



2. Sachbericht

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	2
2.	Workshops.....	3
3.	comMIT!ment-Ausbildungen.....	5
3.1.	Ausbildung Nelson-Mandela-Schule.....	5
3.2.	Ausbildung BS 04.....	8
3.3.	Ausbildung STS Horn.....	11
3.4.	Ausbildung Ida Ehre Schule.....	13
3.5.	Ausbildung Gyula Trebitsch Schule.....	14
3.6.	Ausgewählte Ergebnisse der internen Evaluation.....	16
4.	comYOU!nity.....	20
5.	Netzwerkarbeit.....	21
6.	Fachbeirat.....	22
7.	Beteiligung.....	23
8.	Externe Evaluation.....	24
9.	Fazit.....	25
10.	Anhang.....	26
10.1.	Übersicht der Workshops.....	27
10.2.	Übersicht der Ausbildungen.....	30
10.3.	Aktuelle Besetzung des Fachbeirates.....	32
10.4.	Protokolle des Fachbeirates.....	33
10.5.	Fragebogen.....	45
10.6.	Statistische Daten der internen Evaluation.....	50



2. Sachbericht

1. Einleitung

In unserem zweiten Sachbericht stellen wir dar, wie das comMIT!ment-Projekt und die damit verbundenen Aufgaben im zweiten Jahr der ersten Förderperiode umgesetzt wurden. Dabei werden wir sowohl unsere quantitativen als auch die qualitativen Ergebnisse zum Stand Ende März 2019 vorstellen.

Hierzu werden wir zunächst auf die von uns durchgeführten Workshops und dann auf die Ausbildungen eingehen, welche im zweiten Jahr der Förderung abgeschlossen wurden. Die Ausbildungen, welche zum Ende der ersten Förderperiode, also im Frühjahr 2019 begonnen wurden, werden nur kurz im Abschnitt [Übersicht der Ausbildungen](#)¹ in der Tabelle *Begonnene Ausbildungen* erwähnt. Die Auswertung dieser Ausbildungen wird im [3. Sachbericht](#) erfolgen.

Im vierten Abschnitt stellen wir die Idee hinter [comYOU!nity](#) vor. Kapitel fünf beschäftigt sich mit unserer [Netzwerkarbeit](#), während im nächsten Kapitel auf unseren [Fachbereirat](#) und dessen Arbeit eingegangen wird. In Abschnitt 7 stellen wir dar, [wie wir Jungen und Mädchen an dem Projekt beteiligen](#), um dann im nächsten Kapitel auf die [externe Evaluation](#) einzugehen. Das [Fazit](#) bildet den Abschluss und liefert einen zusammenfassenden Überblick. Im [Anhang](#) sind schließlich die im weiteren Text erwähnten und verlinkten Anlagen zu finden.

Das comMIT!ment-Team wünscht viel Spaß beim Lesen und steht für Rückfragen gerne unter der in der Fußzeile genannten E-Mailadresse zur Verfügung.

1 Dieses Dokument verfügt über eine Vielzahl verschiedener Links, welche sowohl zu anderen Stellen dieses Dokuments führen, als auch zu Dokumenten außerhalb dieses Berichts, die sich im Internet befinden. Dadurch wollen wir das gezielte Auffinden von Informationen erleichtern. Sollten Sie einen Ausdruck dieses Berichts in Ihren Händen halten und die Links verwenden möchten, können Sie sich die PDF unter https://jungenarbeit.info/downloads/pdf/2._Sachbericht_comMIT!ment.pdf herunterladen.



2. Sachbericht

2. Workshops

Mit dem Angebot von Workshops verfolgen wir weiterhin drei Ziele. Zum einen sensibilisieren wir die Teilnehmenden für die mit patriarchalen Strukturen verbundenen und aus einem Mangel an Gleichberechtigung resultierenden Problematiken und zum anderen erarbeiten und erproben wir Verhaltens- und Handlungsoptionen, um diesen Problematiken begegnen zu können.

Das dritte Ziel ist die Gewinnung von interessierten und motivierten Jungen und jungen Männern für die Ausbildung zum team!ern². Dabei bewerben wir nicht nur die Inhalte der Ausbildung, sondern punkten auch über die Art und Weise der Bearbeitung dieser Inhalte.

Im zweiten Jahr der ersten Förderperiode wurden insgesamt 24 dieser Workshops durchgeführt. An der STS Stellingen bestand der Wunsch vier aufeinander aufbauende Workshops anzubieten, welche im Mai und Juni 2018 durchgeführt wurden. An den somit insgesamt 28 Workshoptagen nahmen 401 Jungen und junge Männer teil. 323 von ihnen haben eine Migrationsgeschichte.

In den Workshops konnten sich die Kursteilnehmer einen Eindruck über die Arbeitsweise von comMIT!ment verschaffen. Bei der methodischen Gestaltung wurde auf die Abwechslung zwischen theoretischen Bausteinen und bewegungsintensiven Übungen viel Wert gelegt. Die Theorieteile bauten auf Gruppendiskussion mit der Großgruppe auf. Die Arbeit in Kleingruppen wurde vermieden.

Da es sich in der Stadteilschule Stellingen um ein aus vier aufeinander aufbauenden Workshops bestehendes Projekt handelte, unterschied sich die methodische Gestaltung von den Angeboten an anderen Schulen. Die erste Veranstaltung konzentrierte sich überwiegend auf theoretische Inhalte. In der zweiten Sitzung wurden neue Strategien für eine gewaltfreie Kommunikation entwickelt. Die dritte

2 Mit dem Begriff team!er bezeichnen wir die Jungen und jungen Männer, die die unter [Kapitel 3](#) beschriebene Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Das Ausrufezeichen im Wort dient der Herstellung eines Bezugs zum Logo von comMIT!ment und wird nicht als L mitgesprochen.



2. Sachbericht

Sitzung konzentrierte sich auf das Forumtheater und auf die Reflexion der Aufführungen.

In den Workshops bekamen die Kursteilnehmer über die Inhalte der Ausbildung einen Überblick. Die Beschäftigung mit den Themen Rassismus, Sexismus, sexuelle Vielfalt, Homophobie, selbst gewählte Männlichkeit(en), gerechte Aufgabenverteilung statt an das biologische Geschlecht gebundene Rollenverteilung und gewaltfreie Kommunikation bilden die thematischen Schwerpunkte. Aufgrund des begrenzten zeitlichen Umfangs wurden die Themen nur angerissen, jedoch nicht ausführlich diskutiert. Die Kursteilnehmer fanden die Auseinandersetzung mit den genannten Themen teilweise spannend. Dabei muss man erwähnen, dass die Atmosphäre in den Workshops etwas angespannt war. Der Grund dafür war die nicht selten unfreiwillige Teilnahme an der Veranstaltung. Da die Kursleiter die Teilnehmer begeistern und nicht abschrecken, geschweige denn zu irgend etwas zwingen wollen, überließen sie es den Teilnehmern selbst, ob sie sich an der Veranstaltung aktiv beteiligen wollen oder nicht. Diese offene, bedarfsorientierte Herangehensweise zahlte sich aus und erhöhte gleichzeitig die Motivation der Teilnehmer.

Wie bei den Projekttagen an der Stadtteilschule Stellingen, war die Teilnahme in den anderen Schulen auch nicht immer freiwillig. Die Lösung für die Situation war die gleiche Vorgehensweise wie bei der STS Stellingen: Die Freiwilligkeit der aktiven Teilnahme an den Workshops. Hier waren die Themenschwerpunkte: selbst gewählte Männlichkeit(en), gerechte Aufgabenverteilung statt an das biologische Geschlecht gebundene Rollenverteilung und gewaltfreie Kommunikation.

Die Rahmenbedingungen der hier diskutierten Workshops wurden von den Schulen vorgegeben. Die Kursleiter haben die Veranstaltungen an die zeitlichen Vorgaben angepasst und dementsprechend methodisch konzipiert. Damit wurde das Interesse der Schulen und nicht zwingend das des Projekts bedient. Die Erfahrungen dieser längeren Workshopphase zeigen, dass es einer ausführlichen Diskussion in Bezug auf die Zielsetzung von Workshops bedarf. Ferner muss auch die Wichtigkeit der freiwilligen Teilnahme an comMIT!ment-Veranstaltungen ausgelotet werden.



2. Sachbericht

Alle zeitlichen Formate der Workshops, die Kooperationseinrichtungen, mit deren Hilfe wir die Workshops anbieten konnten, die Termine, an denen sie stattfanden sowie die Anzahl der Teilnehmer dieser Workshops können der [Tabelle im Anhang](#) entnommen werden.

3. comMIT!ment-Ausbildungen

Von den 401 Jungen und jungen Männern, die wir durch die comMIT!ment-Workshops erreichten, haben sich 110 entschieden, an der team!er-Ausbildung teilzunehmen. 70 von diesen Jungen und jungen Männern haben bis zum März 2019 erfolgreich ihre Ausbildung abgeschlossen. 40 zukünftige team!er befinden sich aktuell in einer von vier noch laufenden Ausbildungen, die zu den Sommerferien 2019 abgeschlossen sein werden.

Die abgeschlossenen Ausbildungen haben in 7 Gruppen mit einer unterschiedlichen Anzahl von Treffen an verschiedenen Orten stattgefunden. Weitere Details können den [Übersichten im Anhang](#) entnommen werden.

Als Grundlage der Ausbildung haben wir das bereits der Behörde vorliegende Feinkonzept weiterentwickelt. Obwohl sich die Ausbildungen wesentlich an diesem Feinkonzept orientieren, halten wir dennoch eine bedarfsorientierte Arbeitsweise für wichtig. In Anbetracht dessen lässt sich über die Praxis der Gruppenarbeit keine Pauschalaussage treffen, weshalb wir im Folgenden auf einzelne Aspekte exemplarisch eingehen möchten. Denn das Interesse und die Motivation der Schüler hängt stark von ihrem Alter, dem familiären Umfeld, der Peergroup etc. ab. Deshalb betrachten wir die Ausbildungsgruppen je Schule.

3.1. Ausbildung Nelson-Mandela-Schule

An der Nelson-Mandela-Schule wurde am 27.09.17 ein Workshop für den Jahrgang 8 angeboten. Anschließend meldeten sich insgesamt 11 Schüler für die comMIT!ment-Ausbildung an. Die Ausbildung wurde im Haus der Jugend in Kirchdorf durchgeführt.



2. Sachbericht

Der Veranstaltungsort wurde von den Schülern bereits vor Beginn der Ausbildung mehrmals besucht und war den Schülern somit bekannt.

Die Gruppe bestand ausschließlich aus männlichen Schülern zwischen dreizehn und vierzehn Jahren. Alle Schüler hatten Migrationsgeschichte.

Im Vorfeld wurde entschieden, dass das Konzept trotz des Alters der Schüler nicht geändert werden sollte. Sowohl die Themen als auch deren methodische Umsetzung sollten beibehalten werden. Die Länge der Ausbildung umfasste ursprünglich ein Schulhalbjahr. Es wurde aufgrund der schulbedingten häufigen Kursausfälle auf ein ganzes Schuljahr verlängert. Da es auch im zweiten Schulhalbjahr zum wiederholten Mal Kursausfälle gab, wurde die Ausbildung mit einem Wochenendseminar in Lübeck vom 08. bis 10. Februar 2019 abgeschlossen.

Die Teilnehmerzahl betrug zu Beginn der Ausbildung 11. Zu der ersten Sitzung sind von elf Schüler neun erschienen. Nach erneuten Nachfragen bei den Tutor_innen, stellte es sich heraus, dass sich die fehlenden zwei Schüler doch gegen die Ausbildung entschieden hatten. Somit reduzierte sich die Teilnehmerzahl auf neun. Auch diese Zahl änderte sich im Laufe der Ausbildung stark. Drei Monate nach Beginn waren von den elf Schülern nur noch fünf übrig. Der Grund dafür war, dass diese vier Schüler aus der Gruppe am Förderunterricht teilnehmen mussten. Der Unterricht fand ungünstigerweise gleichzeitig mit der comMIT!ment-Ausbildung statt. Die Zeiten der Ausbildung konnten wegen der im Vorfeld festgelegten Rahmenbedingungen nicht geändert werden. Dementsprechend konnte kein Ersatztermin für die Ausbildung gefunden werden.

Die Entscheidung bezüglich der Kurskonzeption stellte sich bereits in der ersten Sitzung als äußerst problematisch heraus: Die Schüler zeigten ein "unreifes" Verhalten und der Kurs wurde häufig von Gelächter und Unruhe gestört. Nach mehreren Gesprächen hat sich herausgestellt, dass die Unruhe der "theorielastigen" Gestaltung des Kurses geschuldet war. Die Schüler empfanden die vermittelten Inhalte häufig als sehr "verkopft". Um auf die Bedürfnisse der Schüler stärker einzugehen, wurden die theoretischen Teile der Ausbildung vereinfacht und



2. Sachbericht

komprimiert. Stattdessen wurde mehr Wert auf die Beziehungsarbeit und Kooperationsspiele gelegt. Diese Änderung zeigte bald ihre Wirkung: Die Schüler konnten sich besser auf die Arbeit mit den comMIT!ment-Themen einlassen. Oft wurden Inhalte durch Rollenspiele bearbeitet. Generell zeigten sich weniger sprachbasierte Methoden als besonders geeignet für die Gruppe. Diese Herangehensweise wurde bis zum Kursende beibehalten.

Die thematische Schwerpunktsetzung der comMIT!ment-Ausbildung fanden die Schüler nur teilweise ansprechend. Am meisten Interesse zeigten sie an den Themen Rassismus und Migrationsgesellschaft. Wegen der eigenen Migrationsbiographie und Diskriminierungserfahrungen fanden die Schüler die Arbeit zu diesen Themen spannend und bereichernd. Sowohl die inhaltliche Auseinandersetzung als auch die Aneignung neuer Strategien, um sich und andere gegen rassistische Diskriminierungen zu schützen, verliefen aufgrund der hohen Arbeitsbereitschaft der Gruppe erfolgreich.

Ein weiterer Anknüpfungspunkt war die Beschäftigung mit der Rollenverteilung. Dabei wurde die klassische "weibliche" und "männliche" Rollenverteilung intensiv diskutiert. Die Idee einer selbstbestimmten Männlichkeit war für die Gruppe eine neue, die ihr – in der Form wie comMIT!ment sie vermittelte – noch nicht begegnet ist. Die Schüler fanden die Möglichkeit, die eigene Männlichkeit frei gestalten zu können, sehr spannend. „Wie bin ich jetzt?“, „Wie möchte ich sein?“, „Bediene ich meine eigenen Bedürfnisse oder die meiner Eltern und/oder Freunde?“. Diese und ähnliche Fragen bildeten hier die thematischen Schwerpunkte.

Die Auseinandersetzung mit sexueller Vielfalt und der eigenen Sexualität war eine große Herausforderung. Dies war offensichtlich dem Alter der Schüler und dementsprechend dem Mangel an Erfahrungen geschuldet. Hinzu kam noch das fehlende Körperwissen. Die Gruppe wünschte sich eine ausführliche sexuelle Aufklärung. Hierfür wurde ein Kollege des Projekts *talk about* eingeladen. Über die sexuelle Aufklärung hinaus konnte das Thema sexuelle Vielfalt nicht so wie es im Projektkonzept dargestellt wird bearbeitet werden. Trotz dieses Umstands wurde der



2. Sachbericht

wertschätzende Umgang mit Menschen, die nicht den heteronormativen Klischees entsprechen, vermittelt.

Wie es aus der Bewertung hervorgeht, ist das Alter der Schüler entscheidend. Im Projektkonzept steht, dass Schüler zwischen 16 und 27 zu der Zielgruppe gehören. Die Sinnhaftigkeit der Alterseinschränkung macht sich anhand dieses Beispiels besonders bemerkbar. Vor allem die Auseinandersetzung mit Sexualität erfordert ein Mindestalter und/oder eine Reife, die in der Zukunft eingehalten werden sollten.

3.2. Ausbildung BS 04

Vor Beginn der Ausbildung fand, abweichend vom Konzept, kein Workshop statt. Alle Teilnehmer hatten Fluchtgeschichte und wurden dem Kurs zugewiesen. Die Tutor_innen begründeten diese quasi verpflichtende Herangehensweise damit, dass es in der Schule wiederholt zu verbalen Übergriffen auf Schülerinnen gekommen sei. Das Projekt comMIT!ment übernahm zwar den Auftrag, jedoch nicht die defizitäre Ausgangshaltung. comMIT!ment sah in der Zusammenarbeit mit einer Gruppe von geflüchteten Menschen eine große Chance und empfand sie als eine Bereicherung. Die Ausbildung fand in einem der Klassenräume des Jahrgangs 10 statt. Die Teilnehmer waren mit dem Raum vertraut.

Die Gruppe bestand aus 17 geflüchteten Männern im Alter zwischen 18 und 20. Die Teilnehmer waren aus zwei verschiedenen Klassen des Jahrgangs 10.

Die Ausbildung begann am 18.04.2018 und war auf ein Schulhalbjahr angelegt. Der zeitliche Umfang wurde kurz nach Ausbildungsbeginn, genauso wie in der Nelson-Mandela-Schule, auf ein ganzes Schuljahr verlängert. Die Ausbildung wurde am 19.02.2019 abgeschlossen.

Die Teilnehmerzahl änderte sich im gesamten Verlauf der Ausbildung nicht, jedoch schwankte die Anwesenheit stark. Offiziell meldete sich niemand von der Ausbildung ab. Die unregelmäßige, phasenweise rare Teilnahme war mit der Wohn- und/oder familiären Situation der Teilnehmer zu erklären. Da es sich bei der Gruppe um



2. Sachbericht

geflüchtete Menschen handelte, stellten die beiden genannten Lebensbereiche nicht selten einen zusätzlichen Störfaktor dar. In Anbetracht der verlängerten Kursdauer erfüllten die Teilnehmer trotzdem das Mindestmaß an Anwesenheit und waren somit berechtigt, ihr Zertifikat zu bekommen.

Diese Gruppe war die erste ausschließlich aus geflüchteten Menschen bestehende Gruppe. Aufgrund dessen konnten auch keine Erfahrungswerte in die konzeptionelle Arbeit mit einbezogen werden. Das Ausbildungskonzept wurde nicht geändert. Das starre Festhalten an dem Konzept zeigte sich als problematisch. Die Gründe hierfür waren genauso wie die Lebensrealität der Teilnehmer äußerst komplex. Dabei bildeten die sprachlichen Barrieren die größte Hürde. Die Kursteilnehmer verfügten teilweise nur über rudimentäre Sprachkenntnisse. Die Verständigung gestaltete sich dementsprechend als problematisch. Die Kursleiter wussten nicht immer, ob sie verstanden wurden. Dies erforderte eine rasche Änderung der methodischen Gestaltung. Genauso wie bei der Gruppe aus der Nelson-Mandela-Schule wurden die weniger "sprachlastigen" Methoden bevorzugt. Forumtheater, Kooperationsspiele, zeichnen, tanzen, trommeln waren Formen/Formate, die sich in der Praxis gut bewährten. Der verhältnismäßig große Anteil der nonverbalen Methoden stellte die Kursleiter vor die Aufgabe, neue Methoden zu entwickeln und auszuprobieren. Trotz der methodischen Besonderheit der Gruppenarbeit wurde die thematische Schwerpunktsetzung der "gewöhnlichen" comMITment-Ausbildung beibehalten. Der einzige spürbare Unterschied im Vergleich zu einer Gruppe ohne Geflüchtete war, dass die Kursleiter eine überdurchschnittlich hohe Sensibilität benötigten, um eventuelle Retraumatisierungen zu vermeiden. In diesem Sinne wurde die Gesprächsbereitschaft der Teilnehmer vor Beginn jeder Sitzung erfragt.

Das Thema Rassismus zeigte sich bei der Gruppe auch als einer der wichtigsten Anknüpfungspunkte. Da die meisten Teilnehmer bedauerlicherweise ihre Erfahrungen mit (antimuslimischem) Rassismus gemacht hatten, waren die Themen von großem Interesse. „Warum werde ich in Deutschland wie ein Mensch zweiter Klasse behandelt?“, „Wie kann ich bei rassistischen (verbalen) Übergriffen



2. Sachbericht

reagieren?“, „Warum werden Muslime in Deutschland als Terroristen beschimpft?“ „Wie verhalte ich mich in solchen Situationen?“ Diese und andere Fragen standen im Mittelpunkt des Interesses.

Ein weiterer Punkt, der die Teilnehmer besonders beschäftigte, war die Rollenverteilung. Sie sorgte in der Gruppe für kontroverse Diskussionen. Es gab hier keine einheitliche Meinung: Manche Teilnehmer waren von den klassischen "Männer-"und "Frauenrollen" überzeugt. Andere widersprachen dem binären Rollendenken komplett. Auf diese Weise entstand ein lebhafter Austausch, welcher wesentlich zu dem gewünschten Lernerfolg beitrug.

Das Thema sexuelle Vielfalt war genauso wie die Rollenverteilung sehr umstritten. Einige Schüler lehnten sogar das Gespräch über das Thema mit der Begründung religiöser Vorschriften komplett ab. Die Kursleiter gingen auf die Bedürfnisse dieser Schüler selbstverständlich ein, motivierten sie jedoch, trotzdem der Diskussionen beizuwohnen. Diese Zwischenlösung erwies sich als ein gangbarer Weg für jeden. Der Rest der Gruppe meldete seinen Bedarf an einer ausführlichen sexuellen Aufklärung an. Zwar wird sie in der Schule angeboten, jedoch schien sie nicht den Bedarf der Schüler abzudecken. Die Offenheit und Neugier dem Thema gegenüber war groß. Den von der Heteronormativität abweichenden Lebensformen wurde dabei etwas ängstlich, dennoch wertschätzend begegnet.

Ein besonderes Thema der Ausbildung war die interkulturelle Kommunikation. Die Teilnehmer stellten immer wieder Fragen wie: „Warum haben Haus-, oder Wohnungsnachbarn in Deutschland (meistens) keine enge Beziehung?“, „Wie verhalte ich mich in der Disco?“, „Warum steht in Deutschland Körperlichkeit zwischen Männern immer unter Verdacht der Homosexualität?“, „Warum werde ich komisch angeguckt, wenn ich mit meinem besten Freund Hand in Hand spazieren gehe?“ Die daraus entstandenen Diskussionen waren von besonderer Bedeutung für die ganze Gruppe.

Die sprachliche Fixiertheit erwies sich in der Ausbildung teilweise als ein großes Problem. Die Erfahrung, dass Inhalte nicht immer ausdiskutiert werden konnten,



2. Sachbericht

stellte die Kursleiter wie schon erwähnt vor eine neue Aufgabe. Da es sich bei comMIT!ment um komplexe Themen handelt, ist eine gemeinsame Sprache besonders wichtig. Dabei geht es nicht um eine sprachliche Expertise sondern um die Möglichkeit, sich gegenseitig ohne größere Probleme verständigen zu können. Dies konnten die Kursleiter auch auf Englisch, Türkisch und Spanisch gewährleisten. Da die genannten Sprachen von der Gruppe gar nicht oder wenn, nur auf einem sehr basalen Niveau gesprochen wurden, halfen die Sprachkompetenzen der Kursleiter nicht weiter. Die einzige gemeinsame Sprache war Deutsch. Sie stellte allerdings eine große Hürde dar und der Austausch über themenspezifische Inhalte war nicht immer möglich. Diese Erfahrung zeigte, dass eine bestimmte Mindestanforderung an Sprachkompetenzen nötig ist. Als Sprachniveau empfiehlt sich B1 oder eher B2. Diese Empfehlung bezieht sich allerdings ausschließlich auf das aktuelle Konzept von comMIT!ment. Wenn die Ausbildung für weitere Gruppen Geflüchteter angeboten werden sollte, so müsste sie methodisch und/oder thematisch umgestaltet werden.

3.3. Ausbildung STS Horn

In der Stadteilschule Horn konnten zwei Ausbildungen zum August und Oktober 2018 starten. Es wurde mit der Abteilungsleitung der Mittelstufe vereinbart, dass die Ausbildungen als Wahlmodul über sechs Wochen einmal in der Woche stattfinden, bei einer täglichen Dauer von 4 Schulstunden.

Die Teilnehmer setzten sich aus unterschiedlichen Klassen zusammen und so wurden in der ersten Sitzung unterschiedliche Kooperationsübungen zum Kennenlernen durchgeführt, um eine Vertrauensebene zu erarbeiten. Die Teilnehmer nahmen aktiv teil und es entstand ein positives Miteinander für einen vertrauensvollen Umgang zu den anstehenden Themen. Von den geplanten Kurstagen konnten in den beiden Ausbildungen jeweils zwei, aufgrund von Projekttagen der Schule und Klassenfahrten, nicht durchgeführt werden. Zudem kam es vereinzelt zu einem krankheitsbedingten Fehlen der Schüler.



2. Sachbericht

Dies führte zu der Situation, dass die Lernziele der Ausbildung während der Ausbildungszeit nicht nach der gewünschten Qualität durchführbar waren, da eher die Bereiche Sensibilisierung und Handlungsoptionen bearbeitet werden konnten. Als Team wurde uns deutlich, dass die comMIT!ment-Themen und dazugehörigen Einstellungsfragen mehr Zeit benötigen, um auch emotional verarbeitet zu werden.

Entsprechend organisierten wir für die beiden Gruppen eine gemeinsame Wochenendreise nach Lübeck, bei der der Themenbereich Sexuelle Vielfalt im Mittelpunkt stand und damit verbundene Haltungen, Möglichkeiten der Solidarisierung und des Engagements reflektiert wurden.

In der Stadtteilschule Horn konnte eine Kooperation mit dem Haus der Jugend Horn aufgebaut werden. Die Räume, die ebenfalls im Schulgebäude liegen, entsprechen aufgrund des offenen und jugendorientierten Designs sehr den comMIT!ment-Team!ern und ermöglichen einen direkten Beziehungsaufbau zwischen der Offenen Kinder- und Jugendhilfe und unserem Präventionsprojekt.

Zum Ende des Ausbildungsdurchgangs der ersten Gruppe wurde in der Feedbackrunde von einem Teilnehmer Folgendes mitgeteilt: „Hier in der Gruppe konnte ich lernen, es war anders“. In der weiteren Gesprächsrunde wurde deutlich, dass unserer Ansatz über Kooperationsübungen, Aufstellungen und Diskussionsrunden die Teilnehmer aktivierten, sich mit den comMIT!ment-Themen auseinanderzusetzen, eigene Haltungen zu reflektieren und neue Schlussfolgerungen zu machen, ohne das Gefühl zu haben, hierüber bewertet zu werden. Dass die Teilnehmer dies als eigenen Lernprozess identifizierten, freute uns sehr. In den Kooperationsgesprächen mit unseren Kontaktpersonen aus dem Beratungsdienst der Schule wurde zudem deutlich, dass es sich bei dem Schüler um jemanden handelt, der zuletzt viel durch Schulabstinenz auffiel und bei dem aufgrund der schlechten Noten ein Schulabschluss (ESA) unsicher ist.

3.4. Ausbildung Ida Ehre Schule

An der Ida Ehre Schule wurden zwei Kurse durchgeführt, wobei die hohe und regelmäßige Beteiligung der Teilnehmer in den beiden Kursen hier hervorzuheben ist. Dabei wurde zwischen dem Kurs am Donnerstagnachmittag (14:30 Uhr bis 16:00 Uhr) und dem Kurs am Freitag (08:05 Uhr bis 09:35 Uhr) der Unterschied ersichtlich, dass am Donnerstag die Konzentrationsfähigkeit geringer war. Demzufolge wurden hier vermehrt körperlich aktivierende Übungen eingebaut.

Generell zeigte sich an den beiden Gruppen, dass die Themenschwerpunkte als überaus interessant angesehen wurden. Dies zeigte sich in vielen Nachfragen und der Diskussionsbereitschaft der meisten Teilnehmer.

Ein Teilnehmer teilte seine persönliche Erfahrung über einen Konflikt mit, bei dem er als Teil einer Gruppe in eine körperliche Auseinandersetzung mit einer anderen Gruppe ging. Dies wurde über insgesamt zwei Sitzungen reflektiert, da es ursprünglich um ein „Ehrgefühl“ ging, da möglicherweise die Freundin des Teilnehmers durch einen anderen Teilnehmer berührt wurde. Zum einen wurde von comMIT!ment das Mitteilen der Gefühle des Teilnehmers vor der Gruppe wertgeschätzt und zum anderen weitere Ansätze zur Stärkung und Solidarisierung mit der betroffenen Frau erörtert. Es zeigte sich im Verlauf, dass zuerst die Stärke und der körperliche Konflikt zwischen den beiden männlichen Gruppen zentral war und dabei die Perspektive und Rolle der betroffenen Frau vernachlässigt wurde.

Bemerkenswert war ebenfalls die Integration eines Teilnehmers in die inhaltliche Vorbereitung und Umsetzung des Themenschwerpunktes Homophobie und Sexuelle Vielfalt. Der Teilnehmer teilte vor der Gruppe mit, dass er als Homosexueller in der Familie und in der Schule diskriminiert wird und er sich von seiner Peergroup und Freunden geschützt und gestärkt fühlt. Es gab ihm gegenüber seitens der weiteren Teilnehmer Nachfragen zu dem Outing und positives Feedback, dass er sich dazu in der Gruppe äußerte. Auch aktuell steht das Projekt comMIT!ment mit dem Jugendlichen in Kontakt und erörtert die weitere Zusammenarbeit als Multiplikator.



2. Sachbericht

Dennoch gab es in den beiden Kursen vereinzelt auch eine Ablehnung gegen Homosexualität, die argumentativ auf gesellschaftliche Normen und religiöse Werte gestützt wurde („Jeder kann machen was er will, dennoch ist dies nicht richtig.“). Die Präsenz und Diskutierfreude des offen homosexuellen Teilnehmers führte zu Gruppendiskussionen, in denen für mehr Offenheit und Respekt geworben werden konnte.

Aus der Schule zeigten drei teamler bei der Zertifizierung im Rathaus ein hohes Engagement, indem sie sich eine Übung aneigneten, sich für die Vorbereitung trafen und bei der Feier die Übung mit den Besucher_innen durchführten.

Die Kooperation mit der Schule verlief durchweg positiv. Es gab eine Vertretung für unsere Ansprechpartnerin Frau Mönch, die in Elternzeit war. Die Kommunikation zwischen der Vertretung und den Tutoren erwies sich als überaus wichtig, da so zeitnah zu der Anwesenheit eine Rückmeldung gegeben werden konnte. Für den nächsten Durchlauf in 2019 wird wieder Frau Mönch verantwortlich sein.

In der zweiten Hälfte des Donnerstagskurses wurde ein Raumwechsel seitens der Schule vorgegeben. Grund war eine Überschneidung anderer Kurse und die daraus resultierende fehlende Verfügbarkeit des ursprünglichen Raums. Dies brachte Unruhe in die Gruppe und zu Beginn wurde wertvolle Kurszeit verloren, da eine Klasse bis genau 14:30 Uhr im Raum war und diesen noch sauber machte.

3.5. Ausbildung Gyula Trebitsch Schule

An der Gyula Trebitsch Stadteilschule in Tonndorf wurde im August 2018 ein neuer Ausbildungsdurchgang gestartet. Positiv hervorzuheben ist, dass aufgrund der Vorbereitung des Kurses zum Schuljahresbeginn die Gruppe bereits feststand. Die Kooperation wurde über den Beratungsdienst der Schule gesteuert, dadurch gab es feste Ansprechpartner_innen. Es zeigte sich, dass der Arbeitsaufwand, das Projekt zu begleiten, auf Seiten der Schule höher war als erwartet. Deshalb gab es zum Ende des Durchganges eine neue Zuteilung der Zuständigkeiten im Beratungsdienst.



2. Sachbericht

Die Planungsgespräche direkt mit der Abteilungsleitung Mittelstufe zu Raumfragen, Stundenplan und zukünftigen Kursen waren zur Klärung struktureller Fragen effektiv.

Zum Ende des Durchganges wurde das Team bei einer allgemeinen Lehrer_innen-Konferenz in der Pausenhalle eingeladen, um das Projekt allen Beteiligten in der Schule vorzustellen. Daraufhin gab es direkte Interessensbekundungen für die Zusammenarbeit mit weiteren Klassen. Es zeigte sich, dass speziell zum Thema Homophobie die Klassen Unterstützung benötigen, jedoch waren die Teilnehmer teils sehr jung. Es gibt nach unserem Konzept die Idee, dass die Multiplizierung der Lerninhalte durch die ausgebildeten team!er genutzt werden, um in den jüngeren Altersgruppen der Klassen einzelne Workshops zu geben. Leider konnte aktuell dazu noch keine Struktur in der Schule geschaffen werden. Deshalb wurden bisher auch noch keine team!er der Schule motiviert, diesen Themenbereich mit den Mitschüler_innen zu bearbeiten.

Von der ersten Ausbildung an der Gyula Trebitsch Schule ist die Auseinandersetzung der Teilnehmer mit dem Themenkomplex Rassismus hervorzuheben. Die Diskussionsbereitschaft war besonders und zeigte sich durch die Offenheit, die eigenen Rassismuserfahrungen mit den anderen Teilnehmern zu teilen. Die Rückmeldung z.B. eines Teilnehmers ohne Migrationsgeschichte, dass er bisher nicht beachtet habe, wie es seinen betroffenen Klassenkameraden aufgrund dieser Erfahrungen ging, zeigte die steigende Empathie und Vertrautheit in der Gruppe.

Bei den Übungen des Theaterforums zur Transformation der Konfliktebenen wurde deutlich, dass die Kreativität einzelner Schüler die anderen motivierte. Diese Teilnehmer waren sehr theateraffin und nahmen an einem Theaterkurs der Schule teil. Die zu Beginn in der Gruppe vorherrschende Zurückhaltung, sich auf die Übungen einzulassen, wurde durch diese Teilnehmer aufgelöst. So ergaben sich lösungsorientierte Handlungsoptionen, die teils humorvoll, teils konfrontativ waren und auch in den weiteren Themenkomplexen genutzt werden konnten.

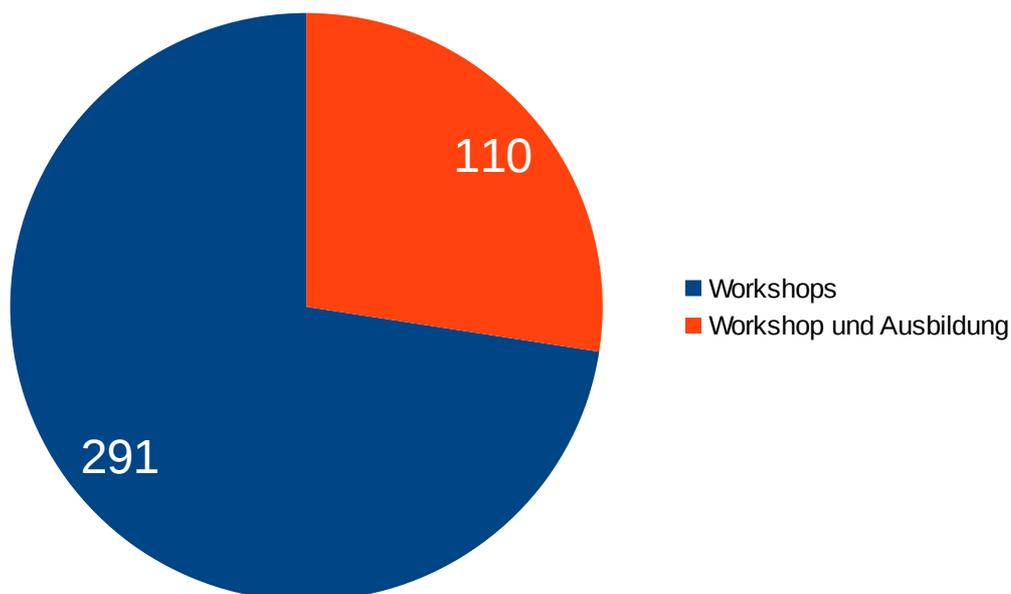
3.6. Ausgewählte Ergebnisse der internen Evaluation

Diese inhaltlichen Beobachtungen können durch statistische Daten untermauert werden, da das comMIT!ment-Konzept eine inhaltliche Befragung der Ausbildungsteilnehmer zu Beginn und zum Ende der Ausbildung vorsieht. Dafür wurde noch der alte Fragebogen eingesetzt, welcher in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Jürgen Budde von der Europa-Universität Flensburg entwickelt wurde. Dieser Fragebogen wird zu beiden Zeitpunkten eingesetzt, so dass Veränderungen in den Einstellungen und Haltungen der team!er messbar sind.

Die Abbildung 1 zeigt, dass wir vom 01.04.2018 bis zum 31.03.2019 insgesamt 401 Jungen und junge Männer durch comMIT!ment erreicht haben. Im ersten Projektjahr waren es 188 Personen, die wir erreicht. Das zeigt, dass wir in den dazwischen liegenden 12 Monaten 213 Jungen und junge Männer mehr erreicht haben, was auf den Monat gesehen eine Steigerung von 113,3 Prozent ausmacht. Dies bedeutet, dass es uns gelungen ist, unseren Wirkungsradius signifikant zu erhöhen.

Abbildung 1 / Fragestellung:

Anzahl der erreichten Jungen und jungen Männer April 2018 – März 2019

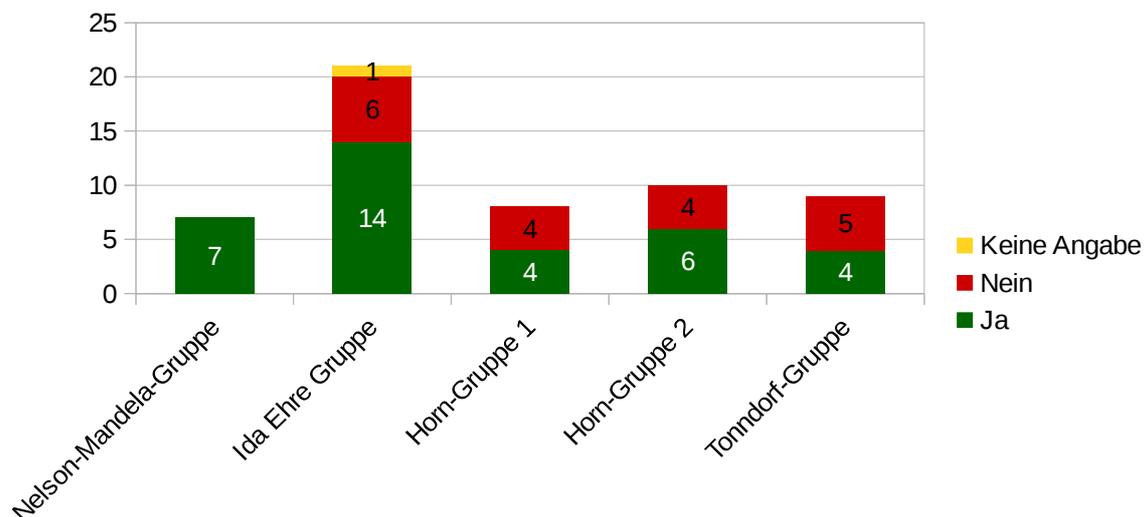


2. Sachbericht

Die Abbildung 2 zeigt, dass 64,81 Prozent unserer Zielgruppe entweder selber nicht in Deutschland geboren sind oder ein beziehungsweise beide Elternteile nicht in Deutschland geboren sind. Die restlichen 35,19 Prozent sind aus der unmittelbaren Peergroup der Ersteren. Damit erreichen wir unsere definierte Zielgruppe mit beiden Anteilen, wobei unsere primäre Zielgruppe überdurchschnittlich repräsentiert ist.

Abbildung 2 / Fragestellung:

Ich und / oder ein Elternteil von mir oder beide Eltern sind nicht in Deutschland geboren.



Hinweis: Die linke Säule repräsentiert den Wert zu Beginn der Ausbildung, die die rechte den Wert zum Ende der Ausbildung.

Abbildung 3 visualisiert die Angaben der team!er zu der Frage, ob sie wiederholt Situationen von Diskriminierung erlebt oder beobachtet hätten. Während bei der Nelson-Mandela-Gruppe die Zahl derer, die teilweise oder vollkommen einverstanden sind, also solche Situationen erlebt oder beobachtet haben, gleich bleibt, gibt es bei den anderen vier Gruppen unterschiedliche Veränderungen zwischen ihren Angaben zu Beginn der Ausbildungen und zum Ende der Ausbildungen. Während bei der Ida Ehre-Gruppe und den beiden Horn-Gruppen die

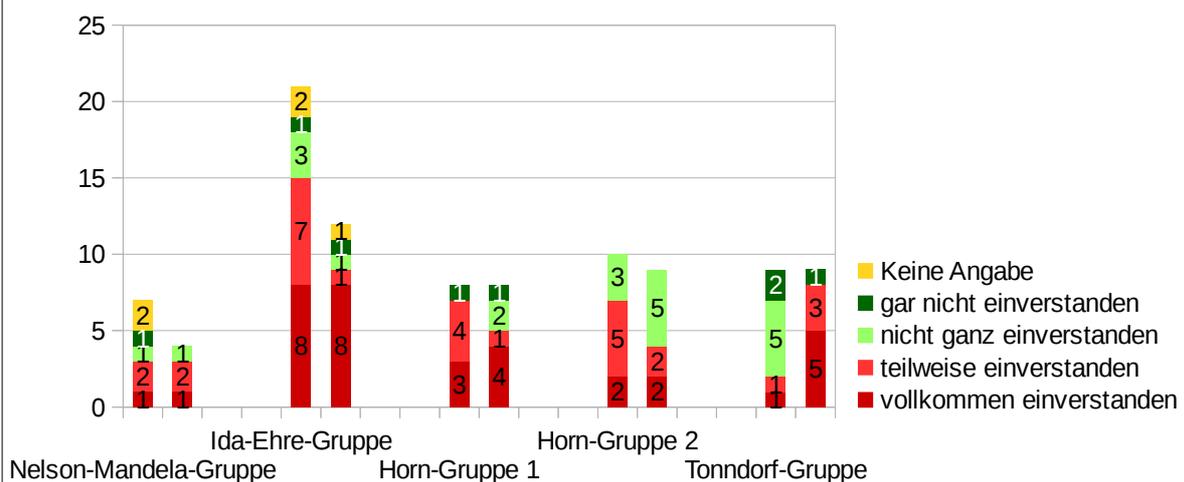
2. Sachbericht

Anzahl der beobachteten oder erlebten Diskriminierungen zum Ende der Ausbildungen abnimmt, ist es bei der Tonndorf-Gruppe umgekehrt.

Wir führen den Rückgang bei den drei Gruppen sowohl auf unsere Thematisierung von verschiedenen Diskriminierungen als auch auf unserer Empowerment in Bezug auf Rassismus zurück. Beides scheint dazu geführt zu haben, dass eigene Diskriminierungserfahrungen nicht mehr so stark bewertet werden. Insbesondere bei der Ida Ehre-Gruppe dürfen die Daten aber nicht überinterpretiert werden, da am Ende der Ausbildung leider nur 12 Bögen, also 9 Fragebögen weniger als zu Beginn der Ausbildung ausgefüllt wurden, was zu einer Verzerrung der Ergebnisse führt. Bei der Tonndorf-Gruppe hingegen ist die Stichprobengröße gleich geblieben. Da weniger als die Hälfte der Gruppe selber von Rassismus betroffen ist, gehen wir davon aus, dass die Zunahme von Zustimmung bei dieser Frage auf ein höheres Maß an Sensibilität und Empathie zurückzuführen ist.

Abbildung 3 / Fragestellung:

Ich habe wiederholt Situationen von Diskriminierung beobachtet oder erlebt

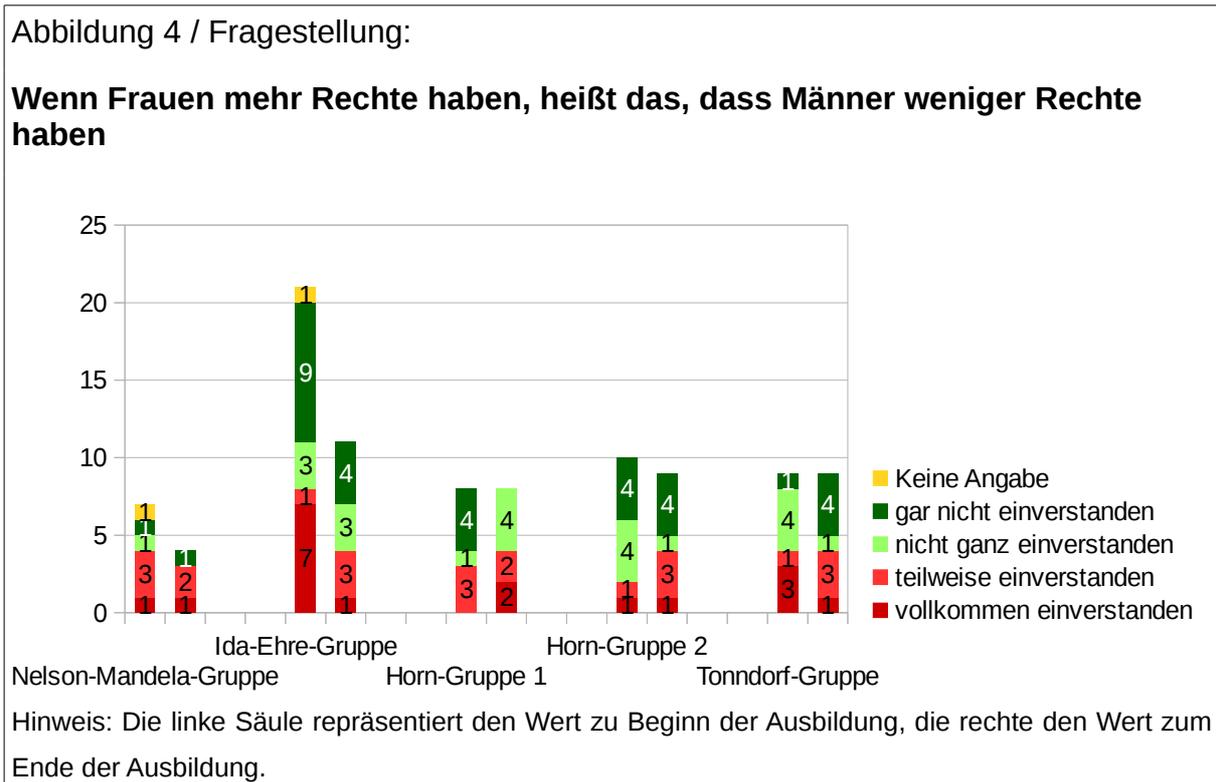


Hinweis: Die linke Säule repräsentiert den Wert zu Beginn der Ausbildung, die rechte den Wert zum Ende der Ausbildung.

Die Abbildung 4 enthält die Ergebnisse zu der Frage, ob Männer weniger Rechte hätten, wenn Frauen mehr Rechte haben würden. Mit dieser Frage versuchen wir zu

2. Sachbericht

erfassen, ob Angst vor Privilegienverlust besteht. Auf dieser Folie sind bei drei Gruppen Verbesserungen zum Ende der Ausbildung zu sehen, bei zwei Gruppen haben sich die Ergebnisse bei einer bzw. bei zwei Personen auch verschlechtert.

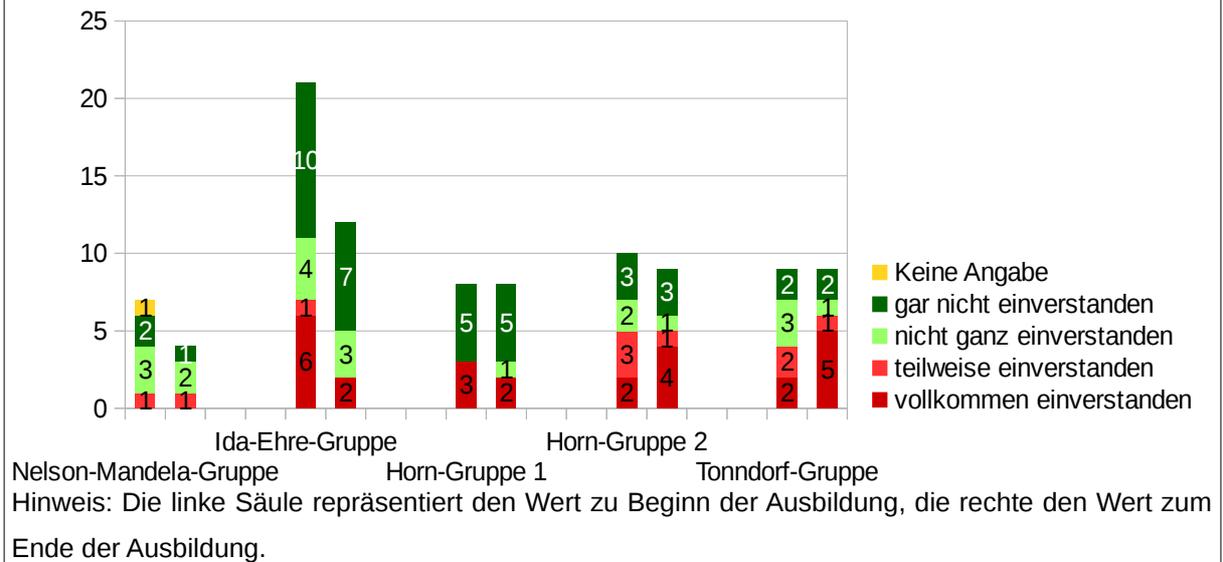


Die Abbildung 5 mit den Ergebnissen zu der Frage, ob Homosexualität unnatürlich sei, zeigt bei zwei Gruppen gesteigerte Akzeptanz, bei einer Gruppe Stagnation und bei zwei Gruppen auch Verschlechterungen. Dieses Phänomen ist uns aus unserer ersten internen Evaluation bekannt und zeigt uns, dass das Thema Homophobie von großer Bedeutung ist und dass wir hier weiteren Verbesserungsbedarf bezüglich unserer Methodik haben. Erklärbar wird die negative Veränderung zum einen dadurch, dass am Ende der Ausbildung ein anderes Vertrauensverhältnis besteht, so dass die team!er weniger sozial erwünschtes Verhalten zeigen und stattdessen offener sind. Zum anderen kann die vermehrte Auseinandersetzung mit sexueller Vielfalt zunächst auch dazu führen, dass ablehnende Haltungen eingenommen werden. Deshalb gehen wir davon aus, dass wir dem Thema zukünftig mehr Zeit widmen müssen.

2. Sachbericht

Abbildung 5 / Fragestellung:

Homosexualität ist unnatürlich



4. comYOU!nity

Zum Ende des Jahres 2018 begannen wir mit der Konzeption von comYOU!nity. Unsere bisherigen Ergebnisse sind im [Protokoll der 4. Beiratssitzung](#) zu finden. Der zentrale Gedanke hinter comYOU!nity ist, den team!ern nach ihrem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung ein breiter aufgestelltes Angebot an Möglichkeiten des Engagements im Sinne von comMIT!ment zu bieten und stärker die Eigeninitiative zu fördern.

In diesem Sinne erfinden wir mit comYOU!nity das Rad nicht neu, sondern erweitern nur unsere Arbeit mit den ausgebildeten team!ern im Sinne der Nachhaltigkeit. Deshalb können wir an dieser Stelle auch von Aktivitäten von team!ern berichten, welche ihr Engagement nach dem Abschluss der Ausbildung abbilden, ohne dass es zum Zeitpunkt ihres Engagements schon das Label comYOU!nity gab.

Dabei unterscheiden wir zwischen formellem und informellem Engagement der ausgebildeten team!er. Formelle Einsätze finden gezielt durch den Träger im



2. Sachbericht

Rahmen der Zielsetzung des Projektes statt. So wurden zwei ausgebildete team!er in der Jenfelder Kaffeekanne am Tresen eingesetzt, um sich ggf. gegenüber frauenfeindlicher Musik positionieren zu können.

Ein team!er aus der Stadtteilschule Rissen war als Vorbild in den Ausbildungstreffen der Beruflichen Schule Stahl-und Maschinenbau (BS04) tätig. Weitere fünf team!er, die sich noch in der Ausbildung befanden, wurden als Vorbilder in Sensibilisierungsworkshops an der Nelson-Mandela-Schule eingesetzt, in denen sie die Ausbildung vorstellten und sich in pädagogischen Formaten für eine Gleichstellung von Frauen und Männern positionierten.

Am 07.02.2019 starteten zwei team!er des ersten Ausbildungsdurchgangs an der STS Rissen eine Jungengruppe für den 7. Jahrgang ihrer Schule. Begleitet werden sie dabei durch einen hauptamtlichen Pädagogen von comMIT!ment, die Treffen werden jedoch in Eigenregie durchgeführt. Es sind insgesamt 14 Treffen bis zum Ende des zweiten Schulhalbjahrs 2018/2019 geplant, in denen es um Männlichkeiten und Gewaltprävention gehen wird. Die Auswertung dieses umfangreichen Engagements wird Gegenstand unseres dritten Sachberichts sein.

Informell sind die team!er tätig, wenn sie sich beispielsweise auf dem Schulhof oder im Sportverein innerhalb ihrer eigenen Peergroup aktiv gegen frauenverachtende Sprache und Kommentare positionieren. Über diese Einsätze wird dem Träger seitens der team!er häufig berichtet.

5. Netzwerkarbeit

Im zweiten Projektjahr haben wir unsere im [ersten Sachbericht beschriebene Netzwerkarbeit](#) weiter gepflegt und ausgebaut.

Am 22. Mai 2018 stellten wir unser Projekt dem Fachkreis „Sexualisierte Gewalt in der Einwanderungsgesellschaft“ vor. Aus dieser Vorstellung sowie aus der Projektvorstellung beim „Runden Tisch gegen häusliche (Männer-)Gewalt“



2. Sachbericht

resultierten regelmäßige Teilnahmen an den weiteren Arbeitskreistreffen beider Fachkreise.

Aber auch über die Landesgrenzen hinaus stößt comMIT!ment auf Interesse. Für den 13.04.2018 waren wir bei mannigfaltig e.V. in Hannover zu einem Fachgespräch eingeladen, auf dem wir comMIT!ment vorstellen konnten. Am 07.06.2018 bot Jungenarbeit Hamburg einen Workshop im Rahmen eines Fachtages in Lübeck an, auf dem es um die Arbeit von comMIT!ment ging. Da auch ein Mitglied der BAG Jungenarbeit anwesend war, ergab sich die Möglichkeit, unsere Vernetzung in diese Richtung auszubauen.

Die Landkreise Stormarn, Pinneberg und Steinburg zeigten ebenfalls Interesse an der Arbeit von comMIT!ment und luden uns zu Fachgesprächen ein beziehungsweise besuchten uns mit dem Ziel, unsere Arbeit kennenzulernen.

Über unseren [Fachbeirat](#), welchen wir im Folgenden beschreiben möchten, sind wir mit dem Landesinstitut für Lehrer_innenbildung und Schulentwicklung, Abteilung Beratung – Vielfalt, Gesundheit und Prävention, mit den interkulturellen Beratungsstellen i.bera-verikom und LÂLE, mit Allerleirauh e.V., der Beratungsstelle empower von Arbeit und Leben Hamburg e.V., der „ju:an“ - Praxisstelle der Amadeu Antonio Stiftung sowie der Arbeitsgruppe Psychosoziale Migrationsforschung des UKE vernetzt.

6. Fachbeirat

Am 03.07.2018 und 10.01.2019 fanden die dritte und vierte Beiratssitzung statt, welche als Teil unserer [Netzwerkarbeit](#) erneut durch die vertretenen Expert_innen wertvolle Impulse für die inhaltliche Weiterentwicklung von comMIT!ment lieferten.

Bei der 3. Sitzung wurde über den Stand der Projektumsetzung und die personelle Situation von comMIT!ment berichtet und die Ergebnisse des ersten Sachberichts diskutiert.



2. Sachbericht

Nachdem in der 4. Sitzung der Stand der aktuellen Projektumsetzung dargestellt wurde, erfolgten die Vorstellungen der Konzeptkonkretisierung von [comYOU!nity](#) und der Überarbeitung der comMIT!ment-Ausbildungen. Beides wurde ausführlich diskutiert.

Die Ergebnisse beider Sitzungen in Form der [Protokolle der zweiten und dritten Sitzungen](#) sowie eine Übersicht über die aktuelle [Besetzung des Fachbeirates](#) befinden sich im Anhang dieses Berichts.

Für die zweite Periode der Projektförderung von April 2019 bis März 2021 ist eine Weiterführung der Arbeit des Beirats in gleicher Besetzung an vier weiteren Terminen geplant.

7. Beteiligung

Die Beteiligung von Mädchen und Jungen erfolgt auf unterschiedliche Art und Weise. In dem oben genannten Fachbeirat sind Frauenprojekte vertreten, die comMIT!ment aus fachlicher Perspektive hinsichtlich seiner Wirksamkeit beurteilen und in dieser Weise die Beteiligung von Mädchen und Frauen gewährleisten.

Die jungen Männer, die an den Ausbildungen teilnehmen, können über die am Ende eines jeden Treffens angebotene Feedbackmöglichkeiten direkt sowohl auf die inhaltliche Schwerpunktsetzung als auch auf die methodische Umsetzung der vorgesehenen Inhalte im Rahmen der von uns gebotenen Möglichkeiten Einfluss nehmen.

Bei der Planung von Exkursionen werden ihnen stets unterschiedliche Optionen vorgeschlagen, so dass auch in diesem Punkt eine Beteiligung stattfindet. Und auch beim Einsatz der ausgebildeten team!er ist eine Beteiligung in Bezug auf die Art und Weise sowie die Intensität des Einsatzes gegeben.

8. Externe Evaluation

Aus dem ersten Ausbildungsdurchgang erklärten sich team!er aus zwei Ausbildungsgruppen bereit, sich im Rahmen einer Evaluation der Europa-Universität Flensburg interviewen zu lassen. Die Auswertung dieser qualitativen Interviews bildet die Grundlage für eine Reihe von Erkenntnissen, welche in die konzeptionelle Weiterentwicklung des Projekts eingeflossen sind.

So nehmen die Inhalte, Themen und Methoden von comMIT!ment noch stärker Bezug auf die vorhandenen biografischen Erfahrungen der Teilnehmer, indem wir das biografische Arbeiten in der Kennenlernphase vertieft haben und die so gewonnenen Erkenntnisse im Rahmen unserer Rollenspiele und Forumtheaterarbeit aufgreifen.

Fragen von Kollektivität und Solidarität werden im Wesentlichen durch eine effektivere Thematisierung von gesamtgesellschaftlichen Möglichkeiten von Engagement und eine verbesserte Heranführung an [comYOU!nity](#) stärker in den Blick genommen. Der Übergang zu comYOU!nity wurde verbessert, weil die comMIT!ment-Ausbildung bisher so konzipiert war, dass das geforderte Engagement der Teilnehmer nicht über die Beteiligung an den Lehrgangsinhalten hinausging. Deshalb fiel es bisher vielen Teilnehmern nach der erfolgreichen comMIT!ment-Ausbildung schwer, sich aktiv in comYOU!nity zu engagieren.

Um diesem Aspekt Rechnung zu tragen, ist es zukünftig konzeptionell vorgesehen, die Teilnehmer bereits im Laufe der Ausbildung zu gesellschaftlichem Engagement zu motivieren und sie früher über die Möglichkeiten von comYOU!nity zu informieren, so dass der Übergang von der Ausbildung zum Engagement in comYOU!nity effektiver gelingen kann.

Darüber hinaus haben wir auch unsere Methoden zum Themenbereich Geschlechtervielfalt und -gerechtigkeit einer Überprüfung unterzogen, die Methoden teilweise durch effektivere ersetzt und die Abfolge verbessert sowie insgesamt zur Steigerung der Effektivität unsere drei Hauptthemen *Geschlechtergerechtigkeit*, *sexuelle Vielfalt* und *Rassismus* unter intersektionalen Gesichtspunkten verzahnt, um



2. Sachbericht

bei jedem der Hauptthemen die anderen Themen mit anzusprechen und somit Redundanzen zur Vertiefung der Inhalte zu erzeugen. Die Ideen dazu stammten aus einem Auswertungsgespräch zur Evaluation durch die Europa-Universität Flensburg. Alle Ergebnisse der Evaluation sind auf [unserer Website](#) zu finden.

9. Fazit

Im Zeitraum vom April 2018 bis März 2019 führten wir insgesamt 28 Workshoptage durch, an denen 401 Jungen und junge Männer teilnahmen. 323 von ihnen haben eine Migrationsgeschichte.

Wir schlossen sieben Ausbildungen an fünf Kooperationsschulen erfolgreich ab und bildeten somit 70 team!er aus, von denen 52 Migrationsgeschichte haben. Ende März 2019 liefen vier neue Ausbildungen, welche bis zu den Sommerferien des zweiten Schulhalbjahr 2018/2019 abgeschlossen wurden.

Sowohl die Ergebnisse der internen als auch die Ergebnisse der externe Evaluation durch die Europa-Universität Flensburg bestätigen uns den Erfolg unserer Arbeit und zeigten uns aber auch Verbesserungsbedarf auf.

Deshalb überarbeiteten wir unser Ausbildungskonzept und entwickelten das comYOU!nity- Konzept.

Vor diesem Hintergrund können wir resümieren, dass das zweite comMIT!ment-Jahr trotz personeller Umbrüche sehr erfolgreich war.



10. Anhang

Auf den folgenden Seiten sind die im Sachbericht erwähnten Anlagen zu finden. Das sind folgende Dokumente:

10.1.	Übersicht der Workshops.....	27
10.2.	Übersicht der Ausbildungen.....	30
10.3.	Aktuelle Besetzung des Fachbeirates.....	32
10.4.	Protokolle des Fachbeirates.....	33
10.5.	Fragebogen.....	45
10.6.	Statistische Daten der internen Evaluation.....	50

10.1. Übersicht der Workshops

Lfd. Nr.	Datum	Dauer in Std.	Kooperationspartner / Ort	Anzahl TN Gesamt	Anzahl TN Migrationsg.
1	23.05.18	2,66	Stadtteilschule Stellingen, Brehmweg 60, 22527 Hamburg	12	11
2	28.05.18	2,25	Gyula Trebitsch Schule, Barenkrug 16, 22159 Hamburg	12	10
3	30.05.18	2,66	Stadtteilschule Stellingen, Brehmweg 60, 22527 Hamburg	s. lfd. Nr. 1 weil gleiche Gruppe	s. lfd. Nr. 1 weil gleiche Gruppe
4	31.05.18	2,25	Gyula Trebitsch Schule, Barenkrug 16, 22159 Hamburg	6	3
5	31.05.18	2,25	Gyula Trebitsch Schule, Barenkrug 16, 22159 Hamburg	14	10
6	05.06.18	2,25	Gyula Trebitsch Schule, Barenkrug 16, 22159 Hamburg	12	10
7	05.06.18	2,25	Gyula Trebitsch Schule, Barenkrug 16, 22159 Hamburg	9	8
8	06.06.18	2,66	Stadtteilschule Stellingen, Brehmweg 60, 22527 Hamburg	s. lfd. Nr. 1 weil gleiche Gruppe	s. lfd. Nr. 1 weil gleiche Gruppe
9	07.06.18	2,25	Gyula Trebitsch Schule, Barenkrug 16, 22159 Hamburg	15	13
10	07.06.18	2,25	Gyula Trebitsch Schule, Barenkrug 16, 22159 Hamburg	14	13
11	13.06.18	2,66	Stadtteilschule Stellingen, Brehmweg 60, 22527 Hamburg	s. lfd. Nr. 1 weil gleiche Gruppe	s. lfd. Nr. 1 weil gleiche Gruppe
12	14.06.18	1,5	Stadtteilschule Horn, Snitgerreihe 2, 22111 Hamburg	14	12

2. Sachbericht

Lfd. Nr.	Datum	Dauer in Std.	Kooperationspartner / Ort	Anzahl TN Gesamt	Anzahl TN Migrationsg.
13	14.06.18	1,5	Stadtteilschule Horn, Snitgerreihe 2, 22111 Hamburg	8	7
14	17.08.18	1,5	Ida Ehre Schule, Bogenstraße 34, 20144 Hamburg	23	17
15	17.08.18	1,5	Ida Ehre Schule, Bogenstraße 34, 20144 Hamburg	23	18
16	20.08.18	1,5	Ida Ehre Schule, Bogenstraße 34, 20144 Hamburg	12	9
17	07.09.18	1,5	Stadtteilschule Rissen, Voßhagen 15, 22559 Hamburg	12	2
18	20.09.18	4	Nelson-Mandela-Schule, HdJ Kirchdorf, Krieterstraße 11, 21109 Hamburg	22	18
19	20.09.18	4	Nelson-Mandela-Schule, HdJ Kirchdorf, Krieterstraße 11, 21109 Hamburg	22	21
20	21.09.18	4	Nelson-Mandela-Schule, HdJ Kirchdorf, Krieterstraße 11, 21109 Hamburg	17	15
21	21.09.18	4	Nelson-Mandela-Schule, HdJ Kirchdorf, Krieterstraße 11, 21109 Hamburg	16	13
22	17.12.18	1,5	Stadtteilschule Rissen, Voßhagen 15, 22559 Hamburg	13	5
23	21.01.19	1,5	Stadtteilschule Horn, Snitgerreihe 2, 22111 Hamburg	26	21
24	28.01.19	1,5	Stadtteilschule Horn, Snitgerreihe 2, 22111 Hamburg	25	24

2. Sachbericht

Lfd. Nr.	Datum	Dauer in Std.	Kooperationspartner / Ort	Anzahl TN Gesamt	Anzahl TN Migrationsg.
25	29.01.19	1,5	Stadtteilschule Horn, Snitgerreihe 2, 22111 Hamburg	18	15
26	29.01.19	1,5	Stadtteilschule Horn, Snitgerreihe 2, 22111 Hamburg	24	20
27	04.02.19	1,5	Stadtteilschule Horn, Snitgerreihe 2, 22111 Hamburg	8	8
28	26.02.19	1,5	Gyula Trebitsch Schule, Barenkrug 16, 22159 Hamburg	24	20

10.2. Übersicht der Ausbildungen

Im Berichtsjahr haben wir sieben Ausbildungen abgeschlossen und vier Ausbildungen begonnen, welche zum Ende des Berichtsjahrs, also im März 2019, noch nicht abgeschlossen waren. Die abgeschlossen und begonnenen Ausbildung sind in den folgenden Tabellen abgebildet.

Abgeschlossene Ausbildungen

Lfd. Nr.	Datum	Kooperationspartner / Ort	Alter / Klasse	Anzahl TN Gesamt	Anzahl TN Migrationsg.
1.	06.11.17-10.02.19	Nelson-Mandela-Schule, HdJ Kirchdorf, Krieterstraße 11, 21109 Hamburg	8. Klasse	5	5
2.	18./19.04.18-27.02.19	Berufliche Schule Stahl- und Maschinenbau (BS 04), Angerstraße 7-11, 22087 Hamburg	17-20 Jahre	17	17
3.	23.08.18-10.02.19	Stadtteilschule Horn, Snitgerreihe 2, 22111 Hamburg	10. Klasse	8	7
4.	23.08.18-24.01.19	Ida Ehre Schule, Bogenstraße 34, 20144 Hamburg	10. Klasse	13	10
5.	23.08.18-25.01.19	Ida Ehre Schule, Bogenstraße 34, 20144 Hamburg	10. Klasse	7	4
6.	11.09.18-22.01.19	Gyula Trebitsch Schule, Barenkrug 16, 22159 Hamburg	10. Klasse	10	7
7.	11.11.18-10.02.19	Stadtteilschule Horn, Snitgerreihe 2, 22111 Hamburg	10. Klasse	10	7

2. Sachbericht

Begonnene Ausbildungen

Lfd. Nr.	Datum	Kooperationspartner / Ort	Alter / Klasse	Anzahl TN Gesamt	Anzahl TN Migrationsg.
1.	Start: 26.10.18	Nelson-Mandela-Schule, Die Fähre Hamburg, Böckmannstraße 53, 20099 Hamburg	IVK	5	5
2.	Start: 07.02.19	Stadtteilschule Rissen, Voßhagen 15, 22559 Hamburg	11. Klasse	11	9
3.	Start: 20.02.19	Stadtteilschule Horn, Snitgerreihe 2, 22111 Hamburg	IVK, 9. Klasse	14	14
4.	Start: 26.03.19	Gyula Trebitsch Schule, Barenkrug 16, 22159 Hamburg	10. Klasse	10	9

10.3. Aktuelle Besetzung des Fachbeirates

Name	Funktion / Profession / Einrichtung
Martina Felz	BASFI
Beate Proll	BSB/LI Abteilung Beratung – Vielfalt, Gesundheit und Prävention
Cemile Yildirim	interkulturellen Beratungsstelle i.bera-verikom
Suzana Kamperidis	interkulturellen Beratungsstelle LÂLE in der IKB e.V.
Petra Wiethölter	Allerleirauh e.V.
Jens Schmidt	Empower – Beratungsstelle für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt
Dr. Rosa Fava	„ju:an“ - Praxisstelle Amadeu Antonio Stiftung
Dr. Mike Mösko	Leiter Arbeitsgruppe Psychosoziale Migrationsforschung

10.4. Protokolle des Fachbeirates

Protokoll der 3. Sitzung des comMIT!ment-Beirates am 03.07.2018 bei Jungenarbeit Hamburg e.V.

Anwesend:

- Dr. Rosa Fava („ju:an“ - Praxisstelle Amadeu Antonio Stiftung),
- Suzana Kamperidis (LÄLE in der IKB e.V.),
- Thomas Krinke (comMIT!ment)
- Dr. Mike Mösko (Psychosoziale Migrationsforschung UKE),
- Björn Nagel (comMIT!ment),
- Peter Stefanovicz (comMIT!ment),
- Marcus Thieme (LI Hamburg)
- Cemile Yildirim (i.bera-verikom),
- Petra Wiethölter (Allerleirauh e.V.).

Entschuldigt:

- Martina Felz (BASFI),
- Jens Schmidt (empower – Arbeit und Leben Hamburg),
- Beate Proll (LI Hamburg).

Protokoll: Peter Stefanovicz

Tagesordnungspunkte:

1. Begrüßung
2. Vorstellungsrunde
3. Stand der Projektumsetzung Teil 1
4. Personelle Situation
5. Stand der Projektumsetzung Teil 2
6. Diskussion eines Ergebnisses aus dem Zwischenbericht
7. Verschiedenes



2. Sachbericht

1. Begrüßung

Herr Nagel begrüßt die anwesenden Beiratsmitglieder in den Räumen von Jungenarbeit Hamburg e.V. und entschuldigt die abwesenden Beiratsmitglieder.

2. Vorstellungsrunde

Die Beiratsmitglieder stellen sich gegenseitig vor. Frau Dr. Rosa Fava arbeitet nicht mehr beim jüdischen Museum, sondern bei der Amadeu Antonio Stiftung.

Im Anschluss an die Vorstellungsrunde präsentiert Herr Nagel den geplanten Ablauf der Beiratssitzung.

3. Stand der Projektumsetzung Teil 1

Herr Nagel berichtet, dass Frau Demirel (GRÜNE) und Frau Kammeyer (SPD) im März eine schriftliche kleine Anfrage zum Stand der Umsetzung von comMIT!ment gestellt haben.

Die Zertifikatsverleihung am 20.04.2018 durch Senatorin Frau Dr. Leonhard in Zinnschmelze sei gut besucht und sehr öffentlichkeitswirksam gewesen. 25 ausgebildete team!er und 92 Gäste waren geladen, von denen ein Großteil erschien.

Im Mai starteten zwei neue Ausbildungen an der [BS04](#), die wöchentlich am Mittwoch und am Donnerstag angeboten werden und an denen geflüchtete junge Männer teilnehmen, die ungefähr seit ein Jahr lang in Deutschland leben.

Die bereits im November 2017 begonnene Ausbildung an der Nelson-Mandela-Schule neige sich zwar dem Ende, jedoch mussten in den letzten Monaten die Treffen seitens der Schule beziehungsweise der Schüler mehrfach ausfallen, so dass es comMIT!ment nicht möglich war, die Teilnehmer ausreichend auf ihre zukünftige Rolle als team!er vorzubereiten. Vor diesem Hintergrund sei eine Zertifikatsverleihung auch nicht vertretbar.

Herr Nagel berichtet weiter, dass der Umgang mit dieser Situation auch Gegenstand der letzten Supervision war und im Anschluss entschieden wurde, den Jungen zwei Alternativen vorzuschlagen und zwar, dass sie entweder eine Teilnahmeurkunde statt des Zertifikats erhalten oder dass Zusatztermine im nächsten Schuljahr vereinbart werden, so dass die fehlenden Inhalte nachgeholt werden können.

Auf dem letzten geplanten Treffen vor den Sommerferien äußerten sich die Jungen dahingehend, dass sie gerne ein Zertifikat hätten und so wurde vereinbart, dass nach den Sommerferien Zusatztermine vorgeschlagen werden. Unabhängig davon bestehe auch eine Bereitschaft, sich im Rahmen einer Projektwoche an der Schule als team!er zu erproben.

Herr Nagel bittet die Beiratsmitglieder um ihre fachliche Einschätzung zu diesem Vorgehen.

2. Sachbericht

Der Beirat diskutiert darauf hin verschiedene Aspekte. Zentral sind dabei die Fragen, ob das Zertifikat aufgrund einer bestimmten Anzahl abgeleisteter Stunden oder aufgrund erfolgreich erworbener Kompetenzen verliehen werden soll und ob es abgestufte Zertifikate geben soll. In Bezug auf die Frage, welche Kompetenzen im Rahmen der Ausbildungen erworben werden sollen, wird angeregt, dass comMIT!ment sich einen festen Kriterienkatalog erarbeiten sollte.

In Hinblick auf die Nachhaltigkeit der Ausbildungen wird bekräftigt, dass der zukünftig geplante Einsatz der team!er bereits während der geplanten Ausbildungen für die Nachhaltigkeit förderlich ist.

Es wird die Frage aufgeworfen, warum comMIT!ment sich so stark in Schulen engagiert und ob nicht verstärkt Ausbildungen in der OKJA angeboten werden sollten. Herr Nagel berichtet, dass sie gerade Projektvorstellungen in zwei Ak's gehabt hätten, bei denen ebenfalls dieser Vorschlag gemacht worden wäre. Bisher habe sich comMIT!ment verstärkt in Schulen engagiert, um von größeren Gruppen und einer höheren Verbindlichkeit in Bezug auf die Anwesenheit zu profitieren. Man könne sich aber auch Gedanken über ein speziell auf die OKJA zugeschnittenes Konzept machen, welches ein geringeres Tempo mit mehr Wiederholungen und kleineren Gruppengrößen vorsehen würde. Dieser Punkt wäre mit der BASFI zu besprechen.

Ein Beiratsmitglied fragt nach, ob bei comMIT!ment der Arbeitsschwerpunkt auf der Durchführung von Workshop oder von Ausbildungen liege. Herr Nagel antwortet, dass gemäß des Konzepts klar der Schwerpunkt auf der Durchführung von Ausbildungen läge. Das Beiratsmitglied findet ein Schwerpunkt auf den Workshops könne dazu führen, dass mehr Jungen und junge Männer in kürzer Zeit erreicht und sensibilisiert werden könnten.

Im Anschluss berichtet Herr Nagel, dass er bisher nur positive Rückmeldungen zu der Weiterförderung von comMIT!ment über den März 2019 hinaus erhalten habe. Wesentlich für die Beurteilung des Erfolgs des Projekts seien jedoch auch die Ergebnisse der Evaluation durch die Uni-versität Flensburg, welche zum Ende dieses Sommers vorliegen werden.

Bisher seien vier qualitative Interviews mit zertifizierten team!er durchgeführt worden, ein fünftes und letztes sei in Planung. Aus dem Beirat gibt es die Anmerkung, dass retrospektivische Interviews statistisch gesehen nicht besonders aussagekräftig seien, da die Daten nicht änderbar seien. Daher wird für zukünftige qualitative Interviews das „[Fall-Kontroll-Design](#)“ vorgeschlagen. Ein weiterer Vorschlag zur Verbesserung der Erhebung der Projekterfolge ist die Dokumentation des Feedbacks der Teilnehmer.

Herr Nagel informiert den Beirat, dass sich einer der team!er aus der Jenfelder Gruppe entschieden habe, zur Bundeswehr zu gehen und damit für comMIT!ment zunächst nicht mehr erreichbar sei. Zwei andere team!er hätten als Honorarkräfte in der Jenfelder Kaffeekanne angefangen, einer von ihnen habe jedoch sein Engagement zur Zeit eingestellt.

2. Sachbericht

Im Beirat wird in diesem Zusammenhang auch über Faktoren gesprochen, die ein Engagement seitens der team!er begünstigen bzw. die einem Engagement entgegenstehen. Die Beiratsmitglieder stimmen in dem Punkt überein, dass eine Aufwandsentschädigung sich günstig auf das Engagement auswirken würde.

Herr Nagel berichtet, dass die Kreise Stormarn und Steinburg in Schleswig-Holstein Interesse an comMIT!ment gezeigt hätten und daher in den nächsten Wochen Vernetzungstreffen geplant seien. Über eine konkrete Zusammenarbeit werde aber noch nicht verhandelt, da die erfolgreiche Umsetzung von comMIT!ment in Hamburg oberste Priorität habe.

Dazu gibt es zwei unterschiedliche Anmerkungen aus dem Beirat. Eine Position ist, dass die an Hamburg angrenzenden Gemeinden nicht über eine so gute Infrastruktur an pädagogischen Angeboten wie Hamburg selber verfügen und daher ein Engagement von comMIT!ment wünschenswert sei und die andere Position ist, dass die Angebote breit aufgestellt seien und comMIT!ment sich ausschließlich auf Hamburg konzentrieren solle. Dabei müsse die Sichtbarkeit erhöht werden. Beispielsweise müsse comMIT!ment festes Mitglied des Runden Tisches gegen häusliche Männergewalt werden.

4. Personelle Situation

Herr Krinke berichtet, dass er sich entschieden habe, ein Masterstudium in Bielefeld aufzunehmen und daher comMIT!ment nur noch bis zum 31.07.2018 als Vollzeitkraft zur Verfügung stehe. Er habe aber ein Intere-
resse, auf Honorarbasis in dem Projekt weiterzuwirken.

Herr Nagel fügt hinzu, dass Jan Barrientos als Nachfolger gewonnen werden konnte und zum 01.08.2018 bei comMIT!ment anfangen wird. Herr Barrientos sei Sozialpädagoge und habe vorher als Entwicklungshelfer in pädagogischen Projekten in Bogotá (Kolumbien) gearbeitet. Er verfüge über viel Erfahrungen und Fortbildungen in Körperarbeit und Theater-pädagogik, insbesondere im Theater der Unterdrückten. In Südamerika hat zum Thema Machismo und neue Männlichkeiten gearbeitet. Aktuell mache er noch eine Zertifizierung im Projektmanagement.

Es wird nachgefragt, wie mit der relativ hohen Personalfuktuation umgegangen wird. Herr Nagel räumt ein, dass selbstverständlich wertvolle Erfahrungen bei jedem Personalwechsel verloren gingen, dass das Team aber bestrebt sei, diese Verlust gering zu halten. Er betont auch, dass das durch verschiedene Maßnahmen gelänge:

So sei Herr Barrientos bereits bei der letzten Supervision anwesend gewesen und für die folgende Woche sie eine mehrtägige Übergabe an Herrn Barrientos durch Herrn Nagel, Herrn Stefanovicz und Herrn Krinke geplant. Und auch durch die Tatsache, dass Herr Krinke weiterhin auf Honorarbasis zur Verfügung stünde, beschränke den Erfahrungsverlust auf ein Minimum.

2. Sachbericht

5. Stand der Projektumsetzung Teil 2

Im Anschluss berichtet Herr Nagel über den Stand der Planung weiterer Ausbildungen nach den Sommerferien 2018. Voraussichtlich würden sechs Ausbildungen zustande kommen, wobei an vier Schulen bestehende Kooperationen vorgesetzt werden und zwei Schulen neu dazugewonnen werden konnten.

Mit der Stadtteilschule Horn und der Gyula Trebitsch Schule in Tonndorf konnten neue Kooperationen initiiert werden. An beiden Schulen seien bereits Workshops durchgeführt worden und es gäbe großes Interesse an einer Ausbildung seitens der Schüler.

An der BS04 wird die bereits im Mai begonnene Ausbildung mit Geflüchteten weitergeführt und an der Stadtteilschule Rissen und an der Ida Ehre Schule werden neue Gruppen beginnen.

An der Nelson-Mandela-Schule wird die Ausbildung durch Workshops im zehnten Jahrgang beworben werden.

6. Diskussion eines Ergebnisses aus dem Zwischenbericht

Herr Nagel stellt die Folie zu der Fragestellung „Homosexualität ist unnatürlich“ mit den statistischen Ergebnissen aus dem Zwischenbericht zur Diskussion. Er erläutert, dass sowohl bei der Ida Ehre Gruppe als auch bei der Rissener Gruppe die Anzahl derer, die der Aussage, vollkommen zustimmen würden, im Laufe der Ausbildung abgenommen habe. Lediglich bei der Jenfelder Gruppe haben sich die Werte scheinbar verschlechtert. Herr Nagel stellt zwei mögliche Lesarten vor.

Zum einen könnte es sein, dass im Laufe der Ausbildung eine Vertrauensbasis entstanden sei, die dazu führe, dass die Jungen zum Ende der Ausbildung nicht mehr die sozial erwünschte sondern ihre wirkliche Meinung äußern. Zum anderen könne es aber auch sein, dass die Auseinandersetzung mit dem Thema Homosexualität dazu geführt habe, dass die Jungen dazu eine detaillierte Meinung entwickelt hätten, die zunächst zu Ablehnung führe. Auf jeden Fall zeige die Folie, dass das Thema Homophobie von großer Bedeutung sei und dass ihm zukünftig noch mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden müsse.

Ein Beiratsmitglied merkt an, dass es bei jeder Intervention Effekte gebe, die man sich wünscht zu erreichen, und solche, die man tatsächlich erreicht. Zwischen Erwartungen und Ergebnissen bestehe somit eine Diskrepanz. Eine 100%-ige Einstellungsänderung zu erreichen, sei in dem relativ kurzen Zeitraum der Ausbildung nicht bei jeder Person realistisch, weil solche tiefgreifenden Prozesse mehr Zeit bräuchten.

Herr Nagel fragt die Beiratsmitglieder, ob ihrer Meinung nach durch die Statistiken im Zwischenbericht deutlich würde, dass comMIT!ment als Präventionsprojekt den gewünschten Beitrag zur Verbesserung der Situation von Mädchen und Frauen leiste. Die Frage wird eindeutig bejaht.



2. Sachbericht

Abschließend diskutieren die Beiratsmitglieder aufgrund der fortgeschrittenen Zeit noch kurz, ob comMIT!ment mit seinen Ergebnissen an die Öffentlichkeit gehen sollte und welche Effekte dies möglicherweise mit sich bringen würde. Es wird angemerkt, dass das Projekt sich auf die politische Reaktionen auf die Ergebnissen auf jeden Fall vorbereiten solle.

Am Ende ist Konsens, dass die Ergebnisse so transparent wie möglich gehalten werden sollen, damit über die Arbeit und deren Ergebnisse ein realistisches Bild vermittelt wird.

7. Verschiedenes

Die nächste Beiratssitzung findet am 10.01.2019 in den Räumen von Jungenarbeit Hamburg statt.



2. Sachbericht

Protokoll der 4. Sitzung des comMIT!ment-Beirates am 10.01.2019 bei Jungenarbeit Hamburg e.V.

Anwesend:

- Jan Barrientos (comMIT!ment)
- Dr. Rosa Fava („ju:an“ - Praxisstelle Amadeu Antonio Stiftung),
- Martina Felz (BASFI),
- Björn Nagel (comMIT!ment),
- Peter Stefanovicz (comMIT!ment),
- Marcus Thieme (LI Hamburg), vertritt Frau Beate Proll (LI Hamburg),
- Cemile Yildirim (i.bera-verikom),
- Petra Wiethölter (Allerleirauh e.V.).

Entschuldigt:

- Suzana Kamperidis (LÂLE in der IKB e.V.),
- Dr. Mike Mösko (Psychosoziale Migrationsforschung UKE),
- Jens Schmidt (empower – Arbeit und Leben Hamburg),
- Beate Proll (LI Hamburg).

Protokoll: Jan Barrientos

Tagesordnungspunkte:

1. Begrüßung + Vorstellungsrunde
2. Verabschiedung Protokoll
3. Stand der Projektumsetzung
4. Vorstellung und Diskussion der Konzeptkonkretisierung von comYOU!nity
5. Vorstellung und Diskussion der Überarbeitungsideen des Ausbildungskonzepts
6. Verschiedenes

2. Sachbericht

1. Begrüßung + Vorstellungsrunde

Herr Nagel begrüßt die anwesenden Beiratsmitglieder in den Räumen von Jungenarbeit Hamburg e.V. und entschuldigt die abwesenden Beiratsmitglieder. Die Beiratsmitglieder stellen sich vor. Herr Barrientos stellt sich als neues Teammitglied von comMIT!ment vor und beantwortet Nachfragen zur seiner Biographie und Motivation. Anschließend präsentiert Herr Nagel den geplanten Ablauf der Beirat-Sitzung.

2. Verabschiedung Protokoll

Das Protokoll wird verabschiedet. Nachfragen zur Entwicklung der Themen aus dem letzten Protokoll werden im nächsten Tagesordnungspunkte näher besprochen.

3. Stand der Projektumsetzung

Herr Nagel berichtet, dass die Bürger_innenschaft Mittel für zwei weitere Jahre bereitgestellt hat.

Aus dem Senat habe es seit der letzten Beiratssitzung zwei schriftliche, kleine Anfragen der CDU-Fraktion zum Projekt comMIT!ment gegeben. Die erste konnte nur teilweise beantwortet werden, da Herr Nagel sich im Urlaub befand.

Der Einsatz von ausgebildeten team!ern in Schulen sei fokussiert worden. So habe es vier Workshops an der Nelson-Mandela-Schule im September 2018 gegeben, ein Schüler der STS Rissen habe den Ausbildungs- kurs an der BS04 am 04.06.18 besucht und eine Einheit auf Arabisch durchgeführt und zwei team!er der STS Rissen würden ab Februar 2019 in Begleitung von comMIT!ment eine Jungengruppe an ihrer Schule leiten, welche sich kritisch mit Männlichkeiten und Konfliktlösungen beschäftige.

Herr Nagel zeigt die Tabellen *Statistik comMIT!ment, 3. und 4. Quartal 2018* (siehe Anhang des Protokolls, Seite 7 und 8). Er erläutert, dass es in Wilhelmsburg es eine kleine Gruppe gäbe, deren Vergrößerung für Februar 2019 angestrebt sei. Ebenfalls im Februar sei der Ausgleich der kurzen Kurslaufzeit an der STS Horn durch eine Bildungsfahrt geplant. Des weitere spiegele die Statistik den großen Andrang an der Ida Ehre Schule wieder, der dazu geführt habe, dass es zwei Ausbildungskurse geben würde, die Donnerstags und Freitags angeboten werden.

Es gibt die Nachfrage, was sich hinter dem Format der „Schnupper-Ausbildung“ (siehe Statistik comMIT!ment, 4. Quartal 2018, Anhang Seite 8) verberge. Herr Nagel erläutert, dass es sich bei der Schnupper-Ausbildung um kein reguläres Format handele. Stattdessen sei es aus der Not geborgen, dass an der STS Rissen nicht sofort eine ausreichende große Ausbildungsgruppe zustande kam und man hoffte, dass nach Beginn noch Interessierte dazukommen würden.

2. Sachbericht

Außerdem wollte man die motivierten Teilnehmer nicht ohne Angebot lassen. Deshalb seien ihnen Angebote gemacht worden, um die Zeit bis zum Start einer neuen Ausbildung zu überbrücken. Dieses Prozedere sei im Nachhinein für die Statistik als „Schnupper-Ausbildung“ bezeichnet worden, um den beschriebenen Besonderheiten Rechnung zu tragen.

Herr Nagel kündigt an, dass für den 19. März ein Empfang im Rathaus geplant sei, an dem 70 team!ern ihre Zertifikate durch die Sozialsenatorin Frau Leonhard erhalten werden. Alle Beiratsmitglieder seien herzlich eingeladen und würden noch eine schriftliche Einladung erhalten.

Für das nächste Schulhalbjahr seien neue Gruppen an der STS Rissen, der Gyula Trebitsch Schule in Tonndorf, an der STS Horn und der BS04 geplant. Außerdem gäbe es Kontakt zu der FSP2, an der Erzieher_innen ausgebildet werden würden.

Es gibt Nachfrage an Frau Felz, ob die Anzahl der Kurse der Behörde reichen würde. Frau Felz antwortet, dass es in 1. Linie auf die Wirkung und Nachhaltigkeit ankäme, weniger auf die Quantität. Eine Anzahl von 50 bis 70 ausgebildeten team!er pro Ausbildungsdurchgang sei völlig ausreichend. Das Projekt sei inhaltlich und konzeptionell auf einem sehr guten Weg.

Herr Nagel merkt darauf hin an, dass comMIT!ment perspektivisch die im Zuwendungsbescheid vereinbarte Anzahl von 4 Kurse pro Halbjahr nicht mehr überschreiten möchte, um über ausreichend personelle Kapazitäten für comYOU!nity und somit für den nachhaltigen Einsatz ausgebildeter team!er zu verfügen.

Er berichtet weiter, dass aus den Kreisen Steinburg und Pinneberg konkretes Interesse an comMIT!ment und an der Durchführung von je einem Ausbildungskurs gebe. Des weiteren sei man mit dem Kreis Stormarn im Gespräch. In den Kreisen Steinburg und Pinneberg sei das Interesse so konkret, dass man gemeinsam MaTZ-Anträge beim Land Schleswig-Holstein gestellt habe. Auf jeden Fall werde neues Personal eingestellt und es sei sichergestellt, dass keine Hamburger Mittel für Schleswig-Holstein verwendet würden.

Es gibt die kritische Nachfrage, ob beim aktuellen Stand des Projekts eher auf Konsolidierung oder Wachstum gesetzt werden sollte. Herr Nagel antwortet, dass dieser Prozess genau beobachtet werde und wir bisher keine Einschränkung in der Qualität durch potentiellen Wachstum ausmachen können. Eher erhoffe er sich einen Qualitätszuwachs durch eine Erweiterung des Team durch mehr Diversität und weitere, neue Perspektiven auf das Projekt. Auch sei in diesem Zusammenhang der Schutz des Projektname und des Konzepts geplant.

Es wird angeregt, bei der Teamerweiterung den Aspekt der sexuellen Vielfalt im Blick zu haben und eine nicht-heterosexuelle Person einzustellen, um mehr Diversität in diesem Bereich zu erreichen.



2. Sachbericht

Daran anschließend wird die Frage aufgeworfen, ob es beim Themenkomplex Homosexualität um Toleranz oder Akzeptanz gehe. Und es wird weiter angemerkt, dass sexualpädagogische Angebote an Schulen nicht ausreichen und comMIT!ment dort ansetzen könne. Wichtig seien Schutzsysteme in Schulen und die Benennung von Beratungsstellen, um LGBTQIA - team!er zu unterstützen. Des Weiteren wird angeregt, Ausflüge zu Kooperationspartnern wie bspw. dem Magnus-Hirschfeld-Centrum im Konzept aufzunehmen.

4. Vorstellung und Diskussion der Konzeptkonkretisierung von comYOU!nity

Die Idee von comYOU!nity wird von Herrn Nagel anhand einer [Mindmap](#) vorgestellt. Der comMIT!ment-Kurs – auf der linken Seite der Mindmap dargestellt – laufe in den letzten 2 Jahren sehr gut. Dennoch sei insbesondere in der Phase 3 Verbesserungsbedarf ausgemacht worden. Deshalb sei jetzt 3B als neue Option hinzugekommen, um die zukünftigen team!er frühzeitig aus ihrer passiven Teilnehmerrolle zu holen und sie zu aktivieren, um ein nachhaltiges Engagement sicherstellen zu können.

Da jedoch nicht allen die klassische Seminararbeit in Form von Workshops – wie es ursprünglich im Konzept vorgesehen war – liege, sei es nun das Ziel von comYOU!nity, ein breiteres Feld für mögliches Engagement schaffen, welches die linke Seite der MindMap abbilde. Weitere Ziele seien die Stadtteilvernetzung von team!ern in Hamburg und die Integration von Social-Media-Aktivitäten gegen insbesondere sexistische, rassistische und homophobe HateSpeech.

Es wird die Verständnisfrage gestellt, ob comMIT!ment und comYOU!nity nebeneinander angeboten werden würden, was Herr Nagel bejaht.

Ein Beiratsmitglied regt hat, dass comMIT!ment sich mit anderen Organisationen, welche zu ähnlichen Inhalten arbeiten, vernetzen sollte, um Synergieeffekte für comYOU!nity zu erzielen. Außerdem gibt es den Vorschlag mehr Bewegung und Körperarbeit zu integrieren. Beide Vorschläge werden dankend aufgenommen.

5. Vorstellung und Diskussion der Überarbeitungsideen des Ausbildungskonzepts

Für den Bereich der OKJA soll für das 2. Halbjahr 2019 ein Kurs mit flexiblen Kurslaufzeiten angeboten werden.

Aufgrund der Erfahrungen mit der BS04 sei es notwendig, eine andere Zeitschiene für Geflüchtete zu etablieren, welche mehr zeitliche Ressourcen vorsehe.



2. Sachbericht

6. Verschiedenes

Interne Teamreflexion:

Ein Beiratsmitglied beton die Wichtigkeit interner Teamreflexionen zur inhaltlichen Ergebnissicherung bspw. in Form von wöchentlichen Teambesprechungen zu den Kursen, Teamfeedback und Supervision.

Aktuell nutzt das Team regelmäßig die Supervision und die wöchentlichen Seminarplanungssitzung für die Reflexion.

Zertifizierung:

Es wird nachgefragt, ob quantitative oder qualitative Aspekte bei der Frage, wer ein Zertifikat erhalte, ausschlaggebend seien. Herr Nagel antwortet, dass diese Frage aktuell teamintern diskutiert werde und sich das Team mit der Frage nicht leicht tute.

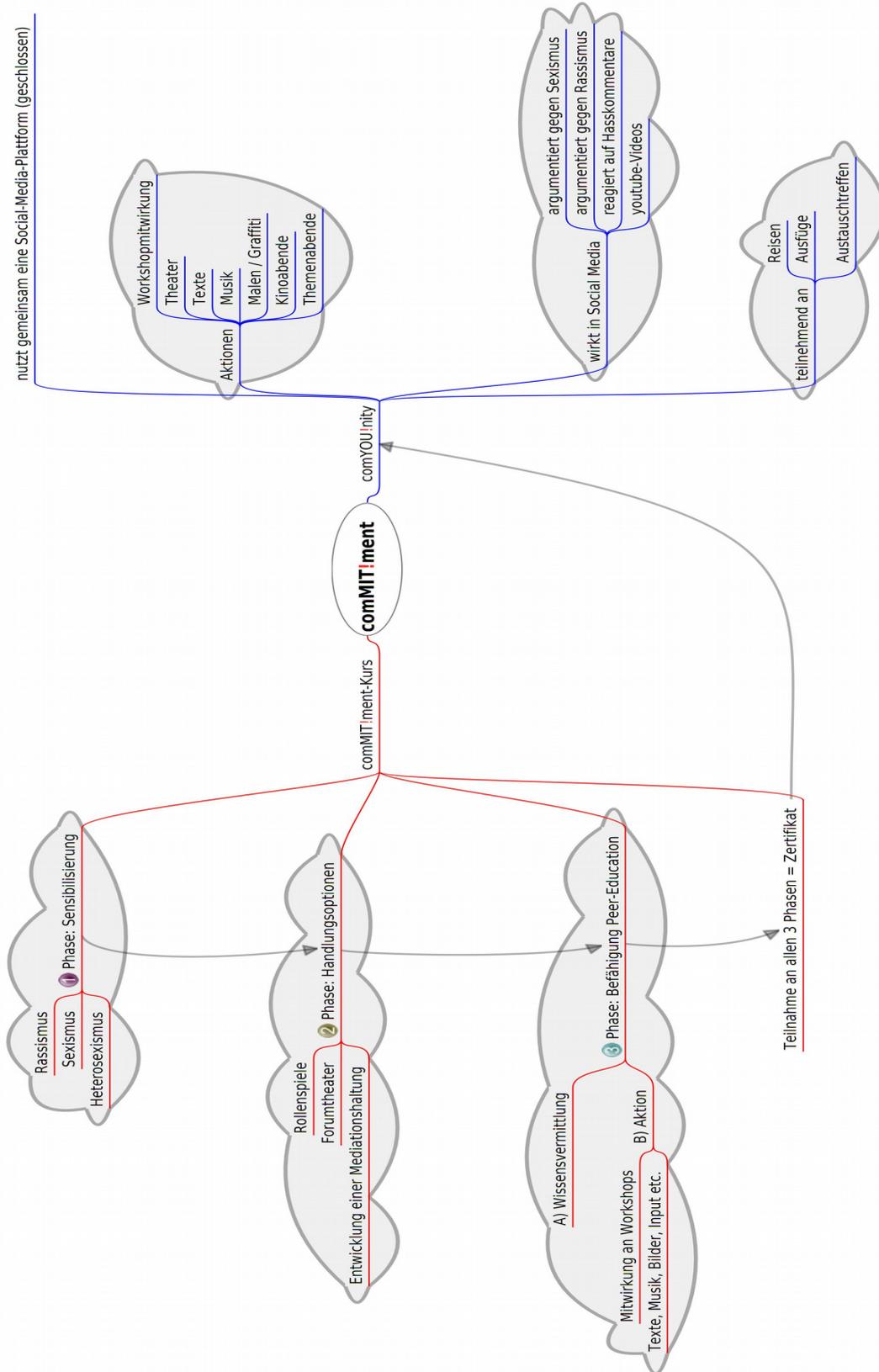
Es wird angeregt, dass Bewertungskriterien wie *teilgenommen*, *aktiv in...* und *engagiert in...* genutzt werden könnten. Ein anderes Beiratsmitglied deutet auf die Kriterien *Wissen*, *Kompetenzen* und *Haltungen* hin und regt an das Projekt auf die Öffnungen von Haltung hinwirken solle. Des weiteren wird darauf hingewiesen, dass es aufgrund der Öffnung zu neuen Haltungen innerhalb von Familien zu Loyalitätskonflikten kommen könne, was eine Herausforderung für comMIT!ment darstellen würde.

Fortführung und Termine des comMIT!ment-Beirats 2019-2021

Herr Nagel wertschätzt die Arbeit der Beiratsmitglieder und würde sich sehr freuen, wenn alle Mitglieder sich in der nächsten Förderperiode weiter im Beirat engagieren.

Die Beiträge seien sehr wertvoll und geben wichtige Anregungen, die dem Projekt neue Impulse geben. Der halbjährige Turnus soll bestehen bleiben. Es wird gemeinsam vereinbart, dass der Tag auf Montag verlegt wird.

2. Sachbericht





2. Sachbericht

10.5. Fragebogen

Im Februar und März 2019 wurde der alte Fragebogen überarbeitet und durch einen Neuen ersetzt, welcher aufgrund seiner reduzierten Seitenzahl nicht nur niederschwelliger ist, sondern auch versucht, die Bereitschaft zu erfassen, sich gegen Gewalt und Diskriminierung zu engagieren. Dieser neue Fragebogen ist auf den nächsten Seiten zu finden und wurde zum ersten Mal bei den zum Ende der ersten Förderperiode [begonnen Ausbildungen](#) eingesetzt. Deshalb werden die Ergebnisse, welche mit dem neuen Fragebogen erhoben wurden, Gegenstand des [3. Sachberichts](#) sein.

Die [nachfolgenden Diagramme](#) wurden auf Grundlage der Antworten auf die Fragen des alten Fragebogens erstellt, welche in unserem [1. Sachbericht](#) ab Seite 55 zu finden ist. Dazu wurde der Fragebogen sowohl zu Beginn als auch zum Ende der jeweiligen Ausbildung ausgeteilt.



2. Sachbericht

Fragebogen für Teilnehmer des Projekts comMIT!ment

Datum _____

Dein Alter _____

I. Informationen über Dich

1. Ich und oder ein Elternteil von mir oder beide Eltern sind nicht in Deutschland geboren.
 Ja Nein Keine Angabe
2. Bei mir Zuhause sprechen wir die folgende(n) Sprache(n) miteinander:
 Deutsch eine andere Sprache Deutsch und eine andere Sprache
3. Ich fühle mich in der deutschen Gesellschaft als gleichberechtigt anerkannt.
 Ja Stimmt nur teilweise Nein

I.b.

Was machst Du in deiner Freizeit?	Weniger als 1x/Monat	Mindestens 1x/Monat	Jede Woche	Normalerweise jeden Tag
Sport				
Lesen				
Mit Freunden Zeit verbringen				
Hausaufgaben				
Im Haushalt helfen				
Engagement in religiöser Einrichtung				
Ich bin aktiv in einem Verein				
Nebenjob				

I.c. Bei der für dich wichtigen Personen bitte ein „X“ machen.

Welches sind die wichtigsten Männer in deinem Leben?									
Vater/ Stiefvater	Opa	Onkel	Bruder	Freund	Lehrer	Trainer	Pastor/ Imam/ Rabbiner/ Religiöse Führer	Anderer	Keiner
Welches sind die wichtigsten Frauen in deinem Leben?									
Mutter/ Stiefmutter	Oma	Tante	Schwester	Freundin	Lehrerin	Trainerin	Pastorin / Rabbinerin Religiöse Führerin	Andere	Keine

2. Sachbericht

II. Meinungen zur Migrationsgesellschaft

Feststellung	stimmt vollkommen	stimmt teilweise	stimmt nicht ganz	stimmt gar nicht
1. Menschen ausländischer Herkunft sind in Deutschland gleichberechtigt und anerkannt.				
2. Menschen ausländischer Herkunft sollten sich mehr für ihre Rechte und gegen Diskriminierung einsetzen				
3. Menschen ausländischer Herkunft sollten sich den Regeln und demokratischen Grundwerte der Gesellschaft anpassen				
4. Menschen ausländischer Herkunft oder ihre Kinder wollen sich in die deutsche Gesellschaft integrieren, wissen aber nicht wie				
5. Menschen ausländischer Herkunft haben in Deutschland die gleiche Chance genauso wie Deutsche				
6. Ich setze mich dafür ein, dass Menschen ausländischer Herkunft in meinem Umfeld nicht abgelehnt werden				

III. Aufgabenverteilung Zuhause

Feststellung	stimmt vollkommen	stimmt teilweise	stimmt nicht ganz	stimmt gar nicht
7. Frauen sollten die Hausarbeit erledigen und sich für die Familie/Kinder kümmern				
8. Es ist für Frauen wichtig, eine Ausbildung und ein eigenes Einkommen zu haben				
9. Männer sollten Dinge im Haushalt reparieren				
10. Männer sind hauptsächlich verantwortlich für das Familieneinkommen				
11. Wichtigen Entscheidungen sollten Männer und Frauen gemeinsam treffen				

2. Sachbericht

IV. Körperlicher Gewalt in der Familie und oder in der Partnerschaft				
Feststellung	stimmt vollkommen	stimmt teilweise	stimmt nicht ganz	stimmt gar nicht
12. Eltern sollten ihre Kinder nicht schlagen				
13. Es gibt Situationen, in denen Männer Frauen schlagen sollten				
14. Es gibt Situationen, in denen Frauen Männer schlagen sollten				
15. Eine Frau sollte Gewalt ertragen, um die Familie zusammen zu halten				
16. Ich werde aktiv, falls eine Frau von Gewalt betroffen ist				
V. Sexualität				
Feststellung	stimmt vollkommen	stimmt teilweise	stimmt nicht ganz	stimmt gar nicht
17. Frauen haben mehr Lust auf Sex als Männer				
18. Männer sind berechtigt Sex zu erzwingen, auch wenn ihre Partnerin das nicht möchte				
19. Frauen können Druck auf Männer ausüben, um Sex zu haben				
20. Es liegt in der Verantwortung der Frau nicht schwanger zu werden				
21. Über die Verhütung sollten Männer und Frauen gemeinsam entscheiden				
VI. Fragen zur sexuellen Orientierung				
Feststellung	stimmt vollkommen	stimmt teilweise	stimmt nicht ganz	stimmt gar nicht
22. Heterosexualität ist natürlich				
23. Homosexualität ist auch natürlich				
24. Ich würde meine homosexuelle Freundin unterstützen				
25. Ich würde meinen homosexuellen Freund unterstützen				
26. Ich würde meinen homosexuellen Sohn bzw. meine Tochter unterstützen				
27. Ich befürworte, dass homosexuelle Paare heiraten dürfen				
28. Ich bin für mehr Rechte und Offenheit für homosexuelle Menschen				

2. Sachbericht

VII. Gleichberechtigung				
Feststellung	stimmt vollkommen	stimmt teilweise	stimmt nicht ganz	stimmt gar nicht
29. Die Gleichberechtigung von Männern und von Frauen ist wichtig				
30. Wenn Frauen mehr Rechte haben, heißt das, dass Männer weniger Rechte haben				
31. Wenn Männer zu Hause bleiben sind sie keine wirklichen Männer				

VIII. Haltung zu Diskriminierung				
Feststellung	stimmt vollkommen	stimmt teilweise	stimmt nicht ganz	stimmt gar nicht
32. Das Thema Diskriminierung wird in der Gesellschaft ausreichend diskutiert				
33. Ich habe wiederholt Situation von Diskriminierung beobachtet				
34. Ich habe wiederholt Situation von Diskriminierung selber erlebt				
35. Ich weiß wie man andere Menschen im Falle von Diskriminierung unterstützen kann				
36. Ich wünsche mir mehr Informationen was man gegen Diskriminierung tun kann				



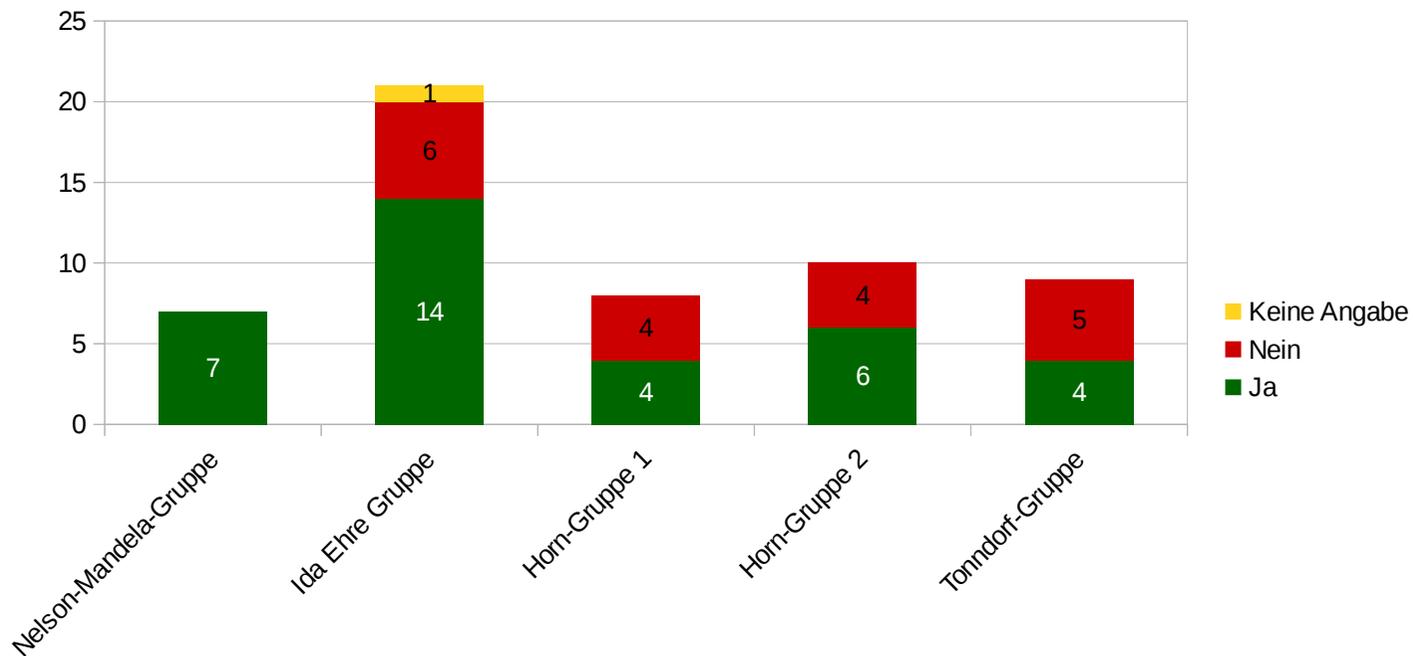
2. Sachbericht

10.6. Statistische Daten der internen Evaluation

Auf den folgenden Seiten befindet sich die Auswertung der statistischen Daten der Ausbildungen, die im zweiten comMIT!ment-Jahr abgeschlossen wurden. Lediglich zu der Gruppe an der BS04 fehlen die Daten, weil das Verstehen und Ausfüllen der Fragebögen eine zu große Hürde dargestellt hat, so dass keine verwertbaren Ergebnisse vorliegen. Auch eine Übersetzung unseres Fragebogen ins arabische hat nicht den gewünschten Erfolg gebracht.

Ich und oder einen Elternteil von mir oder beide Eltern sind nicht in Deutschland geboren.

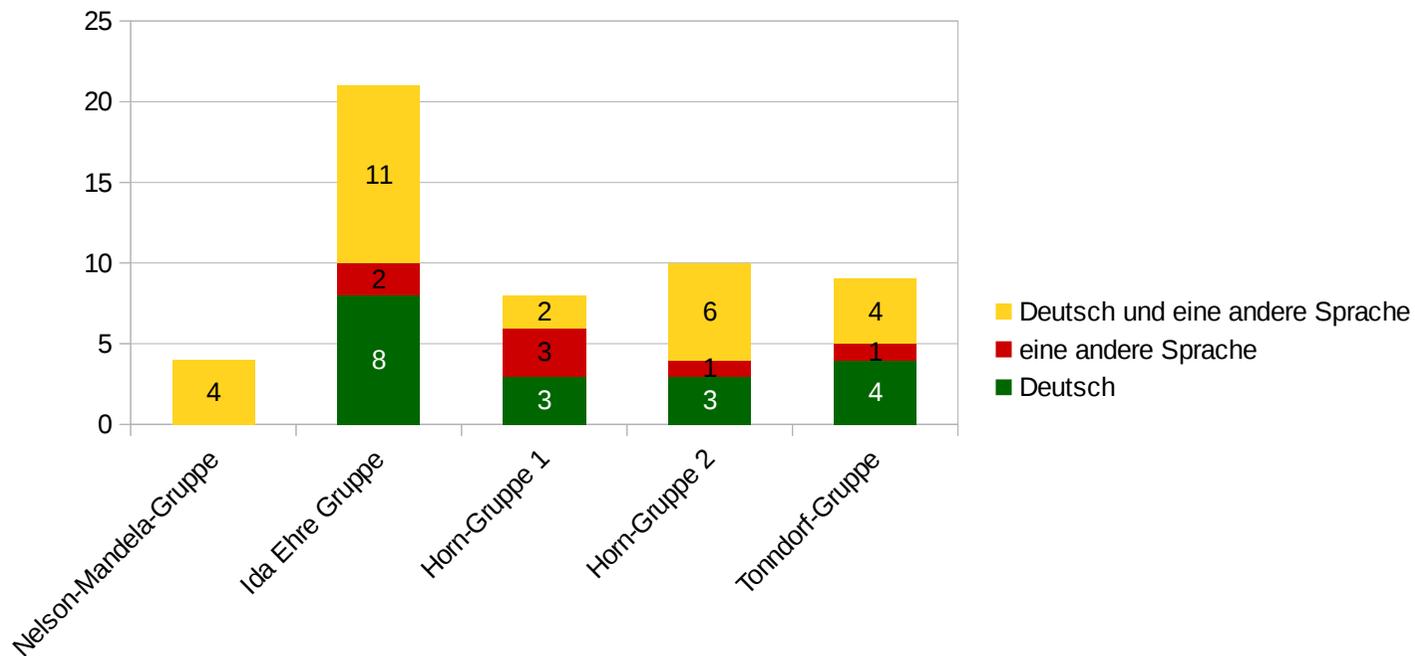
n = 55



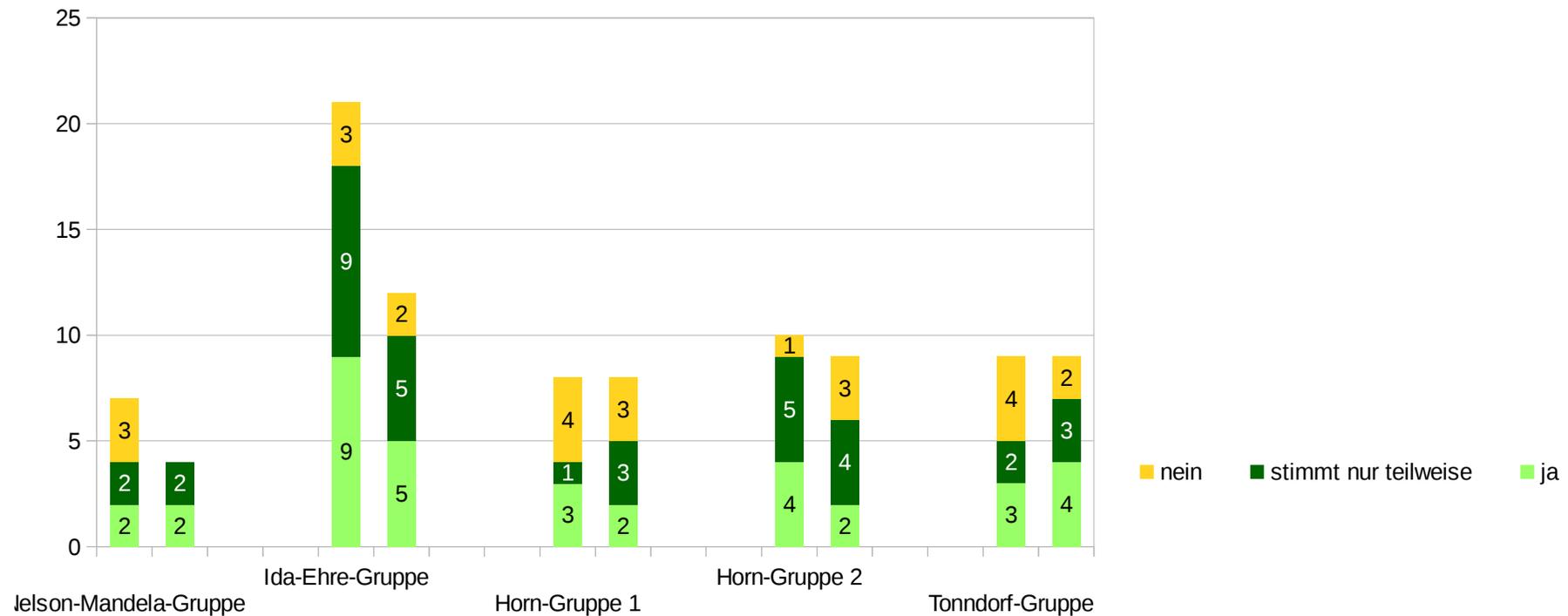
2. Sachbericht

Bei mir zu Hause sprechen wir die folgende(n) Sprache(n) miteinander:

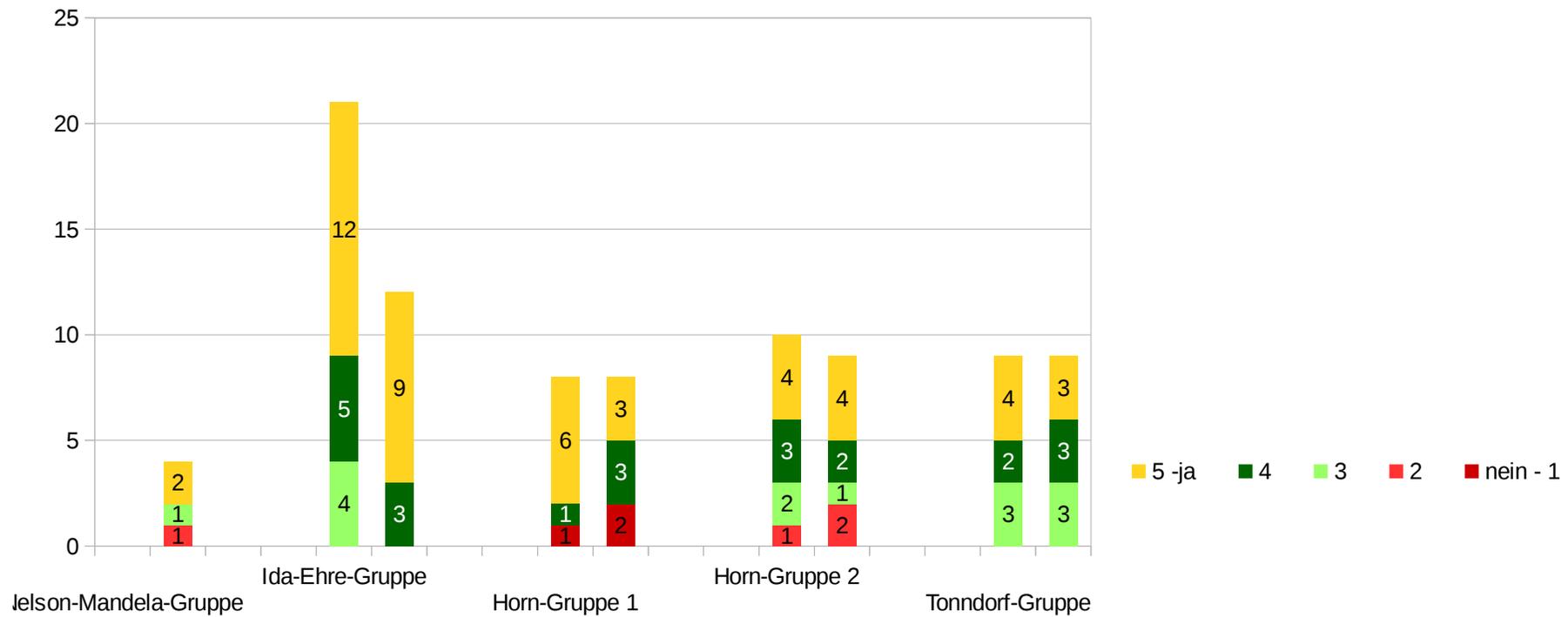
n = 55



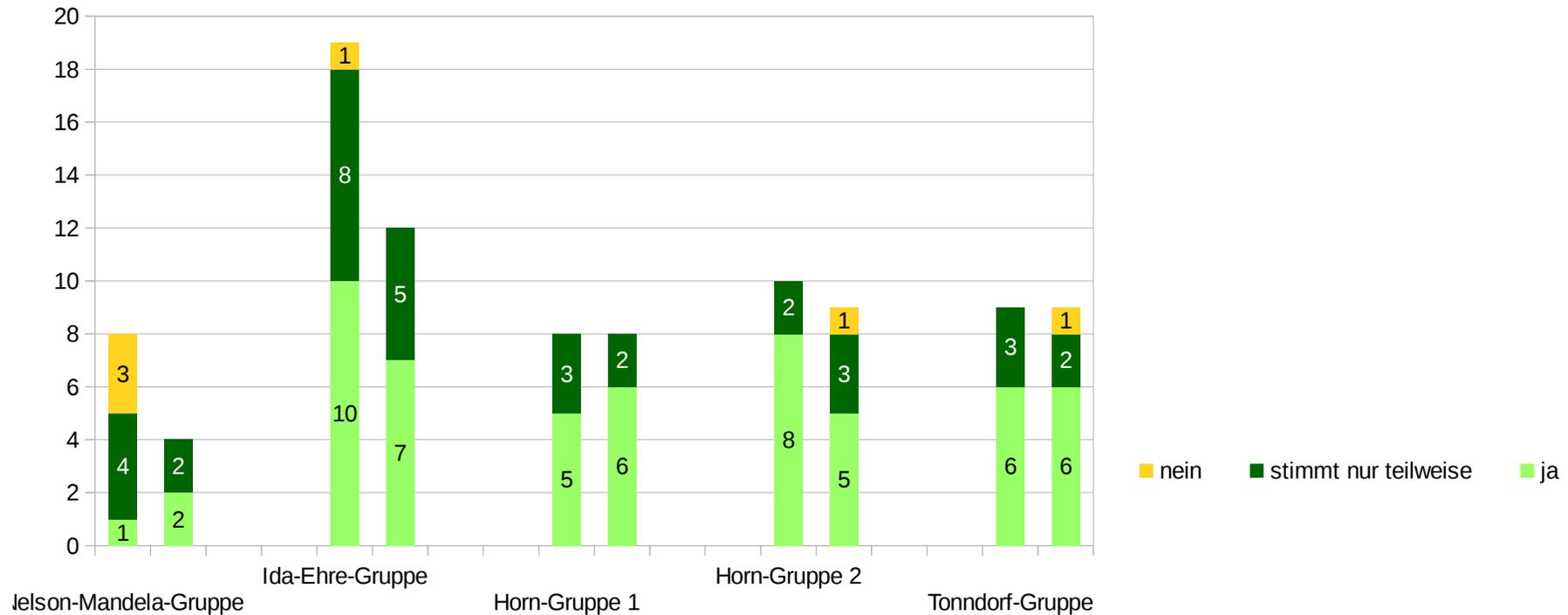
Wenn es um Nationalität geht, würde ich mich als deutsch bezeichnen:



Ich fühle mich in Deutschland zu Hause:

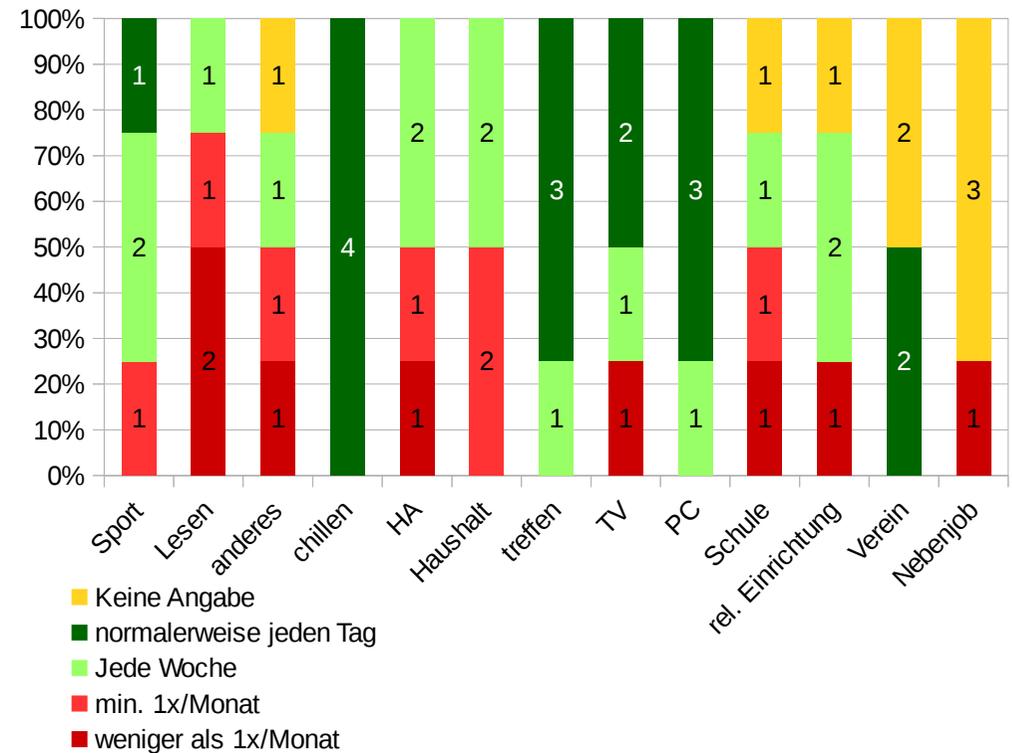
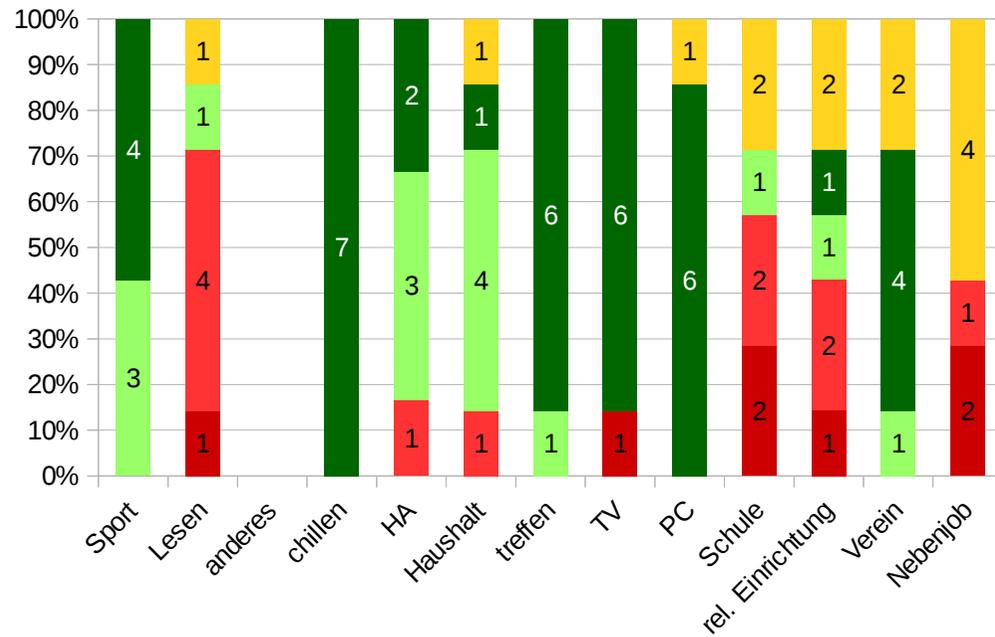


Ich fühle mich in der deutschen Gesellschaft als gleichberechtigt anerkannt



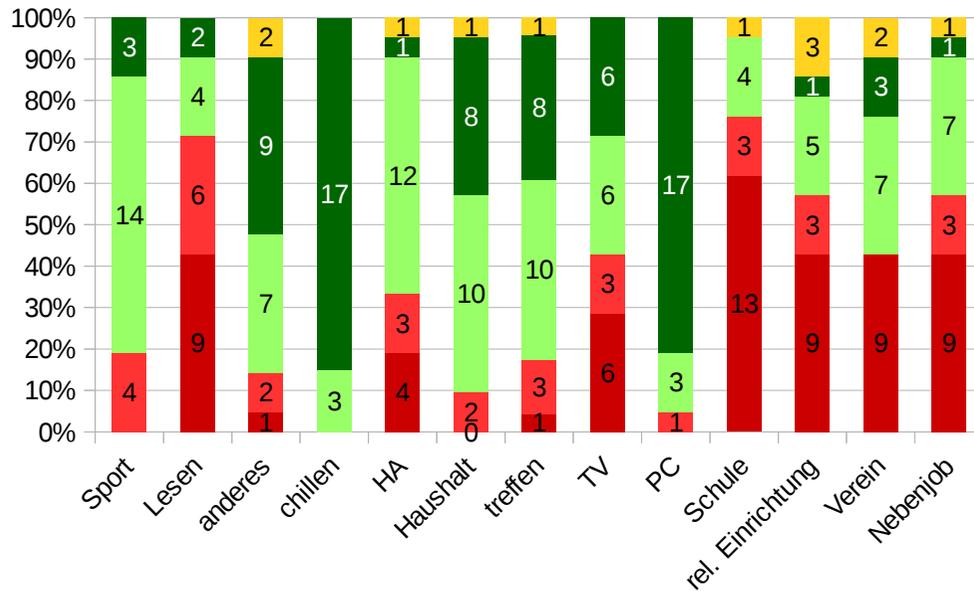
Was machst du in deiner Freizeit?

Nelson Mandela: Anfang - Ende

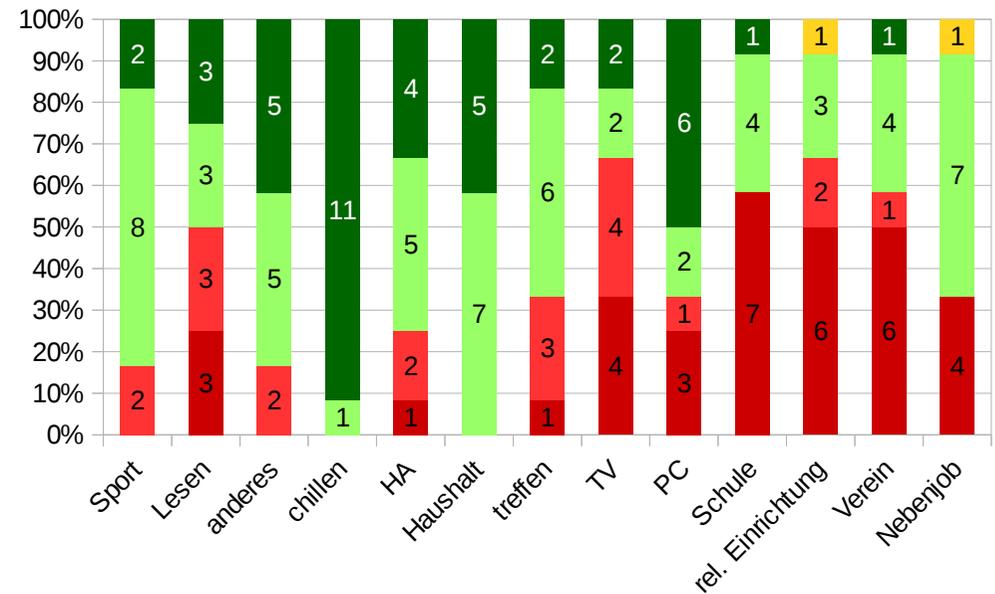


Was machst du in deiner Freizeit?

Ida Ehre Anfang – Ende



- Keine Angabe
- normalerweise jeden Tag
- Jede Woche
- min. 1x/Monat
- weniger als 1x/Monat



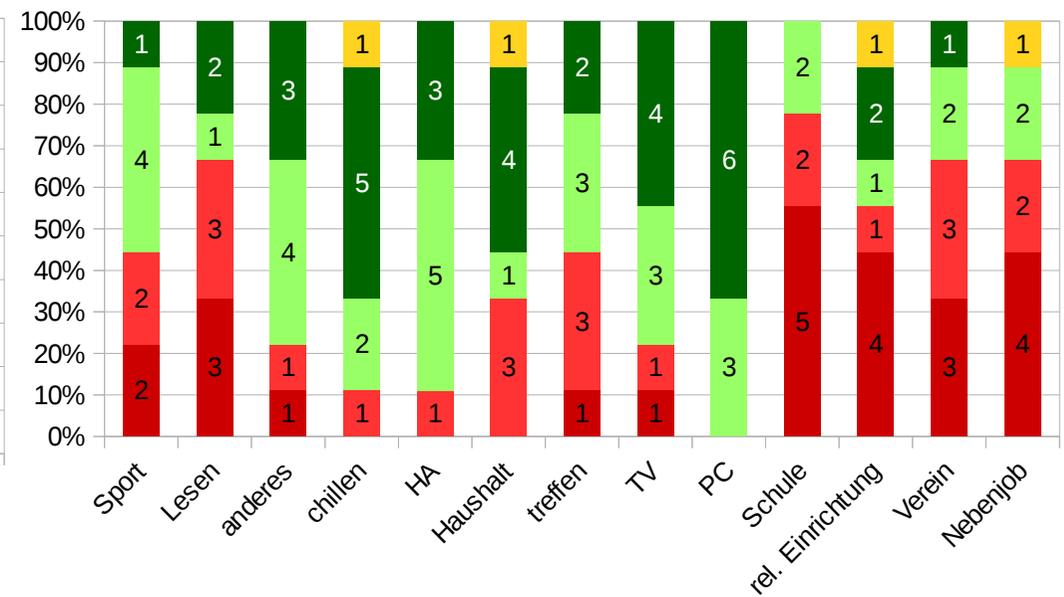
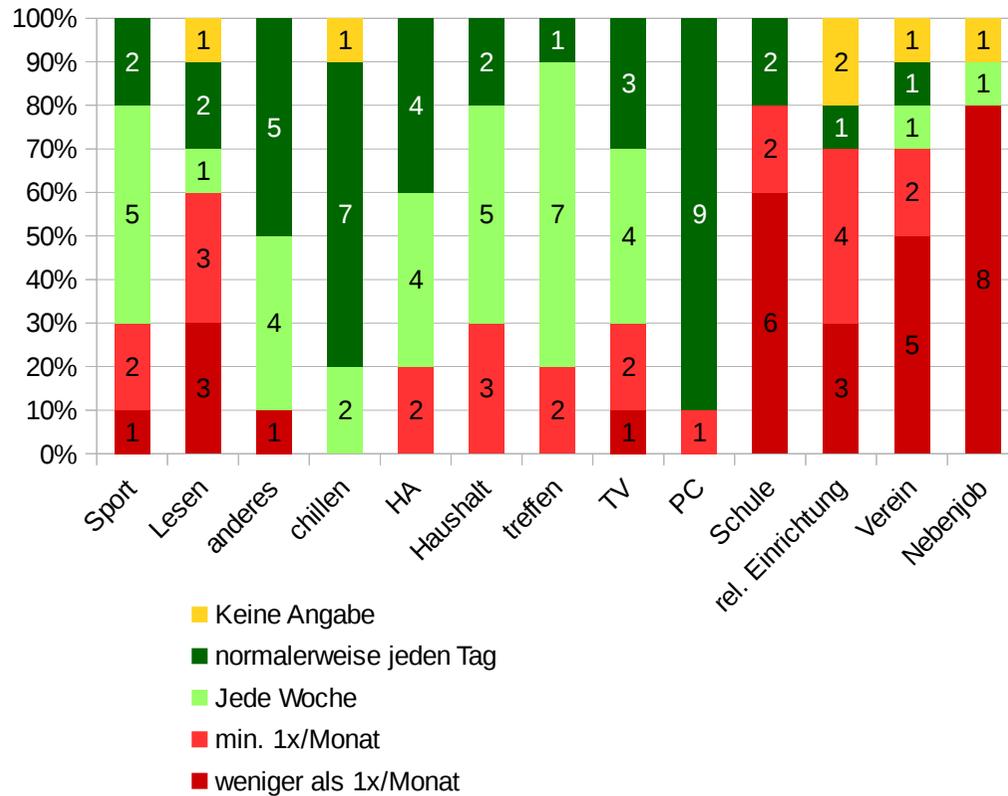
Was machst du in deiner Freizeit?

Horn I Anfang – Ende

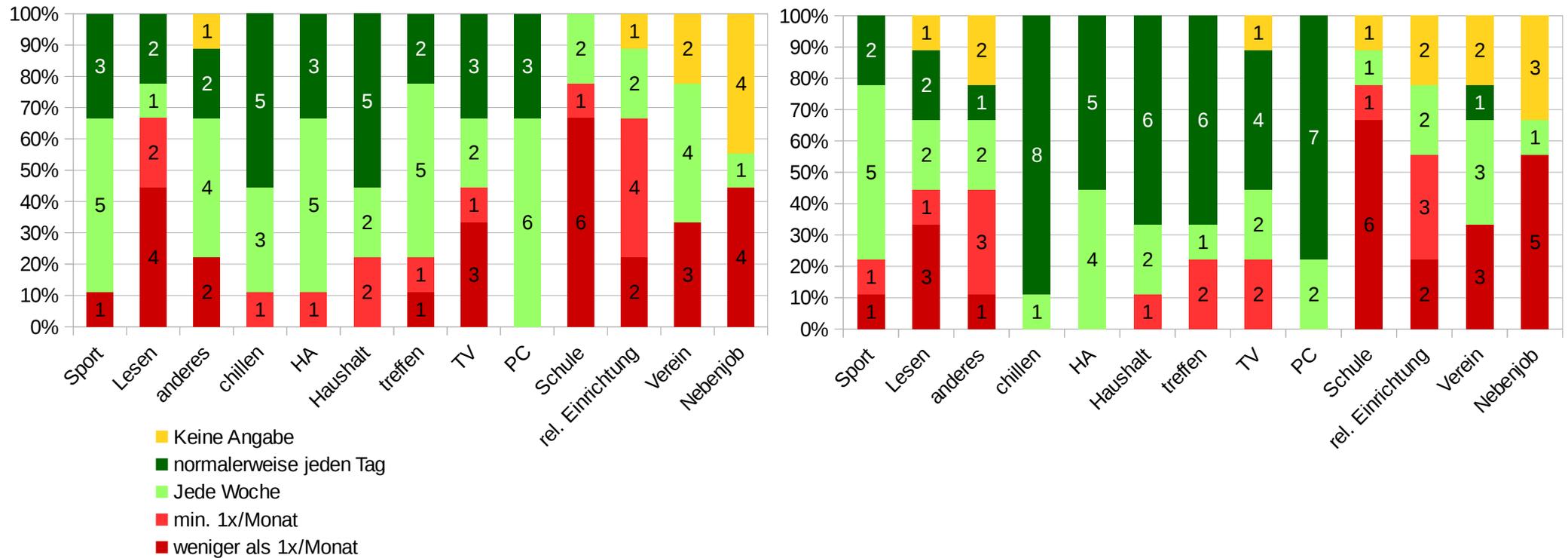


Was machst du in deiner Freizeit?

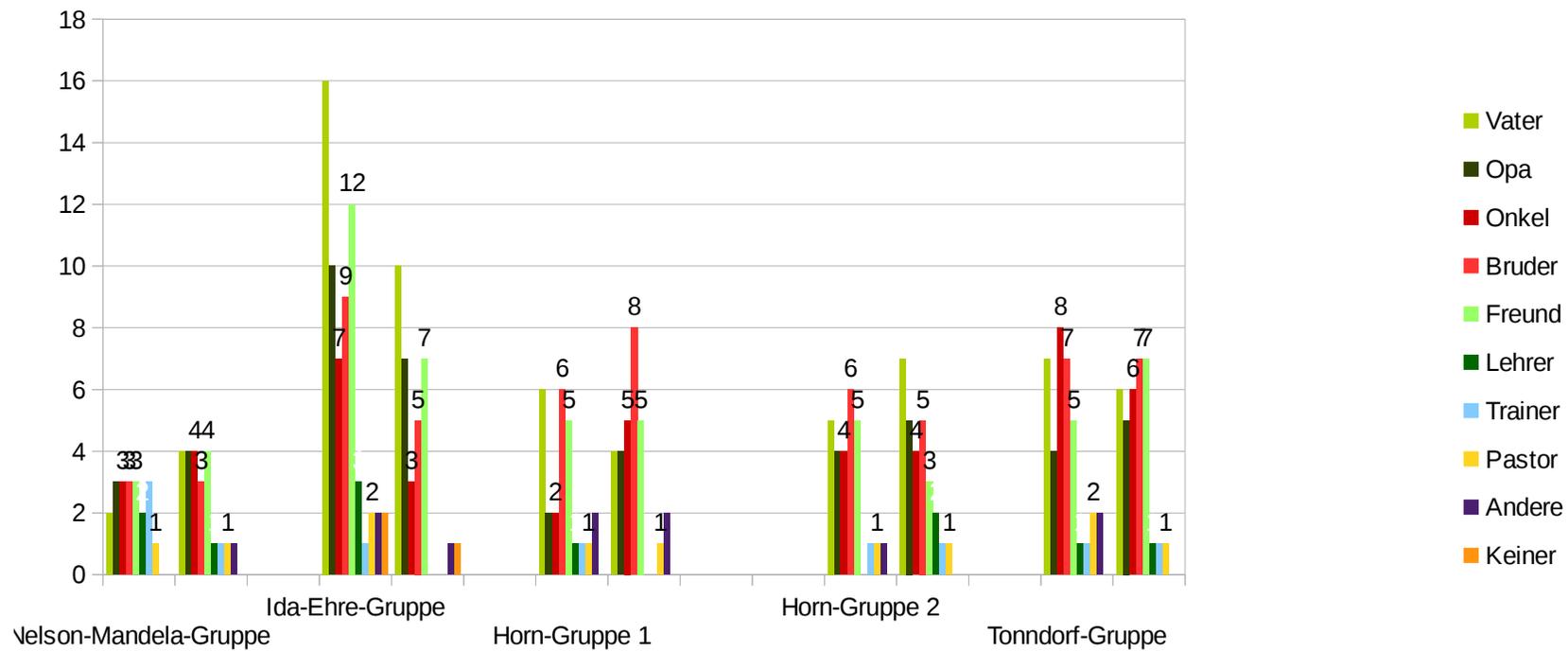
Horn II Anfang – Ende



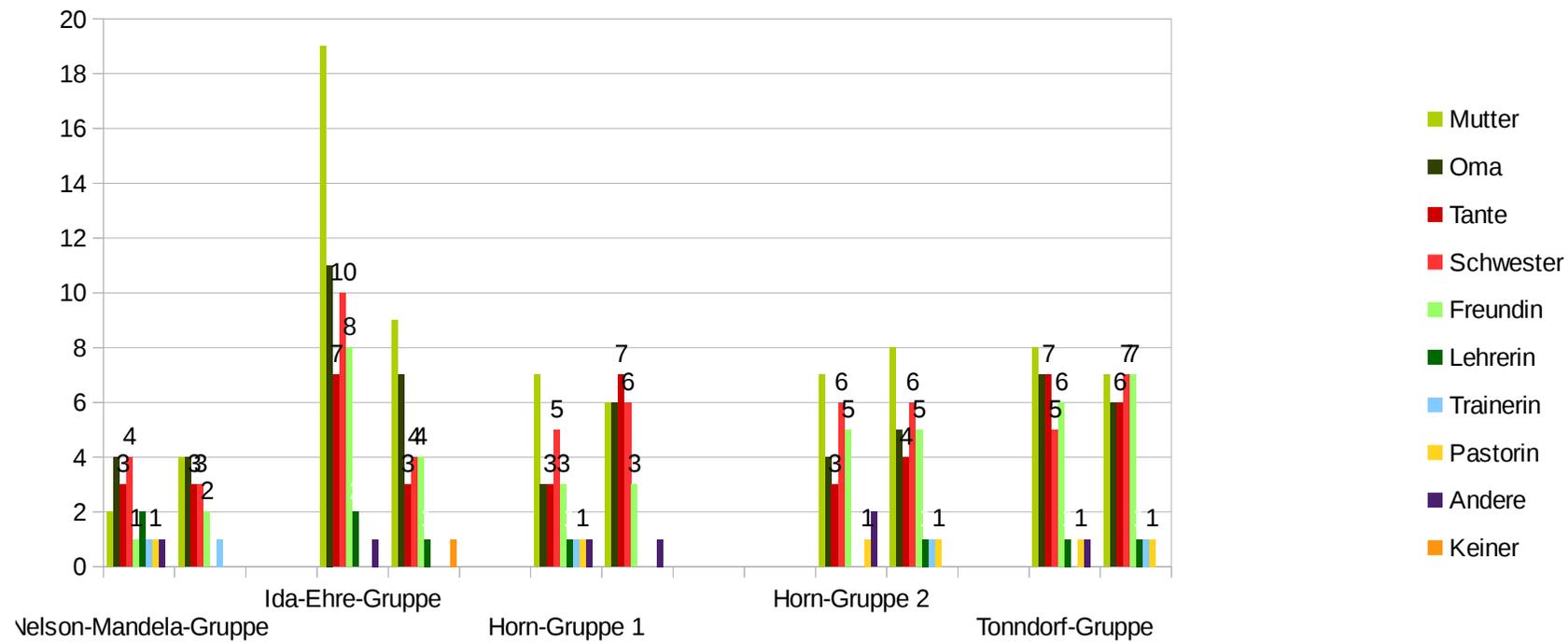
Was machst du in deiner Freizeit? Gyula Trebitsch Schule Anfang – Ende



Welches sind die wichtigsten Männer in deinem Leben



Welches sind die wichtigsten Frauen in deinem Leben

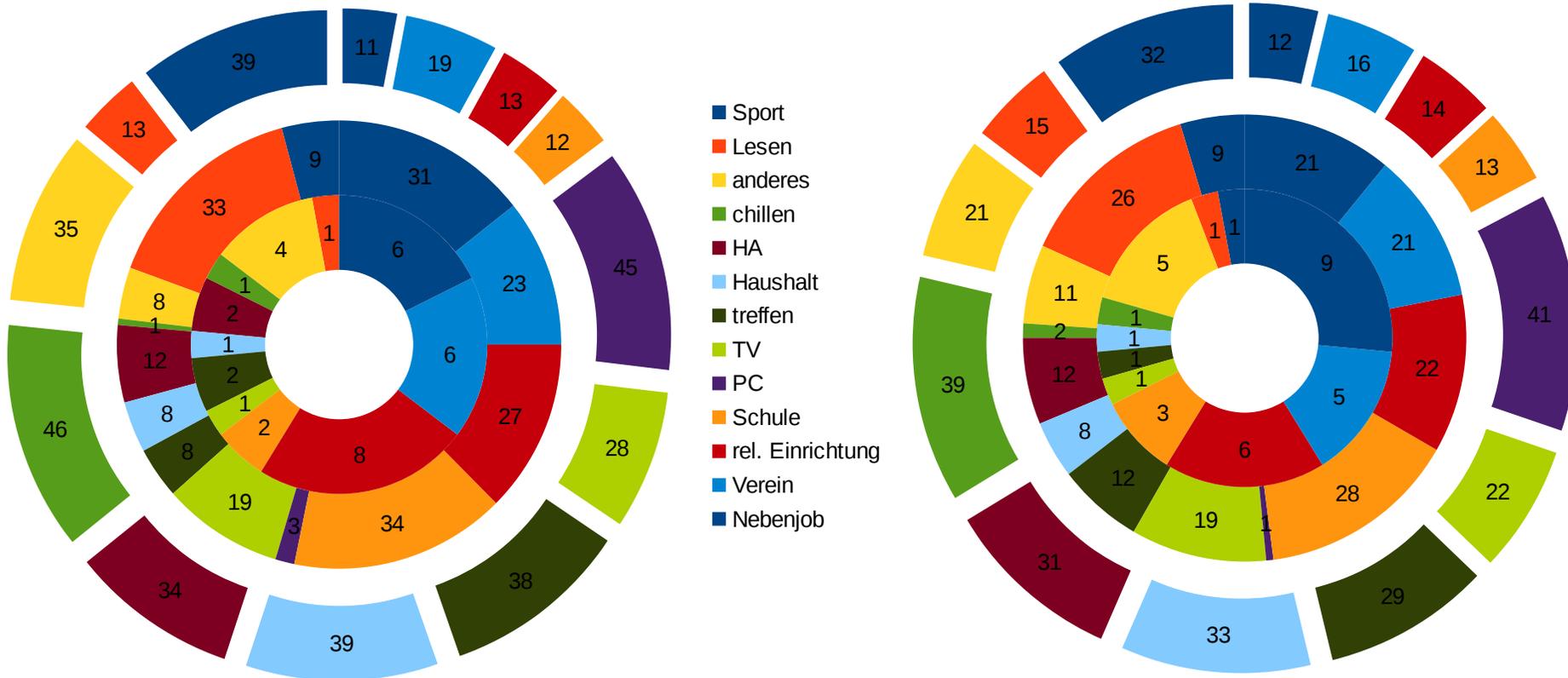


Was machst du in deiner Freizeit?

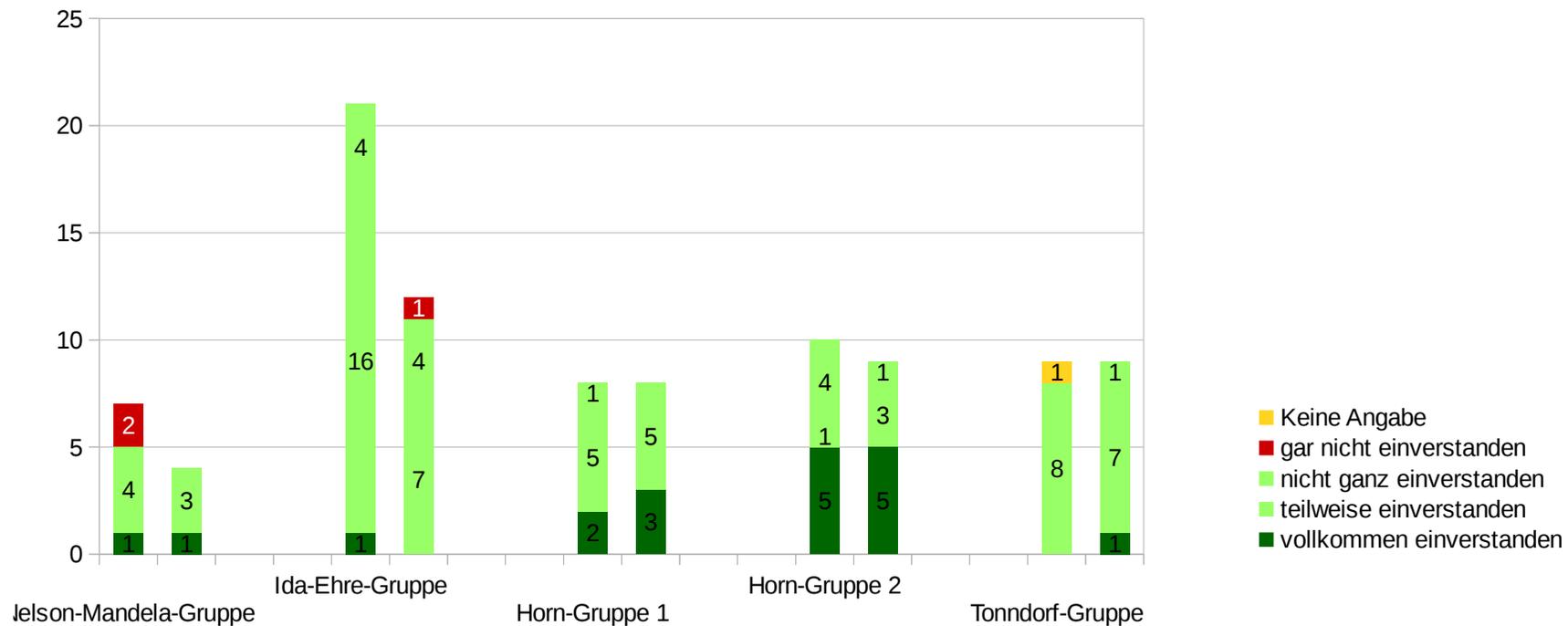
Anfang

außen = häufig / mitte = selten / innen = k.A.

Ende

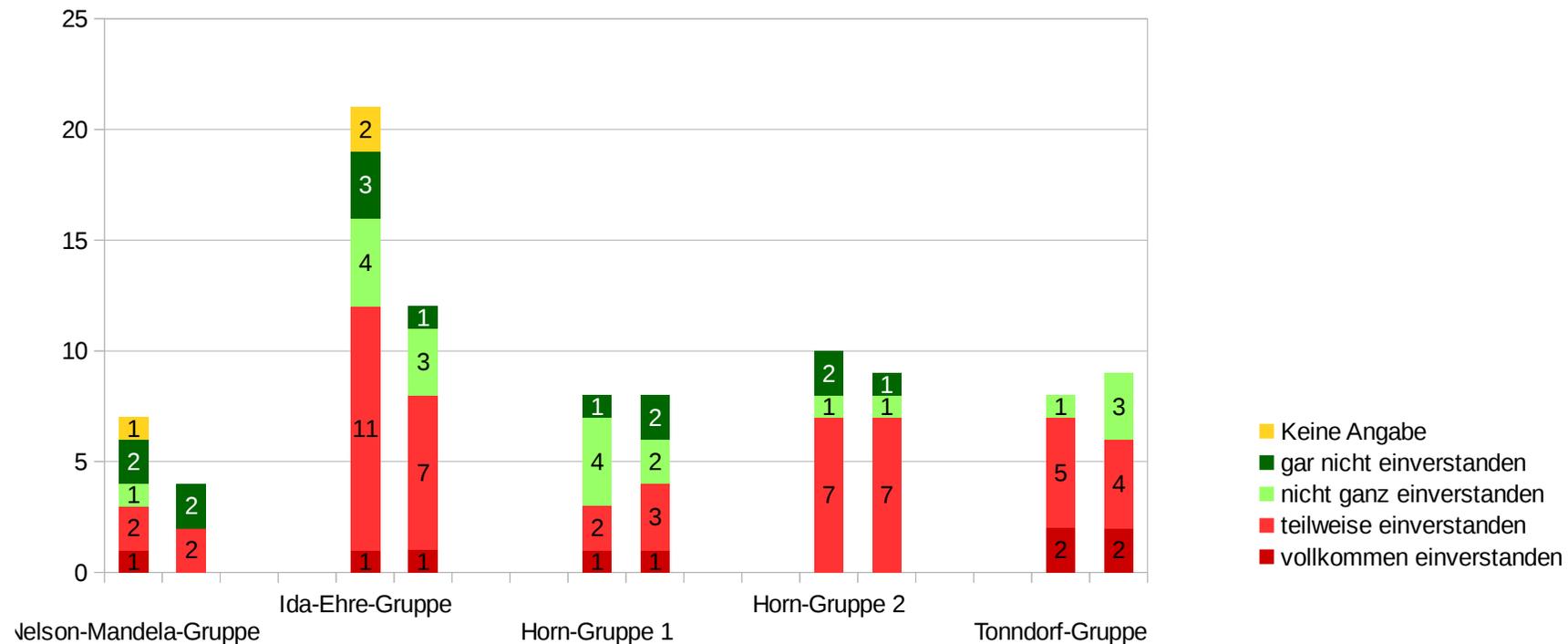


Die deutsche Bevölkerung begegnet Menschen ausländischer Herkunft in der Regel mit Respekt und Toleranz.



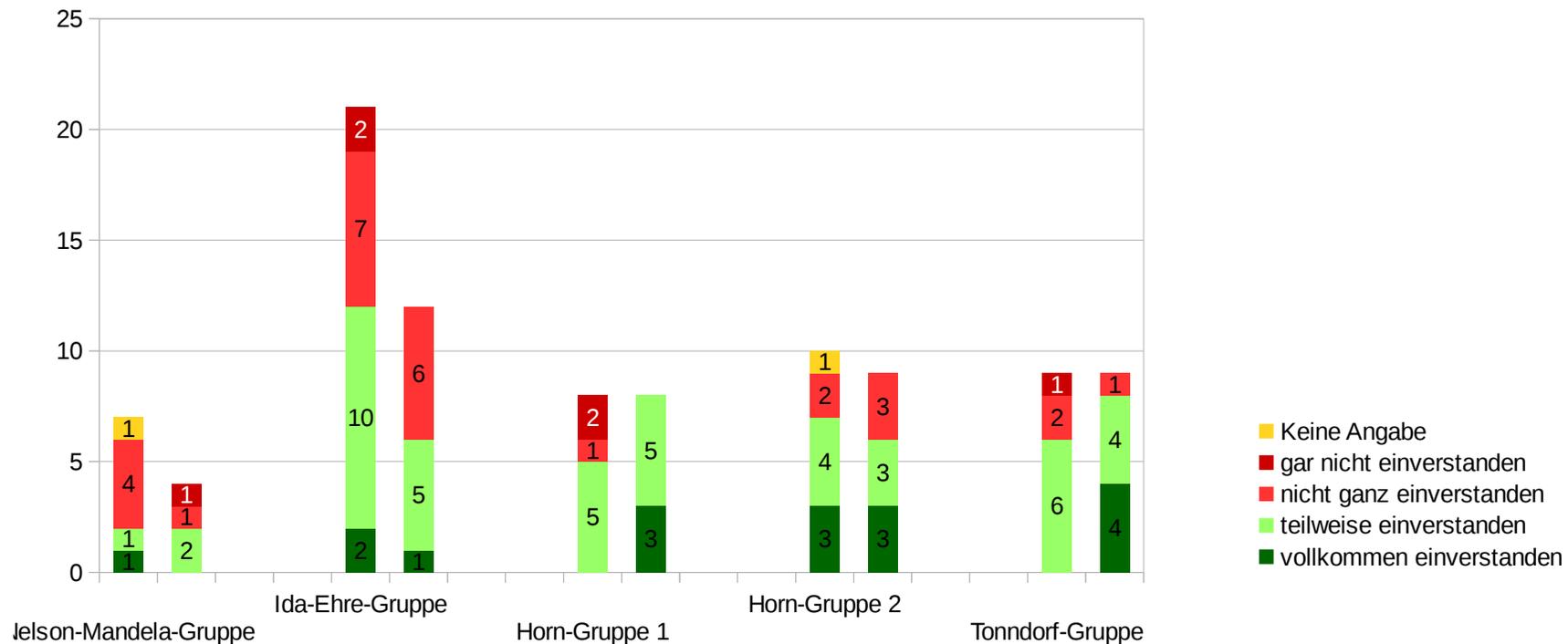
2. Sachbericht

Im Alltag hat man häufig das Gefühl, wegen der eigenen Herkunft bzw. wegen der von der Familie oder wegen der Religion diskriminiert zu werden

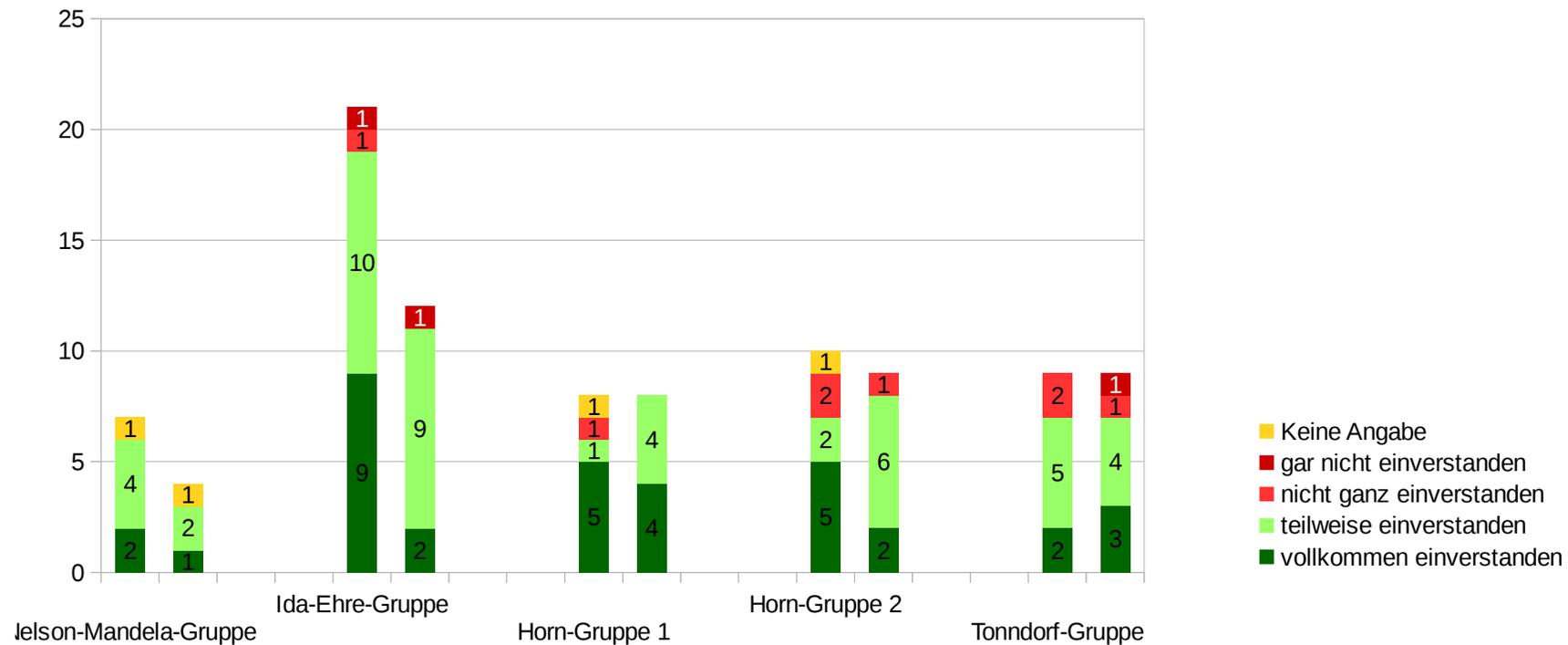


2. Sachbericht

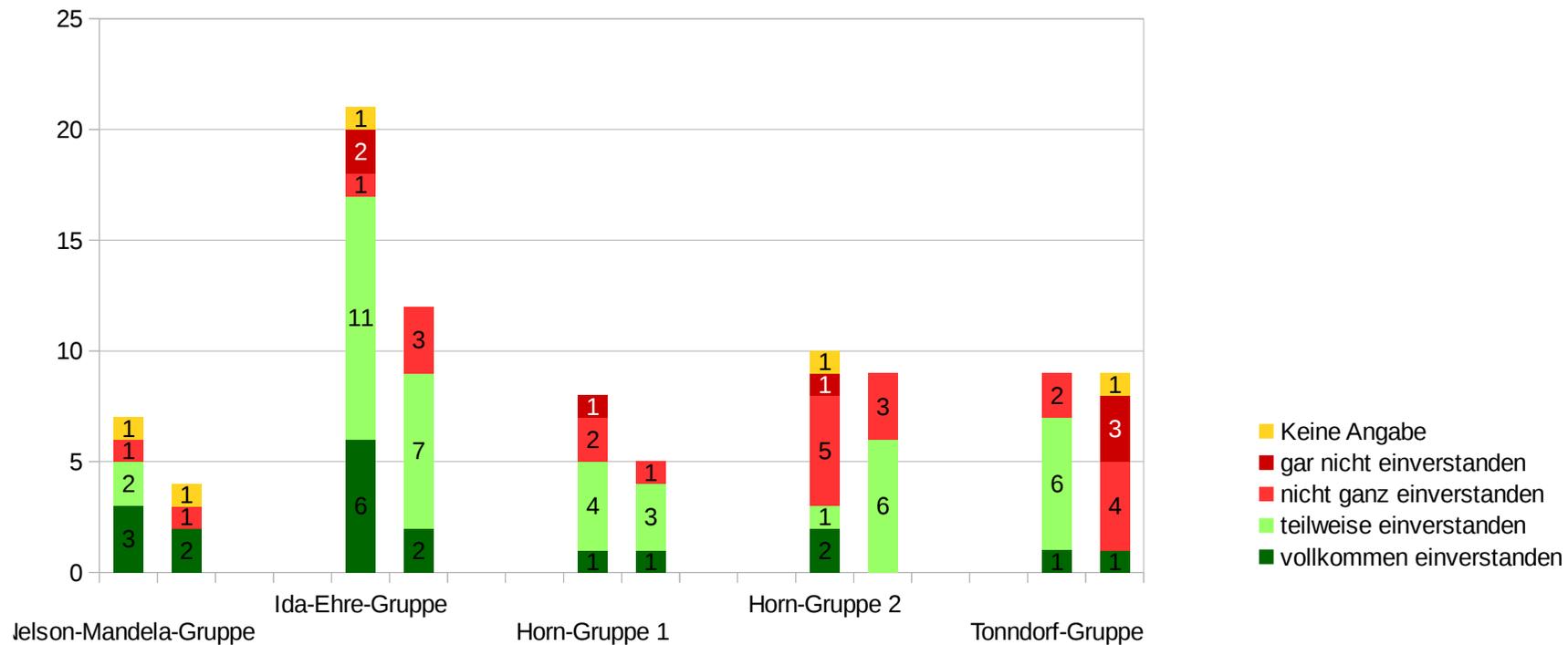
Ich habe das Gefühl, in Deutschland wird ausreichend dafür gesorgt, dass Menschen ausländischer Herkunft nicht diskriminiert werden.



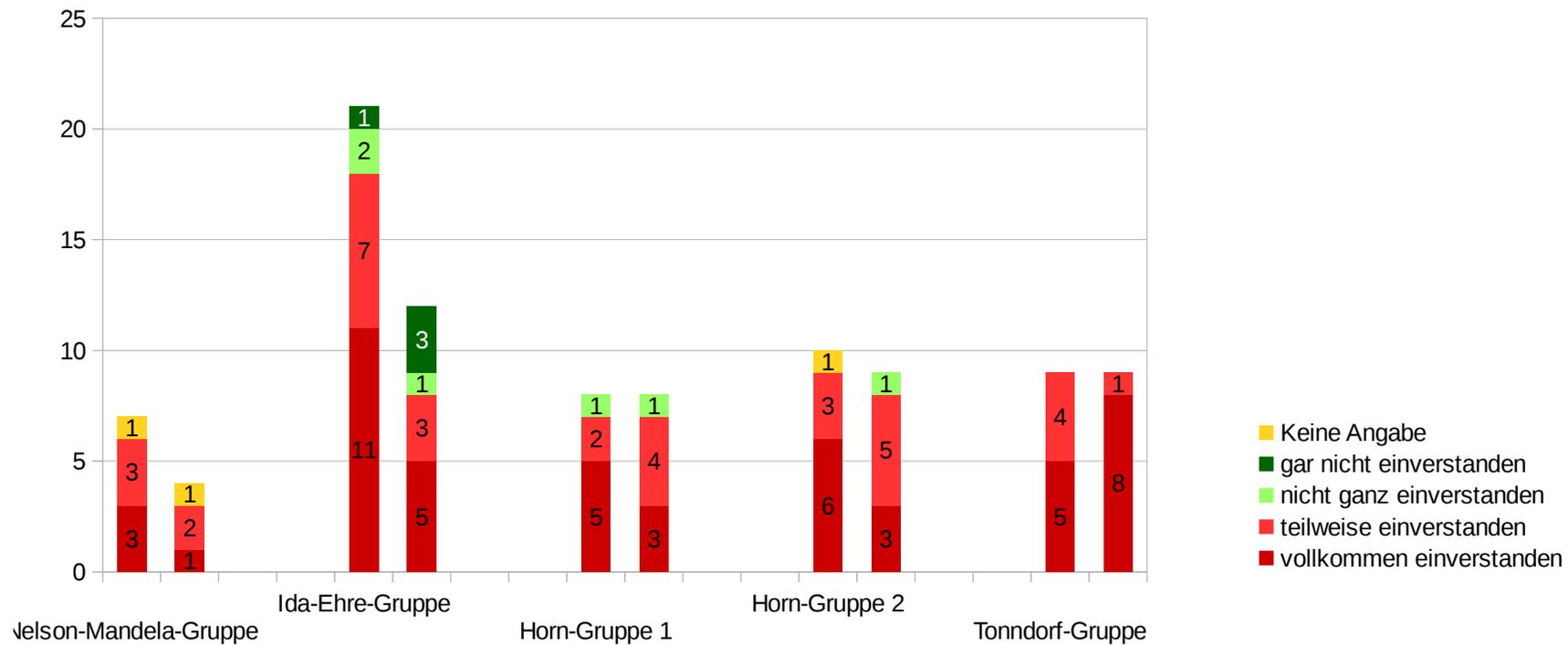
Menschen ausländischer Herkunft sollten sich mehr für ihre Rechte und gegen Diskriminierung einsetzen



Deutsche sollten generell mehr Zuwanderung zulassen

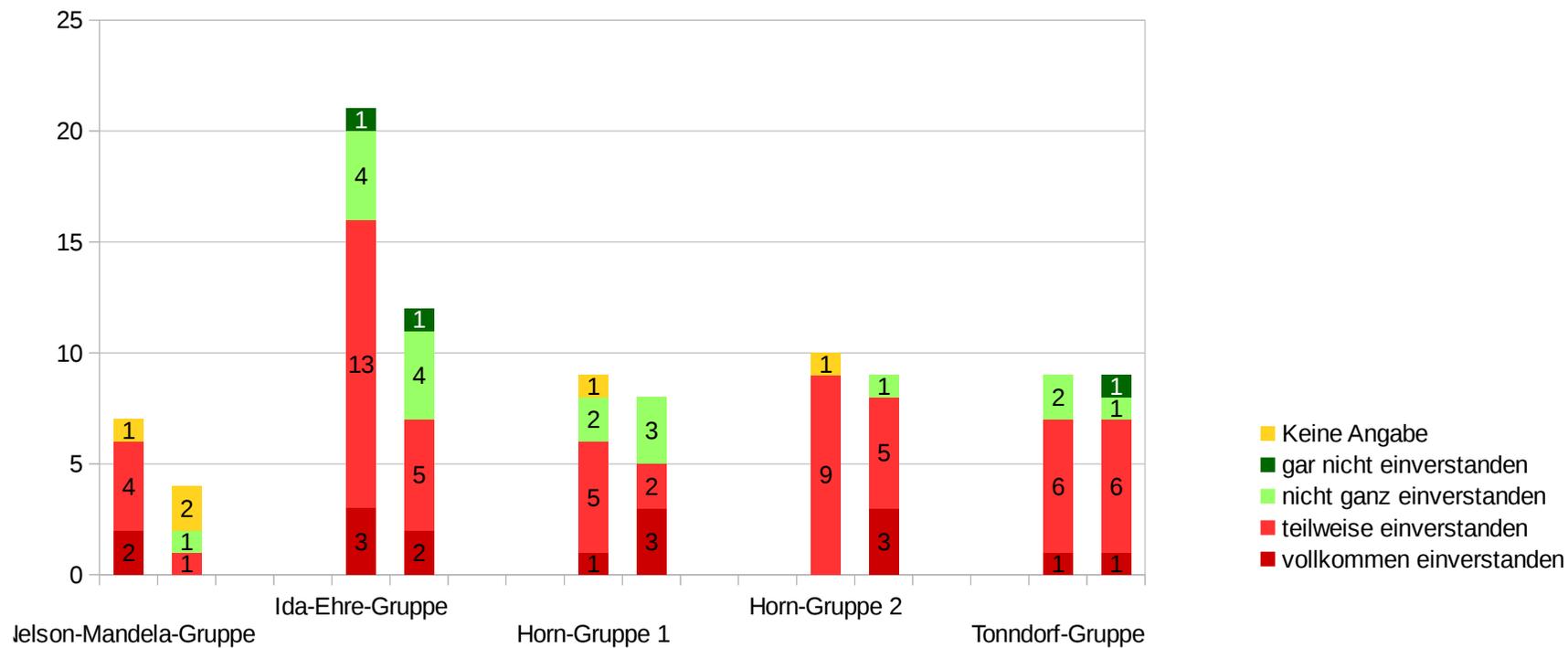


Die nach Deutschland zugewanderten Menschen sollten sich den Regeln und Werten anpassen, die in der deutschen Gesellschaft gelten

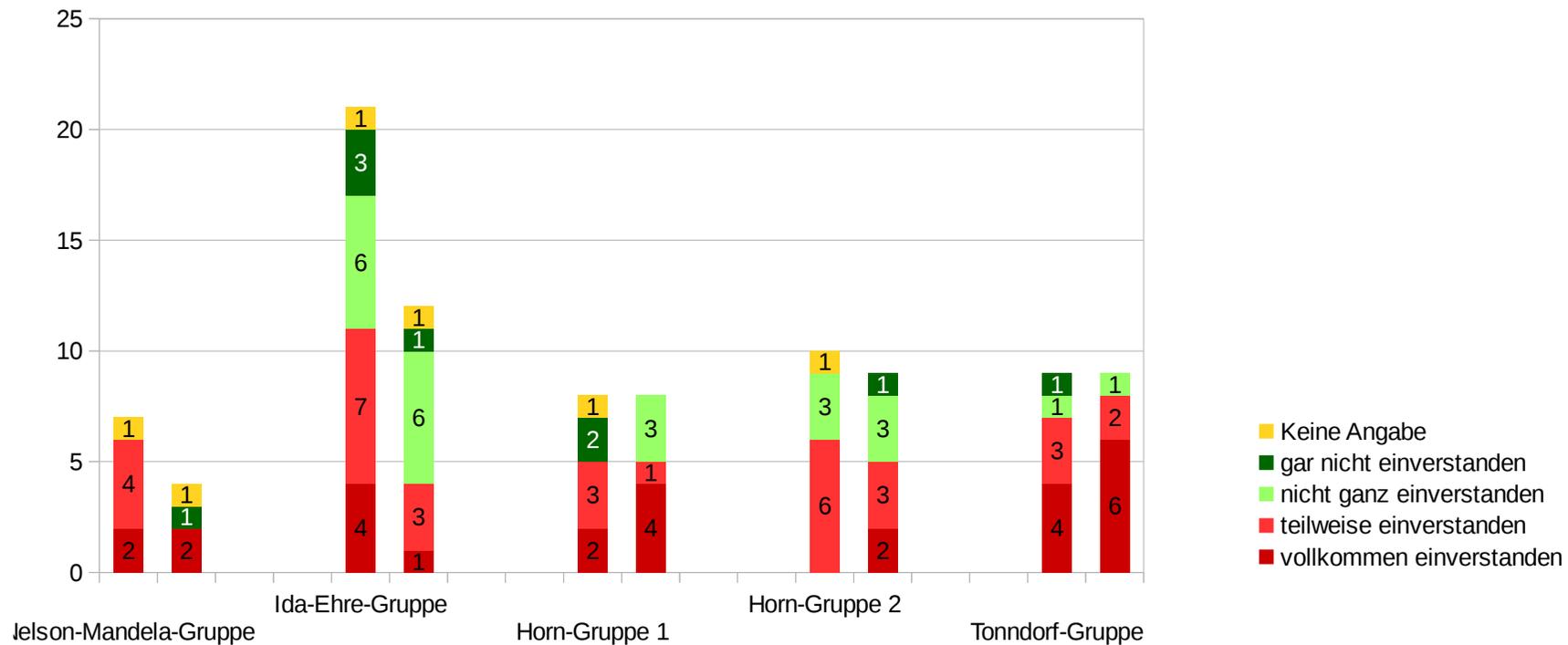


2. Sachbericht

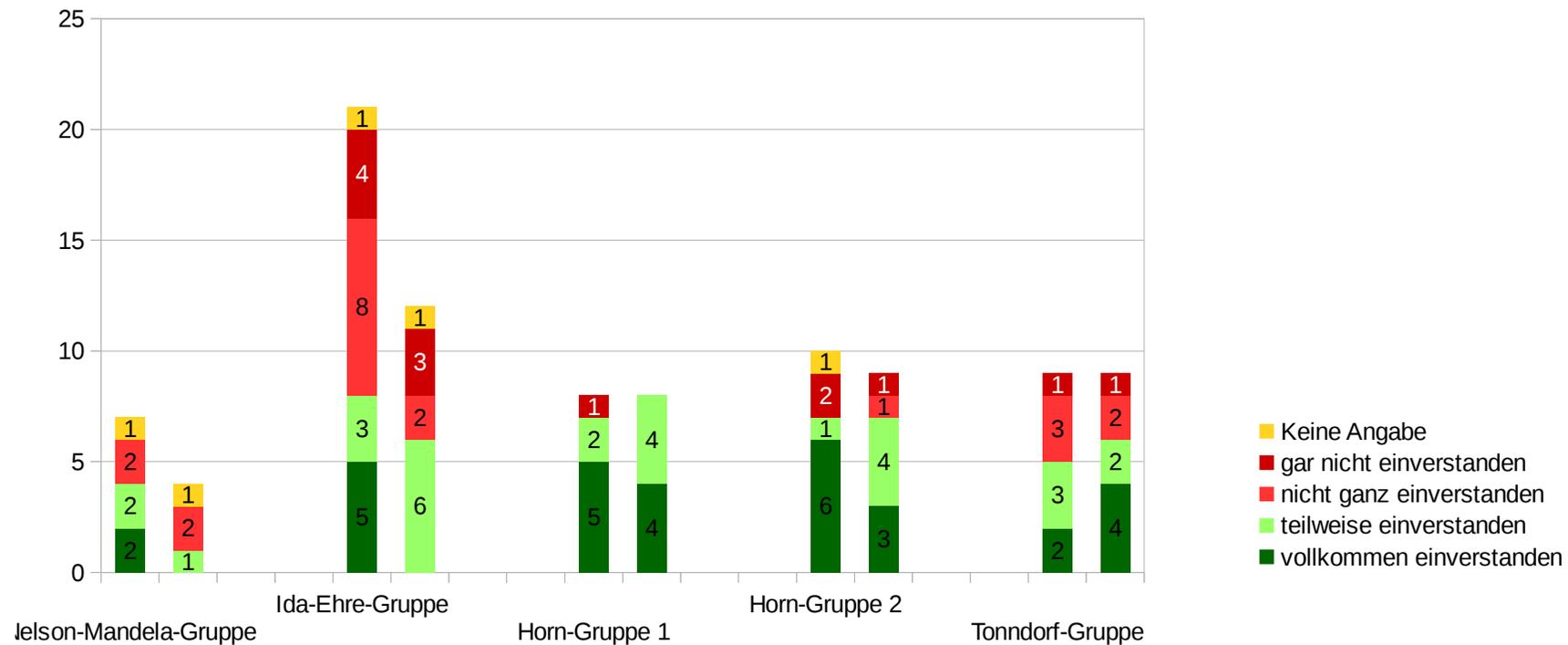
Menschen ausländischer Herkunft wollen sich oder ihre Kinder in die deutsche Gesellschaft eingliedern, wissen aber nicht, wie sie das erreichen



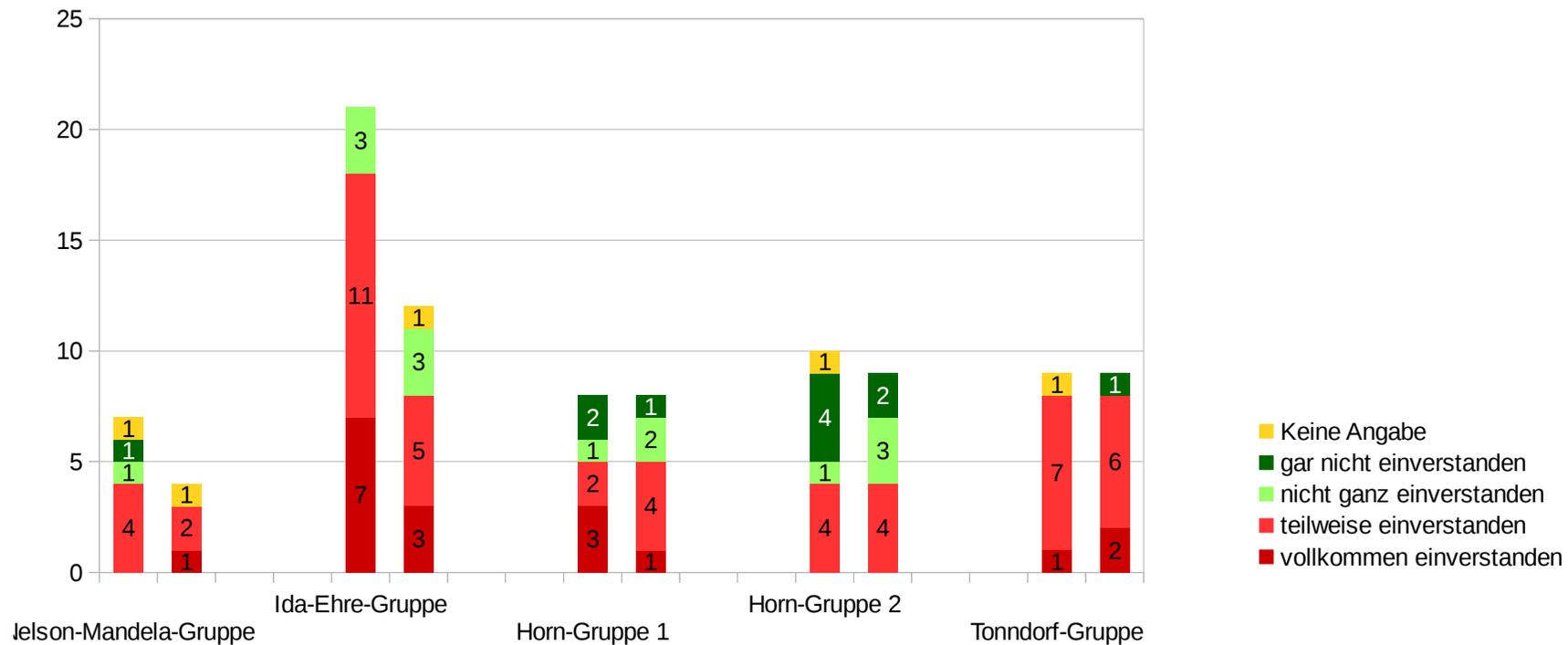
Menschen ausländischer Herkunft, sollten sich in Deutschland einbürgern lassen



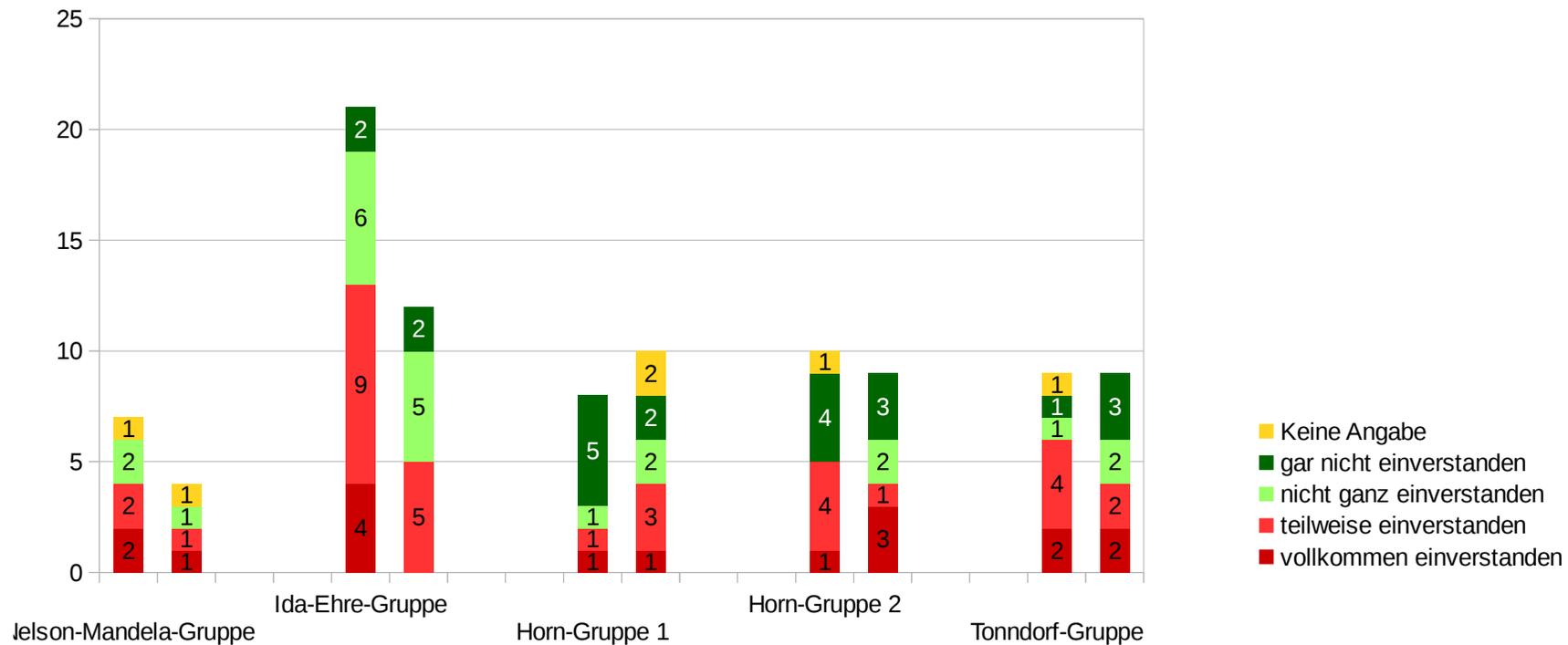
Menschen ausländischer Herkunft haben in Deutschland die gleiche Chance genauso wie Deutsche



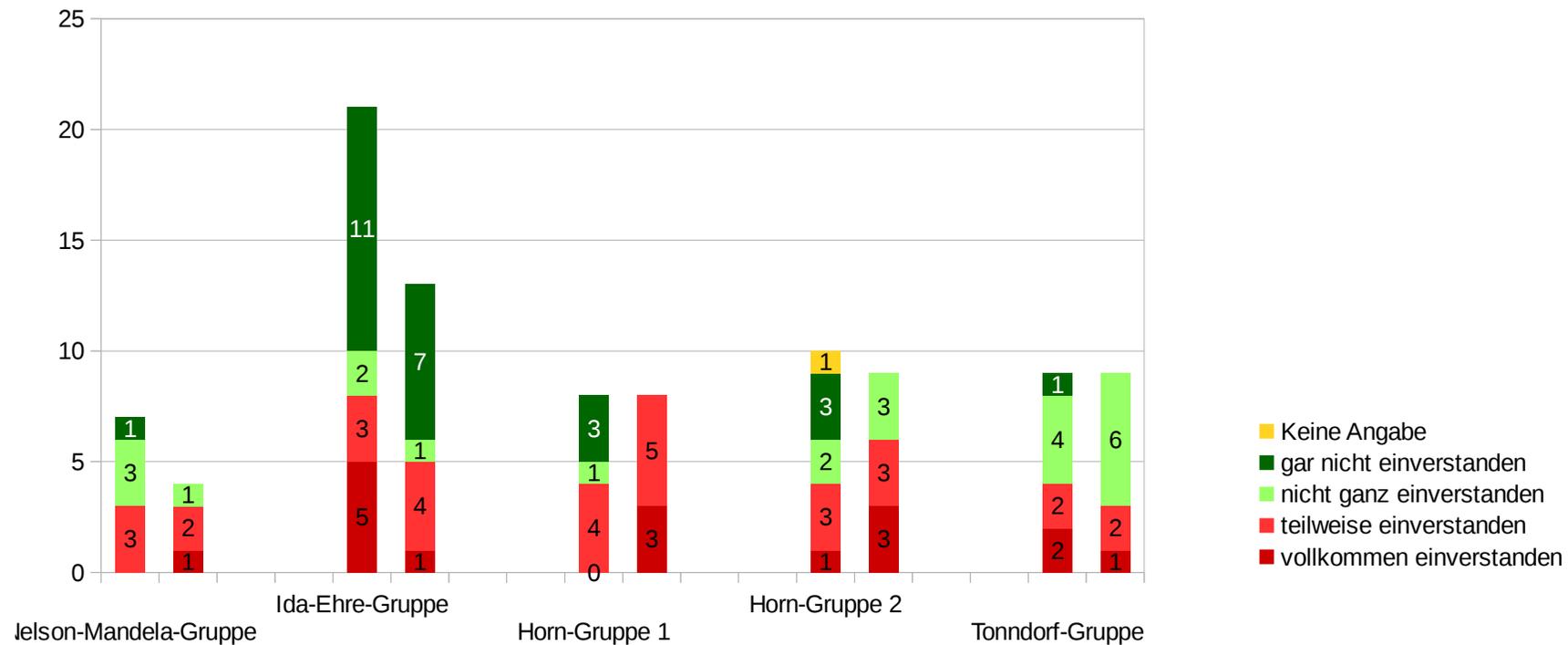
Menschen ausländischer Herkunft haben es schwierig eine Arbeit zu finden



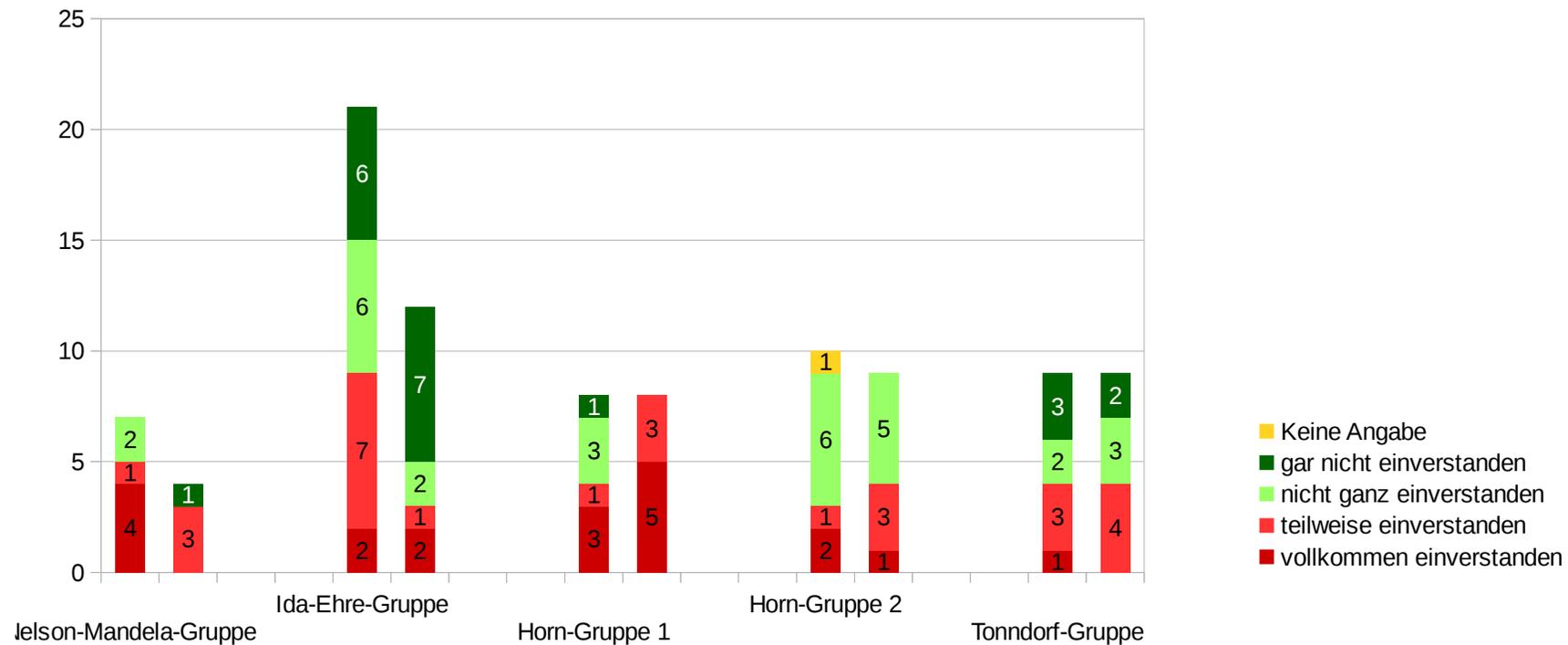
Kinder von Menschen ausländischer Herkunft haben schlechtere Zukunftschancen als die deutscher Eltern



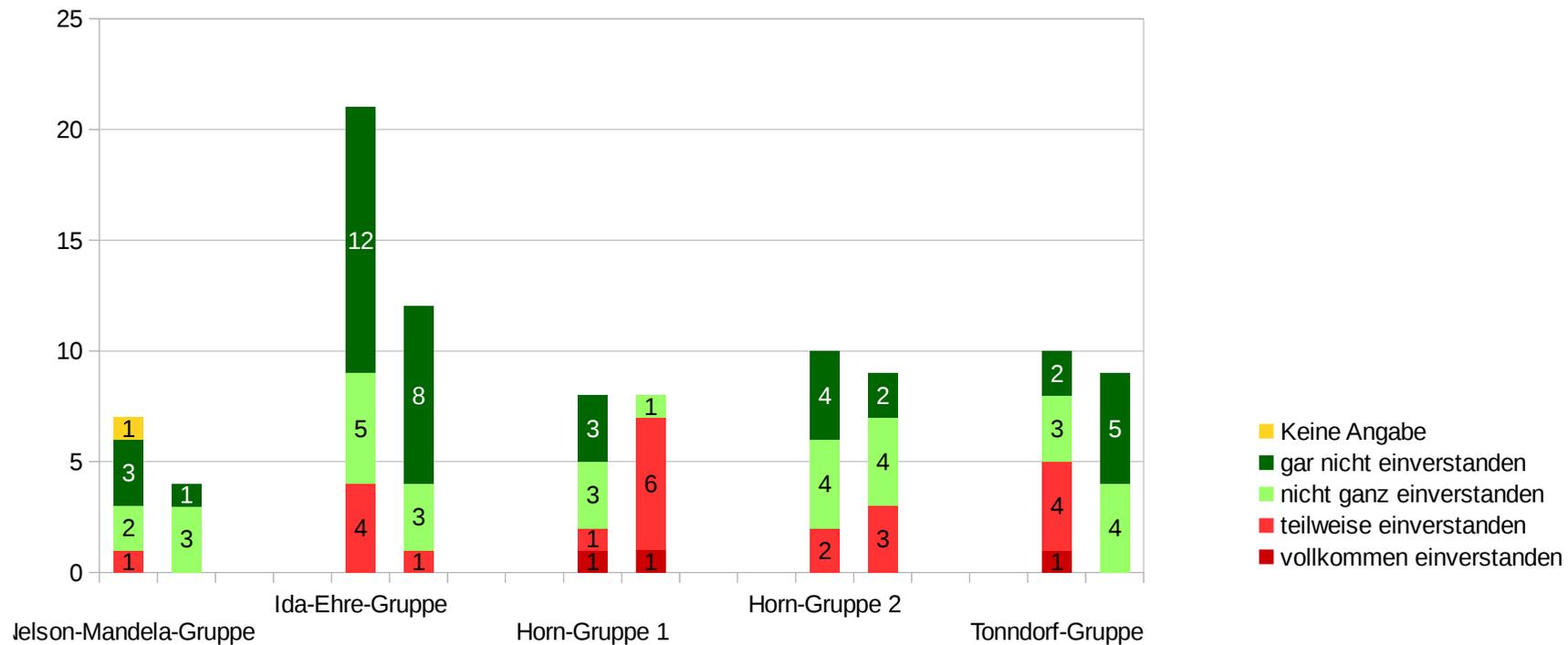
Frauen sollten die Hausarbeit erledigen und für die Familie kochen



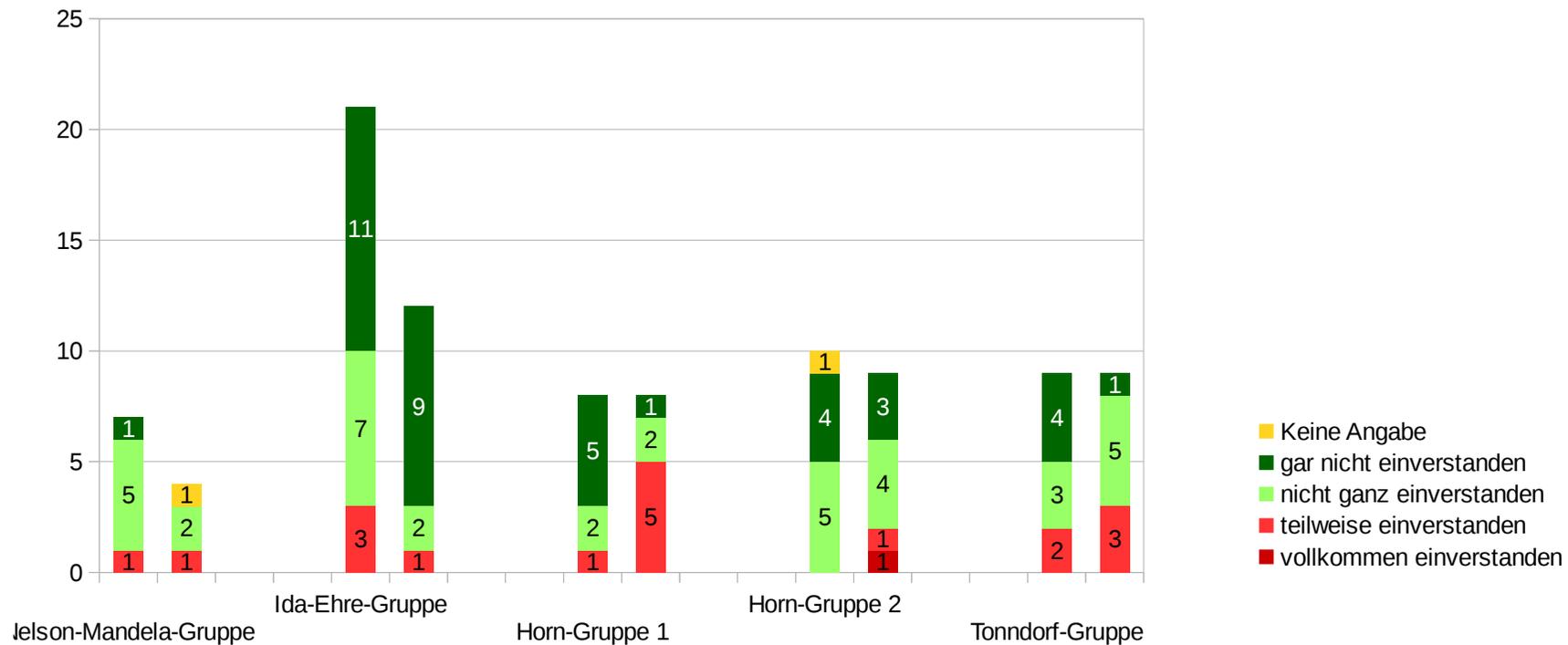
Windeln wechseln, die Kinder baden und versorgen ist Aufgabe der Mutter



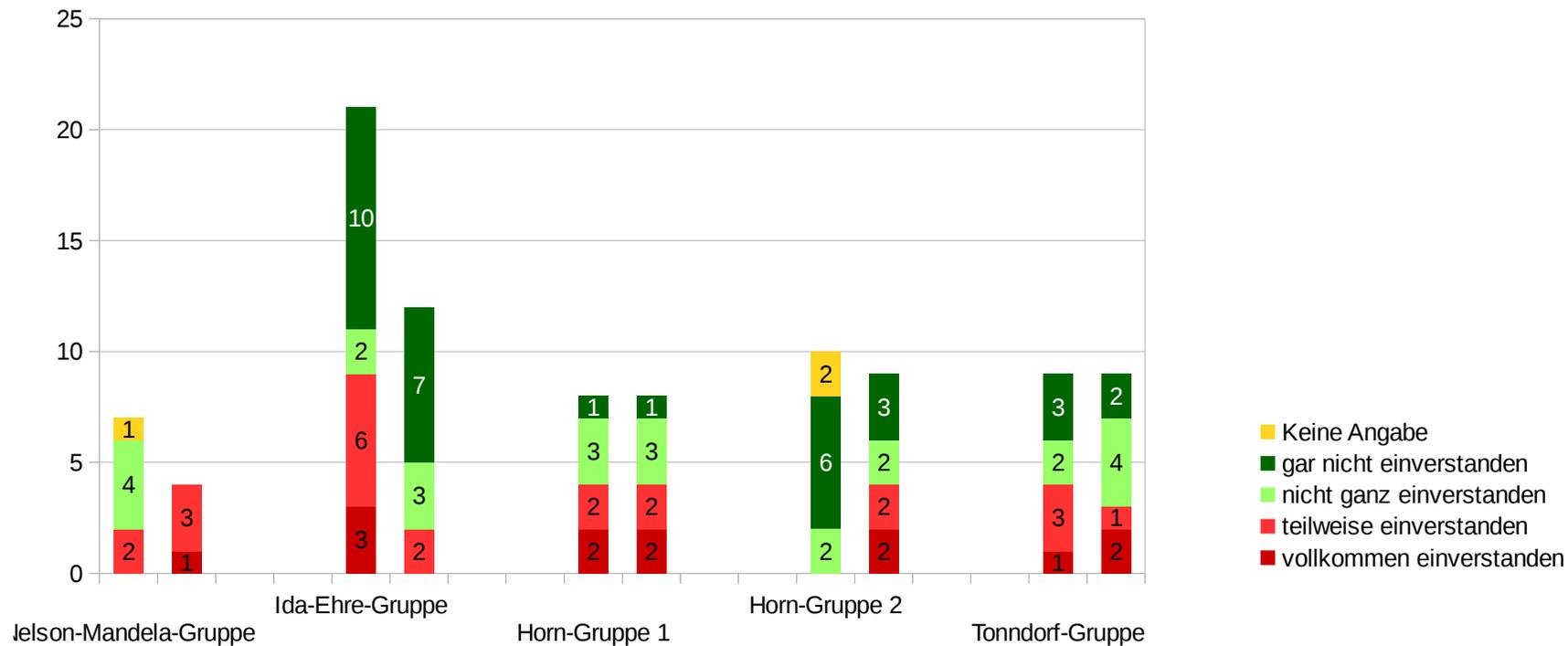
Die Kinder in die Schule bringen und sie wieder abholen ist Aufgabe der Mutter



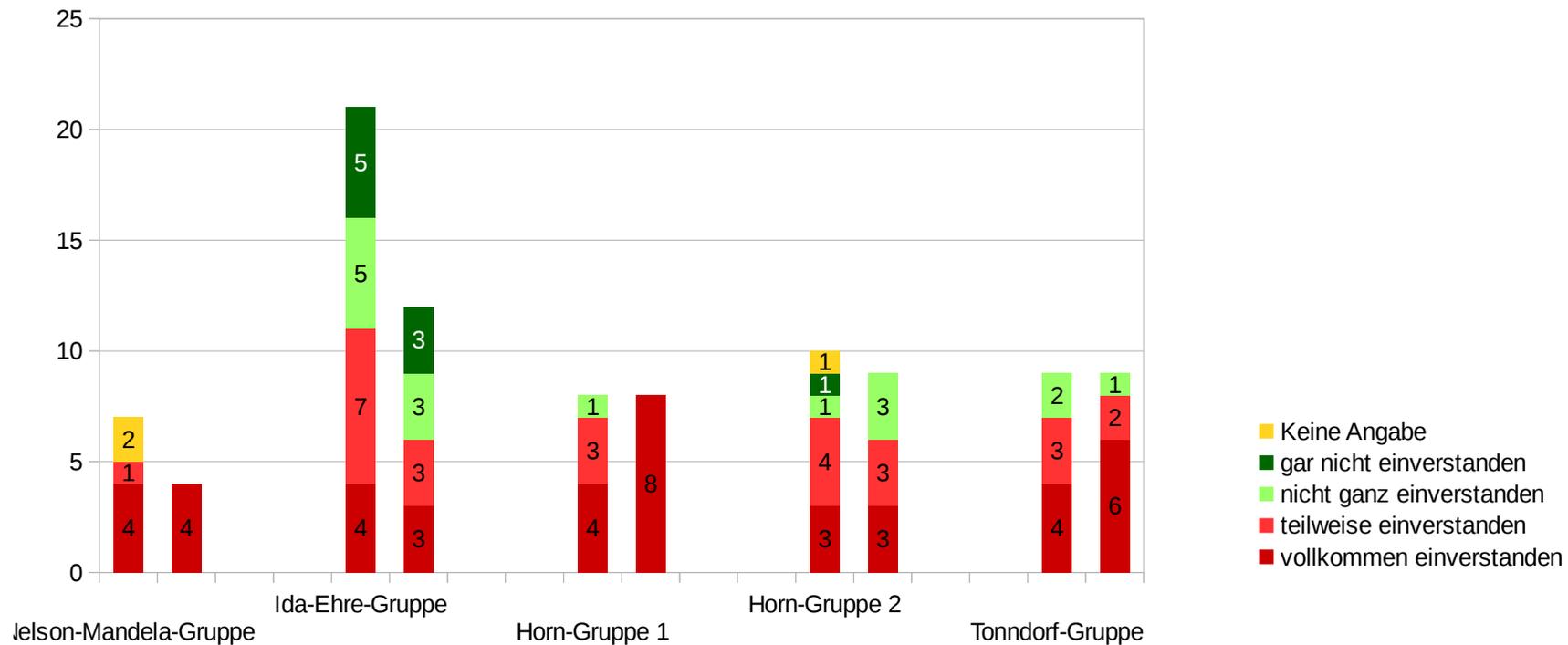
Mit den Kindern spielen ist Aufgabe der Mutter



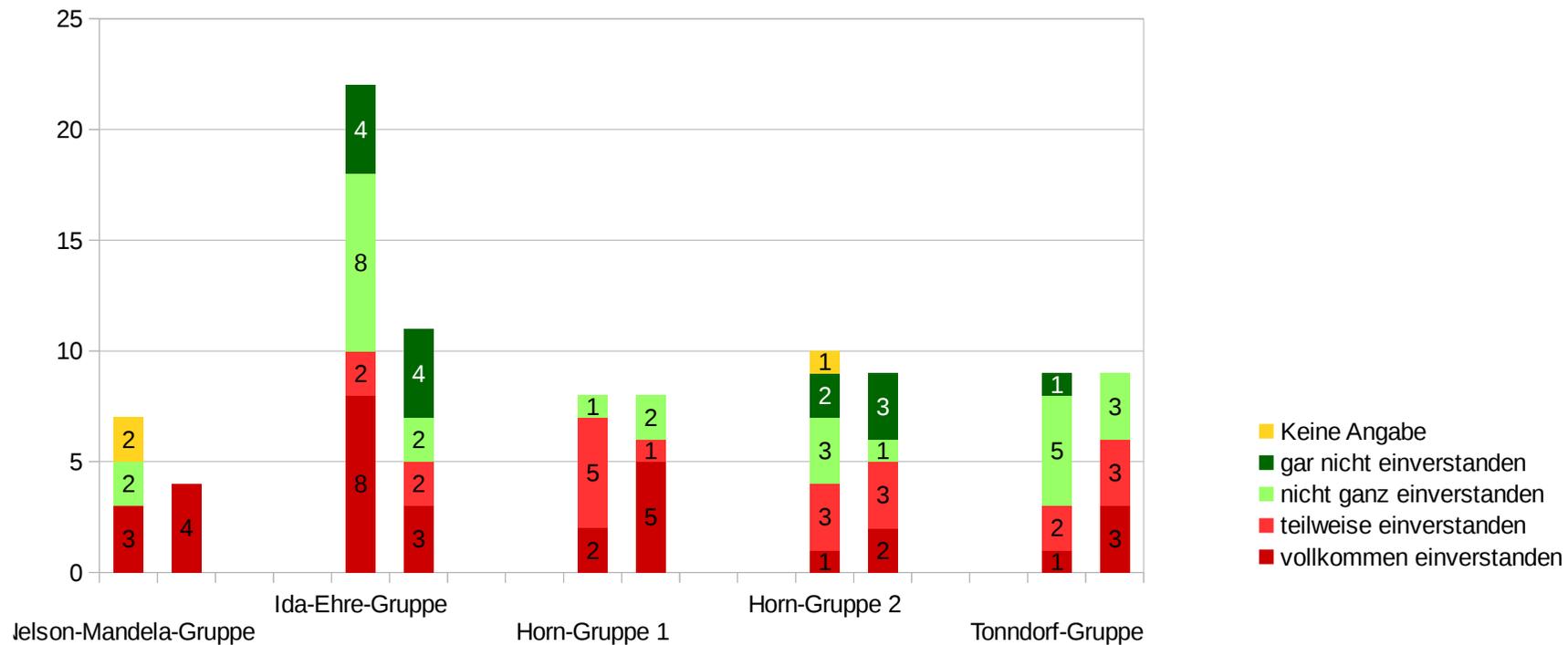
Männer sollten das letzte Wort bei wichtigen Entscheidungen haben



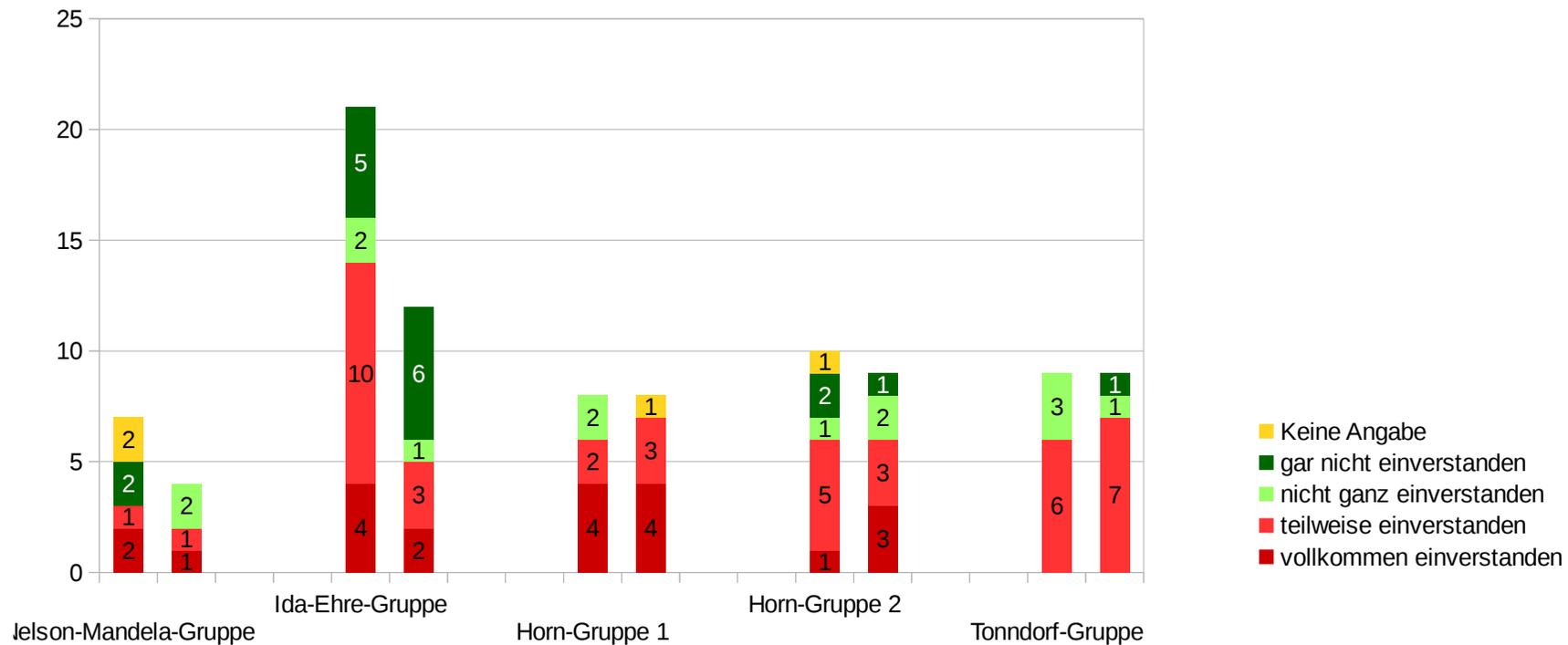
Männer sollten Dinge im Haushalt reparieren



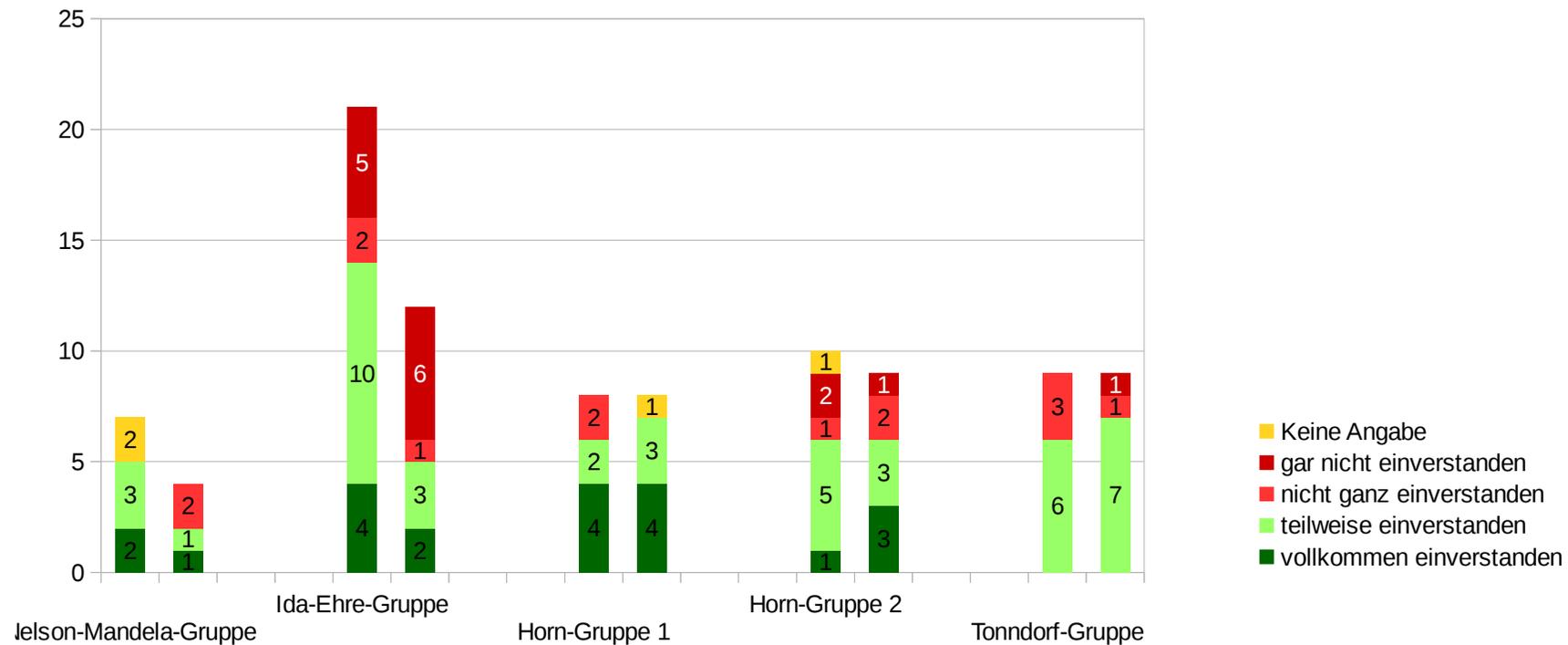
Männer sollten die Rechnung bezahlen



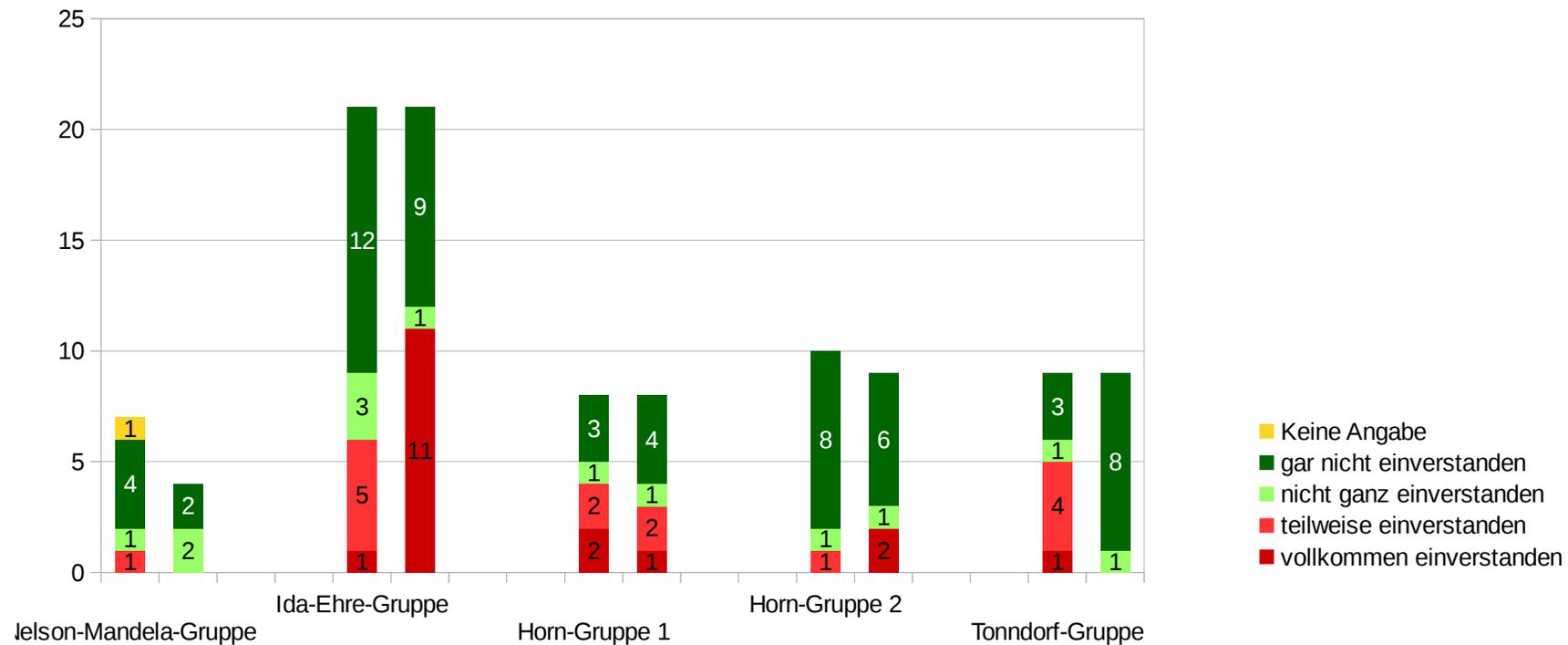
Männer sind hauptsächlich verantwortlich für das Familieneinkommen



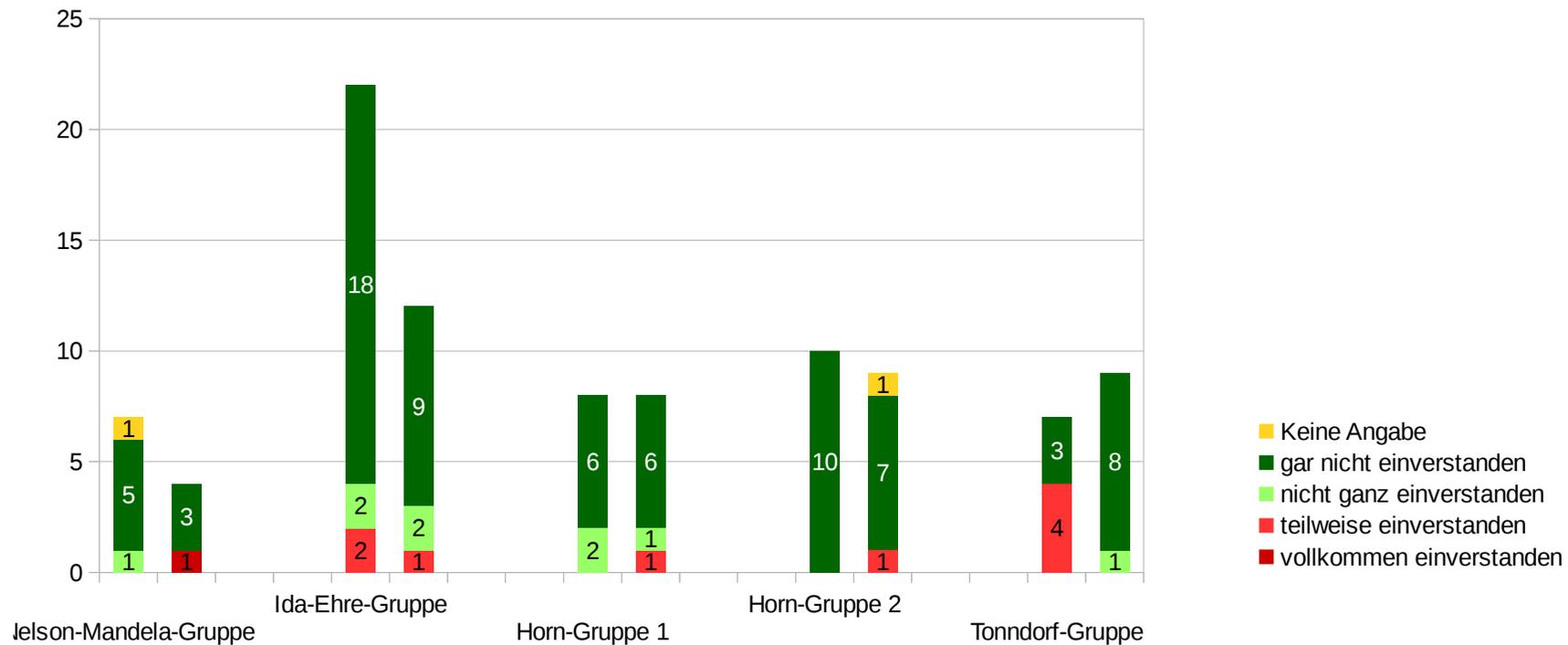
Es ist für Frauen wichtig, eine Ausbildung und ein eigenes Einkommen zu haben



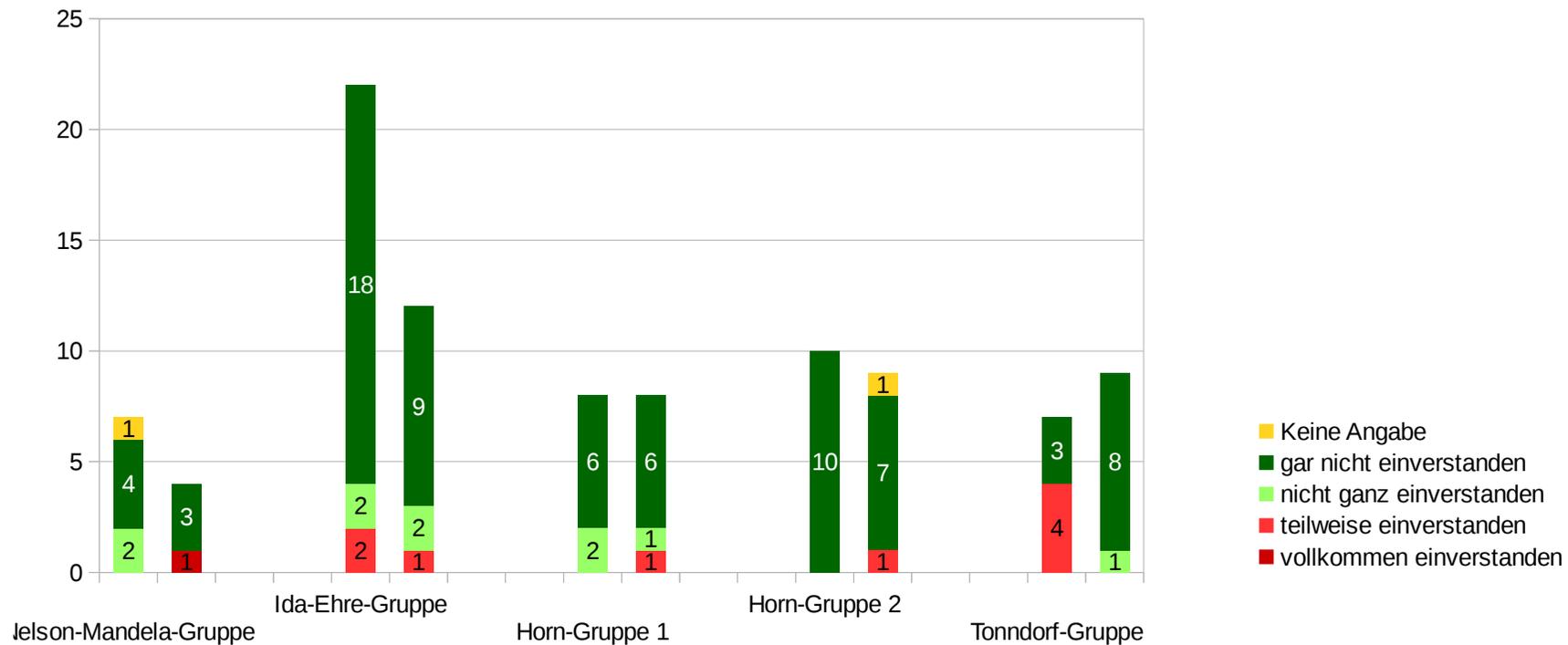
Eltern sollten ihre Kinder schlagen



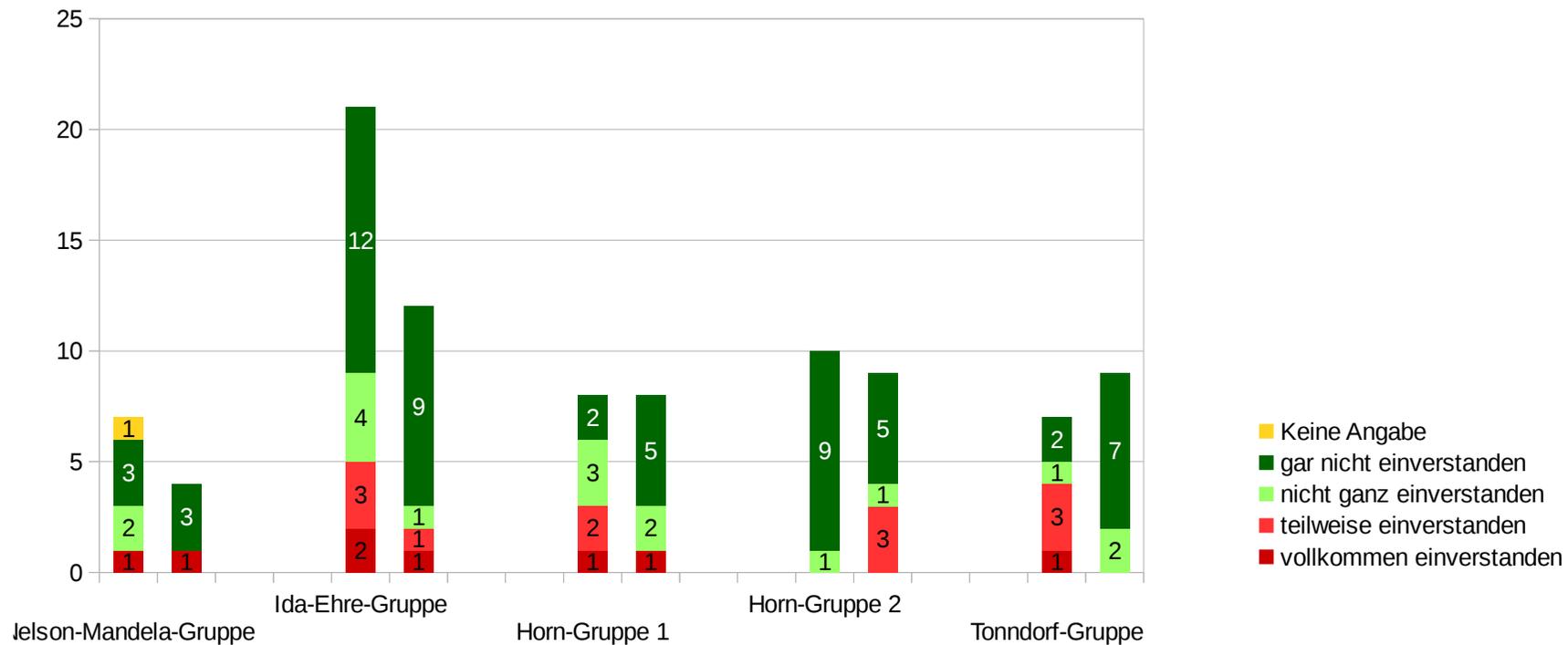
Es gibt Situationen in denen man Frauen schlagen sollte



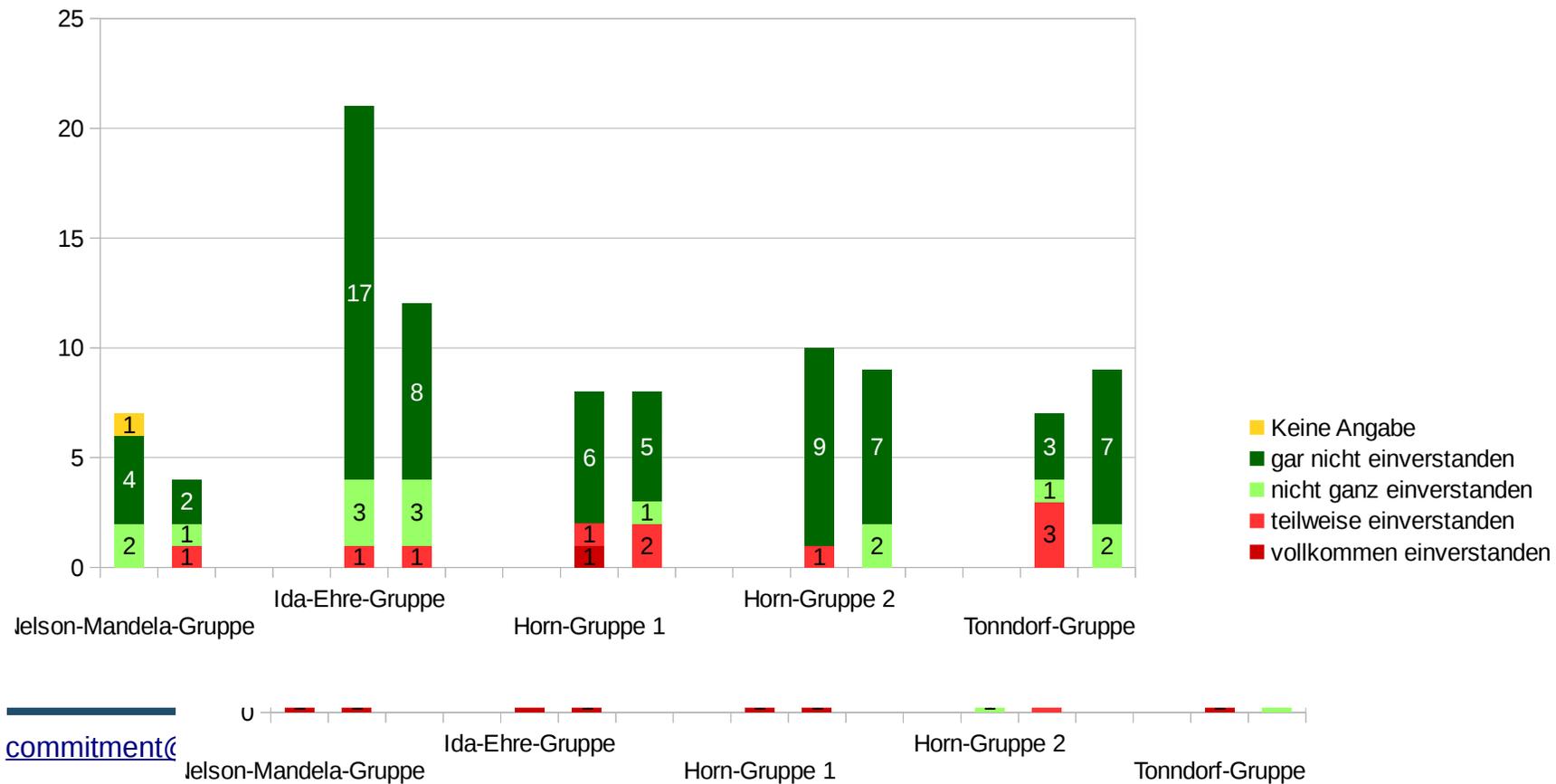
Es gibt Situationen in denen Frauen ihre Männer schlagen sollten



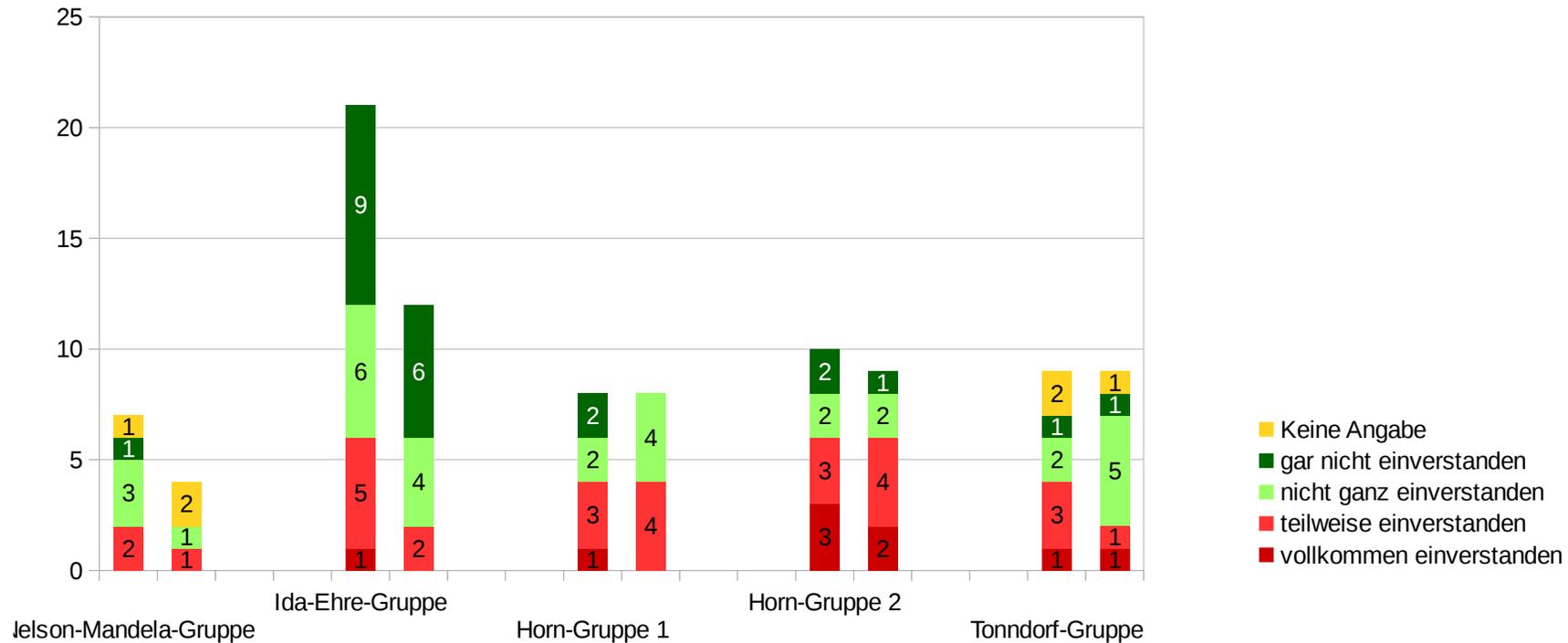
Wenn eine Frau/Freundin ihren Mann/Freund betrügt, soll er sie schlagen



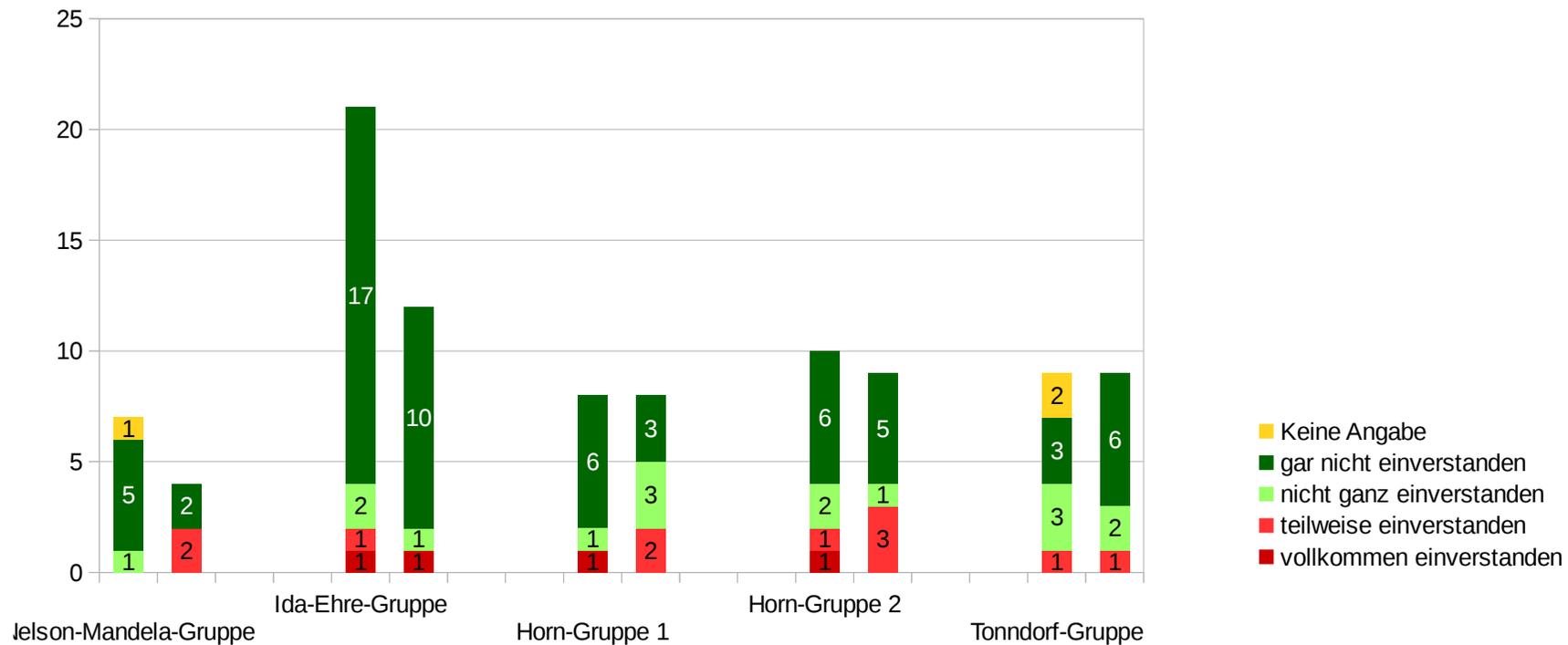
Eine Frau sollte Gewalt ertragen, um die Familie zusammen zu halten



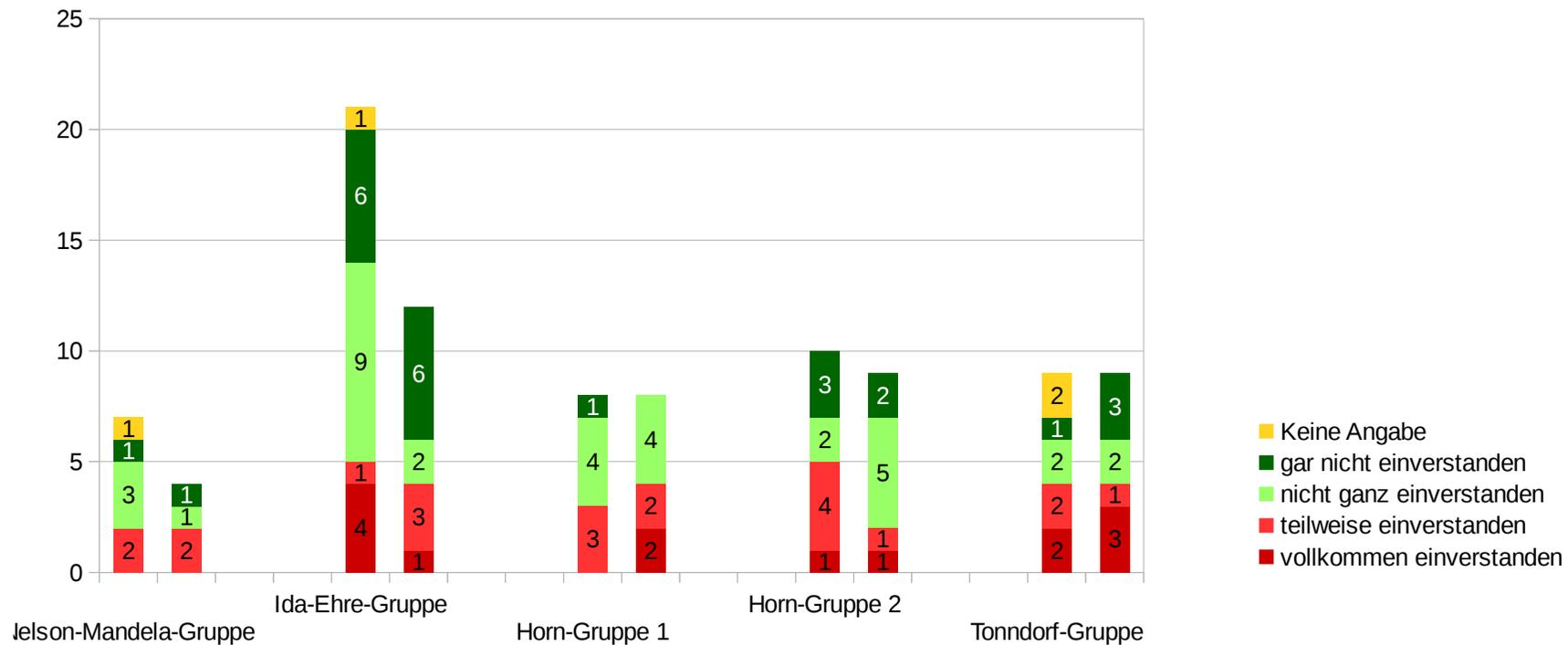
Frauen haben mehr Lust auf Sex als Männer



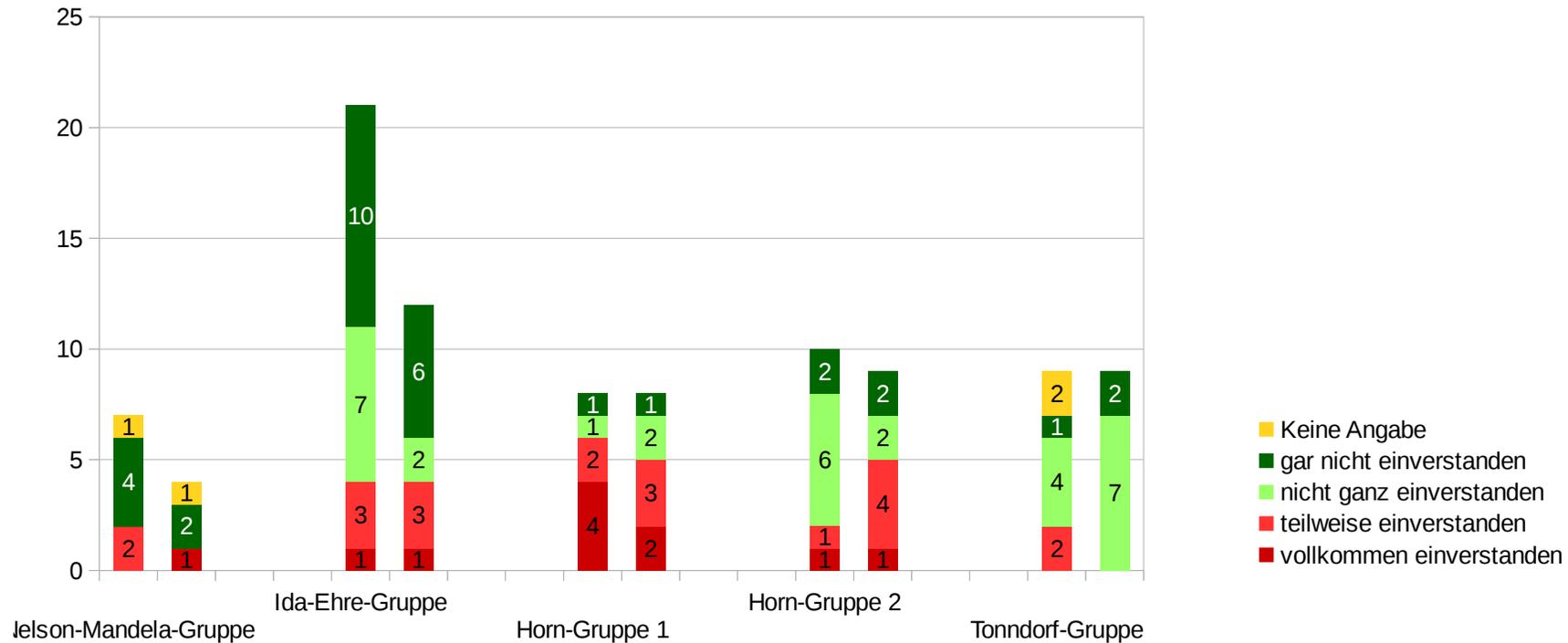
Männer sind berechtigt Sex zu erzwingen, auch wenn seine Freundin/Frau keinen Sex haben möchte



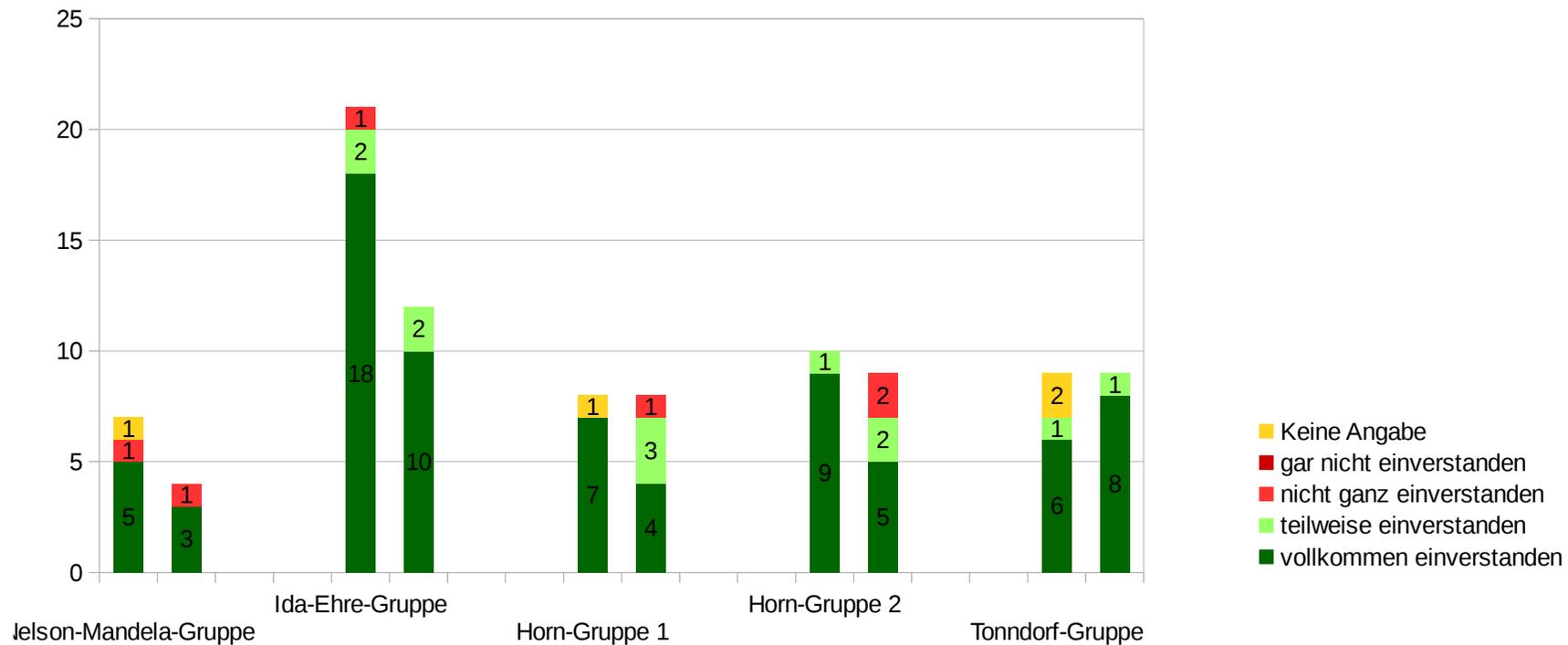
Frauen können Druck auf Männer ausüben um Sex zu haben



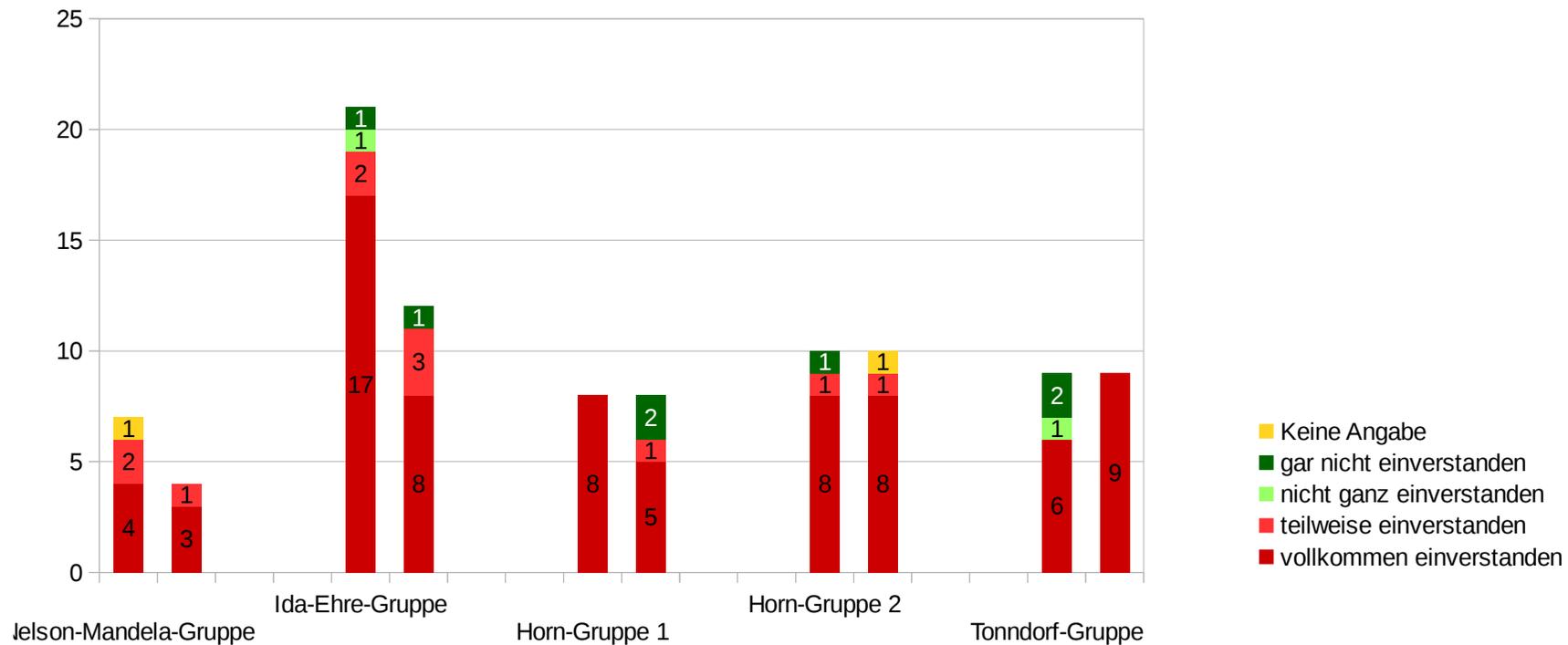
Es liegt in der Verantwortung der Frau nicht schwanger zu werden



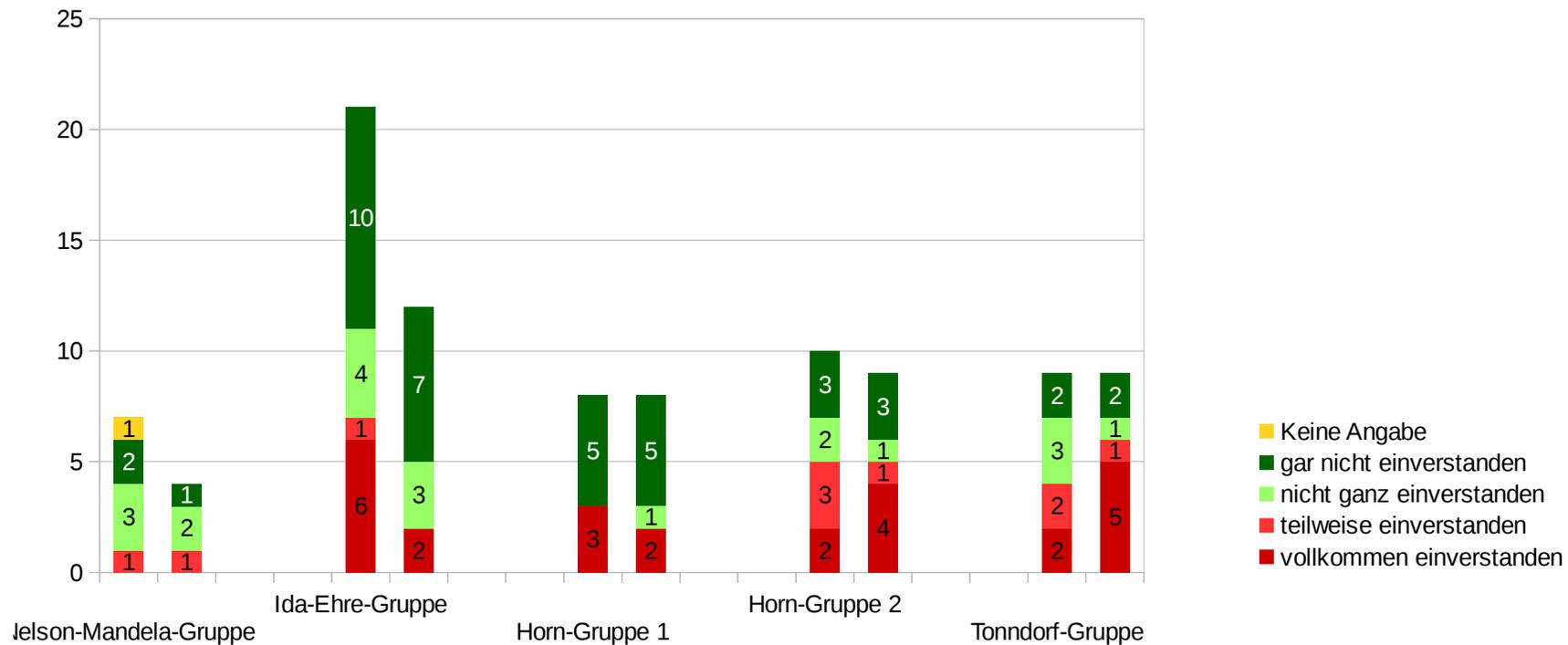
Über Verhütung sollten Männer und Frauen gemeinsam entscheiden



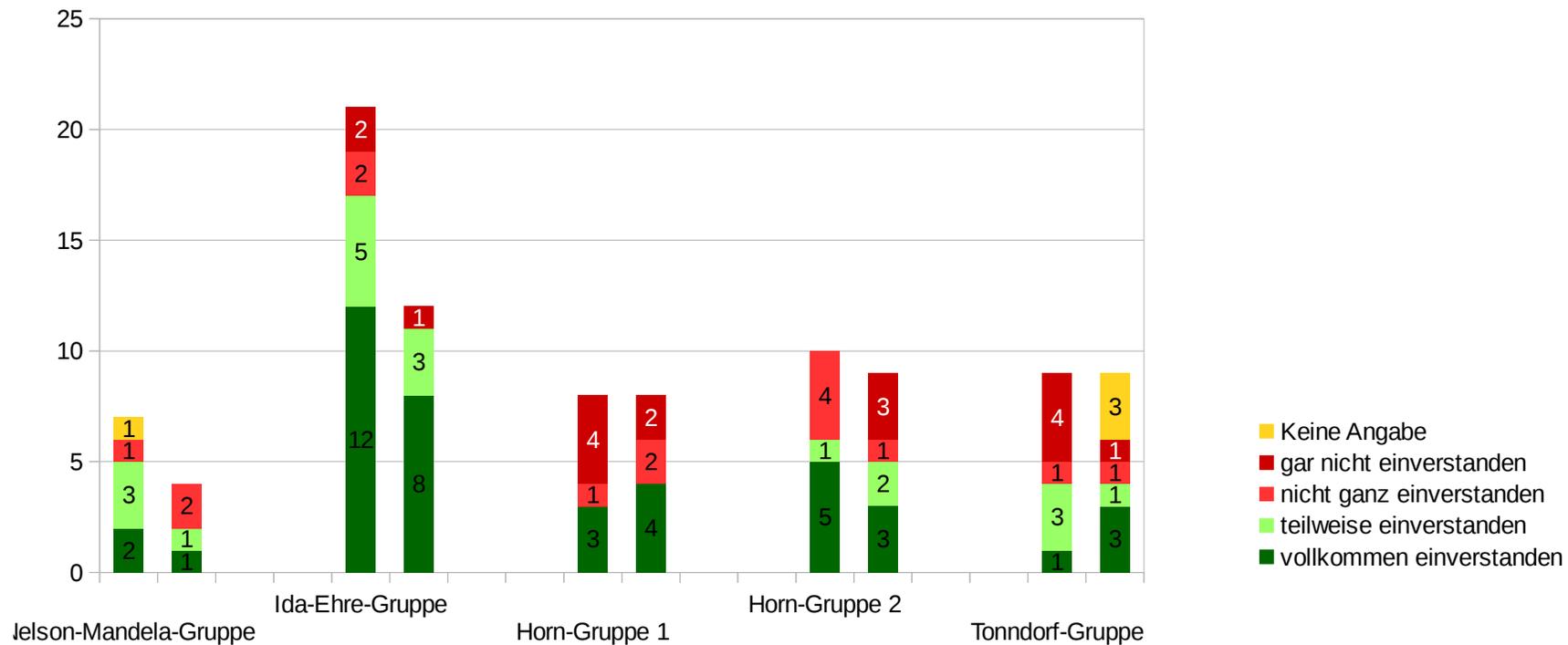
Heterosexualität ist natürlich



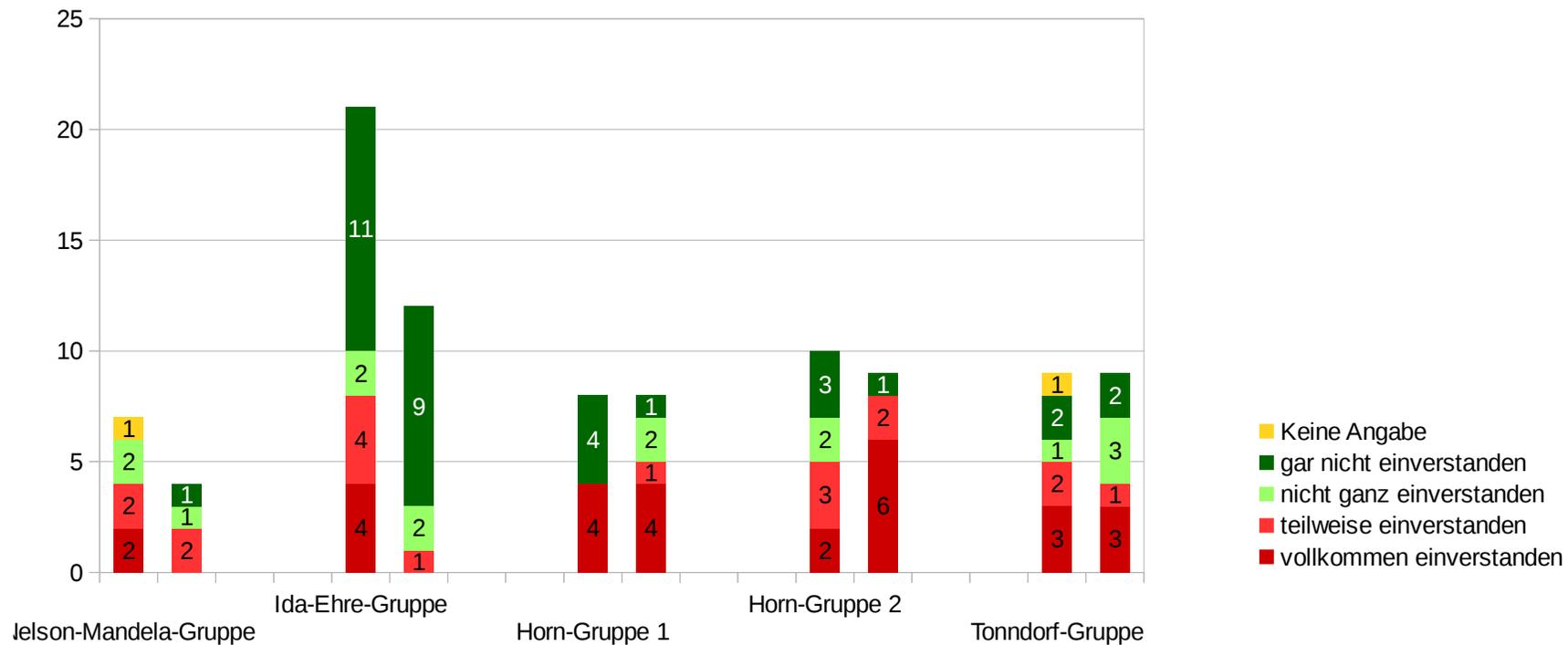
Homosexualität ist unnatürlich



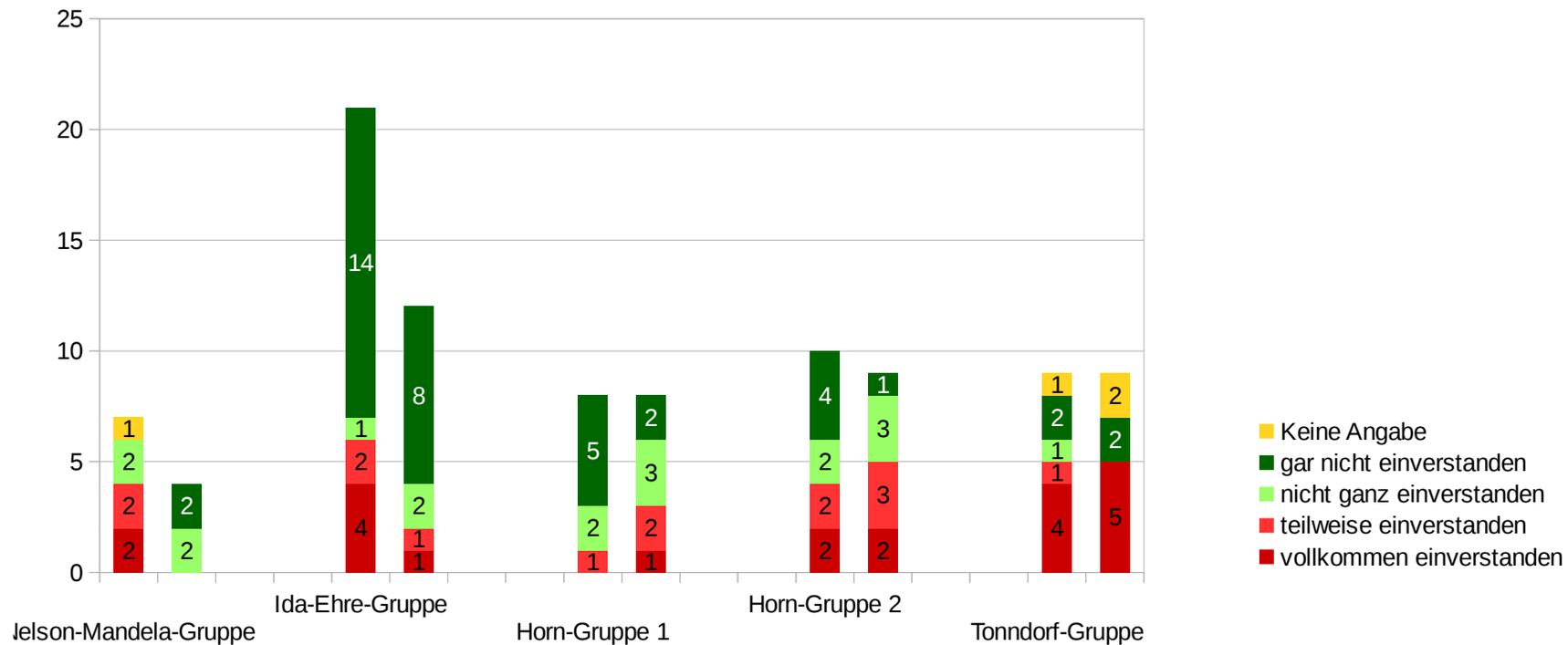
Heterosexualität und Homosexualität ist natürlich



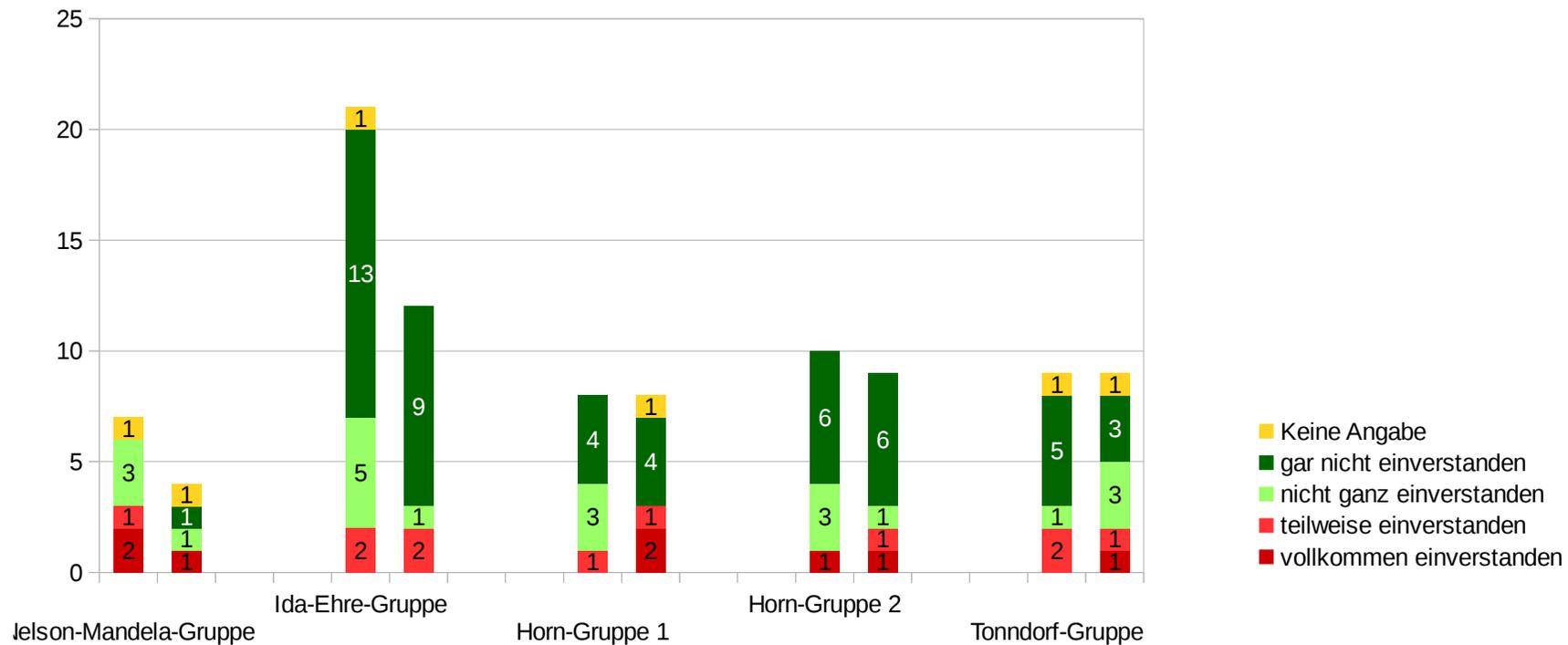
Homosexuelle sind keine echten Männer



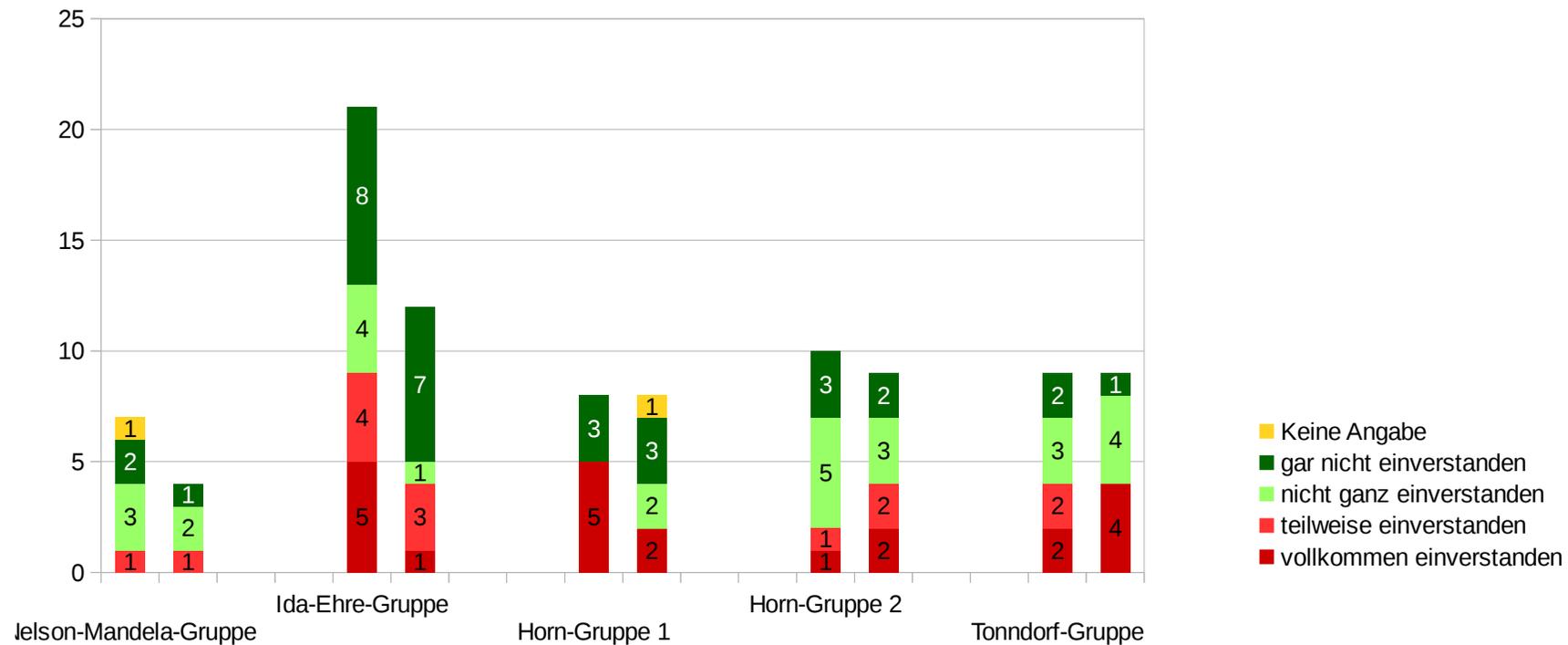
Homosexualität bei Frauen ist akzeptabler als bei Männern



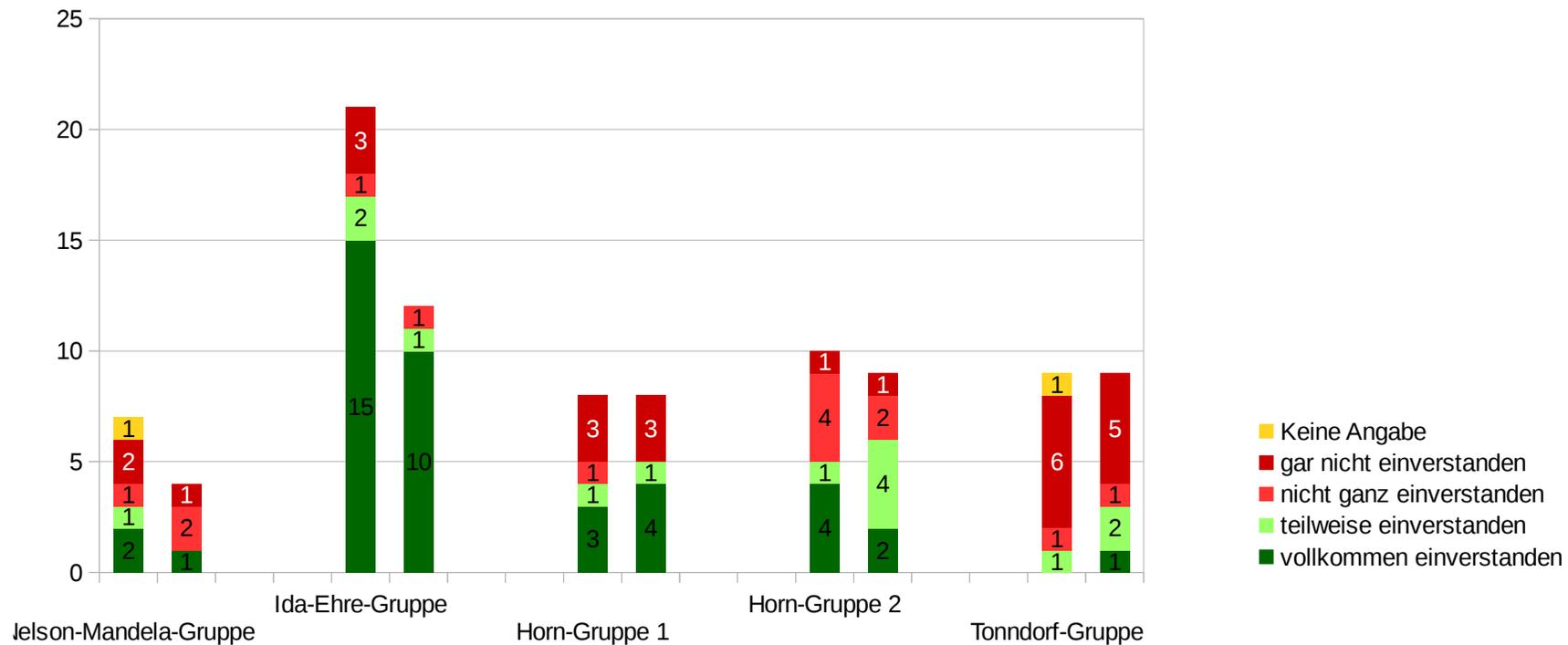
Männer, die in der Kindheit nur von Frauen umgeben sind, werden eher homosexuell



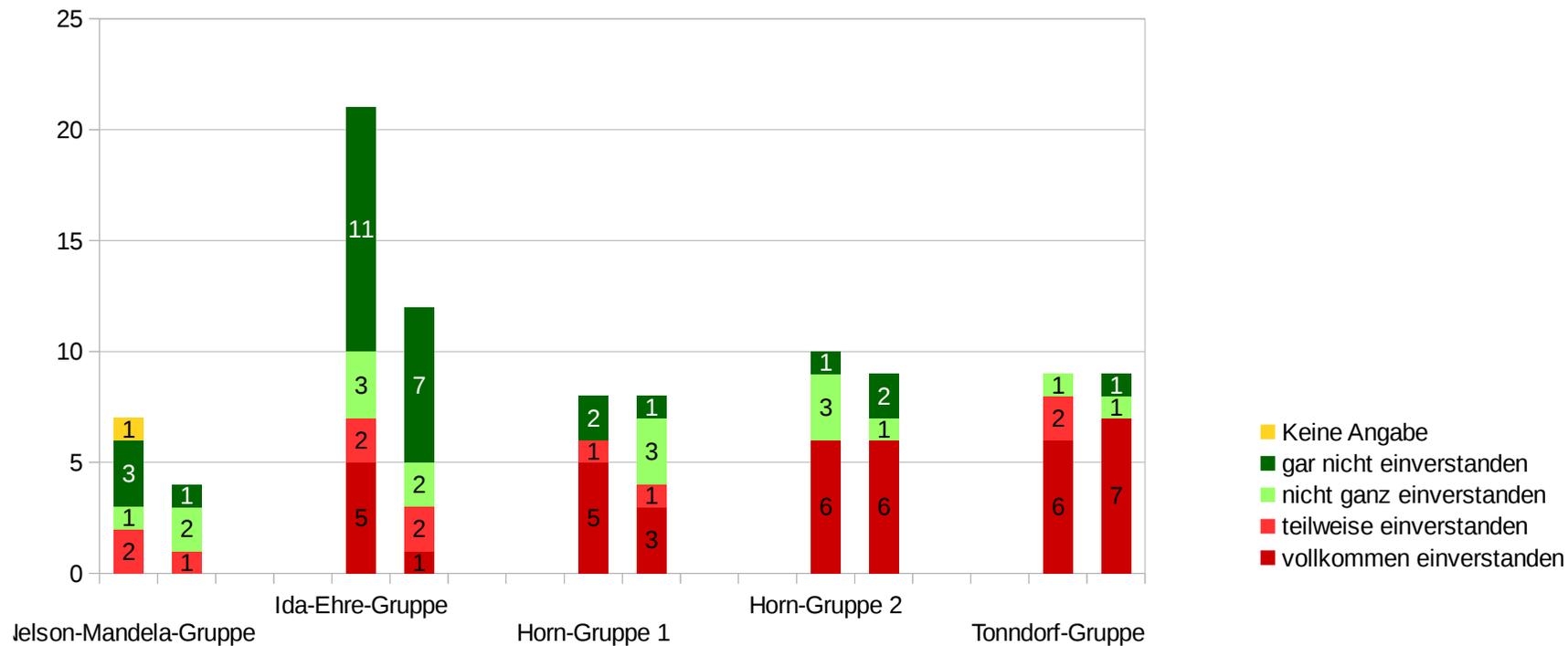
Ein homosexuellen Freund oder eine homosexuelle Freundin könnte ich nur schwer ertragen



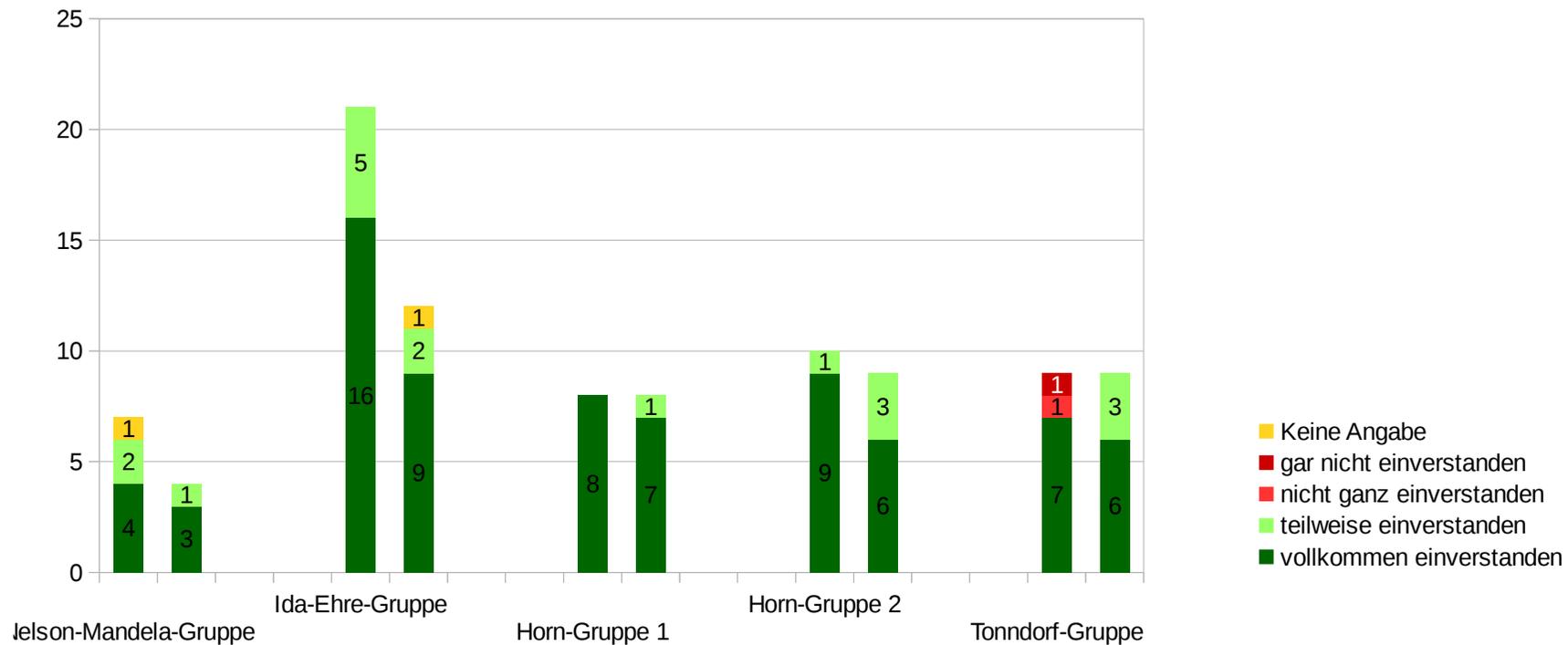
Ich befürworte, dass homosexuelle Paare heiraten dürfen



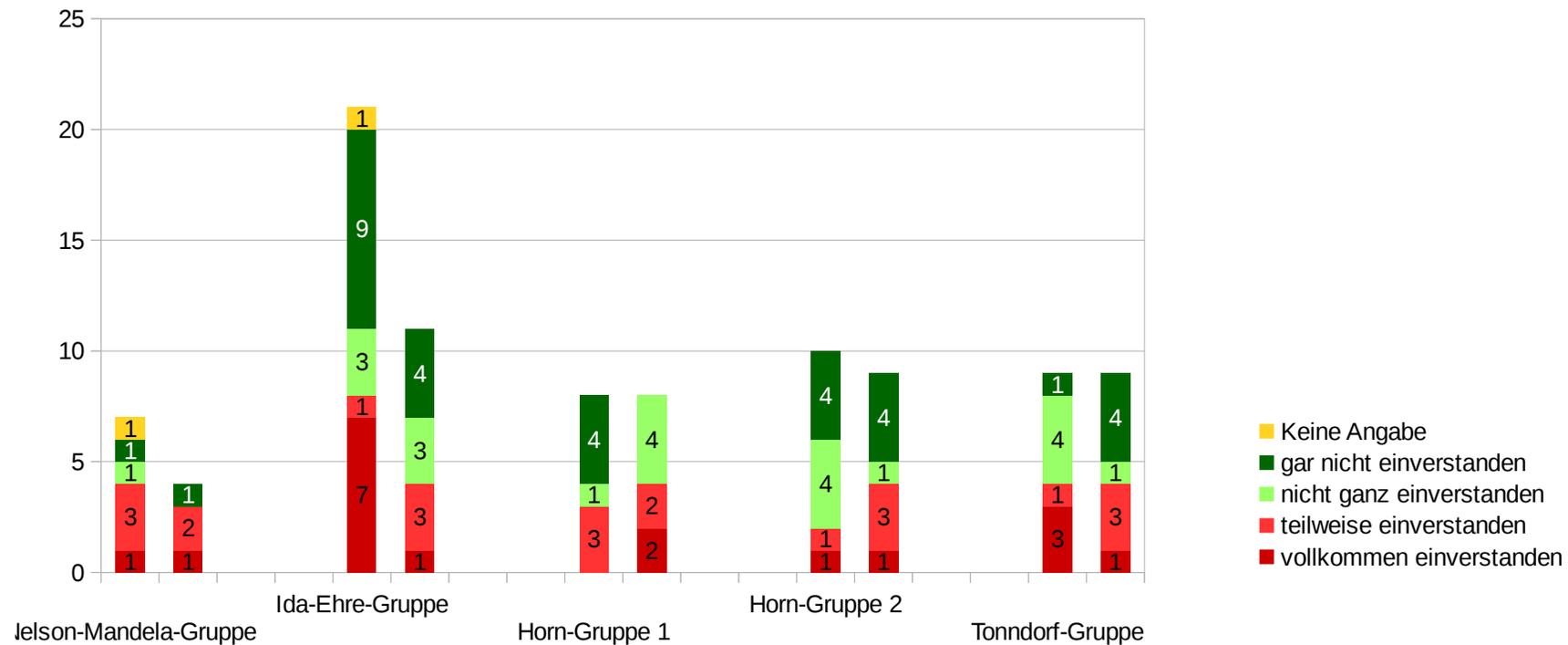
Es wäre peinlich, wenn mein Sohn schwul oder meine Tochter lesbisch wäre



Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist wichtig



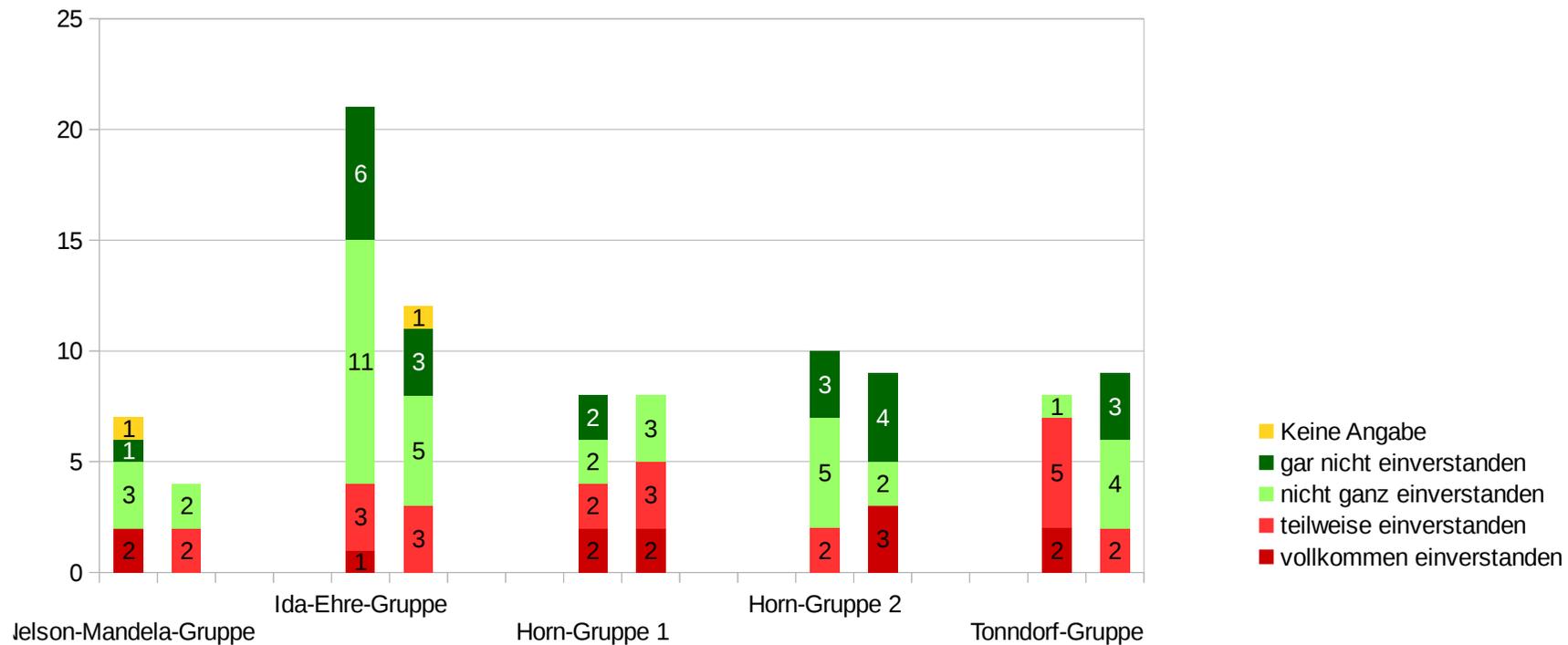
Wenn Frauen mehr Rechte haben, heißt das, dass Männer weniger Rechte haben



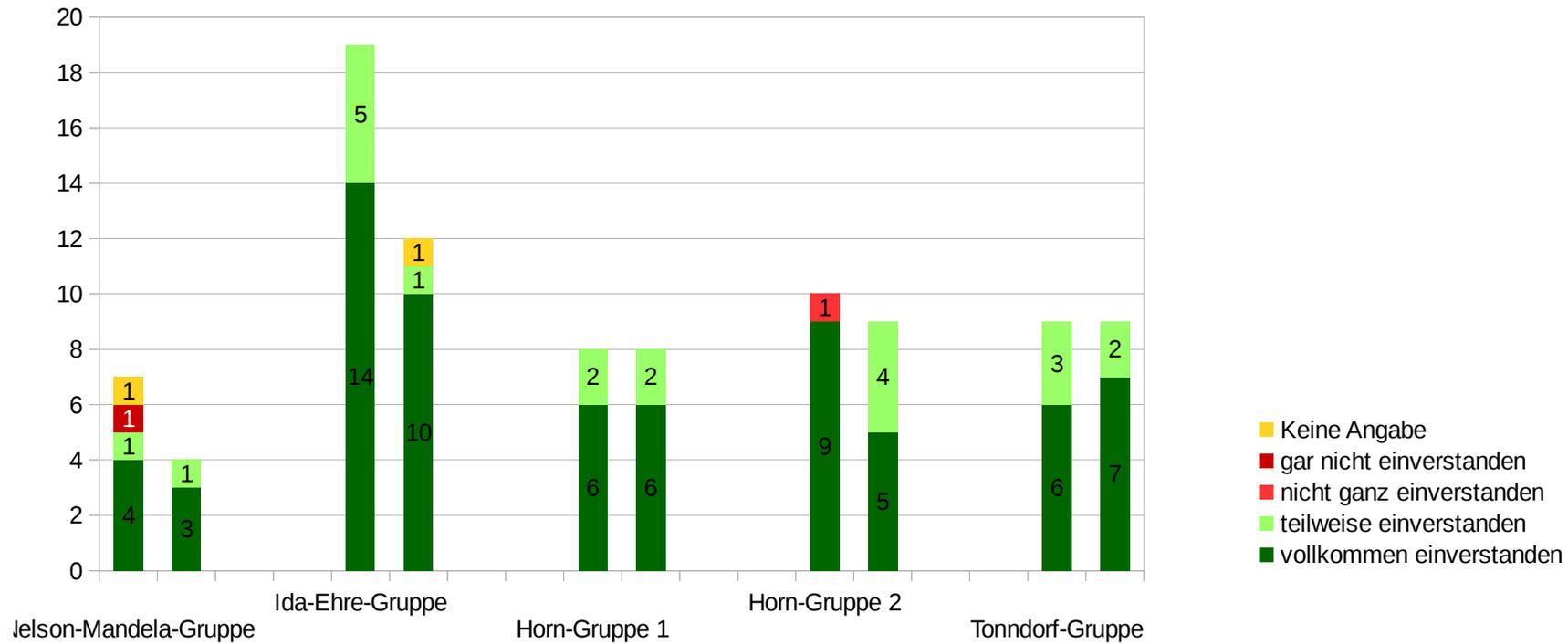
Wenn Frauen arbeiten, können sie sich nicht um ihre Familie kümmern



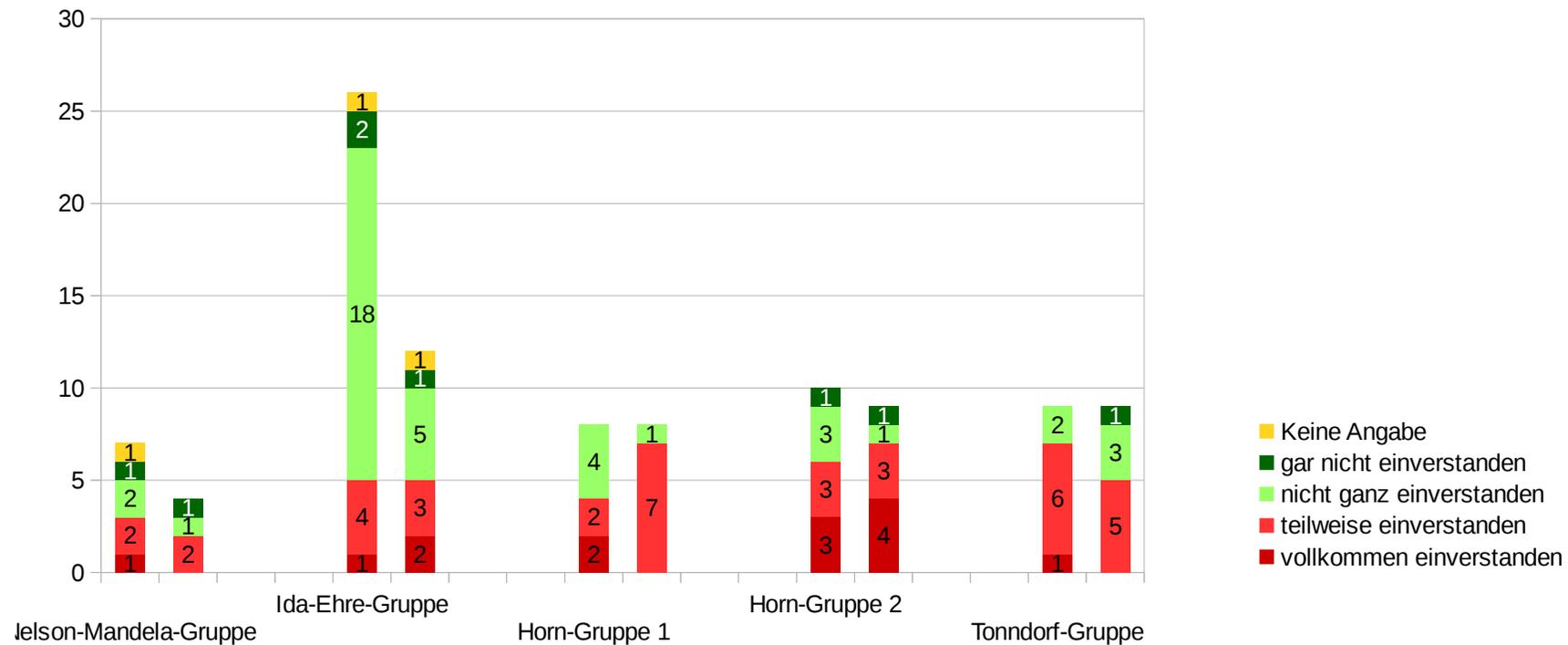
Wenn Männer zu Hause bleiben sind sie keine wirklichen Männer



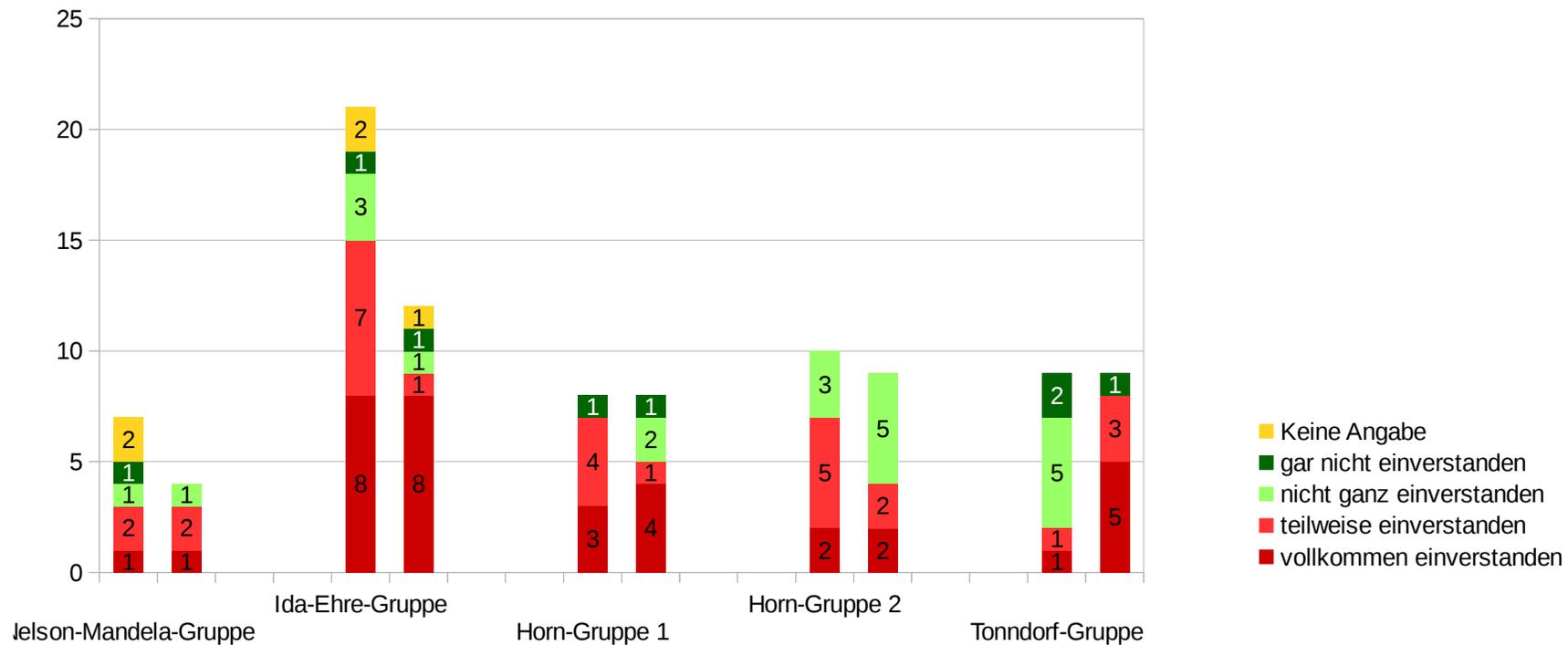
Es gibt in der Gesellschaft Formen von Diskriminierung gegen die man etwas tun sollte



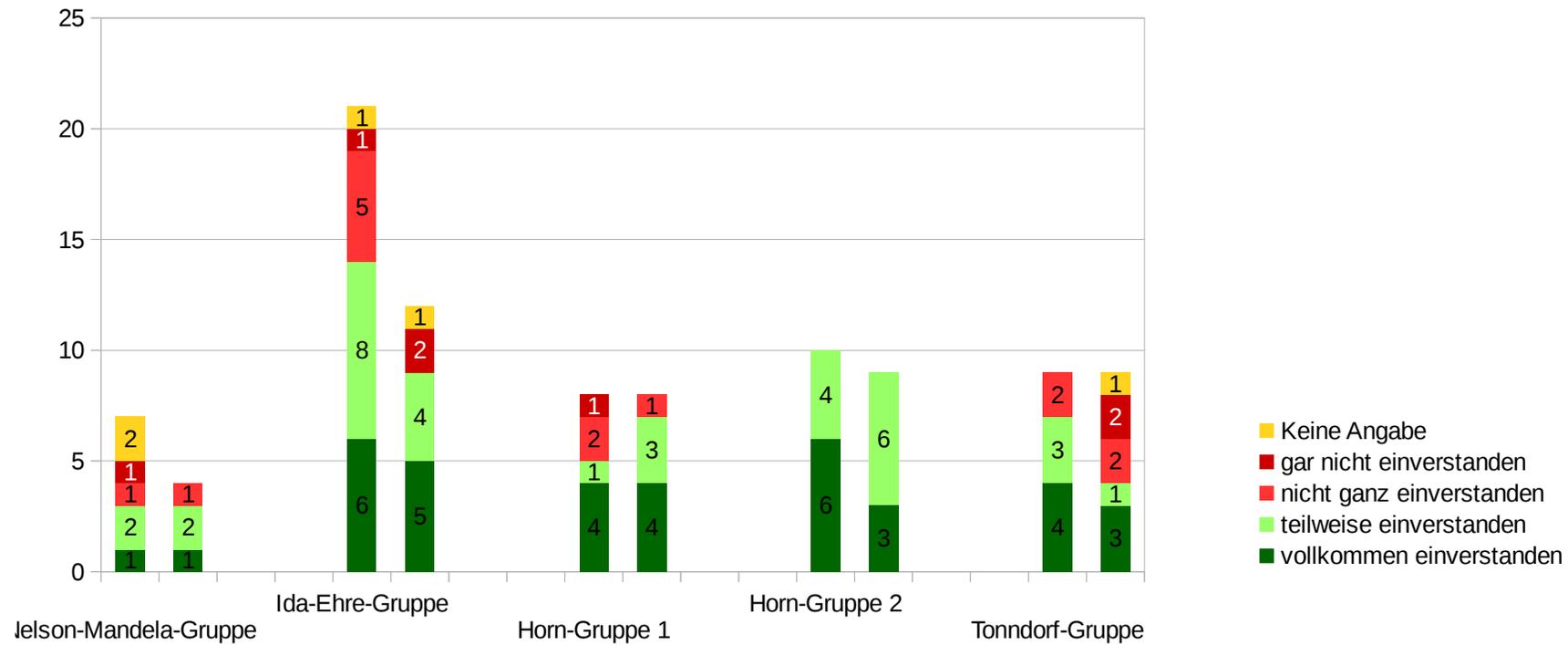
Das Thema Diskriminierung wird in der Gesellschaft ausreichend Aufmerksamkeit beigemessen



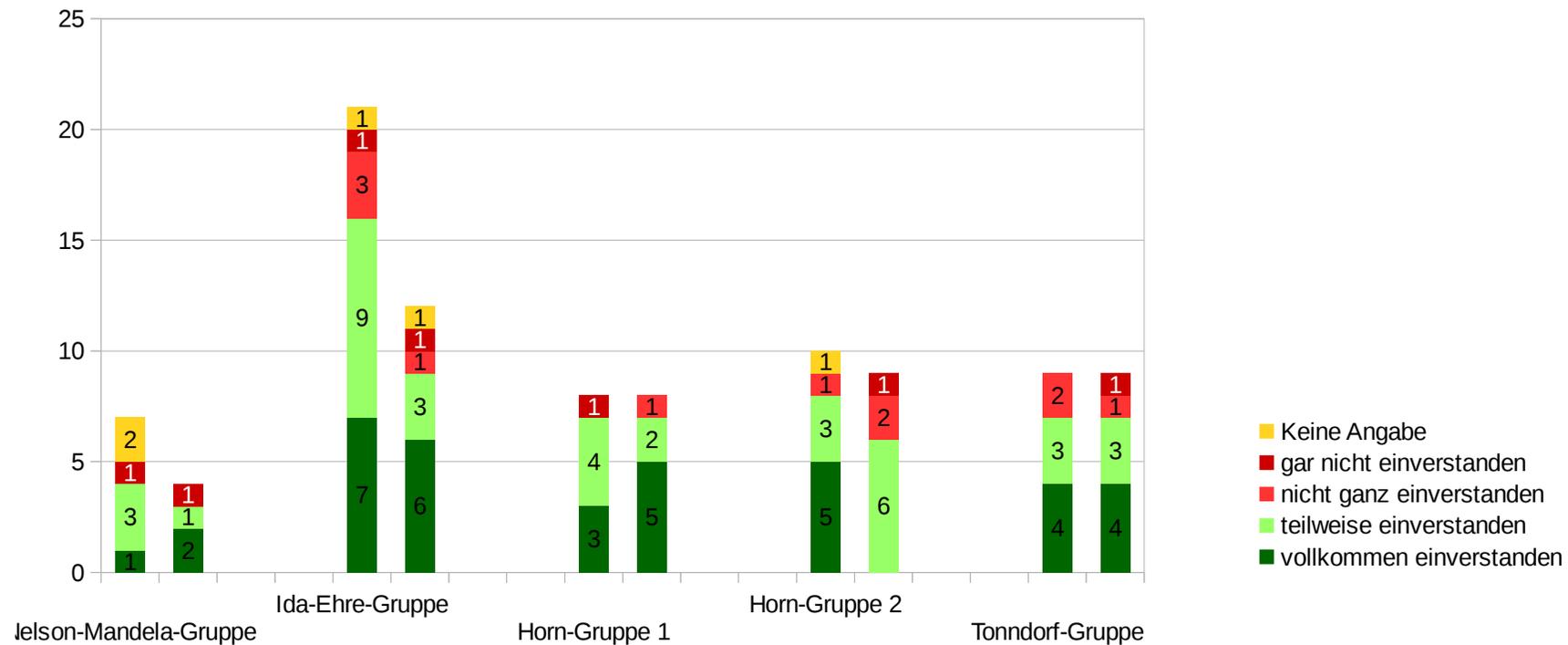
Ich habe wiederholt Situationen von Diskriminierung beobachtet oder erlebt



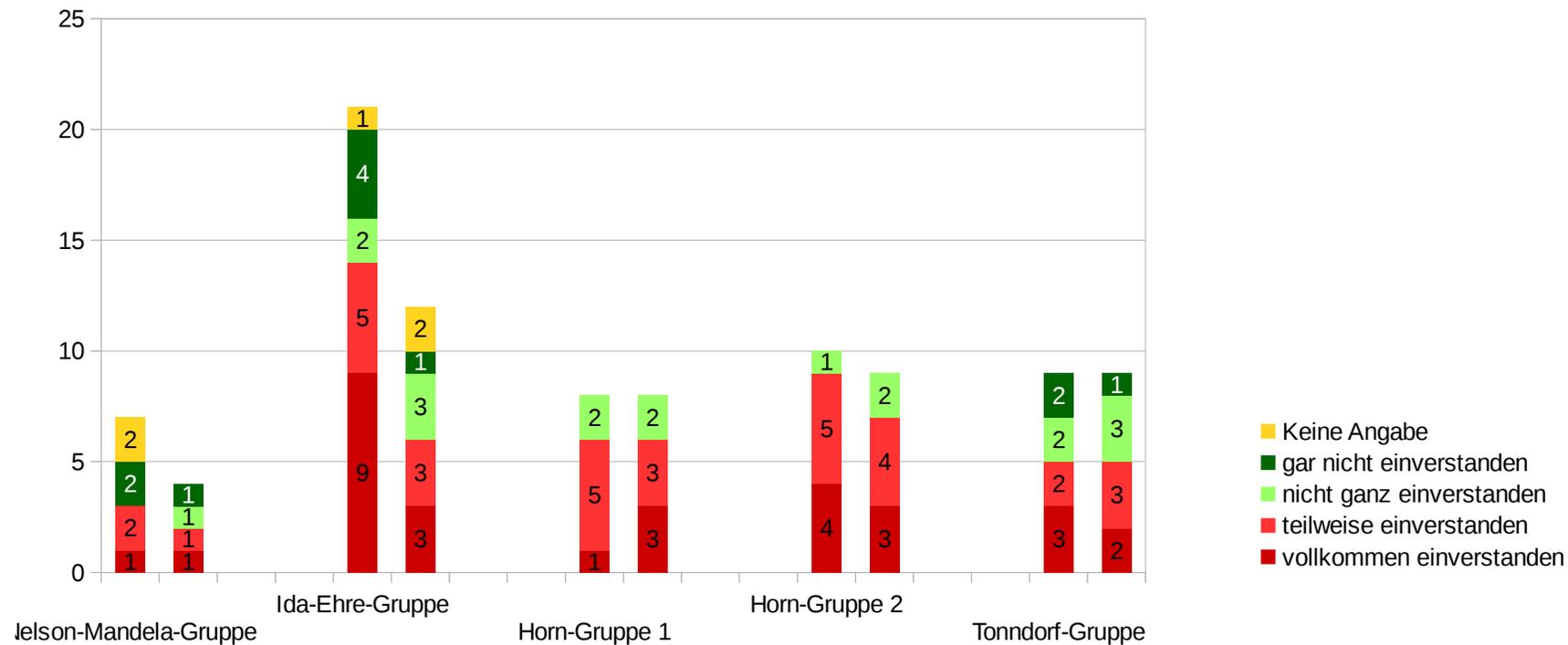
Ich weiß wie man sich gegen Diskriminierung schützt



Ich weiß wie man anderen Menschen im Falle von Diskriminierung unterstützen kann



Ich wünsche mir mehr Information was man gegen Diskriminierung tun kann



Es gibt ausreichend Angebote um sich bei Diskriminierung Unterstützung zu holen

