

Lenza Severin und Ruth Warkentin

# Männlichkeitsperspektive in der Extremismusprävention

Ergebnisse der Umfrage

# Datengrundlage

- 102 Träger/Projekte via E-Mail um Beantwortung eines Fragebogens gebeten; davon 10 aus Österreich, 9 aus der Schweiz, 83 aus Deutschland
- Kategorien:    ROT\*: 69 Träger (8 Österreich, 4 Schweiz)  
                  NICHT-ROT\*: 33 Träger (2 Österreich, 5 Schweiz)
- 13 persönliche Rückmeldung (via E-Mail),
- 23 beantwortete Fragebögen; 13 ROT, 10 NICHT-ROT  
(Schweiz: 3 rot & 2 nicht-rot, Österreich: 0 Einreichungen)
- 12 Einladungswünsche zur Fachtagung am 18.03

---

\* Als „rot“ werden hier Träger/ Projekte bezeichnet, bei denen der web-Auftritt nicht auf eine Genderorientierung schließen lässt

Als „nicht-rot“ werden Träger/ Projekte bezeichnet, bei denen der web-Auftritt auf eine Genderorientierung schließen lässt.

# Die gestellten Fragen wurden in Absprache entwickelt

## Roter Fragebogen

1. Inwiefern berücksichtigt Ihre Arbeit den Faktor Geschlecht / Gender?
2. Wie reflektieren/ thematisieren/ berücksichtigen Sie Männlichkeit in Ihrer Arbeit?
3. Was würde sich durch eine stärkere Beachtung einer Männlichkeitsperspektive ändern?
4. Haben Sie weitergehendes Interesse an der Vertiefung Ihres Gender-Masculinity-Ansatzes?
5. Anmerkungen

## Nicht-roter Fragebogen

1. Inwiefern berücksichtigt Ihre Arbeit den Faktor Geschlecht / Gender?
2. Wie reflektieren/thematisieren/berücksichtigen Sie Männlichkeit in Ihrer Arbeit?
3. Welche Erfahrungen haben Sie in der Einbeziehung der Männlichkeitsperspektive in Ihre Arbeit?
  - 3.a. Was raten Sie Trägern / Projekten, die diese Perspektive (noch) nicht in ihrer Arbeit berücksichtigen?
4. Haben Sie weitergehendes Interesse an der Vertiefung Ihres Gender-Masculinity-Ansatzes?
5. Anmerkungen

# 1. Frage - Inwiefern berücksichtigt Ihre Arbeit den Faktor Geschlecht / Gender?

Wir konnten insgesamt in der Beantwortung der 1. Frage vier Antwortcluster finden. Diese Cluster ließen sich sowohl bei den „roten“ als auch bei den „nicht-roten“ Trägern finden.

- Genderorientierung ist zentrales Mittel der Arbeit: 7 Projekte
- Der Träger/das Projekt arbeitet (auch) Gender-Reflektiert: 6 Projekte
- Der Träger/ das Projekt berücksichtigt Gendermainstreaming: 7 Projekte
- Geschlecht/ Gender wird nicht berücksichtigt: 3 Projekte



# 1. Frage - Inwiefern berücksichtigt Ihre Arbeit den Faktor Geschlecht / Gender?

Genderorientierung ist zentrales Mittel der Arbeit

- „Wir haben ja als Fachträger für männlichkeitsbezogene Geschlechterforschung und -bildung seit ca. 2005 begonnen, den Zusammenhang zwischen Rechtsextremismus und Geschlecht zu bearbeiten,...“ (Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V.)
- „Unsere gesamte Arbeit ist auf dem Konzept von Gender aufgebaut.“ (Projekt Be-You-Tiful / Fachstelle jumpps\*)
- „Geschlecht ist zentrales Thema unseres Arbeitens.“ (Landesfachstelle Jungenarbeit Sachsen)



# 1. Frage - Inwiefern berücksichtigt Ihre Arbeit den Faktor Geschlecht / Gender?

Der Träger/das Projekt arbeitet (auch) Gender-Reflektiert:

- „Wir beschäftigen uns intensiv mit geschlechterreflektierenden Ansätzen in der sozialpädagogischen Beratung und Begleitung.“ (NinA NRW / RE/init e.V.)
- „Für die Identitätsbildung und -bearbeitung spielen sie (heteronormative Männlichkeits- und Weiblichkeitsbilder) eine große Rolle und werden entsprechend in der Beratung berücksichtigt.“ (Nordverbund Ausstieg Rechts)
- „Das Thema Gender und Geschlecht spielt hierbei insofern eine Rolle, als dass auf Seiten unserer Klient:innen mitunter sehr eindeutige Rollenbilder (von Mann und Frau) vorherrschen“ (Verbundprojekt "JustX Berlin)



# 1. Frage - Inwiefern berücksichtigt Ihre Arbeit den Faktor Geschlecht / Gender?

Der Träger/ das Projekt berücksichtigt Gendermainstreaming

- „Gender-Mainstreaming wird in dem Projekt als strategischer Prozess angelegt (Gender Gap in Präsentationen und Publikationen, angestrebte Geschlechterparität, Geschlechtersensibilität bei der Beratung sowie Konzeption von Aus- und Weiterbildungen).“ (Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (MBR))
- „Wir haben somit alle drei Geschlechter im Fokus und thematisieren es sensibel in den Workshops....“ (Lernzentrum Denk-Anstoß)
- „Wir achten auf gendergerechte und diskriminierungsfreie Sprache.“ (Schalker Fan-Initiative e.V. )



# 1. Frage - Inwiefern berücksichtigt Ihre Arbeit den Faktor Geschlecht / Gender?

Geschlecht/ Gender wird nicht berücksichtigt:

- „Unterschiedliche Rollenerwartungen an Frauen und Männer ist für uns aktuell keine vordergründige Thematik,..“ (Stadt Bern)
- „Wenn überhaupt, nur eine untergeordnete.“ (play fair)





## 2. Frage - Wie reflektieren/thematisieren/berücksichtigen Sie Männlichkeit in Ihrer Arbeit?

- 12 der 23 Projekte antworten hier, dass das Bearbeiten von Männlichkeitsbildern ein fester Bestandteil der Arbeit ist. 4 dieser Projekte sind der roten Kategorie zugeordnet
- Weitere 5 Projekte nutzen Männlichkeiten bei Bedarf in der Arbeit
- 5 Projekte der roten Kategorie arbeiten mit Gender-Perspektiven aber nicht dezidiert Männlichkeitsrezeptionen
- 1 Projekt thematisiert Männlichkeit nicht.



## 2. Frage - Wie reflektieren/thematisieren/berücksichtigen Sie Männlichkeit in Ihrer Arbeit?

Die 12 Projekte, bei denen Männlichkeit ein fester Bestandteil der Arbeit ist, lassen sich in weitere 3 Cluster unterteilen:

- a. Diejenigen, die Männlichkeit eher konzeptuell berücksichtigen (5 Projekte)
  - b. Diejenigen, bei denen sie sich vor allem in der Beratung zeigt (3 Projekte)
  - c. Diejenigen, die die Selbstreflexion der Mitarbeiter nennen (2 Projekte)
- Ein Projekt zählt sämtliche Bereiche auf, eines keine



## 2. Frage - Wie reflektieren/thematisieren/berücksichtigen Sie Männlichkeit in Ihrer Arbeit?

a: „Wir berücksichtigen gewaltlegitimierende Männlichkeitsvorstellungen als begünstigende Faktoren für Radikalisierung und Attraktivitätsmomente von extremistischen Gruppierungen.“ (ExPO. Extremismus Prävention Online / IFAK e.V.)

b: „In Beratungsgesprächen spielen Vorstellungen von Männlichkeit für die Identität eine große Rolle. Dies zu dekonstruieren ist sehr wichtig.“  
(Nordverbund Ausstieg Rechts)

c: „Patriarchatskritische Innenreflexion.“ (Bundesfach- und koordinierungsstelle Männergewaltschutz)



## 3 Frage (ROT) - Was würde sich durch eine stärkere Beachtung einer Männlichkeitsperspektive ändern?

- 4 Projekte der roten Kategorie benennen, dass sich dadurch nichts ändern würde (weil sie es bereits tun).
- 4 Projekte gaben konkrete Mutmaßungen an
- 3 Projekte wurden zum Nachdenken angestoßen
- 2 Projekte gaben keine Antwort



## 3 Frage (ROT) - Was würde sich durch eine stärkere Beachtung einer Männlichkeitsperspektive ändern?

### Konkrete Mutmaßungen

„Wir würden vermutlich (...) passgenauere Angebote entwickeln können.“ (ExPO. Extremismus Prävention Online / IFAK e.V.)

„Dies würde mutmaßlich einer Radikalisierung entgegenwirken.“ (Nordverbund Ausstieg Rechts)

„Vermutlich würde eine Verkrampfung (...) stattfinden.“ (Schalker Fan-Initiative e.V.)

„Vermutlich würde (...) eine noch kritischere Auseinandersetzung mit den Praxen von Männlichkeiten, insbesondere der toxischen, erzielt werden.“ (Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (MBR))

### 3. Frage (NICHT-ROT) - Welche Erfahrungen haben Sie in der Einbeziehung der Männlichkeitsperspektive in Ihre Arbeit?

5 Projekte nennen eine Auswirkung auf die Arbeit mit den Klienten.

„Männlichkeitsvorstellungen sind für uns eine ganz zentrale Kategorie in unserer Arbeit und wir haben gute Erfahrungen gemacht. Dies ist ein wirksamer Zugang zu den Jugendlichen, der Beziehung herstellt und hinterfragt und für die Identitätsentwicklung förderlich ist.“ (Rote Linie – Pädagogische Fachstelle Rechtsextremismus (St. Elisabeth Verein e.V.))

„Ohne die genderspezifische Arbeit wäre das so nicht möglich gewesen.“ (Kamil 2.0)



### 3. Frage (NICHT-ROT) - Welche Erfahrungen haben Sie in der Einbeziehung der Männlichkeitsperspektive in Ihre Arbeit?

3 Projekte nennen Selbstreflexion der Fachkräfte.

„Viele auch männliche FK sind geneigt sich mit der eigenen Biographie und Performance zu beschäftigen.“ (MUT/AGJF Sachsen e.V.)

1 Projekt äußert sich ablehnend.

„Die Infragestellung wie Diskurs des Begriffs Männlichkeit beunruhigt Kinder und Jugendliche....“ (play fair)

1 Projekt hat nicht geantwortet.



### 3.a. Was raten Sie Trägern / Projekten, die diese Perspektive (noch) nicht in ihrer Arbeit berücksichtigen?



5 Aussagen beziehen sich auf Selbstreflexion

„Wir raten, vor allem die eigene Perspektive auf die Zielgruppe(n) zu reflektieren.“ (Kamil 2.0)

„Fortbildungen zur und angeleitete Reflexion eigener Männlichkeitsvorstellungen sind unerlässlich, um nicht in Patriarchatsfallen zu tappen.“ (Bundesfach- und koordinierungsstelle Männergewaltschutz)





## 3.a. Was raten Sie Trägern / Projekten, die diese Perspektive (noch) nicht in ihrer Arbeit berücksichtigen?



3 Aussagen beziehen sich auf Flexibilität der Perspektive

„Wichtig auch, die Diversität von Männlichkeiten im Komplex mit anderen Zuweisungskategorien zu thematisieren,..“ (MUT/AGJF Sachsen e.V.)

1 Projekt rät von der Einnahme der Genderperspektive ab

Und schließlich das Zitat von Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V.:

„Lest unsere Veröffentlichungen!“



# Aussagen, die uns erreichten, die sich explizit gegen eine Männlichkeitsorientierte Arbeit richten

- „Eine permanente Infragestellung des Ist-Zustandes schafft Orientierungslosigkeit. Es ist ein Eingriff in den Verstand und gesellschaftlichen Halt junger Menschen.“ (play fair)
- „Wissenschaftlich belastbare Erkenntnisse, denen zufolge Männer und Frauen sich hinsichtlich ihrer Anfälligkeit für radikale ideologische Weltanschauungen voneinander unterscheiden, liegen indessen keine vor. Im Gegenteil zeigt eine Analyse von empirischen Daten zu den „Einstellungen gegenüber gesellschaftlichen Institutionen und der Demokratie“, dass die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sehr gering ausfallen.“ (Kanton Luzern)



# 4. Frage - Haben Sie weitergehendes Interesse an der Vertiefung Ihres Gender-Masculinity-Ansatzes?

Wert	NICHT-ROT	ROT
Infomaterial/Veröffentlichung	7	9
Vernetzung/Arbeitskreis	5	4
Fachtag	5	5
Online-Kurs	5	4
Fortbildung/Workshop	4	6
Intervision/Coaching	3	1
Kein Bedarf	1	2



# Weitere Ergebnisse, Rückmeldungen, Feststellungen

- VPN, EXIT, HAYAT – große Träger der Radikalisierungsprävention haben nicht geantwortet.
- Heroes (DE) hat exklusiv geantwortet und einen radikalierungspräventiven Ansatz ihrer Arbeit verneint -> sie möchten nicht in der Impulsveranstaltung erwähnt werden.

- Bei den Projekten, die geantwortet haben, ist die Einbeziehung des Gender-Masculinity-Ansatzes sehr häufig bereits Thema gewesen
- Die web-Auftritte der Träger spiegeln nicht immer die Genderperspektive des Projektes, teilweise wurden fundierte Haltungen geäußert in der „roten Kategorie“
- Träger aus beiden Kategorien beziehen die Einführung eines Gender-Masculinity-Ansatzes vor allem auf die Reflexionsfähigkeit und Haltungsänderung von Fachkräften.
- Die Kategorie Geschlecht kann als Trigger/Thema genutzt werden, um Reaktionen und Interaktionen zu erreichen.

# Interpretationen

- Projektlandschaft und Umsetzung einer Genderperspektiven sind stark **abhängig von Förderrichtlinien** (Länder-, Bundes-, Stiftungsgelder). Sachsen & NRW haben die meisten Projekte und auch Einreichungen.  
Bsp.: NRW: Netzwerk „Wegweiser in NRW (Islamismus)“ ist in dauerhafter Finanzierung durch das Innenministerium – keine laufzeitabhängige Projektförderung

# Fragestellung

- Welche Wirkungslogik hinsichtlich der Zielgruppe wird durch die Stärkung eines Gender-Masculinity-Ansatzes in der Extremismusprävention erwartet?

# Kontakt

FrauenComputerZentrumBerlin (FCZB) e.V.

Cuvrystraße 1 (Seitenflügel, 2. Stock)

10999 Berlin

Telefon: 030 617 970 - 0

Fax: 030 617 970 - 10

Email: [info@fczb.de](mailto:info@fczb.de)

Internet: [www.fczb.de](http://www.fczb.de)

Facebook: [facebook.com/fczb.de](https://facebook.com/fczb.de)

Twitter: [@FCZBBerlin](https://twitter.com/FCZBBerlin)

Instagram: [fczb\\_berlin](https://www.instagram.com/fczb_berlin)



# 1. Frage - Inwiefern berücksichtigt Ihre Arbeit den Faktor Geschlecht / Gender?

## Exemplarische Zitate: Sehr/intensiv/zentrale Dimension:

- „Wir arbeiten dezidiert zu Jungenarbeit, d.h. wir setzen uns intensiv damit auseinander, wie mit Jungen\* zum Thema Männlichkeit\* gearbeitet werden kann.“ (Landesfachstelle Jungenarbeit Sachsen)
- „Wir haben ja als Fachträger für männlichkeitsbezogene Geschlechterforschung und -bildung seit ca. 2005 begonnen, den Zusammenhang zwischen Rechtsextremismus und Geschlecht zu bearbeiten,...“ (Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V.)
- „Inhaltlich reflektiert die MBR kontinuierlich die Bedeutung der Kategorie „Gender“ im Bereich der Rechtsextremismus-Prävention und -intervention und bezieht diese in die Entwicklung von Gegenstrategien ein.“ (Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (MBR))

# 1. Frage - Inwiefern berücksichtigt Ihre Arbeit den Faktor Geschlecht / Gender?

Exemplarische Zitate: Genannte Bereiche in denen Gender beachtet wird:

Sprache, Teambesetzung, Selbstreflexion, Beziehungsreflexion, Beratung, Bildungsangebote, Fachkräfteschulungen

## 2. Frage - Wie reflektieren/thematisieren/berücksichtigen Sie Männlichkeit in Ihrer Arbeit?



- min. 2x die Aussage (dissens & Ausstiegsverbund Nord): (toxische) Männlichkeitsanforderungen kritisch hinterfragen/dekonstruieren und neue/alternative Formen lebbar/erfahrbar machen.
- Verhalten, das durch Männlichkeitsbilder legitimiert wird
- nicht defizitorientiert
- patriarchatskritische Innenreflexion
- hinterfragen, ohne zu überwältigen (Forderung der Sensibilität, Überwältigungsverbot)
- Darum geht es fast ausschließlich
- traditionelle/regressive Männlichkeitsbilder für rechtsextreme Mobilisierungserfolge
- Vernetzung und Fachaustausch
- Von Vorbildern lernen

# 3 Frage (ROT) - Was würde sich durch eine stärkere Beachtung einer Männlichkeitsperspektive ändern?

Positiv	Negativ
Stärkeres Bewusstsein, Sensibilität, Auseinandersetzung	zusätzlicher Arbeitsaufwand, der ggfs. andere Themen verdrängen würde (2x)
Ideologische Überzeugungen ganzheitlich hinterfragen	Ändert nichts am Beratungsangebot
Passgenauere Angebote	Männliche Aktive „verkrampfen“
Verschiedene Männlichkeiten anbieten/vorleben können	Männlich findet statt, weiblich hingegen muss spezifiziert werden
Geschlechtsspezifische Unterschiede erkennen	

### 3. Frage (NICHT-ROT) - Welche Erfahrungen haben Sie in der Einbeziehung der Männlichkeitsperspektive in Ihre Arbeit?

- Innenreflexion und Perspektivenerweiterung (vor allem bei Fachkräften)
- empathischer Blick
- anderes Wahrnehmen von Gruppendynamiken
- erweitertes Verständnis (Männlichkeit als sozialisierbares Rollenmuster-Set)
- Auseinandersetzung mit Biografie und Performance (bei Fachkräften)
- Geschlecht ist eine sehr tiefgreifende Perspektive die schwierig zu durchdringen ist und die es daher gut zu reflektieren gilt. (Fachstelle jumpps\*)

### 3.a. Was raten Sie Trägern / Projekten, die diese Perspektive (noch) nicht in ihrer Arbeit berücksichtigen?



- Am Häufigsten (in 6 von 10 Aussagen) wird eine Aufforderung zur (angeleiteten) Reflexion der eigenen Männlichkeit formuliert.
- Zitate:  
„Genau wie ein Wikipedia-Eintrag lässt es sich verändern. Und genau dahingehend sollten Träger und Projekte arbeiten, dass es ein ständiger Prozess ist und wir nicht an etwas feilen, das abgeschlossen werden kann.“  
(Fachstelle jumpps\*)
- „Lest unsere Veröffentlichungen!“ (dissens)