle Probleme, Verantwortung für Hinterbliebene im Herkunftsland, berufliche (Neu-)Orientierung, Druck, dass die deutsche Sprache schnell erlernt werden müsse und Rassismus-Erfahrungen, die von strukturellem Rassismus über verbale Gewalt bis hin zu körperlicher Gewalt reichen, zu Handlungsunfähigkeit. Dieser Alltag macht unsichtbar, isoliert, lähmt in der eigenen Handlungsfähigkeit und begrenzt Selbstbewusstsein auf sichere Räume. Außerdem wird durch gesellschaftliche Tabuisierung von Rassismus zeitgleich die Möglichkeit, sich über diese Erfahrungen auszutauschen, verhindert.

Diese Möglichkeit bietet der VKII bereits seit Jahren. Die Männergruppe in diesem Praxisprojekt ist ein Versuch den Austausch zu professionalisieren. Inputs durch Fachreferent\*innen zu bekommen, in einen angeleiteten Austausch zu kommen und letztendlich zu verstehen, dass nicht die Männer selbst das Problem sind, sondern gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse sie problematisieren.

Es wurden in dieser ersten Phase Angebote geschaffen, die viele verschiedene Themen anschnitten – Kolonialismus, Politizität von MSO, gemeinsames Kochen, Empowerment, Männlichkeit, Sportangebote, Tanzen, Projektmanagement, Trauma, Improvisationstheater, Sexualität und Performativität von Männlichkeit.

## Rückblick und Ausblick

Rückblickend stellt sich die Frage, inwiefern die Themenauswahl als eine Fortführung von Männlichkeitskonzepten, die gesellschaftlich über Schwarze Männer/Männer of Color bestehen, angesehen werden kann.

Deshalb soll es bei der zweiten Phase Angebote geben, die nicht nur auf Männlichkeit abzielen, da diese implizit stets von hegemonialer Männlichkeit ausgehen und auch nicht Rassismus als Thema einbringen, sondern als Querschnitt. Dabei ist klar, dass der Blick auf die zur Gruppe gemachten Männer nicht reicht, sondern die Anleiter\*innen selbst sich ihrer gesellschaftlich übermittelten Bilder über Schwarze Männer/Männer of Color und ihrer eigenen gesellschaftlichen Beziehung zu ihnen bewusst sein müssen.

Hier ist der Ausgangspunkt die pädagogische Professionalisierung im Bereich Männerarbeit beim VKII Ruhrbezirk. Der

VKII Ruhrbezirk hat den Anspruch in seiner pädagogischen Arbeit die zur Gruppe gemachten Männer als auf gemeinsamen Erfahrungen basierte Zusammenkunft zu verstehen. Dabei soll die Heterogenität der Gruppe zum Thema gemacht werden. Sowohl im pädagogischen Team, wie auch in der Männergruppe. Der Anspruch ist hierbei noch nicht zu wissen, was die Männer machen wollen, sondern einen sicheren Raum zu schaffen, in dem sie neben ihren Rassismus-Erfahrungen über Themen, die sie interessieren, sprechen können. Sie selbst sein dürfen und nicht das Ergebnis einer Überlebensstrategie sein müssen.

Einen solchen Versuch stellt die Abschlussveranstaltung „Performative Männlichkeit“ dar. Hier wurden explizit Schwarze Männer/Männer of Color eingeladen, es wurde also nicht nur die Kategorie „Männlichkeit“ angesprochen, sondern diese in der Intersektion Schwarz/Of Color sein markiert. Diese Herangehensweise macht diese spezifische Erfahrung sichtbar, die diese Intersektion mit sich bringt.

Im Rahmen des Seminars wurden sowohl koloniale Männerbilder wie auch orientale Männerbilder im Westen historisch beleuchtet, Normalitäten der Mehrheitsgesellschaft in Hinblick auf das Aussehen von Ärzten, Ingenieuren und Informatikern reflektiert, durch Reflexionsübungen Erfahrungen geteilt. Die Ergebnisse stärkten das Gruppengefühl und verdeutlichten, dass es sich um mehr handelte als das Erwartete.

## Die Erfahrungen

Verschiedene Erlebnisse und erlebte Situationen wurden im Projektverlauf von den Teilnehmenden geschildert, zum Beispiel:

- » „Wisst ihr, warum ich eine Brille trage? Ein Mann hat mich mal von hinten überrumpelt und mir Pfefferspray

in die Augen gesprüht. Der ist dann weggerannt, alle, die das gesehen hatten, sind weitergelaufen. Ich lag alleine auf dem Boden und sah verschwommen Menschen an mir vorbeilaufen. Als ich dann irgendwann alleine hochkam und verschwommen sehend einen Freund anrief, wurde ich zum Arzt gebracht und bekam kurz darauf meine Brille.“

- » „Ach, immer, wenn wir unterwegs sind und viele andere Menschen auch, weiß ich schon, dass ich kontrolliert werde. Ist aber besser, man macht da keine Witze oder ist zu laut. Du kannst auch mehrmals kontrolliert werden an einem Tag.“
- » „Und dann hat der Polizist mir meinen Rucksack vom Rücken gerissen und vor mir ausgeleert!“

Von allen Teilnehmenden wurden Situationen von Racial Profiling geteilt, diese waren am meisten präsent und verunsicherten in großem Maße. Die Gruppe stellte im Rollenspiel die Situationen nach. So ermöglichten die Rollenspiele eine Auseinandersetzung und die Verarbeitung von Erlebnissen. Im zweiten Teil gab es dann die Möglichkeit darüber nachzudenken, was jede\*r Einzelne in den spezifischen Situationen gebraucht hätte, damit die Situation besser ertragbar gewesen wäre, bzw. um eine Sicherheit für zukünftige Begegnungen dieser Art zu erlangen. Hier fühlten sich die Teilnehmenden sicherer, wenn sich zum Beispiel bei einer Passkontrolle eine andere – möglicherweise fremde – Person dazu stellte und vielleicht sogar ein Gespräch aufnahm.

Dieses „Danebenstehen“ ist eine Aufgabe, die der VKII Ruhrbezirk für die jungen Männer bereits seit Jahren übernimmt. Die Professionalisierung, um mit den Betroffenen und/oder Polizist\*innen als Stellvertreter\*innen von strukturellem Rassismus sprechen und um die Erfahrungen als kollektive Erfahrungen vermitteln zu können, ist die Motivation des VKII.





Matthias Biermann

## Zwischen Theorie und Umsetzung – was brauchen die Männer wirklich?

Einblick in „Wie muss Mann sein?“, ein Praxisprojekt der LAG Jungenarbeit NRW in Kooperation mit der AWO Kreisverband Wesel

### Scheitern einer Projektidee

Eine Kleinstadt im Kreis Wesel, in einer kleinen Siedlung für Geflüchtete am Rand der Stadt. Ein großer Kreis von Tischen steht in diesem karg eingerichteten Raum. Ein paar Plakate für Deutschkurse hängen an der gelben Wand. Ahmed, mein Sprach(ver)mittler für Arabisch und Kurdisch, und ich warten. Die Vertreterin der Stadt, die mit uns wartet, sagt: „Da bin ich ja gespannt, was Sie heute mit den Männern vorhaben“. Das Männertreffen hätte vor zehn Minuten anfangen sollen, die Anspannung ist spürbar. Es wird heute wieder niemand kommen.

Plötzlich öffnet sich die Tür und ein junger Mann kommt herein. Er sieht verlegen aus, zögernd schaut er zur Tür, die gerade hinter ihm zugeht. Ich gehe zu dem Tisch mit den vorbereiteten Gläsern, Servietten, Snacks und Getränken, nehme mir ein Wasser und versuche Ruhe auszustrahlen. So als wäre es nicht unangenehm, mit nur einem Teilnehmendem dieses Männertreffen zu eröffnen. Nach kurzer Zeit wird jedoch

klar – der junge Mann kann kaum Deutsch, hat den Sinn des Treffens nicht richtig verstanden und hofft, dass wir ihm helfen können, seinen Aufenthaltsstatus zu verändern. Ein anderes Thema zum Bereden habe er nicht, stellt sich heraus.

Die Projektidee „Mann sein im Kontext von Flucht und Männlichkeitsbildern“ scheint gescheitert zu sein.

### Die ursprüngliche Konzeption

In der theoretischen Überlegung und Konzeption des Projektes spielte die Frage eine tragende Rolle, in wieweit die Eigenschaft der Männer als Geflüchtete ihre persönliche Entwicklung der Geschlechterrolle „Mann sein“ beeinflusst. Das Hauptaugenmerk der Notwendigkeit dieses Projektes liegt dabei nicht in der Kategorie Flucht, sondern in der Kategorie Geschlecht. Auch Männer, die in Deutschland aufwachsen, sind einer Vielzahl von Männerbildern ausgesetzt, sowie einer multiplen und stets komplexer werdenden Wertegesellschaft. Die eigene individuelle Positionierung in der sozialen Umwelt

als Mann gestaltet sich häufig schwierig, nicht zuletzt aufgrund der vielschichtigen Erwartungshaltungen an die heranwachsenden jungen Männer. Zum Teil mit widersprüchlichen Männer- und Frauenbildern konfrontiert, ist das Mann- bzw. Frau-Sein ein Prozess, der zu bewältigen sozial wie auch kognitiv herausfordernd ist.

Für geflüchtete junge Männer ist dieser Prozess oft noch schwieriger und vielschichtiger.

Zum einen unterscheiden sich in vielen Fällen die Kultur, Traditionen und das Wertesystem im Herkunftsland stark von denen in Deutschland, zum anderen ist das Zurücklassen von ihrer Lebenswelt, ihrer Familie und Freunde, ihrer kulturellen sowie sozialen Identität in den seltensten Fällen eine freiwillige Entscheidung. Auch wurden sie des Öfteren von ihren Familien auf die Flucht geschickt mit dem Auftrag, Geld zu verdienen und damit den Zurückgebliebenen zu helfen.

Zusätzlich sind die Erwartungen an junge männliche Geflüchtete oftmals nicht nur traditionell ganz andere; sondern besonders im Kontext der Flucht stellen die Drucksituation und die zu erfüllenden Aufgaben für die jungen geflüchteten Männer eine hohe und prekäre psychische Belastung dar. Das bedeutet, dass die Vereinbarkeit zwischen den Ansprüchen der Herkunftskulturen und der neuen Heimatkultur auch noch durch die persönlichen, oftmals traumatischen Erfahrungen und Erlebnisse der Fluchterfahrung belastet ist.

Das Ziel der Gruppentreffen war es daher, die jungen Männer mit Fluchthintergrund in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen und die Vereinbarkeit von Herkunft und neuer Heimat zu erleichtern.

Mit dieser theoretischen Grundlage wurden Gespräche mit Fachkräften geführt, die alltägliche Berührungspunkte mit geflüchteten jungen Männern haben. Bei diesen Planungsgesprächen war die Meinung über das geplante Projekt durchweg positiv, genauso wie in den besuchten Arbeitskreisen im Bereich Flucht und Migration, um den Gruppenstart bekannt zu machen. Aus diesem positiven Feedback und der dargestellten theoretischen Grundlage heraus wurde das Projekt „Mann sein“ in Kooperation mit der LAG Jungenarbeit NRW und der Migrationsagentur NRW ins Leben gerufen.

Das Projekt „Mann sein“ richtete sich also an junge männliche Geflüchtete und hatte das Ziel, mit wöchentlichen Treffen in einer der AWO Beratungsstellen im Kreis Wesel den Teilnehmenden die Möglichkeit zu bieten, ihre interkulturellen und kommunikativen Fähigkeiten zu verbessern. Wichtig war dem Projektleiter, dass es nicht um eine reine defizitorientierte Aufklärungsarbeit gehen sollte oder um einen Unterricht darüber, wie es so in Deutschland zugeht. Ein offenes Gespräch durchsetzt mit didaktischen und diskussionseröffnenden Methoden sollte einen Austausch auf kultureller, auf

religiöser und traditioneller Ebene ermöglichen. Neben der Erweiterung der Kompetenzen der Geflüchteten war damit ebenso der pädagogische Mehrwert als Erweiterung des Verständnisses der „neuen“ deutschen Kultur und Gesetzgebung angestrebt. Durch den offenen Rahmen sollte auch ein Schutzraum entstehen, in dem die Geflüchteten ihre Meinung frei äußern könnten, ohne eine sofortige wertende Ablehnung ihrer Ansichten zu bekommen.

Der erste thematische Schwerpunkt sollten verschiedene Männlichkeitsbilder sein, welche durch Erwartungen an Verhaltensweisen, die Rolle in der Familie und die in der Partnerschaft geprägt sind. Der zweite thematische Schwerpunkt lag in der Gesundheitsaufklärung, welche im Kontext von Geflüchteten die adäquate Begrifflichkeit für sexualpädagogische Aufklärung darstellt. Hier waren Themen wie Verhütung, Prävention von sexuell übertragbaren Erkrankungen und eine anonyme Fragerunde geplant.

Um die beiden thematischen Schwerpunkte zusammenzufügen, sollte in einem dritten Teil der Gruppentreffen die soziale Umsetzung mit konkreten Handlungsansätzen Inhalt sein. Hier war als ein Schwerpunkt die Achtung der eigenen, aber auch der fremden Grenzen im Kontext der teils sehr unterschiedlichen Umgangsweise und Handhabung von Nähe und Distanz in den unterschiedlichen Kulturen relevant.

## Umplanung

Durch die fehlende Teilnahme der geflüchteten Männer wurde deutlich, dass es entweder an der Motivation fehlen könnte, die Treffen zu besuchen oder dass ein Gruppentreffen in der Beratungsstelle nicht niedrigschwellig genug war. Daher beschloss die Projektleitung, die Gruppentreffen in verschiedenen Städten im Kreis Wesel an Orten durchzuführen, wo die Geflüchteten wohnen oder sich treffen. Außerdem wurde das Konzept so weiterentwickelt, dass es offener und für ein bis zwei Gruppentreffen ausgelegt war. Mit dem Konzept wurde auch der Flyer bearbeitet, so dass die Thematik noch offener und weniger abschreckend wirken sollte. Aus dem Projekt „Mann sein“ wurde der „Männertreff“. Durch dieses niedrigschwellige Angebot wurde zwar ein großer Teil der theoretischen Basis verworfen, der Fokus lag jedoch nun stärker auf der Erreichbarkeit einer Gruppe von geflüchteten Männern im ländlichen Raum.

## Neustart geglückt

Zwei Wochen später. Es ist ein anderer karg eingerichteter Raum, wieder mit gelben Wänden. An der Rückwand hängt ein großes Whiteboard, an der viele kleine Aushänge befestigt sind. In dem Raum stehen vier Tische, zu einem großen Gruppentisch zusammengeschoben, drum herum sitzen etwa

zehn Männer. Gerade führe ich mit ihnen eine methodisch gestützte Diskussion über verschiedene heikle Thematiken. Bei den meisten Themen ist die Teilnahme an der Diskussion eher verhalten. Viele der geflüchteten Männer haben ähnliche Meinungen, wenn es zum Beispiel darum geht, ob man seine Freundin abends alleine spazieren gehen lassen darf. Oder ob eine Frau im Bikini schwimmen gehen darf, wenn auch fremde Männer anwesend sind. Andere Themen wie Frauen beim Sportverein sind da eher kontrovers. Insgesamt jedoch gelingt die Vermittlung der Rechte in Deutschland in Verbindung mit ihren eigenen Wertevorstellungen. Die Geflüchteten sind jedoch eher mäßig interessiert. Dann, nach einer kurzen Pause stelle ich die Frage, ob jemand von ihnen ein Thema habe, was er ansprechen wolle. Eine schweigende Runde schaut mich an. Ich schwenke um und formuliere die Frage: „Was würdet ihr mir sagen wollen, wenn ich jetzt Deutschland wäre, was würdet ihr euch wünschen oder was wäre so wichtig, dass ich es wissen sollte?“ Nachdem diese Frage auf Arabisch und Persisch übersetzt worden ist, verändert sich die Stimmung völlig. Ganz gespannt verfolgt jeder der Anwesenden jede Aussage der Männer und meine Antworten darauf. Immer wieder werden meine beiden Sprach(ver)mittler in kleine Gespräche verwickelt und auch ich habe Schwierigkeiten, allen, die etwas sagen wollen, gerecht zu werden.

Die Anliegen der Geflüchteten an „Deutschland“ sind alle eins: Beschwerden. Diese Beschwerden sind so intensiv, so markerschütternd und beschreiben schreiend unfaire Situationen, dass es unfassbar erscheint, dass Menschen unter solchen Bedingungen leben können. In der letzten halben Stunde dieses Treffens erlebe ich eine sehr lebendige Diskussion mit völlig ausgewechselten Männern. Es klingelt mehrmals und weitere Männer wollen plötzlich an diesem Treffen teilnehmen, da die Anwesenden ihnen kurze Nachrichten gesandt haben. Ich vertröste die Nachzügler mit dem Hinweis auf das nächste Treffen.

## Fazit

Die Diskrepanz der durch die Fachkräfte gedachten und der tatsächlich empfundenen Bedürfnisse, also das subjektive Wohlbefinden, der geflüchteten Männer haben das Thema dieses Projektes bestimmt. In der Praxis im Umgang mit den Geflüchteten und ihren vorrangigen Nöten hat dies vor allem bedeutet, die Verstrickungen der deutschen Bürokratie, Gesetze und Umgangsweisen der Behörden zu erklären.

Dazu war es besonders wichtig, den Geflüchteten die für sie erreichbaren Hilfsangebote näherzubringen. Hierfür wurde ein Vertreter der Geflüchteten mit den lokalen Fachkräften vernetzt. Auch wurde der Versuch unternommen, einen Geflüchteten im „Arbeitskreis Flucht“ einer Stadt im Kreis Wesel zu integrieren, um die Bedürfnisse der Geflüchteten und deren Wahrnehmung von Problemlagen auch mittel- und langfristig für die Hilfsorganisationen als sichtbar zu etablieren. Ob diese Maßnahmen einen längerfristigen Erfolg für die geflüchteten Männer in der Stadt im Kreis Wesel haben, bleibt abzuwarten.

Aus dem Kontext dieser Projekterfahrung bleibt die Fragestellung erhalten, wie Fachkräfte sich Männern nähern können, wenn sie sensible Themen wie Sexualpädagogik, Geschlechterrollen oder Gefühlswelten bearbeiten wollen. In anderen, nicht freiwilligen Kontexten wie der Schule oder Integrationskursen ist der Zugang sehr viel einfacher als bei einem offenen Angebot wie dem dieses Projektes. Zumindest, so das Fazit an dieser Stelle, müssen die elementaren Sorgen und Notlagen der Männer versorgt sein, um eine Offenheit für kulturell bedingt schwierige Themen anzutreffen oder herzustellen. Grundsätzlich bleibt es eine schwierige Aufgabe, mit Männern Bedürfnisse zu ergünden und zu bearbeiten, die nicht als solche wahrgenommen werden.





**Yannik Hellmich und Dominik Schirmer**

## **Vom Blockbuster zum intensiven Reflexionsgespräch**

**Einblick in „Von der Rolle – vom tradierten  
zum reflektierten Rollenbild“, ein Praxisprojekt  
der LAG Jungenarbeit NRW in Kooperation mit  
der Diakonie für Bielefeld gGmbH**

## Idee und Konzept

„Von der Rolle – vom tradierten zum reflektierten Rollenbild“ war der Titel des Jungenprojekts in der Stadtteilerichtung HELLi der Diakonie für Bielefeld. Das Projekt zielte darauf ab, Jungen mit Migrationshintergrund ab dem Grundschulalter bis zum Alter von etwa 14 Jahren, Raum für ihr vorhandenes Rollenbild, für eventuell bestehende Konflikte und für Fragen zum Thema Männlichkeit zu bieten. Dies sollte im Rahmen von Erkundung der Lebenswelt der Kinder und Jugendlichen sowie Bewegung und Aktion als auch Reflexion geschehen. Im Zuge der offenen Angebote der Stadtteilerichtung HELLi gibt es seit mindestens 15 Jahren regelmäßig stattfindende Angebote von Jungenarbeitern für Jungen und Jungengruppen. Die Jungenarbeiter arbeiten auf kommunaler Ebene vernetzt mit Kollegen anderer Träger im Bielefelder Forum Jungenarbeit zusammen.

## Eine zentrale Gruppenstunde

An diesem regnerischen und ungemütlichen Nachmittag in Bielefeld waren es vor allem die älteren Teilnehmer des Projektes, etwa zehn Jungen im Alter von 12 bis 14 Jahren, die sich zur Gruppenstunde im HELLi einfanden. Beim vorherigen Treffen der Jungengruppe stand der Film „Avengers – Endgame“ als Kinobesuch auf dem Programm. An diesem Nachmittag sollte es nun eine gemütliche Gesprächsrunde geben, in der der Film und seine Charaktere unter dem Gesichtspunkt des Rollenbildes, das die Superhelden vermitteln, besprochen werden sollte.

Die Stimmung war ausgelassen und fröhlich, die Atmosphäre wunderbar zum Quatschen vorbereitet: Erdbeer-Himbeer-Tee, Schokokekse, ein Teller mit Obst und Gemüse zum Knabbern standen bereit. Den Jungen hatte der Besuch im Kino gut gefallen und alle redeten noch über den Film. Der perfekte Einstieg für das Reflexionsgespräch.

Auf die Frage, wie ihnen allen der Film gefallen hat, antworteten die Jungen einstimmig mit „sehr gut“. Auch bei der Frage, welcher Charakter ihnen am besten gefallen hat, war die Antwort zur Überraschung der Mitarbeiter relativ einstimmig. Es war Thor. Und das, obwohl Thor in dem Film einen eher untypischen Superhelden darstellte, der sich in einer offensichtlich depressiven Phase befand, stark zugenommen hatte, nur noch Playstation spielte und nicht mehr an sich geglaubt hatte. Deutlich wurde hierbei, dass die Jungen dies auf der einen Seite lustig fanden, da sie dieses Verhalten von Thor oder überhaupt einem Superhelden nicht kannten, sich auf der anderen Seite aber auf einmal auch viel besser mit ihm identifizieren konnten, da auch er nun „Schwäche“ zeigte und nahbarer wurde. Genau dies kommunizierten sie im Gespräch. Sie sagten, dass sie sich teilweise

in ihm wiedererkannt hätten, in der Situation, oft nicht richtig zu wissen, wohin der Weg eigentlich führt. Diese Erkenntnis brachte die Jungen im Gespräch auch zu den Themen Eltern und familiäre Strukturen. Oft scheinen die Erwartungshaltungen der Eltern in Bezug auf Schule und Ausbildung für die Jungs nicht erfüllbar zu sein. In diesem Kontext fielen an dem Nachmittag Sätze wie „Ich weiß nicht, wie ich so einen guten Abschluss schaffen soll“ oder „Was, sogar dafür braucht man Abitur?!“ Genau dies machte die Identifikation mit Thor im Film so leicht.

Auch die Themen Beziehung und Liebe wurden im weiteren Gesprächsverlauf aufgegriffen. Die Jungen berichteten zum Beispiel von Schwierigkeiten Freundinnen zu finden und eine Beziehung zu führen. Auch die kulturellen Zusammenhänge ihrer Communities wurden problematisiert. Deutlich wurde hier, dass den Jugendlichen die Anbindung an ihre familiären Strukturen deutlich bewusst sind, während ihnen ihre selbst gewählten Role-Models – vornehmlich Rapper – ein völlig anderes Bild zu den Themen Sexualität, Liebe und Beziehung vermitteln: Hier werden in Songtexten oft sexistische Ansichtsweisen verbreitet und von den Jungen konsumiert. In Gesprächen oder durch Aussagen der Jungen wird deutlich, wie zwiegespalten sie diesbezüglich sind. Sie können sich mit jedem dieser Lebensmodelle ein Stück weit identifizieren. Immer abhängig davon, mit wem gerade kommuniziert wird. Dass diese sehr konträren Lebensmodelle zu Fragen und Unsicherheiten bezüglich des eigenen Rollenbildes von „Mann sein“ und Beziehung führen, ist selbstverständlich.

Als an diesem Nachmittag auch das Thema Homosexualität auf den Tisch kam, wurden die Verunsicherungen der Jungen besonders deutlich. Im Gespräch bewegten sie sich zwischen neugierigen Fragestellungen und der Selbstvergewisserung eigener „eindeutiger“ Geschlechtlichkeit. Als Pädagogen haben wir diesen Prozess begleitet. Dabei ging es nicht darum, die Jungen in eine „richtige“ Richtung zu lenken, sondern ihnen reflektiert und offen die möglichen Wege und Abzweigungen links und rechts neben den, in der Gesellschaft weit verbreiteten, Einstellungen zum Thema Männlichkeit zu vermitteln und diese mit ihnen zu besprechen.

Nach diesen intensiven Gesprächen zu sehr sensiblen Themen spürte man, wie alle in ihren Köpfen waren und über den Nachmittag nachdachten. Die Jungen wirkten nicht bedrückt, aber sehr nachdenklich, viele der besprochenen Themen schienen sie vorher nie so intensiv thematisiert zu haben – vielleicht, weil es noch nie den für sie passenden Rahmen dafür gab. Der Film, der vermeintlich ein einfacher Blockbuster zur Unterhaltung war, hatte nachgewirkt und wurde Anstoß zu einer sehr guten Gesprächsrunde.



## Nachwirkung

Nicht nur der Film, sondern auch die Gesprächsrunde hat nachgewirkt und veränderte etwas bei den Jungen im Umgang mit sensiblen Themen und wie sie diese kommunizierten. In den darauffolgenden Wochen kamen immer wieder vereinzelt oder in Kleingruppen Jungen ins HELLi und sprachen die Sozialarbeiter vor Ort ganz gezielt auf Themen an, die sie beschäftigten. Oft ging es dabei um Sexualität und Aufklärung. Die Jungen stellten dabei im geschützten Rahmen ganz offen und interessiert Fragen. Erstaunlich war dabei vor allem, mit welcher Ernsthaftigkeit sie darüber sprechen konnten. Außerdem erstaunlich war, wie wenig die Jungen über Themen wie Sexualität Bescheid wissen. Trotz Sexualkundeunterricht in der Schule fehlte den Jungen ganz offensichtlich Grundwissen zu diesem Thema. Hier muss die Frage gestellt werden, inwiefern der Rahmen in der Schule der richtige für diese Arbeit ist und ob es nicht vermehrt die Möglichkeit geben müsste, dass Jungen innerhalb von Projekten und unter geschützten Bedingungen, die sie sich teils selbst aussuchen können, aufgeklärt werden.

## Einordnung

Dass dieser Nachmittag genauso verlaufen ist, war für das Projekt und die Beziehungsarbeit im HELLi in höchstem Maße zuträglich. Das war so jedoch nicht abzusehen. Reflexionsgespräche in einer Gruppe, gerade bei sensiblen Themen, bergen immer auch die Gefahr, dass kein Gespräch entsteht, sich die Beteiligten nicht darauf einlassen können oder eventuell ganz andere Themen besprochen werden. Doch auch hierfür muss es Raum und Möglichkeit geben. Die Gruppe entscheidet selbst, in welche Richtung es gehen soll. Sind die Rahmenbedingungen zu eng gefasst und die Erwartungshaltung im Vorhinein zu groß, wirkt sich dies höchstwahrscheinlich negativ auf den Gesprächsverlauf aus. Die Gruppe entscheidet in unterbewussten Prozessen selbst, ob sie die angestoßenen Themen bearbeiten möchte, indem sie thematisch auf sie eingeht. Immer wieder eingestreute Denkanstöße sind dabei durchaus wichtig, sollten jedoch das Gespräch thematisch nicht zu sehr eingrenzen. Wichtig ist vor allem Authentizität. Die Jungen sind extrem sensibel dafür, wie authentisch ihnen die Mitarbeiter gegenüber treten. Werden Ansichten und Normen kommuniziert, hinter denen die Mitarbeiter vielleicht selber nicht stehen, merken die Jungen dies und reagieren entsprechend darauf. Hierbei spielt es keine Rolle, welchen Part der Sozialarbeiter übernimmt. Wichtig ist es, ein Standing zu haben, ansprechbar zu sein und zu signalisieren, dass man den Jungen auch offen gegenübertritt, wenn die Meinungen zu bestimmten Themen auseinandergelassen werden.

LAGJUNGENARBEIT.DE/IRGENDWIEHIER

gestaltung: www.dfe-gestalter.de

**lag**  
jungenarbeit  
NRW

Landesarbeitsgemeinschaft  
Jungenarbeit in NRW e.V.

Malte Jacobi / Kai Mausbach

Huckarder Str. 12 | 44147 Dortmund  
Telefon: 0231/53 42 17 4  
E-Mail: info@lagjungenarbeit.de

Gefördert vom:

Ministerium für Kinder, Familie,  
Flüchtlinge und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen

