ZOHRE ESMAELI FOUNDATION

# Transkulturelle Kompetenzen im Asylverfahren:

*ein Handbuch*

# Grußwort: *Zohre Esmaeli*

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Freund:innen der Stiftung,

ich bin Zohre Esmaeli, Gründerin der Zohre Esmaeli Foundation, Model, Unternehmerin und Sozialaktivistin. Ich bin selbst 1999 mit meinen Eltern von Afghanistan nach Deutschland geflohen und kenne daher die Schwierigkeiten, die das Ankommen in einem neuen Land mit sich bringt, genauso wie die Sorgen der hiesigen Gesellschaft. Integration ist keine Einbahnstraße und ein respektvolles Miteinander nur dann möglich, wenn wir alle an einem Strang ziehen. Ich möchte sowohl Menschen aus der Aufnahmegesellschaft als auch jene mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund dafür sensibilisieren, dass Vielfalt auf Verständnis beruht. Aufgeschlossen durch die Welt zu gehen, bedeutet voneinander zu lernen. Wenn man selbst offen ist, öffnet sich die Welt.

2018 habe ich deshalb unter dem Motto „Einander verstehen – miteinander leben“ das Projekt Culture Coaches initiiert. Unsere Coaches sind selbst migrations- und fluchterfahren und erarbeiten mit unserem Team aus wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen Didaktiken und Handlungsempfehlungen für neuankommende sowie bereits hier lebende Menschen, die sich auf sämtliche Lebensbereiche des täglichen Miteinanders in einer diversen Gesellschaft übertragen lassen. Politische Bildung und Demokratie, Partizipation und Empowerment werden dabei großgeschrieben.

2021 kam als Ergänzung das Projekt Transkulturelle Kompetenzen im Asylverfahren hinzu. Es dient der Kompetenzerweiterung und Optimierung der Abläufe im deutschen Asylsystem durch bedarfsgerechte Qualifizierungsmaßnahmen, getreu dem Leitsatz der Stiftung, „Chancen erhalten & Chancen ermöglichen”. Die Überführung von Theorie in die Praxis ist uns dabei sehr wichtig – Wissen über unsere Mitmenschen, über ihre Geschichte, Normen und Werte, hilft uns dabei (unbewusste) Vorurteile abzubauen, und der offene Austausch über unseren Umgang miteinander bietet ein nachhaltiges Fundament für eine gemeinsame Entwicklung. Die vorliegende Veröffentlichung dient als praktischer Leitfaden für all jene, die professionell oder auch privat mit Asylsuchenden Umgang haben, wobei ein transkultureller Ansatz die Grundlage für sämtliche Beiträge darstellt.

Mein herzlicher Dank geht an alle Trainer:innen und Autor:innen, die diese Handreichung erst möglich gemacht haben, sowie an das gesamte Projektteam und unsere Förderer!

# Inhaltsverzeichnis


Grußwort (Zohre Esmaeli)

1. Projektvorstellung „Transkulturelle Kompetenzen im Asylverfahren – Qualifizierung und Beratung“ (Peter van Gielle Ruppe) 5

2. Strukturelle Entwicklungen im deutschen Asylverfahrenssystem (2012 bis heute) (Manuel Armbruster) 9

3. Reflexion der Workshopmodule 18

- 3. 1. Kulturelle und soziale Herkunftskontexte von Schutzsuchenden in Deutschland (Peter van Gielle Ruppe, Bamdad Esmaili, Ahmad Wali Temori) 19
- 3. 2. Diskriminierungssensibilisierung in der Arbeit mit Schutzsuchenden (Abdou Rahime Diallo, Elizabeth Horlemann) 40
- 3. 3. Psychische Folgen von Flucht und Umgang mit Traumata (Corinna Klinger, Ramish Kamwar) 50
- 3. 4. Gendersensibilisierung in der Arbeit mit Schutzsuchenden (Khulud Sharif Ali) 60
- 3. 5. Kommunikation und Konfliktlösung in der Arbeit mit Schutzsuchenden (Torben Klußmann) 70
- 3. 6. Multiplikator:innenschulung (Herbert Schmidt, Christian Schneider) 84

4. Grundlagen der transkulturellen Projektarbeit 96

- 4. 1. Teilhabe und Partizipation statt Dekoration - zum Empowerment-Begriff (Nora Jasmin Ragab) 97
- 4. 2. Reflexion meiner Rolle als Trainerin in der weißen Mehrheitsgesellschaft (Khulud Sharif-Ali) 102

5. Projektreflexion (Peter van Gielle Ruppe) 104

6. Kurzprofile der Autor:innen 112

# 1

# Projektvorstellung

*„Transkulturelle Kompetenzen im Asylverfahren – Qualifizierung und Beratung"*

## 1. Projektvorstellung „Transkulturelle Kompetenzen im Asylverfahren - Qualifizierung und Beratung"

*Peter van Gielle Ruppe*

Die Zohre Esmaeli Foundation wurde gegründet im Jahr 2018 unter dem Motto „Chancen erhalten und Chancen ermöglichen" im Zeichen allgemeiner gesellschaftlicher transkultureller Teilhabe. Sie entstand auf Grundlage der persönlichen Erfahrungen der Namensgeberin, Stifterin und Geschäftsführerin Zohre Esmaeli, welche 1999 mit ihrer Familie aus Afghanistan nach Deutschland flüchtete. Die Flucht sowie die Erfahrungen und Herausforderungen des Ankommens in Deutschland haben sie und nachfolgend auch die Projekte der ZEF geprägt.

Als in der Stiftung anzustrebende Vision fungiert die Idee eines respektvollen, freiheitlichen Umgangs miteinander und der gleichwertigen gesellschaftlichen Teilhabe aller Menschen, ohne dass diese Kompromisse in ihrer Identität vornehmen müssen. Diversität, entlang sämtlicher sozialer Kategorien, wird nicht als Herausforderung verstanden, sondern als Möglichkeit zu wechselseitigem Lernen und Zusammenleben. Für das Gelingen dieser Vision gilt zentral, dass stets ein Austausch auf Augenhöhe anzustreben ist und der Gesellschaft innewohnende Machtstrukturen reflektiert werden müssen, um einer Marginalisierung und Abwertung sozialer Erfahrungen und biographischer Hintergründe vorzubeugen – beispielsweise in Folge von Rassismus, Sexismus, Klassismus, Homophobie, Ageismus, Ableismus, Antisemitismus etc. Gleichsam hat dies den Abbau struktureller Ungleichheiten im Sozialen und Kulturellen zum Ziel.

Als operationales Leitbild fungiert die Vorstellung, dass durch die Vermittlung von Wissen sowie transkulturellen Kompetenzen nicht nur gesellschaftlichen Konflikten vorgebeugt werden kann, sondern viel mehr noch, dass auf diese Weise Potenziale für die individuelle Selbstentfaltung sowie allgemeine gesellschaftliche Entwicklung freigesetzt werden können. Mit dieser Positionierung wird zugleich der in politischen und öffentlichen Diskursen häufig anzutreffenden Problematisierung sozialer Vielfalt, insbesondere als Folge von Migration, entgegengewirkt. Verfolgt wird das Leitbild vornehmlich durch die Realisierung inklusiver, transkultureller Forschungs-, Bildungs-, Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit.

Das für die Projektkonzeption und -umsetzung der ZEF zentrale Konzept ist die Transkulturalität: die Vorstellung von Kultur als etwas vielschichtigem, ineinander verfließendem und ständig im Wandel begriffenem, welches trotz aller gegebenen Gemeinsamkeiten und soziokultureller Prägungen bei jedem Menschen eine letztendlich einzigartige Ausprägung und ständige Entwicklung erfährt. Zugunsten einer konstruktivistischen Definition, der Idee, dass alle kulturellen Zuschreibungen und die sich aus ihnen ergebende soziale Ordnung zum großen Teil durch die Augen der Betrachtenden geprägt sind, wird einer Essentialisierung und Vor-

stellung von homogenen kulturellen Gruppen mit festen Eigenschaften widersprochen. Basierend auf einer solchen – komplexeren, diversitätsbewussten – Herangehensweise fungiert Kultur weniger, um Trennlinien zwischen Menschen zu zeichnen, vielmehr jedoch, um Parallelen zwischen ihnen aufzuzeigen und zu kreieren. Theoretisch fundiert steht in sämtlichen Projekten die praktische Umsetzung des Konzeptes im Vordergrund.

Als großes Pilotprojekt dienten der Stiftung die „Culture Coaches", welche 2019 unter dem Motto „Einander verstehen, miteinander Leben!" initiiert wurden. Auf Grundlage eines eigens entwickelten didaktischen Konzeptes sowie einer rund 24-monatigen Ausbildung wirken die Culture Coaches als transkulturelle Mentor:innen, sowohl für neuzuwandernde Menschen wie auch die Aufnahmegesellschaft. Sie verfügen über Migrations- bzw. Fluchtgeschichte, sind multikulturell und -lingual, weiterhin wurden sie im Hinblick auf diverse biographische und berufliche Hintergründe ausgewählt. Sie realisieren Bildungsangebote mit weiteren Migrant:innen bzw. Geflüchteten, welche nicht lediglich darauf abzielen Grundbedarfe zu decken und Basiskompetenzen für das Leben in Deutschland zu vermitteln, sondern längerfristig zu nachhaltigem Empowerment und einer vollwertigen gesellschaftlichen Mitgestaltung beitragen sollen.

Die altbekannte Phrase, laut derer Integration keine Einbahnstraße darstellt, wird bei den Culture Coaches realisiert, indem die Arbeit innerhalb von Strukturen und Institutionen der Aufnahmegesellschaft – so zum Beispiel öffentlichen Behörden, Ehrenamtsnetzwerken, dem Gesundheitswesen, Betrieben und Unternehmen – in Form von Sensibilisierung und Kompetenzvermittlung mit gleichwertiger Bedeutung verfolgt wird. Auf diese Weise sollen die Vorbedingungen geschaffen werden, um konstruktiven Austausch auf Augenhöhe zu ermöglichen und somit den Ablauf institutioneller Prozesse, aber vor allem auch das gesellschaftliche Miteinander, nachhaltig zu verbessern.

Als spezialisierte Variante der Arbeit mit öffentlichen Behörden wurde das vorliegende Projekt „Transkulturelle Kompetenzen im Asylverfahren" entwickelt, um eine spezifische und zugleich kritische Schnittstelle im bestehenden Asylsystem zu adressieren. Initial dienten die durchlaufenen bürokratischen Asyl- und Legalisierungsprozesse eines Großteils der Mitarbeitenden der ZEF als Motivation für das Projekt. Das Asylverfahren wird im Rahmen des Projektes als neuralgischer Punkt für den Modus gesellschaftlicher Inklusion und Fragen von Identität – insbesondere in Bezug auf Migration – verstanden. Die Konfrontation von komplexen Lebensrealitäten und folgenschwerer Regulation juristischer Sachverhalte ist mit einem außerordentlichen Maß an Herausforderungen und Arbeitsbelastung verbunden, für deren Bewältigung vertiefte und spezifische Kenntnisse sowie Kompetenzen notwendig sind.

Ursprünglich wurden als Zielgruppen des Projektes Anhörer:innen und Entscheider:innen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge definiert, Mitarbeitende der Ausländerbehörden, der Verwaltungsgerichte, der Jugendhilfe, Vormund:innen für unbegleitete Minderjährige sowie die Aufnahmeverwaltung für Schutzsuchende in Deutschland – insbesondere Mitarbeitende in Unterkünften und sozialen Einrichtungen für Geflüchtete. Im Rahmen der späteren Projektdurchführung stand die Teilnahme weiterhin Mitarbeitenden sämtlicher öffentlicher Behörden sowie Ehrenamtlichen zur Verfügung.

Vor Umsetzung der Qualifizierungsformate wurde über mehrere Monate eine Bedarfsanalyse durchgeführt, in welcher auf Grundlage von 40 Interviews mit den benannten Zielgruppen sowie (ehemaligen) Schutzsuchenden problematische Szenarien aus dem Asylverfahrenssystem rekonstruiert und qualitativ ausgewertet wurden. Nach einer Systematisierung und Analyse der empirischen Ergebnisse wurden die Themenschwerpunkte für die Qualifizierungsformate ausgearbeitet. Mithilfe externer Expert:innen wurden diese im Rahmen der im Projekt zur Verfügung stehenden Ressourcen sowie Priorisierung zu erreichender Ziele in didaktische Konzepte umgesetzt. Die Auswahl der Referent:innen war von zentraler Bedeutung, wobei die Maßgabe darin bestand, höchste inhaltliche Expertise mit biographischen Erfahrungen und einer Diversität soziokultureller Perspektiven und der Selbstrepräsentation betroffener Gruppen zu verschränken. Das modulare Fortbildungsangebot beinhaltete im Einzelnen den juristischen und strukturellen Kontext von Asylverfahren, Kommunikation und Konfliktlösung in der Arbeit mit Schutzsuchenden, Zusammenarbeit mit Spachmittler:innen im Asylverfahren, kulturelle und soziale Herkunftskontexte von Schutzsuchenden in Deutschland, Diskriminierungs- und Gendersensibilisierung in der Arbeit mit Schutzsuchenden, die psychischen Folgen von Flucht und Umgang mit Traumata sowie Multikplikationsschulungen zur Weitergabe des erlangten Wissens.

Zudem konnten in Form einer Fachtagung weitere spezialisierte Workshops zu Menschenhandel, Suchtkrankheiten, Grenzregimen, kritischer Männlichkeit sowie den speziellen Belangen von LGBTIQ+ Schutzsuchenden durchgeführt und eine Möglichkeit zur Vernetzung unter Akteur:innen in unterschiedlichen Feldern des Asylverfahrenssystems geboten werden. Letzterem Zweck dienten ebenfalls zwei nationale sowie eine internationale digitale Konferenz, in welchen qualifizierte Fachbeiträge aus Politik, Wissenschaft und Sozialaktivismus zwecks einer holistischen Auseinandersetzung mit der Thematik präsentiert wurden. Sämtliche Beiträge wurden medial aufgearbeitet und stehen als Resultat des Projektes dauerhaft für Bildungszwecke zur Verfügung. Weiterhin wurden aufgrund der Coronapandemie und den eingeschränkten Möglichkeiten zur Durchführung von Präsenzveranstaltungen mit ausgewählten Referent:innen interaktive, digitale Lehrformate produziert. Im Projektverlauf nahmen rund 500 Personen an den Qualifizierungs- und Netzwerkangeboten teil.

Die im Nachfolgenden vorliegende Handreichung bemüht sich um eine Darstellung, Reflexion und Ergänzung der Inhalte und Erkenntnisse aus dem Projekt. Sie beinhaltet eine Vorstellung der im Projekt umgesetzten Module, jeweils anhand von Ausarbeitungen zum wissenschaftlichen Hintergrund, Beispielen aus der Praxis, einer Reflexion der Arbeit mit den Zielgruppen und einem Methodikteil. Diese Beiträge werden ergänzt durch einschlägige Exkurse zu transkultureller Didaktik sowie eine Reflexion über die Projektdurchführung.

# 2. Strukturelle Entwicklungen im deutschen Asylverfahrenssytem (2012 bis heute)

*Manuel Armbruster*

In der Bundesrepublik Deutschland findet sich ein grundsätzlich liberales Asyl- und Flüchtlingsrecht „mit Verfassungsrang, das indes nur innerhalb restriktiver Begrenzungen angewendet wird" (Poutrus 2020: 13). Insbesondere durch den eingeschränkten Zugang zum Territorium, verfahrensrechtliche Ausschlussregelungen und eingeschränkte soziale Teilhabe sowie erschwerten Spurwechsel ins Bleiberecht[1] sollen die Asylantragszahlen reguliert und möglichst klein gehalten werden. Bei Betrachtung der strukturellen Entwicklungen des deutschen Asylsystems lässt sich keineswegs eine reine Abwärtsspirale feststellen – in der das Flüchtlingsrecht stets beschnitten wird – sondern es zeigen sich verschiedene Phasen, die abwechselnd oder teils zugleich durch antimigrantische Politiken und „Liberalisierungen" sowie progressivere Politiken geprägt sind.[2]

## Protest gegen den Status Quo der 1990er

Die Besetzung des Berliner Oranienplatzes im Oktober 2012 durchbrach die Wahrnehmungsschwelle der Öffentlichkeit und mehr Geflüchtete als je zuvor traten aus der Isolation, die der Asylkompromiss[3] ihnen zugewiesen hatte (Jakob 2016: 17). Ihr Protest richtete sich gegen die Entscheidungspraxis des BAMF, das Dublin-System, Arbeitsverbo-

Fußnoten

1 Das bundesdeutsche Migrationsrecht kennt im Wesentlichen zwei Säulen der Zuwanderung – zum einen die reguläre Migration entsprechend den Vorgaben des Aufenthaltsgesetz und als zweite Säule die Schutzansprüche, die im Rahmen des Asylverfahrens geprüft werden. Im Falle der rechtskräftigen Ablehnung des Asylverfahrens soll in der Regel nicht der (Spur-)Wechsel in das Aufenthaltsrecht, sondern die Durchsetzung der Ausreisepflicht erfolgen, da ansonsten – so die These der Pull-Faktoren – Anreize zur illegalen Migration und „Ausnutzung" des Asylverfahrens zur Erschleichung eines Bleiberechts geschaffen würden.

2 Einen historischen Überblick vom Nachkriegsdeutschland bis in die Gegenwart liefert der Historiker Patrice Poutrus in seinem Buch „Umkämpftes Asyl". Hierin erläutert er die bemerkenswerte politische Mobilisierung von großen Teilen der bundesdeutschen Gesellschaft beim Themenfeld Flüchtlingspolitik und Asylpraxis, die sich dadurch erklären lässt, dass die Konflikte um Art und Umfang der Gewährung von Asyl „Teil einer grund- sätzlichen Auseinandersetzung um die politisch-moralischen Grundlagen und die politische Kultur der Bundesrepublik Deutschland" waren und sind (Poutrus 2020: 101).

3 Im Rahmen des sogenannten Asylkompromisses wurde 1993 durch ein breites Bündnis aus CDU/CSU, FDP und SPD eine umfassende Einschränkung des Grundrechts auf Asyl sowie die Einführung des Asylbewerberleistungsgesetzes und der damit einhergehenden sozialrechtlichen Schlechterstellung von Schutzsuchenden beschlossen.

te, Residenzpflicht und die Unterbringung von Geflüchteten in Sammelunterkünften.[4] Im gleichen Jahr entschied das Bundesverfassungsgericht am 18.06.2012, dass Bezieher:innen von Leistungen gemäß dem Asylbewerberleistungsgesetz das Existenzminimum aus „migrationspolitischen Erwägungen" nicht vorenthalten werden darf. Die Entscheidung des BVerfG sowie Proteste der Geflüchteten und der gesellschaftliche Zuspruch, den die Proteste erfuhren, führten in den folgenden Jahren zu mehreren gesetzlichen Reformen. Dazu zählen die Einführung des stichtagsunabhängigen Bleiberechts, die zeitliche Verkürzung von Residenzpflicht, Arbeitsverboten und Sachleistungsprinzip, sowie die Herabsetzung der Aufenthaltsdauer in Aufnahmeeinrichtungen. Außerdem wurden europäischen Vorgaben folgend die Rechte von international Schutzberechtigten gestärkt. Zugleich enthielten die gesetzlichen Neuerungen aber auch neue Restriktionen. Auf die ansteigende (Flucht-)Migration aus den Staaten des Westbalkans hin wurden diese schrittweise als „sichere Herkunftsstaaten" klassifiziert und hierdurch das Recht auf ein faires Asylverfahren eingeschränkt.[5] Zudem wurden für abgelehnte Schutzsuchende aus den sogenannten sicheren Herkunftsländern aufenthaltsrechtliche Sanktionen, insbesondere ein absolutes Arbeitsverbot, eingeführt.

## Der „lange Sommer der Flucht" und dessen Auswirkungen

Die größte Zäsur in dem hier betrachteten Zeitraum 2012 bis 2022 bildet jedoch der „lange Sommer der Flucht", in dem 2015 mehrere hunderttausend Schutzsuchende die Grenzen nach Europa[6] überwinden konnten und hier durch die Zivilgesellschaft und die politisch Verantwortlichen willkommen geheißen wurden (vgl. Hesse et al. 2017; Armbruster et al. 2016). Die Menschen flohen aus den Kriegs- und Krisengebieten in Syrien, Afghanistan, dem Irak, Eritrea oder Somalia. Und sie flohen aus den Erstaufnahmestaaten, weil sie dort keine Perspektive hatten und ihnen dort kein dauerhafter Schutz gewährt wurde.

Fußnoten

4 Siehe zum Problem der Unterbringung von Geflüchteten in Sammelunterkünften: AWO Bundesverband 2021.

5 Mit der gesetzlichen Einstufung eines Herkunftsstaates als sicher wird durch den Gesetzgeber unterstellt, dass Schutzsuchenden entsprechend der „allgemeinen Lage im Herkunftsstaat" keine Verfolgung oder ernsthafter Schaden droht. Diese Annahme kann theoretisch durch einen substantiierten Vortrag erheblicher Tatsachen widerlegt werden, doch dies ist in der Praxis faktisch kaum möglich. Die Asylanträge werden gewöhnlich als offensichtlich unbegründet abgelehnt, sodass die Ausreisepflicht eine Woche beträgt und Klagen keine aufschiebende Wirkung haben. Ein Antrag auf Herstellung der aufschiebenden Wirkung muss demnach innerhalb dieser einen Woche gestellt werden. Dies ist eine enorme Hürde und in der Kürze der Zeit kann oft kein:e geeignete:r Rechtsanwält:in gefunden werden.

6 Die „Festung Europa" wurde an ihren durchlässigen Stellen überwunden. Die weitgehend unerwarteten und anhaltenden Migrationsbewegungen brachten das europäische Grenzregime – und damit das Schengen-System – ins Wanken (Kaparek 2016: 16). Die tödlichen Auswirkungen des Grenzregimes bestanden aber trotz punktueller „Öffnungen" weiter fort. Im Frühjahr 2015 ertranken so viele Menschen auf ihrem Weg nach Europa oder kamen auf andere Weise ums Leben wie nie zuvor (Schwiertz/Ratfisch 2015: 5).





Auf den Sommer der Flucht, in dem das bisherige Grenz- und Migrationsregime in Europa zusammenbrach und neue Solidaritäten sichtbar wurden, folgte sehr schnell ein Rollback in antimigrantisch geprägte Politiken sowie rassistische Mobilisierung (vgl. Schwiertz/Ratfisch 2015). Dies schlug sich in einer Vielzahl von Asylrechtsverschärfungen und neuen Maßnahmen zur Abschottung Europas nieder. Der Zugang nach Europa und zu fairen Asylverfahren wurde systematisch erschwert und ein angebliches Vollzugsdefizit bei Abschiebungen bestimmte in den Folgejahren die Debatte (Armbruster 2019). Trotz der erfolgreichen Aufnahme und „Integration" der Schutzsuchenden, die 2015 nach Deutschland kommen konnten[7], war der gesellschaftspolitische Diskurs nach massiven Auseinandersetzungen hin zu antimigrantischen Politiken und dem Credo, dass sich „eine Situation wie die des Spätsommers 2015" nicht wiederholen „kann, soll und darf" (Angela Merkel am 6.12.2016, zitiert nach Buckel et al. 2021: 8) verschoben.

## Rollback in antimigrantische Politik

Zwischen 2015 und 2020 wurde in Deutschland in dreizehn Gesetzgebungsverfahren sowie zahlreichen administrativen Veränderungen das Asyl- und Aufenthaltsrecht vor allem verschärft. Die Rechtspositionen von Asylsuchenden, Geduldeten und selbst anerkannten Schutzberechtigten haben sich überwiegend verschlechtert (Pichel 2021: 126).[8] Hinzu kamen die Fortführung und der Ausbau der europäischen Migrationskontrollpolitik und Externalisierung des Grenzregimes, um den Zugang nach Europa zu erschweren und die Anzahl von Schutzsuchenden möglichst gering zu halten (vgl. Buckel et al.: 12ff). Ein Großteil der Gesetzesverschärfungen und völkerrechtlichen Abkommen der EU konnte auf dem politischen Weg nicht verhindert werden, weshalb sich ab 2016 die gesellschaftlichen (Abwehr-)Kämpfe gegen die Asylrechtsverschärfungen und die Abwehr von Geflüchteten vor allem ins Recht verlagerten (Pichel 2021: 127).

Fußnoten

7 Siehe für eine Bilanz fünf Jahre nach dem Sommer der Flucht den Aufruf der zivilgesellschaftlichen Kampagne #offengeht. Online abrufbar: https://awo.de/offengeht-5-jahre-nach-dem-sommer-der-flucht.

8 Kleine Verbesserungen wie beispielsweise ein erleichterter Zugang zu Sprach- und Integrationskursen für bestimmte Flüchtlingsgruppen oder die Schaffung einer Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung für abgelehnte Asylsuchende folgten im Kern einer ordnungspolitischen und zugleich neoliberalen Logik des „Fördern und Forderns", wodurch Asylsuchende in Gruppen mit einer angeblich „guten" und „schlechten Bleibeperspektive" unterteilt wurden (Pichl 2021: 128). Siehe für eine Übersicht über die in den Jahren 2015 bis 2020 verabschiedeten gesetzlichen Neuregelungen: Pichl 2021: 154-156.

2. Strukturelle Entwicklungen im deutschen Asylverfahrenssystem

## Ein Paradigmenwechsel ab 2021?

Der Koalitionsvertrag 2021-2025 zwischen SPD, BÜNDNIS 90/Die Grünen und FDP verspricht einen Paradigmenwechsel in der Migrationspolitik und betont ausdrücklich die humanitäre Verantwortung und die Verpflichtungen, „die sich aus dem Grundgesetz, der Genfer Flüchtlingskonvention (GFK), der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) und dem Europarecht ergeben, um Geflüchtete zu schützen und Fluchtursachen zu bekämpfen". Ob und inwieweit es tatsächlich zu wesentlichen Veränderungen kommt, muss sich in den konkreten Gesetzesvorhaben der Koalition zeigen. Zugleich weist der Koalitionsvertrag selbst Leerstellen auf – so findet sich abseits eines wenig konkreten und interpretationsoffenen Satzes beispielsweise keine Regelung zu einer menschenrechtskonformen Unterbringung (AWO Bundesverband 2022: 58); und in einigen Aspekten bleibt der Koalitionsvertrag antimigrantischen Diskursen und Politiken verhaftet, wie etwa in der geforderten „Rückkehroffensive" oder der Vorprüfung von Asylverfahren an der EU-Außengrenze. Durch die Grenzverfahren soll der Zugang nach Europa und die Asylantragstellung in Deutschland reguliert und begrenzt werden. [9]

Bezogen auf das nationale Asylverfahren spricht sich der Koalitionsvertrag für „faire" und „rechtssichere" Verfahren sowie „qualitativ hochwertige Entscheidungen des BAMF" aus. Als konkrete Maßnahmen werden u.a. die Reform des Asylprozessrechts und die Einführung einer flächendeckenden, behördenunabhängigen Asylverfahrensberatung genannt. Hiermit werden zentrale Mängel im Asylverfahren adressiert und Forderungen der flüchtlingspolitischen Zivilgesellschaft aufgegriffen (vgl. Armbruster et al. 2016; Memorandum 2016). Insbesondere die behördenunabhängige Asylverfahrensberatung kann durch die Vorbereitung der Asylantragsteller:innen dazu beitragen, die Qualität der Anhörung zu verbessern und besondere Bedarfe der Schutzsuchenden besser zu erkennen. [10]

Die im Koalitionsvertrag als Ziel geforderte „Verfahrensbeschleunigung" durch die Asylverfahrensberatung kann hierbei jedoch nur bezogen auf das Gesamtverfahren erreicht werden. Durch Umstrukturierungen in dem für das Asylverfahren zuständigen Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) hat sich bereits 2016 die Taktung des Asylverfahrens derartig beschleunigt, dass zwischen Registrierung, Asylantragstellung und Anhörung nur wenige Tage liegen (Armbruster 2019: 46). Um rechtssichere Asylentscheidungen zu erlangen, bedarf es darum zu Beginn des Verfahrens einer stärkeren zeitlichen Entzerrung zwischen Asylgesuch und Antragstellung, so dass Vulnerabilität erkannt und eine individuelle Asylverfahrensberatung tatsächlich aufgesucht werden kann. Die dadurch zunächst verursachte Verzögerung im behördlichen Verfahren kann jedoch in der Gesamtschau zu zügigeren Asylverfahren führen: Die Inanspruchnahme der behördenunabhängigen Asylverfahrensberatung steigert die Qualität der Asylentscheidungen, was die Verwaltungsgerichte entlastet und so positive Effekte auf die Dauer des Gesamtverfahrens hat. Eine gesteigerte Qualität der Anhörung kann zudem zu einer Verringerung der Klageverfahren führen, da weniger Entscheidungen beanstandet werden müssen. Im Jahr 2021 führten über 30% der inhaltlich durch die Verwaltungsgerichte geprüften Entscheidung zu einer Aufhebung der negativen Entscheidung des BAMF (vgl. Bt.-Drs. 20/2309: 41f.). Bei einzelnen Herkunftsstaaten, wie etwa Afghanistan, liegt die Aufhebungsquote bereits seit Jahren bei durchschnittlich 60% (vgl. Armbruster 2019: 44f.). Eine derartige Fehlerquote in den Asylentscheidungen ist erschreckend, zumal es für die Betroffenen um eine konkrete Gefahr für ihr Leben, körperliche Unversehrtheit oder Freiheit geht. Hierbei ist die Fehlerquote nicht alleine durch die Komplexität und Fehleranfälligkeit der Sachverhaltsermittlung und Subsumtion im Asylverfahren zu erklären oder gar zu entschuldigen. Vielmehr zeigen sich strukturelle Mängel im Asylverfahren, die einem fairen Verfahren und qualitativ hochwertigen Entscheidungen entgegenstehen. Hinzu kommt, dass die teils durch die politischen Interessen der Bundesregierung geprägte Entscheidungspraxis des BAMF die tatsächliche Situation in den Herkunftsländern sowie die verfassungs-, europa- und völkerrechtliche Schutzgarantie der Flüchtlings- und Menschenrechte verkennt (vgl. Memorandum 2016; Armbruster 2019: 47f.).

Das Vorhaben der Bundesregierung, Asylanträge aus Ländern mit geringen Anerkennungsquoten zur Verfahrensbeschleunigung zu priorisieren, widerspricht den Vorgaben fairer und rechtssicherer Asylverfahren und ist der Identifizierung von vulnerablen Gruppen abträglich. Eine solche Priorisierung ist bereits gängige Praxis im Behördenverfahren und führt zu einer Verkennung von Schutzbedarfen. Um das individuelle Recht auf Asyl sicherzustellen, muss auch bei Personen aus Herkunftsländern mit einer geringeren Anerkennungsquote ausreichend Zeit für die Identifizierung besonderer Schutzbedarfe sowie für eine fundierte Sachverhaltsermittlung

### Fußnoten

9 Asylverfahren an der EU-Außengrenze widersprechen einem fairen Verfahren und führen in der praktischen Umsetzung zu de facto-Haftlagern. Dementgegen hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege Erwartungen für ein humanitäres und solidarisches Gemeinsames Europäisches Asylsystem formuliert. Siehe: https://www.bagfw.de/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Stellungnahmen/2022/Erwartungen_der_freien_Wohlfahrtspflege_an_das_Gemeinsame_Europ%C3%A4ische_Asylsystem.pdf

10 Siehe zur Einführung einer bundesfinanzierten behördenunabhängigen Asylverfahrensberatung das Eckpunktepapier der Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege: https://www.bagfw.de/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Stellungnahmen/2022/2022-03-24_Eckpunkte_Einf%C3%BChrung_AVB_final.pdf

2. Strukturelle Entwicklungen im deutschen Asylverfahrenssystem

gewährleistet sein. Ein wesentliches Grundprinzip des Asylverfahrens ist die Überprüfung der individuellen Fluchtgründe zum Zweck der effektiven Schutzgewährung. Eine Verkürzung der Sachverhaltsermittlung und Beweislastumkehr aufgrund der Staatsangehörigkeit steht dem entgegen und führt das Asylverfahren ad absurdum. Die aktuelle Bundesregierung folgt mit dem Festhalten an der herkunftslandspezifischen Priorisierung einem zentralen „Versprechen" des Asylkompromisses, das die bundesdeutsche Asyl- und Flüchtlingspolitik seit 1993 prägt: Wenn vermeintlich „unbegründete Asylanträge konsequent und schnell abgelehnt werden, kommen weniger Asylsuchende nach Deutschland" (Hruschka 2021: 226). Hierzu wurden im Rahmen des Asylkompromisses mehrere verfahrensrechtliche Ausschlussregelungen, wie das Flughafenverfahren, die sichere-Drittstaaten-Regelung sowie das Rechtsinstitut der sicheren Herkunftsstaaten eingeführt. Durch die verfahrensrechtlichen Ausschlussregelungen legt die deutsche Rechtspraxis im Asylverfahren ein zu starkes Gewicht auf den Aspekt der Begrenzungs- und Steuerungswirkung und zu wenig auf die effektive Ermittlung eines Schutzanspruchs (ebd.).

## Der Ukraine-Krieg und die Auswirkungen auf das Migrationsrecht

Anders als 2015 können Schutzsuchende aus der Ukraine, die aufgrund des russischen Angriffskrieges zur Flucht gezwungen sind, nun legal in die Europäische Union einreisen, frei den Wohnort wählen und erhalten unbürokratisch – und abseits des Asylverfahrens – einen Aufenthaltstitel, der eine mit den Inländer:innen vergleichbare soziale Teilhabe ermöglicht.[11] In dieser an sich begrüßenswerten Aufnahmepraxis liegt jedoch zugleich eine problematische Ungleichbehandlung im Vergleich zu anderen Schutzsuchenden, denen die Einreise verwehrt wird und die sich darum auf lebensgefährliche Fluchtwege begeben müssen. Auch im Vergleich zu Geflüchteten, die in langwierigen Verfahren erst nach Jahren einen Schutzstatus erlangen und bis dahin mit vielen sozialen und rechtlichen Ausschlüssen konfrontiert sind, ist eine solche Ungleichbehandlung problematisch.[12] Andererseits kann die „grenzenlose Aufnahme" von Schutzsuchenden aus der Ukraine, die in der Praxis sehr gut funktioniert, auch „ein Anstoß zum Abbau der Regelungsintensität sein, gleichgültig ob diese Regelungen zur Abwehr von Flüchtlingen, zur Integrationsförderung oder zur Sortierung unterschiedlicher Gruppen erdacht worden sind" (Thränhardt 2022).

Verfolgt man die aktuellen Debatten zur Flüchtlingspolitik innerhalb Deutschlands, den Staaten der Europäischen Union sowie auf europäischer Ebene, so besteht aber wenig Hoffnung auf eine nachhaltige Veränderung des nationalen und europäischen Flüchtlingsrechts hin zu mehr Flüchtlingsschutz und weniger Abwehr. Während Ukrainer*innen mit offenen Armen empfangen werden, gehen die gewaltsamen und illegalen Zurückweisungen von Schutzsuchenden aus dem globalen Süden entlang der EU-Außengrenze ebenso wie das Sterben im Mittelmeer unverändert weiter. Das deutsche Asyl- und Flüchtlingsrecht verbleibt vielmehr ein grundsätzlich liberales Asylrecht mit Verfassungsrang, „das indes nur innerhalb restriktiver Begrenzungen angewendet wird" (Poutrus 2020: 13). Das politische Programm der aktuellen Bundesregierung aus SPD, Grünen und FDP kann ein gewisses Korrektiv der gesetzgeberischen Praxis von 2016 bis 2020 darstellen, aber ein wirklicher Paradigmenwechsel ist nicht ersichtlich.

### Fußnoten

11 Schutzsuchenden aus der Ukraine wird in Deutschland auf Grundlage der europäischen Massenzustromsrichtlinie ein sofortiger vorübergehender Schutz nach § 24 AufenthG gewährt, ohne dass sie hierfür ein Asylverfahren durchlaufen müssen (siehe: Beschluss vom 4.3.2022 zur Einführung eines vorübergehenden Schutzes nach der RL 2001/55/EG).

12 Die doppelten Standards und Ungleichbehandlung der Schutzsuchenden sind letztlich Ausdruck strukturellen und institutionellen Rassismus. Eine Ungleichbehandlung wäre nur dann zulässig, „wenn dabei Mindeststandards eingehalten werden und wenn die Ungleichbehandlung nicht unmittelbar Ausdruck rassistischer Zuschreibungen ist. Die Mindeststandards des Asylrechts werden an den europäischen Außengrenzen seit Jahren systematisch missachtet" (González Hauck 2022).

3. Reflexion der Workshopmodule

# Literaturverzeichnis:


Armbruster, Manuel/Krüger, Hanna/Thiel, Susann (2016): Refugees welcome! Herausforderungen solidarischer Unterstützungsarbeit. In: Berliner Zustände 2015, S. 10-20, https://rechtsaussen.berlin/2016/05/refugees-welcome-herausforderungen-solidarischer-unterstuetzungsarbeit/

Armbruster, Manuel (2019): Verweigerung von Schutz und Bleibeperspektiven. Zu behördlichen Problematiken für Geflüchtete in Berlin, In: Berliner Zustände 2018, S. 44-51, https://rechtsaussen.berlin/2019/07/kein-recht-auf-schutz-zu-behoerdlichen-problematiken-fuer-gefluechtete-in-berlin/

AWO Bundesverband e.V. 2021: Unterbringung von geflüchteten Menschen und die Corona-Pandemie. Forderungen an die Politik und Empfehlungen an die Praxis. In: https://awo.org/sites/default/files/2021-10/AWO%20Standpunkte%202021%20-%20Unterbringung%20von%20Gefluechteten_0.pdf

AWO Bundesverband e.V. (2022): Stellungnahme des AWO Bundesverbandes e.V. zum Koalitionsvertrag 2021 - 2025 zwischen SPD, Bündnis 90 / Die Grünen und FDP. In: https://awo.org/sites/default/files/2022-01/AWO_STN_KoaV2021-2025_finalneu_0.pdf

Buckel, Sonja/Graf, Laura/Kopp, Judith/Löw, Neva/Pichl, Maximilian (2021): Der lange Sommer der Migration als ein Ergebnis gesellschaftlicher Kämpfe. In: Dieselben (Hg.): Kämpfe um Migrationspolitik seit 2015. Zur Transformation des europäischen Migrationsregimes. Bielefeld: Transcript Verlag, S. 7-28

González Hauck, Sué: Über die Grenzen des Rechts: Diskriminierung und institutioneller Rassismus im Umgang mit Geflüchteten, In: https://verfassungsblog.de/uber-die-grenzen-des-rechts

Hesse, Sabine/Kasparek, Bernd/Kron, Stafanie/Rodatz, Mathias/Schwertl, Maria/Sontowski, Simon: Der lange Sommer der Migration. Krise, Rekonstruktion und ungewisse Zukunft des europäischen Grenzregimes. In: Dieselben (Hg.): Grenzregime III. Der Lange Sommer der Migration, S. 6-37.

Hruschka, Constantin (2021): Der lange Atem des Asylkompromisses. In: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik 7, S. 225-227

Jakob, Christian (2016): Die Bleibenden. Wie Flüchtlinge Deutschland seit 20 Jahren verändern, Bonn: Lizenzausgabe für die Bundeszentral für politische Bildung

Kasparek, Bernd (2016): Das europäische Grenzregime. Regieren im Ausnahmezustand. In: Luxemburg. Gesellschaftsanalyse und linke Praxis. 1/2016, S. 16-23

Memorandum für faire und sorgfältige Asylverfahren in Deutschland. Standards zur Gewährleistung der asylrechtlichen Verfahrensgarantien. 2016. In: https://awo.de/memorandum-fuer-faire-und-sorgfaeltige-asylverfahren-deutschland

Pichel, Maximilian (2021): Rechtskämpfe gegen die Asylrechtsverschärfungen. Die juristischen Auseinandersetzungen um die deutschen Asyl- und Migrationspakete zwischen 2015 und 2020. In: Buckel, Sonja/Graf, Laura/Kopp, Judith/Löw, Neva/Pichl, Maximilian (Hg.): Kämpfe um Migrationspolitik seit 2015. Zur Transformation des europäischen Migrationsregimes. Bielefeld: Transcript Verlag, S. 125-156

Poutrus, Patrice G. (2020): Umkämpftes Asyl. Vom Nachkriesdeutschland bis in die Gegebwart. Bonn: Lizenzausgabe für die Bundeszentral für politische Bildung

Schwiertz, Helge/Ratfisch, Philipp (2015): Antimigrantische Politik und der „Sommer der Migration". In: https://www.rosalux.de/publikation/id/8653/antimigrantische-politik-und-der-sommer-der-migration/

Thränhardt, Dietrich: Die grenzenlose Aufnahme der ukrainischen Flüchtlinge und was wir daraus lernen. In: https://verfassungsblog.de/die-grenzenlose-aufnahme-der-ukrainischen-fluchtlinge-und-was-wir-daraus-lernen

# 3. Reflexion der Workshopmodule

## 3.1. Kulturelle und soziale Herkunftskontexte von Schutzsuchenden in Deutschland

*Peter van Gielle Ruppe, Bamdad Esmaili, Ahmad Wali Temori*

Dieses Modul setzt sich aus drei Teilen zusammen. Aufbauend auf dem Konzept der Transkulturalität und dem damit einhergehenden Verständnis von Kulturen als fluide und nicht klar voneinander abgrenzbare Konstrukte erhalten die Teilnehmer:innen einen Einblick in die gesellschaftlichen, politischen und sozioökonomischen Dynamiken ausgewählter Herkunftskontexte von Schutzsuchenden in Deutschland. Darüber hinaus wird ein Verständnis für kulturell und religiös geprägte Praktiken und Konzepte vermittelt, welches es den Teilnehmer:innen erleichtert, Verhaltensweisen und Äußerungen des Gegenübers zu verstehen und einzuordnen. Dazu gibt es eine theoretische Einführung in das Konzept der Transkulturalität, anschließend werden die Herkunftskontexte Iran und Afghanistan vorgestellt (dieser Länderfokus wurde aufgrund der Bedürfnisse der Teilnehmer:innen ausgewählt).

3. Reflexion der Workshopmodule

# Transkulturalität:

*Peter van Gielle Ruppe*

Was ist eigentlich Kultur? Ein Begriff, der zum einen omnipräsente Anwendung in sämtlichen Bereichen öffentlichen und privaten Lebens erfährt und folgenschwere politische und soziale Wirkung entfaltet, zum anderen jedoch überaus vage daherkommt. Als kleinster gemeinsamer Nenner gilt, dass Kultur den Gegensatz zur Natur darstellt und somit die Summe des Menschgemachten in Form von Materiellem, aber auch von Ideen und Handlungen. So wäre ein Sportwagen ebenso Kulturgut wie eine Hochzeitsfeier, eine Schusswaffe, eine Landstraße, ein Bildungsabschluss oder der Kommunismus. Zugleich ergeben sich bereits hier erste definitorische Dilemmata – handelt es sich beispielsweise bei einem landwirtschaftlich in Wert gesetzten Feld noch um Natur oder schon um Kultur? Grundsätzlich anzustreben ist ein Verständnis von Kultur, welches bestmöglich dabei hilft, die bestehende Realität zu erschließen, und welches in Form einer Abstraktion als produktive Handlungsgrundlage dienen kann. Angesichts der Komplexität des Gegenstandes bestehen unzählige Annährungen, welche in ihrer Beschaffenheit teilweise deutlich auseinandergehen. Im Folgenden wird der Unterschied zwischen einem alltagsweltlichen Verständnis von Kultur sowie einem sozialwissenschaftlich basierten Verständnis von Transkulturalität dargestellt.

Im herkömmlichen Verständnis stellen Kulturen oftmals voneinander abgegrenzte, zu einem hohen Grad homogene Blöcke (oder Inseln) dar, welche über implizite Eigenschaften verfügen. Diese beziehen sich zumeist auf Merkmale wie Küche, Architektur, Religion, Kunst, Musik, Folklore etc., aber häufig auch das Wesen der dazugehörigen Menschen, ihre Handlungsweisen und ihr Temperament. Innerhalb von Kulturen können diese Eigenschaften teilweise in beachtlichem Maße Variationen aufweisen, welche jedoch idealtypisch von außen wie innen als zusammengehörend interpretiert werden. Diese Sichtweise deckt sich ebenfalls mit der lange vorherrschenden wissenschaftlichen Vorstellung von Kultur – bspw. in der Anthropologie, Geographie und Ethnologie. Diese entwickelte sich in Europa vor allem im soziopolitischen Kontext des Kolonialismus und diente den Europäer:innen zugleich einem vereinfachten Verständnis bei der Auseinandersetzung mit „dem Fremden“ wie auch einer Selbstvergewisserung und Proklamation der eigenen Überlegenheit mithilfe von negativen Zuschreibungen und Abwertungen (Said 2010). Auch postkolonial haben diese Mechanismen weiter Bestand und gewinnen zur Legitimation von Ungleichheiten in der globalisierten Welt weiter an Triebkraft – beispielsweise bei der Bewertung internationaler Migrationsströme (Bowen 2008).

Die jeweilige Kultur durchläuft in diesem klassischen Verständnis als Entität eine kollektive Entwicklung, oftmals in Verbindung mit bestimmten Orten oder einem Territorium (Sauer 1925). Kulturen haben hierbei bisweilen einen mythisch anmutenden Ursprung. In der Gegenwart werden sie konstituiert über eine historische Bezugnahme. Diesem Verständnis nach ist die deutsche Kultur die teleologische, gewissermaßen unvermeidliche Konsequenz eines Zusammenwachsens der verschiedenen germanischen Volksstämme und untrennbar durch ein gemeinsames Schicksal verbunden. Kulturen weisen dabei Gemeinsamkeiten und Unterschiede auf, was zu einem häufigen Verwischen und Überlagern von deren Kernelementen führt. So ist das Stereotyp einer Person aus Polen ebenso Teil der polnischen Kultur wie der slawischen, der christlichen, der katholischen, der westlichen, der postsozialistischen, der europäischen etc. Diese Ebenen bestehen an jedem denkbaren Beispiel einer Kultur in starrer Form scheinbar widerspruchsfrei nebeneinander.

Mit diesem Verständnis verknüpft ist die Vorstellung eines der Kultur intrinsischen Drangs zur Ausbreitung und einem daraus resultierenden Aufeinanderprallen (Sauer 1925) – was mit der potenziellen Problematisierung kultureller Differenzen einhergeht. Diese Sichtweise wird heutzutage in den meisten wissenschaftlichen Disziplinen weitestgehend abgelehnt, doch ist sie im alltäglichen Gebrauch nach wie vor vorherrschend und wirkmächtig in ihren politischen und sozialen Konsequenzen. Die Ursache ist naheliegend, denn die Abstraktion und Generalisierung von Kultur, das Kreieren von groben Kategorien mit festen Eigenschaften, ermöglicht es einem jeden Menschen mit der Komplexität der Realität, der Tatsache der faktischen Einmaligkeit einer jeden Person, eines jeden Ortes, einer jeden Situation umzugehen und sich in dieser wiederzufinden und handeln zu können (Oyserman 2015). Dieses herkömmliche Kulturverständnis ist somit ein effizientes Instrument zur Abwendung kognitiver Überforderung. Der Besuch eines anderen Staates, etwa im Rahmen eines Urlaubs an einem bestimmten Ort mit nicht mehr als einigen Dutzend an persönlichen Begegnungen, kann dabei potenziell als Auseinandersetzung mit der nationalen Gesamtheit erfahren werden – der Eiffelturm in Paris als das Sinnbild Frankreichs. Konzeptionell besteht dabei die Möglichkeit kultureller Mischformen, doch beschränken sich diese im Regelfall auf binäre Ausprägungen, beispielsweise in Form eines Freundes „der halb Marokkaner und halb Deutscher ist“ und somit – wiederum scheinbar widerspruchsfrei – die Attribute beider Kulturen in sich vereint. Ein Verständnis homogener Kulturen ist dabei Grundlage zur Verankerung der eigenen Identität und einer damit einhergehenden Sinnfindung (Durkheim 2001). Diese Erfahrung wird begünstigt durch kollektive Eigenschaften und Praktiken im sozialen Umfeld, wie beispielsweise Sprachen, Feiertage, Rituale, historische Referenzen, während eine Unkenntnis dieser bei anderen Menschen schnell zu einer Trennlinie und Assoziation von Fremdheit führt.

In einem moderneren, transkulturellen Verständnis gilt Kultur als fluide, ständig in Veränderung begriffen (Benessaieh 2010). Kultur ist dabei stets das Resultat eines permanenten Ineinanderfließens und der Interaktion unterschiedlichster Einflüsse auf eine Vielzahl voneinander unabhängiger Ebenen. Was als Kultur verstanden wird, gilt als Momentaufnahme eines universellen, äußerst verwobenen, vielschichtigen, heterogenen und hochreaktiven, fortlaufenden Prozesses. Das Konzept fortgedacht, ist es inkonsequent von Kulturen als Entitäten zu sprechen, da eine jede Person eine einmalige kulturelle Ausprägung verkörpert, die sich verändert und je nach Kontext unterschiedlich äußert. Es besteht somit erneut ein Dilemma, da es zwecks Auseinandersetzung mit der Thematik (beispielsweise auch in diesem Text) von Nutzen ist, über Kulturen zu sprechen, allein der Sprachgebrauch jedoch konstitutiv für die keinesfalls begründete Vorstellung homogener, trennscharf voneinander zu unterscheidender Kulturen ist. Als Kompromiss werden kulturelle Kategorien in der Praxis auch bei zugrundeliegendem transkulturellem Verständnis verwendet, doch erfolgt dies viel kleinteiliger und mit größerer Vorsicht vor Generalisierungen – so wäre es akzeptabel, von den Eigenschaften aktueller laktosefreier Kaffeekultur in einer bestimmten Großstadt zu sprechen, die Zuschreibung von Eigenschaften gegenüber den Angehörenden einer der Weltreligionen oder einer Nationalität verliert angesichts der innewohnenden Komplexität hingegen alle Konturen. Die scheinbare Einheit und Kohärenz von Kulturen ist aus transkultureller Perspektive das Resultat der relativen Langsamkeit gesellschaftlicher Entwicklung im biographischen Zeitempfinden von Menschen sowie deren diskursiver Festschreibung (Le Poidevin 2019). So ist Deutschland als Nation(alstaat) entgegen dem heute gelebten Selbstverständnis ein verhältnismäßig junges Konzept und das (vorläufige) Resultat eines über Jahrtausende andauernden Prozesses der Pangermanisierung, welcher aber zu jeder Zeit durch eine Vielzahl „externer" Einflüsse geprägt war, bspw. in Folge von Völkerwanderungen, Migration, Handel, Konflikten und politischen Umwälzungen.

Die vermeintliche Einheit von Kulturen ist demnach nicht objektiv, sondern wird konstruiert über das vage, momentan vorherrschende Gefühl einer Zugehörigkeit (Anderson 2006) und eine entsprechende Außenwahrnehmung (Alexandrov 2003). Letztere ist in höchstem Maße geprägt durch Vorwissen, Vorannahmen und bisweilen hilflose Versuche einer Kognition des Unbekannten (Samarathunga et al. 2020). Die Abkehr von dem alltagsweltlichen Verständnis hin zu einem transkulturellen geht einher mit der Abkehr von Kultur als einer auszumachenden übergeordneten Struktur in einer bereits feststehenden Gruppe zu Gunsten einer Suchbrille diversester Ausprägungen menschlichen Handelns und dem Fokus auf die einzelne Person. Dies wiederum ermöglicht ein vielschichtiges Verständnis und das Aufzeigen mannigfaltiger Verbindungen, Parallelen und Ähnlichkeiten zwischen Individuen und Gruppen. Kulturen stehen dabei weniger einander gegenüber als vielmehr im Verhältnis zueinander (Benessaieh 2010). Kultur wird nicht mehr auf klassische Elemente wie Sprache, Religion, Nationalität oder Ethnizität reduziert, sondern es wird versucht ergebnisoffen zu erschließen, welche Art von Zusammenspiel an Elementen den einzelnen Menschen ausmacht. Relevant sind bspw. auch der individuelle Musik- und Modegeschmack, Ernährungsvorlieben und -gewohnheiten, Geschlechteridentitäten und sexuelle Orientierung, politische Haltungen, Meinungen zu Tätowie- rungen und Vorlieben bei Haustieren, der Bildungsgrad, die Zugehörigkeit zu Subkulturen, bevorzugte Sportarten, Spiritualität, populäre Formen der Hypochondrie, präferierte Mittel





der Fortbewegung usw. usw. usw. Weiterhin wird in einer solchen Interpretation mehr Raum gelassen für einen Nachvollzug der Agency, der Selbstwirksamkeit und kulturellen Eigengestaltung einer jeden Existenz. Kultur ist somit nicht eine Schablone, welche Menschen übergestülpt wird und diese determiniert, vielmehr gestalten Menschen auf Grundlage ihrer Sozialisierung die eigene Kultur von Moment zu Moment, indem sie ihre Potenziale und Handlungsspielräume nutzen, um eigenen Intentionen und Impulsen zu folgen (Sil 2000).

Empirisch ist eine solche dynamische und reaktionsfreudige Kultur gut rekonstruierbar und an vielfachen Beispielen aufzuzeigen. Eine jede Sprache – als vermutlich prägnantester herangezogener Trennmarker zwischen Kulturen – hat nicht nur gemeinsame Ursprünge mit anderen, sondern erfährt fortwährend neue Ausprägungen in Folge von Interaktion und Austausch. So ist die moderne deutsche Sprache Teil der indogermanischen Sprachfamilie und weist somit u.a. Verwandtschaft mit dem Albanischen, dem Persischen, dem Schottisch-Gälischen und Griechischen auf, aber adaptierte in jüngerer Vergangenheit große Teile des Wortschatzes aus anderen Sprachen, so zum Beispiel aus dem Arabischen (Gazelle, Giraffe, Kaffee, Magazin, Matratze, Sofa, Zucker) dem Französischen (Akteur, Affäre, Büro, Charme, Dame, Experte, Fabrik, Kabel), aus dem Slawischen (Grenze, Gurke, Quark, Nerz), dem Lateinischen (Region, Feier, Video, Armee, Clown) dem Altgriechischen (Bakterie, Diät, Energie, Helikopter, Komödie, Phase, Sarg). Die Geschichte der Musik – von Stilrichtungen, über Instrumente bis hin zur sozialen Funktion – ist am besten zu verstehen als absolut unübersichtlicher Zustand ständiger Adaptation und Weiterentwicklung in Folge der Neukombination bestehender Elemente. Jazzmusik entsprach zu Beginn des 20 Jh. der Kombination klassischer europäischer Harmonik mit afrikanischer Rhythmik, mit Instrumenten militärischer Marschmusik und der spezifischen sozialen Erfahrung afroamerikanischer Sklav:innen in den USA. Heutzutage scheint es das gewöhnlichste der Welt, dass alte Jazzaufnahmen von einer DJane aus Brasilien mit Vorliebe für Cumbia zu elektronischer Tanzmusik umgestaltet und beispielsweise mit der Stimme der ägyptischen Sängerin Umm Kulthum unterlegt werden. Die moderne E-Gitarre (und somit eine Band wie AC/DC) ist zurückführen auf 4000 Jahre Evolution von Saiteninstrumenten mit Ursprung im südwestlichen Asien – bspw. der altpersischen Barbat und der arabischen Oud. Einige Tritttechniken in der japanischen Kampfkunst Karate sind eine Entlehnung aus dem Savate – einer Form des Kickboxens, welche zur Kolonialzeit vom französischen Militär in Südostasien betrieben wurde. Die Kartoffel auf dem deutschen und die Tomatensauce auf dem italienischen Mittagsteller wären nicht möglich ohne die Einfuhr von Nutzpflanzen nach Europa aus dem amerikanischen Doppelkontinent. Nahezu ausnahmslos hat jeder zu beobachtende Kulturgegenstand und jede kulturelle Praxis eine solche verflochtene Geschichte und kann in der Genese, mithilfe zahlreicher Verwandtschaften und Abwandlungen rekonstruiert werden.

Die Triebkraft hinter der Transkulturalität, der Fluidität und der stetigen Veränderung einer vielschichtigen mosaikartigen Kultur, sind die inhärentesten Attribute von Menschen überhaupt: Neugier, Spieltrieb, der Drang zu lernen und auszuprobieren, sich und Dinge um einen herum zu verändern. Diese übersetzen sich alltäglich in Kommunikation und Austausch mit dem sozialen und kulturellen Umfeld und setzen die Dynamik fort. Während ebenfalls der Drang zum Reisen und Entdecken so alt ist wie die Menschheit selbst, hat dieser Aspekt im Rahmen der Globalisierung noch einmal deutlich an Fahrt und Reichweite aufgenommen (Raikhan/Moldakhmet/Ryskeldy/

Alua 2014). Nicht nur ist es heutzutage möglich innerhalb von weniger als einem Tag an einem Ort auf der gegenüberliegenden Seite der Erdhalbkugel anzureisen, darüber hinaus kann man mit einem Griff zum Handy in der Hosentasche in Echtzeit kommunizieren und Kultur jeglicher Art aus der ganzen Welt erfahren. Diese Zunahme an Mobilität und Kommunikation, das zeitliche wie räumliche Zusammenrücken der weltgesellschaftlichen Gesamtheit in Verbindung mit politischen, ökonomischen und ökologischen Entwicklungen, begünstigen wiederum diversere, breitere und weiterreichende Migrationsbewegungen, wodurch zusätzliche Impulse kultureller Dynamik entstehen.

Globalisierung führt zweifelsfrei zu einer allgemeinen, weltweiten Verdichtung kultureller Beziehungen, doch geht dies keineswegs mit deren Vereinheitlichung einher. Ganz im Gegenteil wird bisweilen nur umso deutlicher, wie machtgeladen Kultur ist und als Rechtfertigung sozialer und politischer Ungleichheiten fungieren kann, indem bestimmte kulturelle Zuschreibungen höheren Wert erfahren als andere – beispielsweise im Hinblick auf soziale Klasse, die nationale oder religiöse Zugehörigkeit oder die Ethnizität. Dies wurde beispielsweise 2022 deutlich, als die Europäische Union Millionen von ukrainischen Geflüchteten unkomplizierte Aufnahme bot, nachdem in den vorausgegangenen Jahren diese Bereitschaft bei einer deutlich kleineren Zahl von Geflüchteten, überwiegend aus Zentral- und Südwestasien sowie Nordafrika, nicht gegeben war. Bei einem Mangel an juristischer Begründung dieser Ungleichbehandlung wurde dies – bisweilen im Duktus unverhohlenen Rassismus – mit einer vermeintlich bestehenden kulturellen Nähe begründet.

Doch wozu das Ganze? Wie eingehend benannt, sollte sich ein sinnvolles Verständnis des Begriffes Kultur an dem Anspruch messen lassen, als Modell eine möglichst aufschlussreiche Beschreibung gegebener Realität zu ermöglichen und als Grundlage von Handlungen und Haltungen zu dienen. Eine transkulturell informierte Perspektive ermöglicht dabei die Dekonstruktion und somit den Nachvollzug bestehender kultureller Konstruktionen sowie Zuschreibungen und sich aus diesen ergebenden Hierarchien – in letzter Instanz einem Aufdecken sozialer Machtstrukturen. Auf diese Weise kann gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, welche oftmals in der Camouflage kultureller Selbstverständlichkeiten auftritt, aufgedeckt, reflektiert und ihr entgegengewirkt werden (Kanneh 1993). Ebenso wie das klassische Kulturverständnis dient Transkulturalität in der Praxis und insbesondere im Kontext von Globalisierung, Migration, Individualisierung und Ausdifferenzierung von Lebensstilen als Instrument zur Auseinandersetzung mit Komplexität. Nicht durch die Reduktion – Homogenisierung und Zuschreibung starrer Eigenschaften – des klassischen Kulturverständnis, sondern durch eine angestrebte Feinfühligkeit, Offenheit und Neugier gegenüber allen Manifestationen dessen, was das Menschliche ausmacht. So mag Linda aus München Deutsch als Muttersprache sprechen und durch eine katholische Erziehung geprägt sein und sich dahingehend von Ayonna aus Mumbai unterscheiden, welche als Muttersprache Marathi spricht und Hindu ist, doch finden sie über die gemeinsame Zweitsprache Englisch mit einem absoluten Minimum an kommunikativen Umständen zueinander und haben gemein, dass sie beide der Mittelschicht angehören, einen ähnlichen Bildungs- und Berufsweg gehen, ähnliche Musik oder Filme mögen, in einem urbanen Umfeld aufwuchsen, ein ähnliches Verhältnis zu ihrem Bruder haben usw. Kulturelle Differenz wird auf diese Weise weniger zu einer Trennwand als viel mehr zu einer Brücke zu Vertrautem wie auch „Neuem“.





# Literaturverzeichnis:


## Primärtexte:

Anderson, Benedict (2006): Imagined Communities. London, New York: Verso.

Bowen, John R. (2008): Why the French Don’t like Headscarves. Islam, the State, and Public Space. Princeton: Princeton University Press

Durkheim, Émile (2001): The Elementary Forms of Religious Life. Oxford: University Press

Said, Edward W. (2010): Orientalismus. Frankfurt: S. Fischer Verlag

Le Poidevin, Robin (2019): The Experience and Perception of Time. Stanford Encyclopedia of Philosophy (Summer 2019 Edition), Edward N. Zalta (ed.).

## Sekundärtexte:

Alexandrov, Maxym (2003): „The Concept of State Identity in International Relations: A Theoretical Analysis“. In: Journal of International Development and Cooperation 10(1), S. 33–46.

Benessaieh, Afef (2010): „Multiculturalism, Interculturality, Transculturality“. In: Américues transculturelles – Transcultural Americas. University of Ottawa Press.

Kanneh, Kadiatu (1993): „Racism and culture“. In: Paragraph 16(1), S. 34–46. Oyserman, D. (2015): „Culture as Situated Cognition“. In: Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences, S. 1–20.

Raikhan, Sadykova/Moldakhmet, Myrzabekov/Ryskeldy, Myrzabekov/Alua, Moldakhmetkyzy (2013): „The interaction of globalization and culture in the modern world“. In: Procedia – Social and Behavioral Sciences 122, S. 8–12.

Samarathunga, W.H.M.S./Cheng, Li (2020): „Tourist gaze and beyond: state of the art”. In: Tourism Review 76(2).

Sauer, Carl (1925): „The morphology of landscape“. In: University of California Publications in Geography 2, S. 19–54.

Sil, Rudra (2000): „The Foundations of Eclecticism – the epistemology Status of Agency, Culture, and Structure in Social Theory“. In: Journal of Theoretical Politics 12(3), S. 353–387.

# Herkunftskontext Iran:

*Bamdad Esmaili*

In diesem Modulabschnitt behandeln wir den Themenkomplex Iran: die Entwicklung des Staates (von der iranischen Revolution bis heute), welchen Einfluss die Landesgeschichte auf das Leben der Menschen dort hat und warum viele von ihnen sich gezwungen sehen aus dem Iran zu fliehen. Wir setzen uns auseinander mit der Geschichte und Entwicklung der Kulturlandschaft im Iran, mit den Frauenrechten (unter anderem den Hijab-Konventionen), mit Politik und Wirtschaft bis hin zu Sanktionen und Korruption. Diese Punkte zu kennen und verstehen ist besonders wichtig für Menschen, die tagtäglich mit Geflüchteten aus dem Iran arbeiten, um die Beweggründe für ihre Flucht zu verstehen.

Die überwiegende Mehrheit der Geflüchteten aus dem Iran wird derzeit in Deutschland abgelehnt, laut dem *Bundesamt für Migration und Flüchtlinge* lag die Anerkennungsquote im Jahr 2021 bei gerade einmal 27,6% (im Vergleich, Afghanistan: 42,9% bis zur Machtübernahme der Taliban (BAMF 2021b)). Für die Ablehnung gibt es oft ähnliche Gründe: Viele der Geflüchteten aus dem Iran können dem BAMF nicht glaubhaft machen, dass sie persönlich einen Fluchtgrund hatten. Die meisten Menschen, die aus dem Iran nach Deutschland flüchten, geben nicht etwa politische Verfolgung als Grund an, sondern konvertieren zum Christentum und nennen die Religion als Fluchtgrund – denn Muslim:innen, die ihre Religion wechseln, können zum Tode verurteilt werden. Im Iran gibt es zwar keinen Krieg und die Situation ist bei weitem nicht mit Afghanistan vergleichbar. Dennoch zwingen die wirtschaftliche Situation, die islamische Theokratie und die diktatorische Führung viele zur Flucht in die vermeintliche Freiheit – in den Westen.





Insbesondere die Frauenrechte sind im Iran überaus restriktiv, weshalb viele Frauen versuchen außerhalb des patriarchalen Landes ein freieres Leben zu führen. So ist es beispielsweise eine Straftat, im öffentlichen Raum das Kopftuch abzunehmen, eine Handlung, die zur Verhaftung und zu mehrjähriger Gefängnisstrafe führen kann. Zudem gibt es gesellschaftliche Minderheiten, etwa LSBTIQ, die im Land unter noch verschärfteren Repressionen leiden. Homosexualität wird im Iran nicht geduldet und kann staatlich verfolgt werden; offen homosexuell lebende Menschen müssen mit Inhaftierung und Prügelstrafen bis hin zur Todesstrafe rechnen (LSVD o.D.).

Die abgelehnten Asylbewerber:innen aus dem Iran leben in der Regel mit einer Duldung in Deutschland. Sie stehen vor einer schwierigen Entscheidung, wenn sie etwa eine Ausbildung beginnen wollen. Denn von den Ausländerbehörden bekommen sie die Anweisung ihren Pass zu beschaffen, um in ein Ausbildungsverhältnis eintreten zu können. Doch wenn sie ihre Identität klären und den Pass besorgen, ist die Wahrscheinlichkeit groß in den Iran abgeschoben zu werden. Wenn sie dies wiederum nicht tun, bleiben sie in ihren Rechten stark eingeschränkt, bekommen weniger Geld, dürfen nicht arbeiten und können häufig ihren Wohnkreis nicht verlassen.

## Beispielsituationen aus der Praxis

In einem Bericht von WDRforyou wird über das Schicksal von Massoud Dulabi aus Kleve erzählt. Er war aus dem Iran geflohen und hatte – wie die meisten seiner Landsleute – seinen christlichen Glauben als Grund angegeben, denn die Auslebung seines Glaubens hätte ihn in seinem Heimatland in Gefahr gebracht. Der Iraner, der hier als Friseur gearbeitet hatte, lebte mit einer Duldung in Deutschland. Da er heiraten wollte, verlangte die Ausländerbehörde seinen Pass. Als er diesen jedoch besorgte und vorlegte, wurde er verhaftet und kam in Abschiebehaft. Der Fall ging für Herrn Dulabi schließlich doch noch gut aus, da seine Anwältin die Abschiebung durch einen Folgeantrag verhindern konnte. Leider stellt dieses Beispiel jedoch eine Ausnahme dar.

In einem weiteren Beitrag geht es um Farzad Barghi aus der Nähe von Stuttgart. Er war bei den Volksmudschahedin aktiv, einer der aktivsten politischen Gruppen im Iran und mit einer säkularen und demokratischen Agenda oppositionell zur iranischen Regierung eingestellt. Auch er wurde vom BAMF und dem zuständigen Verwaltungsgericht abgelehnt, trotz seiner nachgewiesenen politischen Aktivität und trotz eines Ausbildungsvertrages, der ihm eine Ausbildungsduldung hätte ermöglichen sollen. Er wurde in den Iran abgeschoben und nach eigenen Angaben direkt am Flughafen Teheran verhaftet und misshandelt, woraufhin er erneut floh – diesmal in die Türkei.[1] Es liegt nahe, dass seitens der deutschen Behörden nicht bekannt war (und auch nicht sorgfältig nachgeprüft wurde), was die Rückkehr in den Iran für Farzad Barghi bedeuten würde.

Unter den geflüchteten Frauen gibt es viele, die im Iran in den Bereichen Sport und Kultur nicht unter angemessenen Bedingungen aktiv sein können – Fälle, die in Deutschland in aller Regel nicht auf dem Radar der Menschen liegen (inklusive derer, die beruflich mit Geflüchteten zu tun haben) und daher oft auf Unverständnis treffen. Sängerinnen etwa dürfen im Iran wegen des Gesangsverbots für Frauen nicht ihrer Kunst nachgehen, Schauspielerinnen können nicht ohne starke Einschränkung ihrer Rechte arbeiten. Sportlerinnen müssen mit erheblichen Einschränkungen zu den Turnieren im Ausland fahren. Zum Beispiel müssen Fußballerinnen oder Handballerinnen mit „is-

1 WDRforyou Beitrag zu beiden Fällen: https://www.youtube.com/watch?v=SrNgd_lQTC4

lamischer“ Kleidung und Kopftuch spielen, gegen Konkurrentinnen in T-Shirt und kurzer Hose in meist warmen Ländern antreten. Viele können überhaupt nicht bei internationalen Turnieren antreten – zum Beispiel Schwimmerinnen. Zudem brauchen Sportlerinnen (und grundsätzlich Frauen im Iran) die Erlaubnis ihres Mannes oder Vaters, um ins Ausland fahren zu dürfen. Der bekannteste Fall ist jener von der Ski-Nationaltrainerin der Damen, Samira Zargari, die im vergangenen Jahr nicht mit ihrer Mannschaft zur WM nach Italien fahren konnte, da ihr Mann dies nicht erlaubt hatte. Solche Einschränkungen sind oft bei Menschen, die bei Asylentscheidungen eine wichtige Rolle spielen und mit Asylbewerberinnen aus dem Iran zutun haben, nicht bekannt. Viele dieser Fälle werden hier bei den Entscheider:innen nicht ernst genommen und die systematischen Benachteiligungen eher als Kulturunterschied gesehen.

## Reflexion der Arbeit mit den Zielgruppen

Es geht in den Workshops bei der Zohre Esmaeli Foundation um direkten Informationsaustausch und eine sehr persönliche Auseinandersetzung mit der Situation der Menschen im Iran, die über oberflächliche Landeskunde weit hinausgeht. Hier können Entscheider:innen, Journalist:innen, Sozialarbeiter:innen und im Allgemeinen Menschen, die tagtäglich mit iranischen Geflüchteten arbeiten, ihre Situation besser zu verstehen lernen, die Gesellschaft und die politische Situation besser kennenlernen und nicht zuletzt direkte Fragen an die Trainer:innen richten, die selbst aus dem Iran nach Deutschland gekommen sind.

In den Workshops waren Gruppen zwischen 10 bis 20 Personen: von Ausländerbehörden, Verwaltungsgerichten, Hilfsorganisationen wie den Maltesern und dem Roten Kreuz, Mitarbeitenden der Unterbringungseinrichtungen und Flüchtlingshelfer:innen. Es gab bei manchen Themenfeldern besonders großes Interesse und Diskussionsbedarf. Generell gab es großen Wissensbedarf in Bezug auf die aktuelle Situation in Afghanistan, die durch die Berichterstattung über die Ukraine weitgehend aus den deutschen Medien verdrängt wurde, und das gesellschaftliche Leben im Iran, insbesondere die (fehlenden) Rechte der Frauen. Besonders zum Thema Zwangsverschleierung gab es unter den Teilnehmenden wenig Vorwissen über das Ausmaß der Einschränkungen und viele waren verblüfft, wie gewaltsam die sogenannte Sittenpolizei mit Frauen umgeht.

## Methoden für die Arbeit mit den Zielgruppen

Die Teilnehmenden haben bereits eigene Erfahrung in der Flüchtlingsarbeit und haben in ihrem Alltag mit Geflüchteten zu tun. Sie sollen durch die Workshops spezifisches Länderwissen vermittelt bekommen und die Situation der Geflüchteten im jeweiligen Herkunftsland besser kennenlernen, und sich dabei auch ganz konkret in die Lage von Iraner:innen hineinversetzen. So soll gegenseitiges Verständnis gefördert und Missverständnissen vorgebeugt werden.





# Methode: Mini-Interview

| | |
|---|---|
| *Ziele:* | Die Teilnehmenden tauschen sich aus und lernen sich besser kennen. |
| *Zeitlicher Umfang:* | 30 Minuten |
| *Digital/in Präsenz:* | Präsenz oder Digital |
| *Benötigte Materialien:* | Papier und Stifte, Flipchart |
| *Ablauf:* | Die Teilnehmenden bekommen in Zweiergruppen 10-20 vorbereitete Fragen.<br>Zum Beispiel: In welches Land würdest du gerne einmal verreisen? Was macht dieses Land für dich aus? Was fällt dir zum Wort „Grenzen“ ein? Was bedeutet das Wort „fremd“ für dich?<br>Nun starten die Teilnehmer:innen und interviewen zu der ersten Frage kurz eine andere Person. Die Antworten werden stichwortartig mitgeschrieben. Wenn sich die Teilnehmer:innen noch nicht (gut) kennen, ist es wichtig, zur Antwort auch den Namen der befragten Person zu schreiben. Danach wird eine neue Person für Frage 2, Frage 3, Frage … gesucht und interviewt. Ziel ist es, sich mit möglichst vielen anderen Personen auszutauschen. Außerdem sollte keine:r zweimal die gleiche Frage beantworten.<br>Wenn bei allen sämtliche Fragen ausgefüllt sind, wird die Übung beendet (und die Musik ausgeschaltet) und es wird ein Kreis gebildet. Danach werden der Reihe nach alle Teilnehmer:innen vorgestellt. Eine Person beginnt: „Ich habe mit Frau X gesprochen (die angesprochene Person zeigt sich) und möchte euch ihre Einzigartigkeit vorstellen:<br>Ihr geht es heute sehr gut.“ (Das war Frau Xs Antwort auf die erste Frage.) Die anderen Teilnehmer:innen ergänzen daraufhin, was sie von Frau X erfahren haben. |
| *Quelle:* | Bundesjugendvertregung (2016) |

## Methode: „Ich muss fliehen – Was nehme ich mit?"

| | |
|---|---|
| *Ziele:* | Die Menschen sollen erleben, welche Verhaltensmuster sie in einer Notsituation haben und welche Dinge ihnen am wichtigsten sind. |
| *Zeitlicher Umfang:* | 15-30 Minuten |
| *Digital/in Präsenz:* | Präsenz oder Digital |
| *Benötigte Materialien:* | Papier und Stifte, Flipchart |
| *Ablauf:* | Die Teilnehmenden erstellen in Kleingruppenarbeit eine Liste der Dinge, die sie bei einer Flucht mitnehmen würden und den Grund dafür. Die Listen werden in der großen Gruppe vorgestellt und besprochen. |
| *Quelle:* | Bundesjugendvertregung (2016) |





# Literaturverzeichnis:


### Primärtexte:

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2021a): Ablauf des deutschen Asylverfahrens. Ein Überblick über die einzelnen Verfahrensschritte und rechtliche Grundlagen. In: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/AsylFluechtlingsschutz/Asylverfahren/das-deutsche-asylverfahren.pdf?__blob=publicationFile&v=14

Bundesministerium für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2021b): Aktuelle Zahlen (08/2021). In: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/AsylinZahlen/aktuelle-zahlen-august-2021.html.

Bundesministerium für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2022): Aktuelle Zahlen (07/2022). In: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/AsylinZahlen/aktuelle-zahlen-juli-2022.html.

Flüchtlingsrat Bremen (o.D.): Toleranz fördern, Kompetenz stärken. Methoden für Workshops zu den Themen Flucht und Asyl. In: https://www.fluechtlingsrat-bremen.de/wp-content/uploads/Workshopmethoden_FR.pdf.

### Sekundärtexte:

Hartwig, Bastian (2022): „Eine Stimme für die unterdrückten Frauen im Iran". In: Deutsche Welle, Kultur (28. März). URL: https://p.dw.com/p/430gG.

Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD) (o.D.): „Rechtssprechung zu Herkunftsländern von LSBTI-Geflüchteten. Gerichtsurteile zur Anerkennung des Flüchtlingsstatus aufgrund der Verfolgung wegen der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität im Herkunftsland". In: https://www.lsvd.de/de/ct/1518-Rechtsprechung-zu-Herkunftslaendern-von-LSBTI-Gefluechteten.

WDRforyou (2020): „Abschiebung in den Iran". In:https://www.youtube.com/watch?v=SrNgd_lQTC4

3. Reflexion der Workshopmodule

# Herkunftskontext Afghanistan:

*Ahmad Wali Temori*

In diesem Modulabschnitt wird der Herkunftskontext Afghanistan behandelt. Der Workshop ist auf die Geschichte und Entwicklung Afghanistans seit 1747 fokussiert, den Einfluss des Islam auf die afghanische Kultur, gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Strukturen sowie die Entwicklung der Rechte von Frauen und Kindern. Dabei werden auch die jahrzehntelang anhaltenden politischen Konflikte und die damit verbundene Flucht aus Afghanistan thematisiert und erläutert. Afghanistan ist ein sehr diverses Land mit einer komplexen Gesellschaft, welche aus unterschiedlichen ethnischen Gruppen mit eigenen kulturellen und sozialen Praktiken besteht. Diese Hintergründe zu kennen und spezifische gesellschaftliche Regeln, Gewohnheiten und Umgangsformen zu verstehen sowie in einem gesamt-afghanischen Kontext zu erfassen, ist äußerst wichtig. Die Hintergrundinformationen zum Herkunftskontext haben für das individuelle Asylverfahren und den Asylantrag eine hohe Relevanz, werden allerdings in vielen Fällen bei der Entscheidung nicht angemessen betrachtet oder ernst genommen.

Afghanistan zählt, nach Syrien, als das zweitwichtigste Herkunftsland von Asylsuchenden in der EU (vgl. Parusal 2018). Seit dem schrittweisen Rückzug internationaler Truppen ab 2014 steigt die Zahl der Schutzsuchenden an. Der Umgang mit afghanischen Geflüchteten eröffnet auch wiederkehrend Diskussionen über das Gemeinsame Europäische Asylsystem (GEAS). So variieren zum einen die Anerkennungsquoten von Land zu Land stark, zum anderen scheitert eine angemessene quantitative Verteilung über die Staaten der EU (ebd.). Die Gesamtschutzquote[1] von afghanischen Geflüchteten variierte auch in Deutschland über die Jahre stark; wo sie 2016 noch bei etwa 56% lag, fiel sie 2017 bereits wieder auf etwa 44% ab (vgl. Migazin 2017). Die Bundesregierung ernannte damals Afghanistan zeitweise zum sicheren Herkunftsland und schloss ein entsprechendes Rückkehrabkommen mit der damaligen afghanischen Regierung ab. Die Abschiebung afghanischer Geflüchteter galt damals schon als umstritten, so zeichnete beispielsweise ein Bericht der Vereinten Nationen ein wenig sicheres Bild über die Lage vor Ort: ein Großteil der Afghan:innen leide unter Krieg und Extremismus (vgl. ebd.).

Ein weiteres Problem lag in der Bearbeitung und Menge der Asylanträge, da die jeweiligen Fluchthintergründe äußerst divers sind, dementsprechend mehr Raum für Missinterpretation und Schwierigkeiten in der Vermittlung gegeben ist (vgl. ebd.). Durch die jahrzehntelangen Konflikte in der Region sind immer wieder neue Problemlagen entstanden, welche abhängig von der individuellen Lebenswirklichkeit und ethnischen Zugehörigkeit Einfluss auf das Individuum haben. Viele Afghan:innen fliehen zudem nicht direkt aus Afghanistan, sondern aus Drittstaaten (z.B. Iran, Pakistan, Türkei). Dort sind meist die Umstände ähnlich prekär und die Rechte eingeschränkt, weshalb die Menschen weiter nach Europa fliehen. Meist erstrecken sich die Fluchtbewegungen über einen solch langen Zeitraum, dass der tatsächliche Bezug zu Afghanistan verloren geht und die Rückkehr, z.B. im Fall der Abschiebung, wenig bis keine Anknüpfungspunkte an ein früheres Leben bietet. Die komplizierte, meist mehrteilige Fluchtgeschichte in Verbindung mit diversen individuellen Faktoren erfordert bei der Beurteilung durch die Behörden im Aufnahmeland ein tiefes Verständnis für die kulturellen, sozialen und politischen Gegebenheiten vor Ort. Die Gefahr einer fehlerhaften Einschätzung der Schutzbedürftigkeit ist hoch, oft werden Erfahrungen und Konflikte der Geflüchteten als kulturelle Unterschiede bzw. Verständnisbarrieren abgetan.

Seit der erneuten Machtübernahme der Taliban im August 2021 steigen die Zahlen der Asylanträge von afghanischen Geflüchteten weiter an (BAMF 2022), jedoch verzeichnete das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) nur eine Gesamtschutzquote von etwa 40% (BAMF 2021). Dieser Anteil stieg zwar im Juli 2022 auf etwa 78% (BAMF 2022), der langsame Anstieg und die folgenden Wartezeiten bzw. die Prozessbearbeitungsdauer haben jedoch immensen Einfluss auf die Lebenssituation der Geflüchteten in Deutschland. So warteten z.B. im Februar 2022 bereits ca. 30.000 afghanische Geflüchtete auf die Bearbeitung ihres Asylantrages (Migazin 2022). Die nicht erfolgte Anpassung des Systems und der Bearbeitung von Asylanträgen bekommen nun die Schutzsuchenden zu spüren, welche ohne Fortschritt ihrer Verfahren in der rechtlichen und sozialen Schwebe festsitzen. Viele versuchen deshalb einen Asylantrag in anderen europäischen Ländern zu stellen, wodurch sie sich höhere Anerkennungschancen erhoffen. Verschärft wird die Lage im Falle der Abschiebung, da hierdurch ihr Aufenthaltsstatus in der EU verfällt sowie eine Vielzahl an Rechten begrenzt wird. Geflüchtete ohne Aufenthaltsstatus verlieren so das Recht auf ihre Erwerbstätigkeit, den Anspruch auf Besuch von Bildungseinrichtungen etc. Doch nur sehr selten verbleiben Personen nach der Abschiebung in Afghanistan, oft schließt sich die Flucht in ein anderes Land an, oder die direkte Rückkehr nach Deutschland über ein anderes Antragsverfahren, z.B. per Visum (Stahlmann 2019).

1 Die Gesamtschutzquote stellt den Anteil aller Asylanerkennungen, Gewährungen von Flüchtlingsschutz und Feststellungen eines Abschiebeverbots für die Gesamtheit der diesbezüglichen Entscheidungen dar.

## Beispielsituationen aus der Praxis

Als Beispiel für die prekäre Situation von Geflüchteten aus Afghanistan in Deutschland möchte ich hier die Geschichte eines Afghanen heranziehen, dem ich in meinem beruflichen Kontext in Berlin begegnet bin. Er suchte Unterstützung, weil er nach Afghanistan zurückkehren wollte. 2015 war er mit seiner Familie vor dem Krieg nach Deutschland geflohen, um ein besseres Leben anzufangen. Sein Asylantrag wurde zweimal abgelehnt, zum Zeitpunkt des Gesprächs hatte er über vier Jahre nichts mehr vom BAMF gehört. Auf die Rückfrage, warum er wieder nach Afghanistan zurückwollte, antwortete er kurz: „Ich habe hier alles verloren, was ich hatte." Auf erneute Nachfrage berichtete er von seinen Erfahrungen in Deutschland. Seitdem er in Deutschland sei, leide er unter starken psychischen Erkrankungen und schweren Depressionen, welche er in Afghanistan noch nicht hatte. Seine Frau habe ihn mit den Kindern verlassen und seit drei Jahren hatte er keinen Kontakt mehr zu seiner Familie. Zum Zeitpunkt des Gespräches war er sechs Jahre in Deutschland ohne Aufenthaltstitel. Er könne nicht mehr, schilderte er mir. Alles erinnerte ihn an die schlechten Erfahrungen und Konflikte, die er in Deutschland gemacht hatte. Er hatte nichts mehr zu verlieren. Dieses Beispiel zeigt den psychischen Druck, welcher durch die langen Wartezeiten und die Unsicherheit aufgrund einer möglichen Abschiebung ausgelöst wird, und dessen Folgen auf die Individuen.

Auch meine persönlichen Erfahrungen habe ich im Rahmen der Workshops mehrfach geteilt. Viele der Teilnehmenden waren sehr interessiert daran, mehr über alltägliche kulturelle Praktiken Afghanistans zu erfahren und darüber, was jeweils als „normal" im Umgang mit den Mitmenschen gilt. Denn viele von ihnen brachten bereits einiges an Vorwissen über die Landesgeschichte mit, wussten aber im direkten Miteinander verschiedene Verhaltensweisen nicht recht einzuordnen. Ein sehr simples Beispiel ist das Thema Gastfreundschaft. Ich selbst war es aus meinem afghanischen Umfeld gewöhnt, stets mehrfach nach meinem Hunger gefragt zu werden, wenn ich bei anderen zu Besuch war. Als ich dann in Berlin zum ersten Mal bei einer deutschen Familie eingeladen war, freute ich mich sehr das traditionelle Essen probieren zu können. Als sie mich fragten, ob ich Hunger habe, sagte ich wie gewohnt zunächst einmal Nein. Doch anders als von mir erwartet, blieb es bei der einen Frage. Im Verlauf des Abends wurde mir nicht noch einmal etwas angeboten und ich verließ die Wohnung mit leerem Magen. Dies ist nur ein sehr kleines Missverständnis, das aber illustrieren soll, wie unterschiedlich selbst einfache Situationen aufgrund von Konventionen interpretiert werden können – und dies passiert eben nicht nur in freundschaftlichen Kontexten, sondern auch im Rahmen von Gesprächen mit den deutschen Behörden, wo ein einziger „falscher" Satz bereits sehr negative Konsequenzen haben kann.

## Reflexion der Arbeit mit den Zielgruppen

In den Workshops haben wir mit Gruppen zwischen 10 bis 20 Teilnehmenden gearbeitet, darunter Personen aus der Ausländerbehörde, aus örtlichen Verwaltungsgerichten, Hilfsorganisationen wie den Maltesern oder dem Roten Kreuz sowie Mitarbeitende aus Unterbringungseinrichtungen und Flüchtlingshilfeeinrichtungen. Das Interesse war zu allen Themenbereichen ähnlich hoch, besonderer Bedarf zum Austausch und zur Diskussion bestand zum gesellschaftlichen Leben und der aktuellen politischen Situation in Afghanistan. Es gab diverse Nachfragen zu den Taliban und der Lage der Frauen im Land, die über die aktuelle mediale Berichterstattung hinausgingen, zumal diese Berichte aufgrund des Krieges in der Ukraine schon wieder in den Hintergrund gerückt sind. Die Teilnehmenden schätzten es dabei sehr, an den direkten Erfahrungen der Workshopleitung teilhaben zu können.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Vielfalt der ethnischen Gruppen in Afghanistan und deren Konflikte untereinander. Zum Beispiel gingen wir auf die häufig sehr schwierige Situation der Hazara ein, die anders als die Mehrheit der Afghan:innen schiitisch geprägt sind, und seitens der sunnitischen Mehrheitsgesellschaft bereits seit vielen Jahrzehnten mitunter starken gesellschaftlichen Repressalien ausgesetzt. Seit der Machtübernahme der Taliban hat sich ihre Situation noch einmal grundlegend verschlechtert, und viele von ihnen sind bereits vertrieben worden.

Auch über die Vielzahl der gesprochenen Sprachen in Afghanistan haben wir geredet – eine Situation, die nicht selten dazu führt, dass unpassende Dolmetscher:innen zu Asylanhörungen bestellt werden. Darüber hinaus haben wir uns über den direkten Einfluss westlicher Staaten auf Afghanistan ausgetauscht. Bereits Mitte des 19. Jahrhunderts wurde das Land Austragungsort von Auseinandersetzungen von Kolonialmächten und im Rahmen dessen erstmals vom britischen Heer besetzt. Seitdem hat eine ganze Reihe westlicher Interventionen zur Destabilisierung Afghanistans beigetragen. Dabei ist es wichtig zu verstehen, dass die westlichen Länder bei ihren Interventionen stets eigene Interessen vertraten, und es keineswegs nur um die Eindämmung extremistischer islamischer Gruppierungen ging. Denn Afghanistan ist überaus reich an Bodenschätzen, deren Wert auf mehrere Billionen Dollar geschätzt wird, weshalb es attraktiv erscheint, dort militärisch präsent zu sein. Zusammengenommen ergeben sich aus diesen geschichtspolitischen Ereignissen relevante Fragen für die Verantwortung westlicher Staaten für die Bewältigung der Konflikte in Afghanistan und deren Auswirkung auf die Bevölkerung.

# Methode: Offener Austausch

| | |
|---|---|
| *Ziele:* | Gemeinsam mit den Teilnehmenden eine offene Konversation zu den angesprochenen Themenschwerpunkten beginnen. Gerade in der Arbeit mit im Asylsystem Tätigen kann so von der individuellen Expertise Gebrauch gemacht werden, welche durch die Erfahrung der Dozierenden erweitert wird. |
| *Zeitlicher Umfang:* | 60 Minuten |
| *Digital/in Präsenz:* | Präsenz oder Digital |
| *Benötigte Materialien:* | Papier und Stifte |
| *Ablauf:* | Am Anfang der Workshops werden offene Fragen zum Vor- bzw. Hintergrundwissen der Teilnehmenden gestellt. Z.B.: Was sind die grundlegenden Kenntnisse zur afghanischen Geschichte, dem politischen System oder der Gesellschaftsstruktur? Über solch einen offenen Einstieg können auch leicht alle Teilnehmenden eingebunden werden, es wird eine anfängliche Diskussions- und Verständnisgrundlage geschaffen. Falls die Teilnehmenden keine Eindrücke oder Erfahrungen haben, können persönliche Informationen der Dozierenden als Einleitung genutzt werden, welche die angesprochene Diskussions- und Verständnisgrundlage schaffen. Auftauchende Fragen werden entweder direkt beantwortet oder für ein nachfolgendes Plenumsgespräch zum Thema gesammelt. |
| *Quelle:* | Flüchtlingsrat Bremen (o.D.)<br>Bundesjugendvertretung (2016) |





# Methode: Gastbeiträge

| | |
|---|---|
| *Ziele:* | Vorurteile abbauen und Kommunikation fördern. Für einen offenen Austausch bietet es sich an, Personen aus dem spezifischen Herkunftskontext einzuladen und sich bei der Struktur des Workshops an ihren Erzählungen zu orientieren. So bleibt die Thematik für die Teilnehmenden interessant und bekommt weniger trockenen Vortragscharakter. Dabei spielen Beruf und Kenntnisstand der Person eine untergeordnete Rolle, solange der Wille zum Austausch und ein Fundament an Grundlagenwissen bestehen. |
| *Zeitlicher Umfang:* | 30-45 Minuten |
| *Digital/in Präsenz:* | Präsenz oder Digital |
| *Benötigte Materialien:* | Papier und Stifte, Flipchart |
| *Ablauf:* | Zu Beginn des Workshops kann sich der Gast vorstellen und persönliche Informationen zum Leben im Herkunftsland, in Deutschland und während der Flucht/Migration festhalten.<br>Das hat meist einen positiven Einfluss auf die Teilnehmenden, da sich jemand extra für sie bereitstellt und von sich erzählt. Erste Hemmnisse und Verständnisprobleme (social biases) können so bereits abgebaut werden. Besonders für im Asylsystem Tätige kann ein solcher Einstieg eine tiefere Auseinandersetzung mit der Person und der Thematik ermöglichen. Die fachliche Expertise ist meistens schon vorhanden, jedoch fehlt oft die Zeit für direkte Auseinandersetzung und Austausch. So können die Teilnehmenden über den Verlauf des Workshops immer tiefer in bestimmte Themenbereiche eindringen und aus erster Hand die Erfahrungen und Hindernisse verstehen und verinnerlichen. Missverständnisse und Vorurteile können so direkt hinterfragt und/oder abgebaut werden. |
| *Quelle:* | Flüchtlingsrat Bremen (o.D.)<br>Bundesjugendvertretung (2016) |

3. Reflexion der Workshopmodule

# Literaturverzeichnis:


## Primärtexte:

Bundesjugendvertretung (2016): Toolbox Flucht Asyl Migration. Methoden für die Jugendarbeit. In: https://bjv.at/wp-content/uploads/2020/05/Toolbox_FluchtundMigration_Final-Ansicht-1.pdf.

Bundesministerium für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2021): Aktuelle Zahlen (09/2021). In: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/AsylinZahlen/aktuelle-zahlen-september-2021.html.

Bundesministerium für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2022): Aktuelle Zahlen (07/2022). In: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/AsylinZahlen/aktuelle-zahlen-juli-2022.html.

Flüchtlingsrat Bremen (o.D.): Toleranz fördern, Kompetenz stärken. Methoden für Workshops zu den Themen Flucht und Asyl. In: https://www.fluechtlingsrat-bremen.de/wp-content/uploads/Workshopmethoden_FR.pdf.

## Sekundärtexte:

[o.A.] (2017): „Anerkennungsquote für afghanische Geflüchtete sinkt". In: Migazin (20. Juli): https://www.migazin.de/2017/07/19/anerkennungsquote-fuer-afghanische-fluechtlinge-sinkt/ (letzter Zugriff: 10.8.2022).

[o.A.] (2022): „Viele Afghanen warten auf Anerkennung als Flüchtlinge". In: Migazin (25 Februar): https://www.migazin.de/2022/02/25/anerkennungsquote99-prozent-viele-afghanen-anerkennung/ (letzter Zugriff: 10.8.2022).

Parusal, Bernd (2018): „Afghanische Geflüchtete und das Gemeinsame Europäische Asylstem". In: Bundeszentrale für Politische Bildung (bpb): https://www.bpb.de/themen/migration-integration/laenderprofile/277690/afghanische-asylsuchende-und-das-gemeinsame-europaeische-asylsystem/#footnote-target-5 (letzter Zugriff: 10.8.2022).

Stahlmann, Friederike (2019): „Studie zum Verbleib und zu den Erfahrungen abgeschobener Afghanen". In: Asylmagazin, Zeitschrift für Flüchtlings- u. Migrationsrecht 8–9/2019, S. 276-286: http://asyl.at/files/93/43-am19-8-9_beitrag_stahlmann_vorab191009.pdf.

3. Reflexion der Workshopmodule

## 3.2. Diskriminierungssensibilisierung in der Arbeit mit Schutzsuchenden

*Elizabeth Horlemann, Abdou Rahime Diallo*

Die Critical Race Theory (CRT) erkennt an, dass systemischer Rassismus Teil der westlichen Gesellschaft ist, und untersucht die Überzeugungen, die ihn gedeihen lassen. Bevor man Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus ergreift, muss man sich seiner Existenz bewusst sein und seine Ursprünge und Komplexität verstehen. Dieses Wissen um das Wesen und die Geschichte des systemischen Rassismus hilft, rassistische Vorurteile abzubauen. Unser Konzept soll den Teilnehmer:innen dabei vermitteln, dass es sich bei der Critical Race Theory nicht um eine „Schulung" zu Vielfalt und Eingliederung handelt, sondern um eine Praxis der stetigen Reflexion von race und Rassismus in der Gesellschaft, die auf sämtliche Bereiche des Zusammenlebens übergreifen.[1]

Unsere Schulungen bieten den Teilnehmer:innen die Möglichkeit, das Wissen, das sie in ihren verschiedenen beruflichen Rollen als Expert:innen im Asylverfahren erworben haben, zu teilen und zu ergänzen sowie Fragen aus ihren jeweiligen Arbeitskontexten im Plenum zu diskutieren. Zudem können sie lernen, eine Multiplikator:innen-Rolle einzunehmen und besser in der Lage zu sein, unbequeme Diskussionen über Rassismus am Arbeitsplatz zu initiieren.

Da die Teilnehmenden selbst in der Regel direkt mit Menschen unterschiedlicher Hautfarben engen professionellen Kontakt haben, haben sich die meisten bereits mehr oder weniger ausführlich mit Rassismus beschäftigt. Sie sind zum einen daran interessiert zu erfahren, wie sie ungewollte und unbewusste rassistische Denkmuster im Alltag konfrontieren können, und zum anderen, wie sie rassistisches Verhalten anderer thematisieren können bzw. jenen beistehen, die diesen Rassismus direkt erfahren. Denn weiterhin gibt es viele Menschen, die unabhängig von ihrer eigenen Hautfarbe glauben, dass hellhäutige Menschen intelligenter seien als dunkelhäutige, was mal auf vermeintliche genetische Unterschiede zurückgeführt wird, mal auf historisch gewachsene Umstände.[2] In anderen Fällen sind sich die Menschen zwar der Existenz von Rassismus bewusst, aber nur in einem bestimmten Kontext. Es gibt viele Menschen aller Ethnien, die von ganzem Herzen glauben, dass es systemischen Rassismus gibt, aber dass sie selbst nicht schuldig oder mitschuldig an seiner Aufrechterhaltung sind. Andere glauben, dass es Rassismus gibt, dass er aber nur bei Einzelpersonen und nicht systemisch auftritt. Viele Organisationen, Geschäftsführer:innen und Führungskräfte räumen ein, dass es Rassismus in der Welt gibt, leugnen aber dessen Vorhandensein in ihren Organisationen – in der Annahme, dass das Fehlen offen diskriminierender Maßnahmen oder das bloße Vorhandensein von Initiativen zur Förderung der Vielfalt sie immun gegen rassistische Diskriminierung macht.[3]

Um die anhaltenden Auswirkungen rassistischer Strukturen auf geflüchtete Menschen zu verstehen, ist es notwendig, die Verbindung zwischen Kolonialität und unserer modernen Welt zu betrachten. In Anibal Quijanos Hauptwerk „Kolonialität der Macht" (2016) beschreibt der peruanische Soziologe, dass der europäische Kolonialismus durch die Einführung und Etablierung eines globalen Systems der Rassifizierung gekennzeichnet sei, auf dessen Grundlage soziale und sozio-ökonomische Hierarchien ausgebildet wurden. Aufbauend auf Dichotomien wie Orient/Okzident bzw. auch traditionell/modern sei ein ethnozentrisches – konkret ein eurozentrisches Weltbild – entstanden, dem zufolge die Entwicklung des modernen Weltsystems, inklusive wissenschaftlicher und gesellschaftlicher Errungenschaften, vom Westen allein beansprucht wurde (vgl. ebd.). Rassismus steht demnach auch in Zeiten des Post-Kolonialismus im Zentrum der Kolonialität der Macht, und ist weiterhin tief verwurzelt in unseren staatlichen und gesellschaftlichen Institutionen (vgl. ebd.).

Die untrennbare Verflechtung von Rassismus mit dem deutschen Staats- und Asylsystem erschwert für Geflüchtete nachhaltig den Übergang in das Leben in Deutschland – insbesondere für Schwarze Menschen bzw. BIPoCs. Ablehnung und Ausgrenzung wirken sich auf die physische und psychische Gesundheit der Menschen aus: Benachteiligung führt zu Resignation und Perspektivlosigkeit, gepaart mit Gefühlen von Traurigkeit, Wut und Ohnmacht. Betroffene von Rassismuserfahrungen sind sich zudem oft nicht sicher, ob die Benachteiligungen, denen sie ausgesetzt sind, tatsächlich auf rassistische Diskriminierung zurück-

1 Für eine ausführliche und rezente Darstellung der Problematik siehe Livingston (2021). In diesem Werk zeigt der Sozialpsychologe Wege auf, die wichtigen Diskussionen über Rassismus in praktische Handlungen zu übersetzen.

2 Verschiedene Ausprägungen von Rassismus beschreibt Ibram X. Kendi in How to Be an Antiracist (2020). Er geht davon aus, dass es nur entweder rassistisches oder antirassistisches Verhalten geben kann, nichts dazwischen. Dies bezieht er jedoch auf konkrete Handlungen und Haltungen – so bedeute eine (ungewollt) rassistische Äußerung nicht, dass ein Mensch grundsätzlich als Rassist:in abzustempeln sei.

3 Zum systemischen Charakter von Rassismus siehe auch Kelly (2021).

zuführen sind oder individuelle Gründe haben, wodurch Unsicherheiten internalisiert und Ohnmachtsgefühle verstärkt werden.

Der Vorteil, BIPoC-Trainer:innen zu sein, besteht darin, dass wir den Teilnehmer:innen helfen können, ein tiefergreifendes Verständnis für die Auswirkungen von Rassismus zu erlangen, indem wir unsere täglichen persönlichen Erfahrungen mit ihnen teilen. Wir können helfen, die emotionalen Schmerzen zu verstehen, die BIPoCs ertragen müssen, wenn sie rassistische Angriffe erleben. Wir betrachten die Interventionen der Teilnehmenden aus einer Perspektive des Verstehens, indem wir Unsicherheiten Raum geben ohne zu verurteilen, und gleichzeitig Gefühle der Ungewissheit ansprechen, die Rassismus schüren können. Dies motiviert, auf persönlicher und beruflicher Ebene nach Lösungen zu suchen, die zur Gestaltung eines Rassismus-freien Arbeitsumfelds beitragen.

Um Rassismus in beruflichen oder Alltagssituationen konstruktiv zu begegnen, ist es wichtig, den strukturellen Hintergrund rassistischer Diskriminierung zu verstehen. Daher haben wir uns in den Seminaren die „vier I", die vier Ebenen des strukturellen Rassismus, näher angeschaut: Ideologie, Institutionen, Interaktion und Individuum. Das Zusammenwirken all dieser Ebenen ist von großer Bedeutung, denn Diskriminierung basiert auf gesellschaftlichen Machtverhältnissen (rechtliche, politische, ökonomische und kulturelle/symbolische Macht). Laut der Antidiskriminierungsstelle des Bundes lässt sich Diskriminierung definieren als „Benachteiligung von Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmals ohne sachliche Rechtfertigung". Als solche Merkmale gelten unter anderem race, Geschlecht, Religion, Behinderung oder sexuelle Identität. Wenn also Ferda Ataman, die neue Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Deutsche „Kartoffeln" nennt, mag das zwar in den Medien als diskussionswürdig angesehen werden, ist aber keineswegs als diskriminierende Äußerung einzuordnen, denn es gibt kein Machtgefüge, welches diese Bezeichnung als Teil einer unterdrückerischen Struktur gegenüber der deutschen Gesellschaft stützen würde. Einfacher gesagt, es gibt keine Geschichte und Praxis der Diskriminierung der deutschen Mehrheitsgesellschaft.

## Beispielsituationen aus der Praxis

Um uns das Ausmaß des historisch gewachsenen Rassismus zu vergegenwärtigen, haben wir anhand von Quellenmaterial und Videoclips schlaglichtartig die Geschichte der Sklaverei verfolgt. Offensichtlich war für die Etablierung eines so menschenverachtenden Systems eine universelle Ideologie notwendig, um sicherzustellen, dass Sklav:innen nicht die gleichen Rechte genießen konnten wie diejenigen, die das Recht hatten, Sklav:innen zu kaufen und zu besitzen. Entsprechend haben wir einen besonderen Fokus auf dieses eine der vier „I" gelegt, die Ideologie. Die Teilnehmenden wurden aufgefordert, eine fiktive Ideologie zu konstruieren, die wir spielerisch „Apfelmus" getauft haben. Was genau braucht Apfelmus, um zu einer Ideologie zu werden? Wir sammelten schließlich, dass der Begriff neutral übersetzt „Ideenlehre" bedeutet, während Ideologien praktisch gesehen Bedingungen des Zusammenlebens festschreiben, die keineswegs eine objektive Realität abbilden, sondern von bestimmten Personengruppen genutzt werden, um ihre Interessen zu vertreten und Machtverhältnisse auszubilden (Bundeszentrale für politische Bildung o.D.). Damit sollte deutlich werden, wie konstruierte Ideen verwendet werden, um die „Realität" zu definieren, und wie sie andere Sicht- und Handlungsweisen in der Gesellschaft als Standpunkt einschränken oder behindern. Soll ein solches Ideensystem in der Gesellschaft übernommen werden, muss es institutionell gestützt werden, denn soziale und politische Institutionen haben die Macht, große Gruppen von Menschen zu beeinflussen. Eine rassistische Ideologie kann sich dann sowohl auf formelle als auch auf informelle Weise und in der systematischen Verteilung von Ressourcen, Macht und Chancen in unserer Gesellschaft auswirken.

Anhand eines YouTube-Videos, das 2014 in den Niederlanden entstanden ist, haben wir den Teilnehmenden ein anschauliches Beispiel gegeben, wie rassistische Ideologie sich auch heutzutage weiterhin durch die Gesellschaft zieht. Dort werden drei Schauspieler unterschiedlicher Hautfarbe (gleiche Statur, gleiches Alter, identische Kleidung) mit der Kamera beim (gestellten) Versuch begleitet, das Sicherungsschloss eines Fahrrads aufzubrechen. Dabei benutzen alle drei die gleichen Werkzeuge: Hammer, Säge, Zange. Es ist verstörend zu sehen, wie unterschiedlich Passant:innen auf die drei Männer reagieren: Während die PoCs zu ihren Motiven ausgefragt werden und wegen Diebstahlverdacht die Polizei gerufen wird, wird dem einzigen weißen Schauspieler nicht nur kein Misstrauen entgegengebracht, sondern ihm wird gar Hilfe angeboten, im blinden Vertrauen, es müsse sein eigenes Rad sein, für das er den Schlüssel verloren habe. Das Video zeigt deutlich, dass weiße Menschen standardmäßig als ehrlich und weniger gefährlich wahrgenommen werden. PoCs hingegen sehen sich mit einem Generalverdacht konfrontiert, ihnen wird schnell eine verbrecherische Absicht unterstellt und sie werden als Gefahr für die Gesellschaft angesehen.

Hieran lässt sich leicht verdeutlichen, was wir unter weißem Privileg verstehen, nämlich die Immunität und das Recht von Weißen, Zugang zu angesammelten Vorteilen zu haben. Es fängt an bei der Unbekümmertheit, einen Fahrradschlüssel verlegen und sein Fahrrad mit Werkzeugen freischneiden zu können, ohne dass andere das Motiv hinterfragen. Und das Privileg ist systematisch in der Gesellschaft verankert, umfasst Vorteile des Zugangs zu Ressourcen und sozialen Belohnungen sowie die Macht, die Normen und Werte der Gesellschaft zu gestalten.

In seinem Buch Dismantling Global White Privilege erklärt der Autor Chandran Nair (2022), dass weißes Privileg die Art und Weise ist, wie Unterdrückung und Beherrschung in westlichen Kulturen funktionieren. Anhand von Geschichte, Wirtschaft, Umwelt, Unterhaltung, Medien, Mode, Bildung und vielem mehr analysiert er, wie es lokale Kulturen geformt, unterdrückt und zerstört hat, um die weiße Wirtschaftsmacht zu erhalten. Nair identifiziert das weiße Privileg als die treibende Kraft hinter der Globalisierung, das dauerhaft von einer globalen Superstruktur aufrechterhalten wird, die die weit verbreitete wirtschaftliche und militärische Dominanz der Weißen aufrechterhält und reproduziert.

## Reflexion der Arbeit mit den Zielgruppen

An den Präsenz- und Online-Seminaren nahmen durchschnittlich 20 Personen teil. Die Berufe umfassten Sozialarbeiter:innen, Berater:innen für unbegleitete geflüchtete Kinder im Asylverfahren, Mitarbeitende von Integrationsprojekten, Jurist:innen, Psycholog:innen, Pädagog:innen, Dozierende usw. Der Anteil an Frauen war hoch, und wir stellten auch fest, dass ein hoher Prozentsatz von BIPoCs an unseren Workshops teilnahm. Die große Herausforderung bestand darin, unsere Inhalte zu veranschaulichen, ohne anwesende BIPoCs emotional und psychologisch zu triggern. Wir profitierten davon, dass sowohl die Präsenz- als auch die Online-Workshops von sehr angenehmen Menschen besucht wurden, die sehr offen dafür waren, verinnerlichte rassistische Denkmuster zu konfrontieren und sich über die institutionellen und strukturellen Muster auszutauschen,

mit denen sie arbeiten müssen. Alle Gruppen waren immer sehr rücksichtsvoll, besonders wenn BIPoC-Teilnehmende im Raum waren.

Grundsätzlich konnten wir feststellen, dass die meisten Teilnehmenden bereits sehr viel Vorwissen mitbrachten, vor allem jene aus dem städtischen Raum und insbesondere Berlin. Es gab aber auch einzelne Personen, die beispielsweise noch nie von weißem Privileg gehört hatten. Eine Teilnehmende sagte ganz offen, dass sie ihre eigene Hautfarbe bis zum Workshop noch nie als Privileg wahrgenommen hatte, was sie nun zu überdenken begann, nachdem wir die Vorteile veranschaulicht hatten, die weiße Menschen in Bezug auf Ressourcen und soziale Belohnungen haben, sowie ihre Macht, die Normen und Werte der Gesellschaft bewusst oder unbewusst zu formen. Gleichzeitig versicherten wir, dass dieses Privileg nicht bedeutet, dass man als weiße Person nicht hart gearbeitet hat, oder dass man nicht gelitten hat. Es bedeutet, dass die Hautfarbe dabei keine wichtige Komponente dargestellt hat.

Allgemeinere Unsicherheiten gab es in Bezug auf Bezeichnungen von Personengruppen und damit verbundene Mikroaggressionen. Unter anderem war nicht allen bewusst, dass das Wort „Farbige“ niemals für PoCs verwendet werden sollte, da es keine Selbstbezeichnung ist, sondern Konnotationen aus der Kolonialzeit trägt. Auch das Wort „Rasse“ sollte im Gegensatz zum englischen Begriff race nicht benutzt werden, da es im deutschen Kontext stark mit der antisemitischen Landesgeschichte verknüpft ist.

Die Teilnehmenden waren sehr interessiert daran, sich über Situationen aus ihren jeweiligen Arbeitskontexten auszutauschen, bei denen sie unsicher waren, wie sie sich anderen Personen gegenüber verhalten sollten. Immer wieder ging es um die Frage, wie damit umzugehen sei, dass Hilfsangebote von weißen Menschen an BIPoCs mitunter als übergriffig empfunden wurden. Hier mussten wir deutlich machen, dass es nicht immer klare Handlungsanweisungen geben kann, sondern wir anderen Menschen immer wieder mit Empathie und Geduld begegnen sollten. Viele BIPoCs haben in ihrem Leben Erfahrungen gemacht, die ein Misstrauen weißen Menschen gegenüber aufgebaut haben, und die sie ihrer ‚agency‘ beraubt haben. Dies muss anerkannt und respektiert werden, auch wenn das nicht immer leichtfällt. Es wurde von allen Teilnehmenden sehr geschätzt, solche Fragen offen und ohne Bedenken stellen zu können, dass ihr Gegenüber sie dafür verurteilen würde.

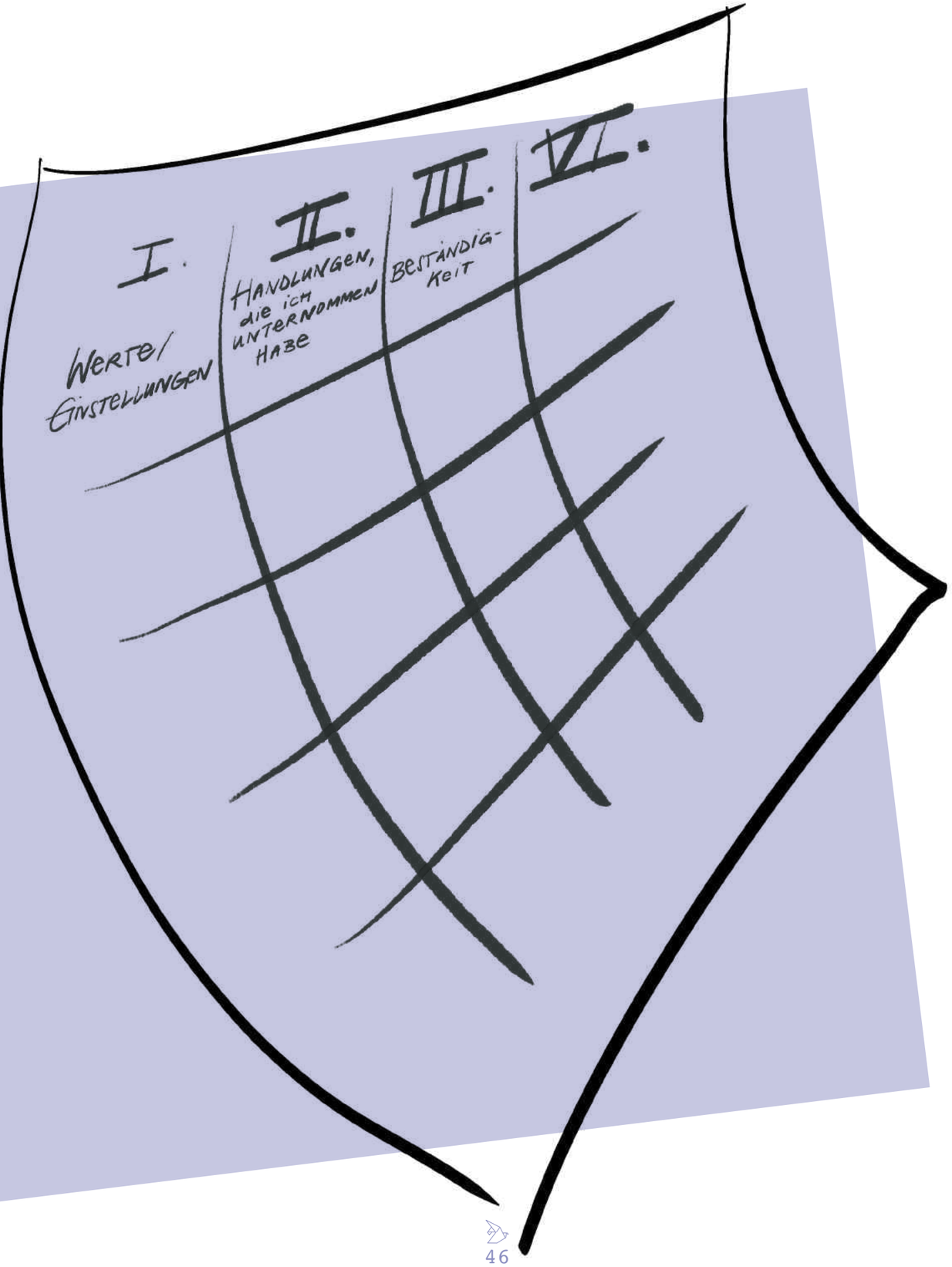
Unser Konzept basiert darauf, dass die Bedürfnisse der Teilnehmenden stets berücksichtigt werden, so dass unsere Didaktik und Methodik der Wissensvermittlung jedes Mal modifiziert wurde, wenn es notwendig war. So wurden etwa bei Gruppen mit viel Vorwissen die Input-Teile gekürzt und stattdessen mehr Raum gegeben, um relevante Diskussionsthemen anzusprechen, die die Teilnehmenden als wichtig für sie persönlich und ihre Arbeit erachteten.





## Methode: „Papierkorb im Klassenzimmer”

| | |
|---|---|
| *Ziele:* | Erlebnisorientierte Sensibilisierung zu Benachteiligung und Privilegien, Reflexion zu eigener Position in der Gesellschaft. |
| *Zeitlicher Umfang:* | 15-30 Minuten |
| *Digital/in Präsenz:* | Präsenz |
| *Benötigte Materialien:* | Stühle (mit Tischen) in Reihen, Papierkorb, Papierbögen |
| *Ablauf:* | Papier wird mit Namen oder Symbol beschriftet und zum Ball zerknüllt, TN sitzen in mehreren Reihen, Papierkorb steht vor der ersten Reihe.<br>Gleiche Aufgabe für alle – vom Platz aus in den Papierkorb treffen. Wer trifft, hat seinen Erfolg verdient und darf gesellschaftlich aufsteigen. Wer hinten sitzt, wird sich evtl. über unfaires Setting beschweren. Trotzdem hart bleiben und motivieren, „Chance zu nutzen“.<br>Nachdem alle geworfen haben, wird ausgewertet, wer getroffen hat und wo die Person saß.<br><br>Variante: mehrere Versuche – Wer getroffen hat, darf ein Stück/eine Reihe nach vorne rücken.<br><br>Auswertung: Wie haben sich die Personen in den hinteren Reihen verhalten, als Regeln erklärt wurden? Wie haben sie sich gefühlt? Wie haben sich die vorderen verhalten? Wie auf Widerstand reagiert? Wie gefühlt?<br><br>Transfer: In Bezug auf das soeben in der Übung Geschehene – Gibt es Situationen im Leben/in der Gesellschaft, wo wir die gleiche Dynamik beobachten können? Wie funktionieren Privilegien? Wem sind sie bewusst? Treffer aus vorderer Reihe bedeutet trotzdem auch Leistung/ Treffer aus hinterer Reihe beweist nicht, dass es nicht schwerer ist zu treffen, …<br><br>Hinweis: In diversen Gruppen sollten privilegierte Personen eher hinten sitzen, so ist Perspektivwechsel und Empathie-Aufbau besser möglich. |
| *Quelle:* | Angelehnt an: Pyle, Nathan W. (2014): “This teacher taught his class a powerful lesson about Privilege”. In: https://www.buzzfeed.com/nathanwpyle/this-teacher-taught-his-class-a-powerful-lesson-about-privil. |








# Methode: Aufdecken von Widersprüchen zwischen Einstellungen und Verhalten

| | |
|---|---|
| *Ziele:* | Die eigenen Werte und Einstellungen zum Thema Rassismus erkennen. Entdecken des eigenen Verhaltens, das auf diesen Werten basiert. |
| *Zeitlicher Umfang:* | 25 Minuten |
| *Digital/in Präsenz:* | Beides möglich. |
| *Benötigte Materialien:* | In Präsenz: Papier und Stifte |
| *Ablauf:* | 1. Bitten Sie die Teilnehmenden, ein Blatt Papier zu nehmen und es in vier Spalten zu unterteilen, die wie folgt überschrieben sind (siehe links):<br>2. Bitten Sie die Teilnehmenden, sich eine positive antirassistische Einstellung oder einen Wert zu überlegen, den sie vertreten, z. B. „Die Weißen sind für den Rassismus verantwortlich“. Tragen Sie diese Einstellung in Spalte I ein.<br>3. Bitten Sie die Teilnehmenden, in Spalte II konkrete Maßnahmen aufzulisten, die sie in Bezug auf diese Einstellung ergriffen haben: „Ich habe mich dafür eingesetzt, meinen Freund über seinen/ihren Rassismus aufzuklären“ oder „Ich habe mich für mehr People of Color an unseren Arbeitsplätzen eingesetzt, um sicherzustellen, dass ihre Bedürfnisse berücksichtigt werden“. Wenn Sie keine entsprechenden Maßnahmen für den Wert/die Einstellung in Spalte I haben, lassen Sie Spalte II leer.<br>4. Sagen Sie den Teilnehmenden, dass sie Spalte III ankreuzen sollen, wenn sie Maßnahmen ergriffen haben, die mit dieser Einstellung in Einklang zu stehen scheinen. Wenn nicht, sollen sie Spalte III leer lassen.<br>5. Die Teilnehmenden sollen die Spalte IV vorerst leer lassen. Diese Frage wird gegen Ende des Workshops behandelt.<br>6. Diskutieren Sie die Listen. Die Teilnehmenden sollen mitteilen, was sie über ihre Einstellungen und Verhaltensweisen gelernt haben. Sie können dann die ersten drei Spalten außerhalb des Workshops ausfüllen.<br>a. Diese Übung kann auch zu einer Tagebucharbeit erweitert werden. Die Teilnehmenden können ihre positiven Einstellungen zu antirassistischem Verhalten auflisten. Sie entscheiden selbst, wie regelmäßig sie Tagebucheinträge über ihre Verhaltensweisen machen wollen, die mit dieser Einstellung übereinstimmen, und solche, die damit nicht übereinstimmen. Diese Aktivität hilft ihnen, die Diskrepanzen zwischen Verhalten und Einstellung selbst zu erkennen und ihren individuellen Rassismus zu erkennen.<br>b. Es ist wichtig zu betonen, dass sich diese Übung auf positive antirassistische Einstellungen konzentriert. Es kann auch notwendig sein, zu erklären, wie oft Menschen ihre rassistischen Einstellungen in ähnlicher Weise ausleben. Diese Übung kann auch für dieses Ziel angepasst werden.<br>c. Die Übung leitet zum letzten Teil des Workshops über, in dem die Teilnehmenden spezifische Handlungsstrategien zur Bekämpfung von Rassismus entwickeln werden. |
| *Quelle:* | Katz, Judith W. (1978): White Awareness – Handbook for Anti-Racism Training. Norman: University of Oklahoma Press. |

# Methode: Entwicklung von Maßnahmen gegen persönliche Ungereimtheiten

| | |
|---|---|
| *Ziele:* | Zu „antirassistischen Rassist:innen“ werden weiße Menschen, die ihren Rassismus verstehen und akzeptieren, dass sie angesichts der Dynamik des Rassismus in der Welt immer rassistisch sein werden, aber Maßnahmen ergreifen, um ihn in Situationen, in denen sie eine gewisse Macht haben, aktiv herauszufordern. Die Teilnehmenden müssen verstehen, was Rassismus ist, wie er sich entwickelt hat und wie er in unserer Gesellschaft und in unserem persönlichen Leben funktioniert – aber mit diesem Wissen auch etwas tun, um unser rassistisches System zu verändern.<br>Konkrete Zielen sind es:<br>1. Den Teilnehmenden zu helfen, Handlungsstrategien zu entwickeln, die die Lücken zwischen den Unstimmigkeiten in ihren Einstellungen und ihrem Verhalten schließen.<br>2. Den Teilnehmenden zu helfen, ihre nächsten Schritte bei der Entdeckung des persönlichen Rassismus zu definieren. |
| *Zeitlicher Umfang:* | 40 Minuten |
| *Digital/in Präsenz:* | Beides möglich. |
| *Benötigte Materialien:* | Blätter, entwickelt in: „Aufdeckung von Widersprüchen zwischen Einstellungen und Verhalten“, Stifte |
| *Ablauf:* | 1. Die Teilnehmenden sollten die Blätter haben, die sie in „Aufdeckung von Widersprüchen zwischen Einstellungen und Verhalten“ begonnen haben<br>2. Bitten Sie sie, Spalte IV „Maßnahmen, die ich ergreifen kann“ zu überschreiben und dann Dinge aufzulisten, die sie tun können, um ihr Verhalten besser mit ihren Einstellungen in Einklang zu bringen, oder weitere Maßnahmen, die sie ergreifen können, um ihre antirassistischen Einstellungen besser zu unterstützen.<br>3. Lassen Sie sie ihre Listen der Gruppe vorstellen.<br>4. Bitten Sie sie, eine Maßnahme auf der Liste zu markieren, die sie ergreifen möchten.<br>Hinweise für Trainer:innen:<br>Diese Übung soll den Teilnehmenden helfen, einige Maßnahmen zu definieren, die sie ergreifen können, um ihrem persönlichen Rassismus zu begegnen. Sie sollten ermutigt werden, nicht nur direkte, sondern auch indirekte Formen von Maßnahmen in Betracht zu ziehen. Indirekte Maßnahmen können darin bestehen, Wege zu finden, mehr über den eigenen Rassismus und seine Dynamik zu erfahren, jemanden zu bitten, als Prozessbeobachter zu fungieren und Feedback darüber zu geben, wie sehr das eigene Verhalten mit den eigenen Einstellungen übereinstimmt, oder ein Verhaltenstagebuch zu führen und es wöchentlich auf Konsistenz und regelmäßige Entwicklungsmaßnahmen zu überprüfen. |
| *Quelle:* | Katz, Judith W. (1978): White Awareness – Handbook for Anti-Racism Training. Norman: University of Oklahoma Press. |





# Literaturverzeichnis:


Primärtexte:

Kelly, Natasha (2021): Rassismus. Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen! 1. Auflage. Hamburg: Atrium Verlag.

Kendi, Ibram X. (2020): How to Be an Antiracist. München: btb Verlag.

Livingston, Robert (2021): The Conversation. How Seeking and Speaking the Truth About Racism Can Radically Transform Individuals and Organizations. New York City: Crown Publishing Group.

Nair, Chandran (2022): Dismantling Global White Privilege. Equity for a Post-Western World. Oakland: Berrett-Koehlers Publishers.

Sekundärtexte:

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (o.D.): „Das Politiklexikon: Ideologie“. In: https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/politiklexikon/17618/ideologie/.

Quijanos, Anibal (2016): Kolonialität der Macht, Eurozentrismus und Lateinamerika. Wien/Berlin: Turia+Kant.

Rath, Anna von/Gasser, Lucy (2021): „10 schwierig zu übersetzende Begriffe in Bezug auf Race“. In: Goethe-Institut: https://www.goethe.de/prj/one/de/aco/art/22106961.html.

Utsey, S. O./Giesbrecht, N./Hook, J./Stanard, P. M. (2008): „Cultural, sociofamilial, and psychological resources that inhibit psychological distress in African Americans exposed to stressful life events and race-related stress“. In: Journal of Counseling Psychology, Bd. 55(1), S. 49–62.

3. Reflexion der Workshopmodule

## 3.3. Psychische Folgen von Flucht und Umgang mit Traumata

*Ramish Kamwar & Corinna Klinger*

Die Arbeit im transkulturellen Kontext erfordert eine hohe Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit der eigenen biografischen und auch landeshistorischen Geschichte und damit in Zusammenhang stehenden Verantwortung (z.B. Auswirkungen von Kolonialismus, White Awareness etc.). Zur Darstellung der wechselseitig einflussnehmenden Faktoren und Möglichkeiten steht am Anfang des Workshops die Einführung in den Diversity-Ansatz und die Diversity-Dimensionen. Es soll verdeutlicht werden, dass auf kleinster Ebene Einfluss auf intrapsychische Prozesse genommen werden kann, des Weiteren die interpersonelle Ebene bewusst gestaltet werden kann (u.a. durch Gesprächsführung), aber auch eine Einflussnahme/Anpassung auf institutioneller Arbeitsebene erfolgen muss, um im transkulturellen Setting adäquat arbeiten zu können. Auf der höchsten, gesellschaftspolitischen Ebene geht es darum, Strukturen so zu beeinflussen und zu verändern, dass sie inklusiv und für alle zugänglich sind, insbesondere für häufig marginalisierte Menschengruppen. In diesem Zusammenhang wird auch auf die Gefahr einer zu starken Kulturalisierung und Zuschreibung von Verhaltensweisen hingewiesen und zu einem fragenden, offen-neugierigen Umgang mit Irritationen und Auffälligkeiten im Gespräch/Interview angeregt. Ein Exkurs in bisher erforschte Anpassungsprozesse und -verläufe nach Migration und Flucht soll das Verständnis für psychische Zustände und daraus resultierende und gesundheitsbeeinflussende Bewältigungsstrategien von migrierten und geflüchteten Menschen verbessern.

Studien belegen, dass ca. 40% aller geflüchteten Menschen Traumafolgestörungen entwickeln (vgl. BAfF 2020). Diese hohe Zahl bedingt die Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit dem Thema für Personen, die mit migrierten und geflüchteten Menschen beruflich in Kontakt kommen. Im Workshop erfolgt daher zunächst eine Einführung in das Thema Stress, Stressreaktion und Stressregulation sowie eine Unterscheidung zwischen Überlebens- und Alltagsstress. Abgeleitet vom Überlebensstress schließt sich dann eine Einführung in das Thema Trauma, die Diagnose Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS) sowie Traumafolgestörungen an.

### 1. Relevanz für Mitarbeitende des BAMF

Im Rahmen der Erstanhörung wird häufig ein stringentes Berichten der fluchtveranlassenden Bedrohungserlebnisse der Interviewten mit der Glaubhaftigkeit ihrer Aussage gleichgesetzt. Im Workshop geht es u.a. darum, ein Verständnis für neurologische Prozesse im Rahmen traumatischer Erfahrungen aufzubauen und zu verstehen, welche kognitiven Folgen (u.a. fragmentarische Abspeicherung/Verdrängung, mglw. Bewusstlosigkeit) damit einhergehen können und wie sich diese auf die Gedächtnisleistung und die Berichterstattung auswirken können. Ebenso wirken sich Atmosphäre, Haltung, Mimik, Gestik und Gesprächsführung auf die Interviewten aus. Insbesondere traumatisierte Menschen sind für diese Aspekte besonders sensibel oder reagieren in für sie vermeintlich bedrohlich wahrgenommen Situationen emotional stärker als gesunde, unversehrte Menschen bzw. geraten schneller unter Stress und reagieren mit Angst und Panik. Um dies zu verhindern bzw. in diesen Situationen handlungsfähig zu sein, werden den Teilnehmer:innen im Workshop Methoden zur Selbstregulation sowie zur Beruhigung von Menschen in Krisen vermittelt.

Deutschland hat sich, wie alle anderen EU-Länder auch, zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2013/33 verpflichtet. Leider ist eine landesweite, flächendeckende Identifikation besonderer Schutzbedürftigkeit jedoch in den meisten Bundesländern nach wie vor nicht im Rahmen des Erstaufnahmeprozesses implementiert, z.B. durch standardisierte Screenings oder psychologische Untersuchungen. Aus diesem Grund liegen meist zum Zeitpunkt des Erstinterviews keine entsprechenden Daten zu möglichen Schutzgründen und -bedarfen der Interviewten vor. Ziel des Workshops ist es daher, über mögliche Schutzbedarfe zu informieren, für diese zu sensibilisieren und auf die besonderen Hintergründe und damit in Zusammenhang stehende Lebenssituation und Berichtbereitschaft der asylsuchenden Personen aufmerksam zu machen.

## 2. Relevanz für Fachkräfte im sozialen Bereich und Mitarbeitende in Unterkünften

Aufgrund eines Mangels an Screenings zur Identifikation besonderer Schutzbedürftigkeit im Rahmen der Erstaufnahme, werden die Workshopteilnehmer:innen einerseits über die Aspekte besonderer Schutzbedürftigkeit informiert, andererseits auch über mehrsprachige Screeningverfahren (PROTECT und RHS 15), welche asylsuchende Menschen im Rahmen einer Selbstbeurteilung durchführen können bzw. Sozialarbeitende gemeinsam mit ihnen bearbeiten und einem formlosen Schreiben beifügen können, welches über mögliche auffällig und bekannt gewordene besondere Schutzbedürftigkeiten informiert und bei entsprechenden Stellen (BAMF, Rechtsvertreter:innen, Bundesgrenzschutz, Unterbringungs- und Gesundheitsbehörden) vorgelegt oder auch zur Beantragung von Sonderbeauftragten für das BAMF-Interview genutzt werden kann.

Da insbesondere Mitarbeitende in Unterkünften mit psychisch stark belasteten und traumatisierten Menschen, ggfs. mit einer Tendenz zur Selbst- und Fremdgefährdung, umgehen müssen, wird neben der Vermittlung von Traumafolgestörungen ein Schwerpunkt auf den Umgang mit psychisch belasteten Menschen gelegt. Interventionsmethoden und regulationsunterstützende Möglichkeiten (z.B. Reorientierungsübung) werden vorgestellt und gemeinsam erprobt.

## 3. Beispielsituationen aus der Praxis

### BAMF-Interview

Entsprechend der Erfahrungen aus den Beratungs- und Therapiesitzungen in den psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer weichen die Aussagen aus den Erstinterviews häufig von den Berichten der Klient:innen im Zentrum ab. Asylrelevante Informationen werden bei der Anhörung häufig nicht berichtet. Eine weitere Erfahrung ist, dass interviewte Asylsuchende aufgrund des wahrgenommenen Drucks oder der angeregten Berichterstattung und Erinnerung an lebensbedrohliche, schwer belastende Ereignisse psychisch dekompensieren. Die Gründe dafür sind vielschichtig und können u.a. bedingt sein durch:





### Negative Faktoren

- mangelnde Aufklärung und unzureichende oder gar Fehlinformation bzgl. des Asylverfahrens und des Sinns der Erstanhörung
- bestimmte Erfahrungen werden schambedingt oder aus Angst vor neuerlichen Repressionen, Diskriminierung oder Ablehnung nicht ernst genommen, werden nicht berichtet und verschwiegen
- mangelnde Zeit, Druck, Ungeduld auf Seiten der Interviewer:innen (im Vergleich dazu ein sicherer Raum, Zeit, Ruhe, Schutz in den Beratungsräumen des PSZ)
- Triggern spezifischer überfordernder Erinnerungen
- geschlechtsspezifische Barrieren (männlicher Interviewer oder Dolmetscher -> kein Berichten sexualisierter Gewalt)
- kontextbedingte Wahrnehmungen und Bedeutungen (z.B., wenn sexualisierte Gewalt (u.a. auch in der Ehe) in der Herkunftsregion eine Art „Normalität“ darstellt – kulturelle Normativität, mangelndes Unrechtsbewusstsein und damit auch keine hohe Bedeutung für die Person)
- traumatisierte Personen verwenden u.U. viel Energie auf das Verdrängen belastender Erfahrungen und vermeiden es, darüber zu sprechen, um nicht erneut getriggert zu werden und unter massiven Stress zu geraten
- die Erinnerung ist nicht mehr bewusst zugänglich und taucht erst nach einer längeren Beziehungsaufbauphase im Beratungsrahmen und im therapeutischen Verlauf wieder auf
- traumatisierte Menschen testen z.T. unbewusst ihr Gegenüber, ob sie dieser Person ihre Erlebnisberichte zumuten können

### Positive Faktoren

- Bewusstsein über eigenes Befinden/eigene Situation und mglw. Einflussnahme auf Arbeitsprozesse (schlechter Tag, wenig Energie)
- Wissen über Bedeutung von Selbstfürsorge/Psychohygiene
- Bereitschaft zu erhöhtem Engagement und Einstehen für Menschenrechte
- Bewusstsein über eigene Privilegien, Machtreflexion
- Fähigkeit zur adäquaten Rahmung von Gesprächen (u.a. Erläuterung der eigenen Rolle, des zeitlichen Rahmens, Ablaufs, Vorstellung aller Anwesenden und deren Rollen, Sinn und Zweck der Zusammenkunft)
- Hinweise/Signale auf eine mögliche Traumatisierung/Traumafolgestörungen bei einer Person erkennen können
- Bewusstsein über Bedeutung von Atmosphäre, Haltung, Mimik, Gestik und Gesprächsführung im Kontakt mit Asylsuchenden und Wissen/Fähigkeit zur Herstellung einer vertrauensvollen, sicheren Atmosphäre (u.a. Freundlichkeit, Geduld, durch transparente Kommunikation, sich und den Prozess vorhersagbar machen, ...)
- Fähigkeit zur Einordnung verschiedener Reaktionsweisen und herkunftsbezogener Hintergründe
- Diversitätssensibilität/Intersektionalität, Wissen um mögliche gesellschaftliche Prägungen und Einflüsse (z.B. Religion, Schlepper:innen, Community, ...)
- Training wertschätzender Gesprächsführungstechniken (Anerkennung, Würdigung des Erlebten und der Kraft zum Überleben)
- Wissen über Methoden zur Unterstützung von Menschen in Krisen, psychogenen Ohnmachten, Panik etc.

## Sozialarbeitende

Bei Sozialarbeitenden besteht insbesondere die Gefahr eines Burnouts und indirekter Traumatisierung durch überfordernde Situationen und mangelnde stärkende institutionelle/professionelle Strukturen (z.B. nachts allein in Unterkunft für Bewohner:innen zuständig sein, keine Supervision/ Intervision/ Teambesprechungen/ Netzwerke/ Weiterbildungen u.ä., kein Wissen um adäquaten Umgang mit Berichten der Bewohner:innen, sich Handy-Bildern/Filmen etc. ungeschützt aussetzen). Einfluss haben hier u.a.:

- Wissen zum Thema besondere Schutzbedürftigkeit und sich daraus ableitender Handlungsbedarfe bzw. Leistungen (Unterbringung, Gesundheitsversorgung etc.)
- Bewusstsein über mgl. Gefahren im Kontakt mit psychisch belasteten Menschen
- Kompetenzen zur Selbstregulation, Selbstfürsorge und Unterstützung von Menschen in Krisen
- Deeskalationstraining
- Stärke, notwendige strukturelle Veränderungen/Arbeitsbedingungen bei Arbeitgeber:in einzufordern

## Reflexion der Arbeit mit den Zielgruppen

Da sich herausstellte, dass sich vor allem Personen aus dem sozialen Wirkungsfeld für die Workshops angemeldet hatten, erfolgte eine Anpassung der Inhalte des Workshops insofern, als dass der Schwerpunkt vom Thema besondere Schutzbedürftigkeit hin zum Thema Umgang mit traumatisierten Menschen verlagert wurde.

Abhängig von der Anzahl der Workshopteilnehmenden gestaltete sich auch der Austausch entsprechend (lebendiger, vielfältiger bei mehr Teilnehmenden; ruhiger, kürzer bei weniger Teilnehmenden).

Aufgrund der bereits vorhandenen Expertise in der Zusammenarbeit mit den teilnehmenden Personengruppen aus verschiedenen Arbeitskontexten konnten keine besonderen Herausforderungen verzeichnet werden. Es wurde hingegen immer wieder deutlich, dass es neben dem fachlichen Input einen hohen Bedarf an offenem Austausch von supervisorischem Charakter zum Umgang mit kritischen Arbeitssituationen gab.





# Methode: Einführung in das Thema Stress – Stress-Auslöser/-Reaktion/Selbstfürsorge

| | |
|---|---|
| *Ziele:* | • Information über und Sensibilisierung zur Wahrnehmung von Stresssymptomen<br>• Erarbeitung von Methoden zur Stressbewältigung zur eigenen Anwendung und Empfehlung für andere Personen<br>• Würdigung mgl. (Arbeits-) Belastungen der TN<br>• Steigerung der Empathiefähigkeit für Stressbelastung anderer Menschen |
| *Zeitlicher Umfang:* | 60 Minuten |
| *Digital/in Präsenz:* | Diese Methode kann für beide Formate jeweils adaptiert durchgeführt werden. |
| *Benötigte Materialien:* | Moderationskarten, Stifte, Pinnwand |
| *Ablauf:* | Gruppenarbeit<br>• gemeinsame Erarbeitung über den Chat im Onlineformat oder in Präsenz mittels Aufteilung in 3 Gruppen und Notiz von Stichpunkten auf Moderationskarten --> Erarbeitung des ABC-Modells (nach Albert Ellis)<br>• Fragen zur Modellentwicklung:<br>1. Gruppe 1: Was lässt mich in Stress geraten?<br>2. Gruppe 2: Woran merke ich/woran merken andere, dass ich Stress habe?<br>3. Gruppe 3: Was tue ich, wenn ich Stress habe (kurz-u. langfristig)?<br>• anschl. trägt jede Gruppe ihre Ergebnisse vor, die Moderation sammelt diese ein und ordnet sie zunächst unkommentiert den jeweiligen Ebenen (Gedanken, Gefühle, Körper, Verhalten) zu, anschl. können durch die anderen Teilnehmenden und die Moderation weitere Aspekte ergänzt werden<br>• die Moderation erläutert das Modell, insbesondere, dass sich Stress auf alle Ebenen auswirkt, aber auch auf allen Ebenen Einfluss genommen werden kann<br>• Erläuterung der Einflussnahmemöglichkeiten<br>• Unterscheidung Überlebens- vs. Alltagsstress<br>• Überleitung zu Stressursachen und -entstehung |

# Stress und Stressreaktion

| *Stressreaktion* | *Reaktionsebene* | *Regulation* |
|---|---|---|
| Tagträumen, Albträume, Konzentrations- und Gedächtnisprobleme | Gedanken | priorisieren, strukturieren, schreiben, stärkende Sprüche, Imagination |
| Angst, Wut, Traurigkeit (Furcht, Scham, Schuld) | Gefühle | annehmen, zulassen, ausdrücken (über Kunstformen), beten, meditieren, Achtsamkeit |
| schnelle Atmung, Herzrasen, Schwitzen, Zittern, Schwindel, Tinitus, Magen-Darm-Beschwerden | Körper | Atmung, Entspannung, Bewegung, Schlaf, Ernährung, Natur |
| Vermeidung, Rückzug, Konsum/Selbstmedikation, Aggressivität, Hektik | Verhalten | Tagesstruktur/Routinen, Kontakt/Gesellschaft, Ausgleich schaffen, Kommunikation |

*Woran merken wir, dass wir gestresst sind?*
→ unser Organismus reagiert auf allen Ebenen





## Methode: Kleingruppenübung: Gesprächsführung mit/Identifikation potenziell vulnerablen/r Personen

| | |
|---|---|
| *Ziele:* | • Erarbeitung von Beispielen guter Praxis<br>• Vermittlung von Strategien zum Beziehungsaufbau, zur Beruhigung (im Krisenfall), zur Gesprächsführung |
| *Zeitlicher Umfang:* | 15 Minuten |
| *Digital/in Präsenz:* | Diese Methode kann für beide Formate jeweils adaptiert durchgeführt werden. |
| *Benötigte Materialien:* | Moderationskarten, Stifte, Pinnwand |
| *Ablauf:* | Gruppenarbeit.<br>• Arbeitsaufgabe: Sammlung bisheriger Erfahrungen und Strategien zu Gesprächsführung mit/Identifikation potenziell vulnerabler Personen<br>• anschl. stellt jede Gruppe ihre Ergebnisse vor |

## Methode: Gemeinsame Durchführung einer Reorientierungsübung (5-4-3-2-1-Übung)

| | |
|---|---|
| *Ziele:* | Vermittlung von Strategien zur Beruhigung im Krisenfall (über Sinnesaktivierung ins Hier und Jetzt kommen) |
| *Zeitlicher Umfang:* | 10 Minuten |
| *Digital/in Präsenz:* | Diese Methode kann für beide Formate jeweils adaptiert durchgeführt werden. |
| *Benötigte Materialien:* | keine |
| *Ablauf:* | Die Moderation spricht jeweils eine Person an und bittet diese die jeweilige Frage spontan zu beantworten:<br>1. Schau dich im Raum um, was siehst du?<br>2. Was hörst du?<br>3. Was spürst du?<br>4. Was riechst du? |

3. Reflexion der Workshopmodule

# Literaturverzeichnis:


Dilling, Horst/Mombour, W./Schmidt, M. H./World Health Organization (Hg) (2016): Internationale Klassifikation psychischer Störungen, ICD-10, Kapitel V, Diagnostische Kriterien für Forschung und Praxis.

Gregull, Elisabeth (2018): „Migration und Diversity". In: Dossier Migration. Bundeszentrale für politische Bildung. In: https://www.bpb.de/themen/migration-integration/dossier-migration/223777/migration-und-diversity/

Zito, Dima/Martin, Ernest (2016): Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen. Beltz-Verlag.

[o.A.] BAfF e.V. (2020): „Identifizierung besonderer Schutzbedürftigkeit". In: https://www.baff-zentren.org/themen/versorgung-bedarf/hintergrund-versorgung-bedarf/identifizierung-besonderer-schutzbeduerftigkeit/

[o.A.] Directive 2013/33/EU (2013): „Laying down standards for the reception of applicants for international protection". In: Official Journey of the European Union, Bd. 56, L 180.

3. Reflexion der Workshopmodule

## 3.4. Gendersensibilität in der Arbeit mit Schutzsuchenden

*Khulud Sharif-Ali*

Politische Konfliktlagen und unzumutbare Lebensbedingungen zwingen nach wie vor weltweit Menschen zur Flucht. Mit Blick auf die „marginale gesellschaftliche Position Geflüchteter“ stößt der Spätsommer 2015 eine hitzige Debatte über „gesellschaftliche Teilhabe“ und „soziale Ausschließung“ an (vgl. Aced/Düzyol/Rüzgar 2014). Da das Hauptaugenmerk bisher auf der Integration der männlichen Migranten liegt, erscheinen geflüchtete Frauen in der Flucht- und Migrationsforschung nur als Randphänomen oder „Mitwandernde“ (vgl. ebd.). Studien zu weiblichen Geflüchteten konzentrieren sich bisher entweder auf die Arbeitsmarktintegration (vgl. Scherschel 2017; Worbs/Baraulina 2017; Liebig/Tronstad 2018; Pfeffer-Hoffmann 2018; Pallmann/Ziegler/Pfeffer-Hoffmann 2019) oder auf die Schutzbedürftigkeit (vgl. Schouler-Ocak/Kurmeyer 2017; Rotino 2018; Dionis Sánchez/Timar/Domscheit-Berg 2016; Jesuthasan/Abel 2018) dieser Zielgruppe. Seit der Fluchtmigration im Jahr 2015 erhalten in Europa ca. eine halbe Mio. Frauen internationalen Schutz; laut Eurostat-Daten wird rund 300.000 Frauen allein in Deutschland Asyl gewährt. Geflüchtete Frauen sind vor, während und nach der Flucht genderspezifischen Sicherheitsrisiken ausgesetzt. Unbestritten ist mittlerweile, dass Frauen auch aufgrund ihres Geschlechts und anderer „genderbezogene[r] Fluchtgründe“ (Rotino 2018: 136–137) verfolgt werden. Der Fluchtweg stellt sich in aller Regel für Frauen gefährlicher dar, da sie häufig sexueller Gewalt ausgeliefert sind. Demnach gelingt laut Rohr und Jansen nur wenigen Frauen die Flucht über die eigenen Landesgrenzen hinweg (vgl. Rohr/Jansen 2002: 34). Geflüchtete Frauen erleben „Gewalt als Fluchtursache, als Fluchterfahrung und in Flüchtlingslagern“ (Baader/Freytag/Wirth 2019: 94). Christina von Braun und Bettina Mathes plädieren dafür, auch die „verhüllten Interessen muslimischer Frauen in Europa ernst zu nehmen“ (2007: 361). Laut der Fachstelle Einwanderung gibt es bisher ein zu geringes Wissen über die „tradierten Rollenverständnisse geflüchteter Frauen“ (Lange/Ziegler 2017). „Geschlechtsspezifische Verfolgung“ (Binner/Scherschel 2020: 170–171) ist nach wie vor schwer nachweisbar, da sie sehr intime Lebensbereiche der Frauen berührt und zudem auch schambesetzte oder tabuisierte Erfahrungen einschließt (vgl. ebd.). Als geschlechtsspezifische Verfolgung gelten u.a. die Zwangsehe, häusliche Gewalt, „Ehr“-Verbrechen, Zwangsabtreibung, weibliche Genitalverstümmelung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, etc. (vgl. Binner/Scherschel 2020: 170–171; vgl. Schäfer/Deterding/Giebel/Montag 2017: 278–279).

In der Schulung „Gendersensibilität in der Arbeit mit Schutzsuchenden“ ging es nicht nur um die Zielgruppe der weiblichen Geflüchteten, sondern auch um andere Gruppierungen, die aufgrund ihrer Geschlechtsidentität diskriminiert werden und zur Flucht aus ihrem Heimatland gezwungen sind. Wegen des geringen zeitlichen Umfangs war jedoch klar, dass nicht alle Themen in der Schulung ausreichende Berücksichtigung finden würden. Der Schwerpunkt wurde aufgrund der Expertise der Dozent:innen auf die Lebenswelten von geflüchteten Frauen gelegt, während ein spezifischer Workshop zu LGBTI*Q-Themen dann unter anderem im Rahmen einer Fachtagung der Stiftung angeboten wurde. In der Gender-Schulung wurden Gewalterfahrungen von Frauen vor, während und nach der Flucht in den Mittelpunkt gestellt. Die Teilnehmenden berichteten aus ihrer Praxis und waren sich einig, dass es häufig an der konkreten Umsetzung von strukturellen Maßnahmen sowie der Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen im ehren- wie hauptsächlichem Sektor mangelte.

### Beispielsituationen aus der Praxis

Zu Beginn der Schulung wurden die Teilnehmenden in die Fachbegriffe der Genderforschung und in geschichtliche Hintergründe eingeführt. Die Analyse der „Genderdebatte im Westen” erfolgte im Vergleich zum „Genderverständnis des Orients”. Dazu wurden gegenwärtige sozioökonomische Kontroversen in Bezug auf Bildungschancen, Erwerbsbeteiligung, Lebensbedingungen und politische Teilhabeprozesse vorgestellt. Darüber hinaus galt es auch, Männer aus Herkunftsländern in den Blick zu nehmen, die nicht zuletzt auch soziale Ungleichheiten in bestimmten Herrschaftsverhältnissen erleben. Dabei wurden theoretische Inhalte durch interaktive Methoden vertieft. Im Themenblock „Frauen und Flucht” ging es gezielt um Erfahrungen vor, während und nach der Flucht. Weiter wurden Diskriminierungserfahrungen im Alltag der Frauen nach der Ankunft im Zielland eingehender betrachtet. Die Teilnehmenden teilten im Verlauf ihre Vorkenntnisse im Themengebiet „Gender und Schutzsuchende”. Nach

3. Reflexion der Workshopmodule

der Einführung und Wissensvermittlung zentraler Begriffe (Patriarchat, Androzentrismus, Hegemoniale Männlichkeit, Heteronormativität, etc.) wurde gemeinsam die Darstellung geflüchteter Menschen auf medialer Ebene immer wieder reflektiert. Außerdem wurden verschiedene stereotypische Bilder in Bezug auf den Genderaspekt hinterfragt. Dabei ging es auch um die Auseinandersetzung mit postkolonialen Strukturen und der Entwicklung von Rechtsextremismus in Europa. Das Thema „Integration" wurde besonders debattiert und damit verbundene rassistische Konnotationen aufdeckend reflektiert. Nach der Vorstellung verschiedener Empowerment-Strategien als mögliche Wege, die eigene Verstrickung in Machtstrukturen zu erkennen und umzudenken, ging es um die Reorganisierung und Umsetzung der Theorie in der eigenen Arbeitspraxis. Die Teilnehmenden wurden zunächst gefragt, welche individuellen Empowerment-Strategien zur Förderung der Chancengleichheit in Bezug auf ihr eigenes Handeln notwendig für ihren Arbeitsalltag ist. Hierfür wurde ein Raum für Austausch und den Teilnehmenden die Möglichkeit geboten, mögliche Lösungswege zu entwickeln. Als anspruchsvoll erlebten die Teilnehmenden die Einführung in theoretische Grundbegriffe und insbesondere die Unterscheidung von Geschlechterkonstruktionen. Wir diskutierten den Unterschied zwischen dem biologischen Geschlecht (sex) und dem sozialen Geschlecht (gender) und versuchten Beispiele für beide Konstruktionen zu finden. Kritik nahmen wir an der Heteronormativität unserer Gesellschaft, die die Ausgrenzung der LGBTI*Q-Community bedingt, also jener Menschen, deren Geschlechteridentität bzw. sexuelle Orientierung von der „Norm" abweicht.

Im zweiten Teil der Schulung wurden Fluchtursachen wie Zwangsheirat, Zwangsabtreibung, Steinigung, Inhaftierung etc. vorgestellt, wobei die Betonung und Abgrenzung zu allgemeinen Fluchtgründen sehr wichtig war. Die Einbettung von Weiblicher Genitalverstümmelung als Bestandteil geschlechtsspezifischer Verfolgung und patriarchaler Unterdrückungsmechanismen diente uns dabei als Fokusthema, um zu einem besseren Verständnis der Verzahnung von genderbasierten Fluchtursachen zu gelangen. Anhand von PowerPoint-Folien wurde in unterschiedliche Gewaltformen eingeführt und verdeutlicht, dass die Genfer Flüchtlingskonvention diverse Gewaltformen in einen privaten und einen öffentlichen Sektor unterteilt. So zählen z.B. häusliche oder sexualisierte Gewalt wie „Ehrenmord", Zwangsabtreibung, Zwangsheirat und Genitalverstümmelung bisher nicht als Tatbestand der Verfolgung im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention, da diese Taten vorwiegend im privaten Sektor vollzogen werden, während die Konvention sich nach wie vor auf den öffentlichen Sektor zentriert. Im Anschluss wurden die konkreten Folgen von geschlechtsspezifischer Gewalt reflektiert, sowie die Auswirkungen der Ablehnung von verschiedenen Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen aufgrund kulturell und politisch geprägter Hintergründe. Die Teilnehmenden der Schulung berichteten über die Erfahrungen ihrer Klient:innen, wobei die Mehrheit betonte, dass geschlechtsspezifische Verfolgung auch politisch sei. Geflüchtete werden in ihren Herkunftsländern aufgrund ihrer Geschlechts- und sexuellen Orientierung (Homosexualität, Transsexualität, etc.) politisch verfolgt und sind drohenden Gefängnisstrafen, Auspeitschungen bis hin zu Verurteilungen zum Tode ausgesetzt. Im Plenum wurde unter anderem das Schicksal von Sarah Hegazy aufgeführt, eine ägyptische LGBTQ*I- Aktivistin, die für das Hochhalten der Regenbogenflagge inhaftiert und gefoltert wurde und sich im Exil in Toronto aufgrund der traumatischen Erfahrungen während der Haft das Leben nahm. Dieses Beispiel zeigt deutlich, wie wichtig das Thematisieren und Behandeln psychosozialer Folgen von Diskriminierung und Ausgrenzung auch nach Ankunft im Zielland ist. Insgesamt wurde betont, wie notwendig die lückenlose Anerkennung von Verfolgung aufgrund der sexuellen Geschlechtsorientierung in der Flüchtlingskonvention ist.

Anschließend wurden stereotypische Bilder über Männer und Frauen aus verschiedenen Herkunftsländern im postkolonialen und islamophoben Diskurs differenziert. Die Frage, wie Ungleichheiten durch Macht und Hierarchieordnung im Kontext von Gender und Flucht entstehen, wurde ins Plenum gestellt und diskutiert. In Bezug auf politische Strategien zur Förderung von Chancengleichheit mit dem Fokus auf Bildung als Empowermentstrategie haben die Teilnehmenden eigene individuelle Empowermentstrategien ergänzt und aus ihren Erfahrungen berichtet. Nach einer Einführung in den Intersektionalitätsbegriff wurden auch eigene Stereotype und Vorurteile benannt und reflektiert.

Die Teilnehmenden beschrieben in ihrer Arbeit mit Schutzsuchenden Unsicherheiten in Bezug auf die Kommunikation, Begegnung und Unterstützung der Zielgruppe. Dabei wurde klar, dass kulturelle Unterschiede, insbesondere mögliche auftretende Schwierigkeiten in der sprachlichen Verständigung, die Arbeit erschweren können und häufiger zu Missverständnissen führen.

Diskutiert wurde etwa das Phänomen, dass unterschiedliche Programme für geflüchtete Frauen in Gemeinschaftsunterkünften angeboten, diese von der Zielgruppe jedoch größtenteils nicht wahrgenommen werden. Nach einer anfänglichen Erleichterung aufgrund der Erkenntnis, dass die Praxiserfahrungen der Gruppe sich ähnelten, wurde auch eine gewisse Frustration bezüglich der Bereitstellung dieser Angebote und ihrer Nicht-Nutzung verbalisiert. Eine Teilnehmerin betonte, dass es einen „langen Atem und eine hohe Frustrations-

toleranz“ in der Arbeit mit geflüchteten Menschen brauche. Viele der Teilnehmenden gaben an, dass sie an ihre eigenen Grenzen kommen, wenn sie das Gefühl haben, die Frauen persönlich aus ihren Räumen begleiten zu müssen, um sie beispielsweise für kreative Maßnahmen (Nähen, Backen, Tanzen, etc.) zu gewinnen. Es wurde die Frage diskutiert, ob es generell eine fehlende Eigenmotivation seitens der Zielgruppe gebe oder ob die Angebote womöglich schlichtweg unpassend waren und nicht auf die konkreten Bedarfe der Frauen abgestimmt. Dabei wurde deutlich, dass viele Frauen in den Prozess der Ermittlung von Bedarfen nicht inkludiert werden. Hinzu kämen laut den Teilnehmenden strukturelle Hürden wie beispielsweise fehlende Unterbringungsmöglichkeiten für die Kinder, um Angebote (sportliche, handwerkliche oder andere Aktivitäten) angemessen wahrzunehmen. Vorgeschlagen wurde die Zielgruppe stärker in den Prozess miteinzubeziehen und nicht nur auf Ebene des Ehrenamts oder der Sozialarbeit Angebote zu konzeptionieren, die die Zielgruppe dann ggf. nicht wahrnehmen kann.

Des Weiteren berichteten die Teilnehmenden aus ihrer Arbeitspraxis, dass geflüchtete Frauen im Asylverfahren häufig ein Gefühl der Entwertung verspürten. „Abfällig“ und „belächelnd“ würden weiße Richter:innen fragen, weshalb sie ausgerechnet ihnen ihre Fluchtgeschichte glauben sollten. Dabei wurde auch deutlich, wie Machtstrukturen spürbar werden und die Entscheidung, ob der Asylantrag positiv oder negativ beschieden wird, mit der Deutungshoheit der Entscheider:innen aus dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) steht und fällt. Laut den Teilnehmenden meldet die Zielgruppe einen hohen Druck, starke Anspannung und dauerhaften Stress vor und nach einer Anhörung oder einem Interview in Bezug auf ihr Asylsuchen in Deutschland zurück. Ferner gestalte sich die Kommunikation über eine dritte Person im Raum (häufig vereidigte Dolmetscher:innen) nicht einfach, da es beispielsweise geflüchteten Frauen sehr schwerfalle, ihre genderbasierten Fluchterfahrungen vor männlichen Landsmännern offenkundig zu teilen. Zudem fehlt vielen Dolmetscher:innen das entsprechende Vokabular, um LGBTI*Q-Personen angemessen zu repräsentieren, da dieses Vokabular nicht Teil der standardmäßigen Ausbildung ist. An dieser Stelle wurde der Wunsch geäußert, Möglichkeiten des Austausches mit dem BAMF zu erhalten, um solche Erfahrungen zurückzumelden und dadurch das Asylverfahren mündiger und menschenwürdiger für die Zielgruppe auszurichten.





## Reflexion der Arbeit mit den Zielgruppen

An den beiden Online-Seminaren haben je ca. 20 Personen teilgenommen. Die Teilnehmer:innen kamen aus den unterschiedlichsten Berufspraxen: Unter ihnen waren Expert:innen aus der Sozialarbeit, die geflüchtete Menschen in Gemeinschaftsunterkünfte betreuten, Berater:innen im Feld der Fluchtmigration, Expert:innen aus kommunaler Verwaltung sowie auch aus dem Ehrenamt. Eine Erwartungsabfrage zu Beginn der Schulung verdeutlichte Unsicherheiten in der Beziehungsgestaltung mit Geflüchteten sowie die Angst, kulturelle Fehler zu machen. Deshalb war der Wunsch groß, konkrete Fallbeispiele gemeinsam anzuschauen und aus diesen praktische Strategien für die Arbeit zu entwickeln. Dabei zeichnete sich ab, dass der prozentuale Anteil von Frauen bei der Schulung sehr hoch ist. Im Austausch mit den Teilnehmenden gab es Raum für persönliche wie auch berufliche Erfahrungsberichte in der Arbeit mit geflüchteten Menschen. Dazu wurden verschiedene praxisorientierte Konfliktlösungsansätze diskutiert. Auch wurde besprochen, ob eine tatsächliche Umsetzung von ggf. vorliegenden Handlungsstrategien und Richtlinien seitens der Unterkunftsleitungen und/oder der kommunalen Behörden in der Praxis sinnvoll und realistisch war. Lehrreich war die Erkenntnis, dass es sich bei geflüchteten Menschen um keine homogene Gruppe handelt, sodass es in der Praxisarbeit um die individuelle Ausrichtung auf die Bedarfe einzelner Individuen innerhalb der Zielgruppe geht. Dabei war die Rückmeldung aus dem Plenum, dass z.B. der Personalschlüssel bei der Unterbringung von geflüchteten Menschen häufig keine konkrete Einzelfallarbeit zulässt. Die Teilnehmenden hielten die vorab festgelegten Regeln der Online-Schulung durchgängig ein. Die Atmosphäre war von gegenseitigem Respekt und der Gewährleistung eines geschützten Raums für Austausch gekennzeichnet. Es fanden keine Übergriffigkeiten in Form von rassistisch konnotierten Äußerungen statt. Insgesamt zeigte sich eine empathische Kommunikationshaltung und eine sehr offene, konstruktive Diskussion von Genderaspekten in der Arbeit mit Schutzsuchenden. Das Thema Gender umfasst viele Unterthemen, die hoch diskutabel sind. Daraus entstand die Herausforderung, den Teilnehmenden zu erklären, dass es für den Umgang mit Betroffenen keine pauschalen Verhaltensrezepte und Konfliktlösungsstrategien geben kann. Im Wesentlichen geht es vor allem darum, eine Haltung der Achtung und Wertschätzung in der Arbeit mit Schutzsuchenden einzunehmen.

## Methode: Leserbrief

| | |
|---|---|
| *Ziele:* | Anhand eines Leserbriefes werden die eigenen Stereotype, Vorurteile und Klischees in Bezug auf geflüchtete Menschen reflektiert. Es geht um die Unterdrückungsmechanismen, die die unfaire Verteilung der Chancen in der Gesellschaft erklären. Vor allem ist es wichtig, Medienberichte kritisch zu reflektieren und gemeinsam ein Umdenken anzustoßen. Die Tatsache, dass Menschen, insbesondere auf medialer Ebene, aufgrund von struktureller Diskriminierung zum Sündenbock einer Gesellschaft deklariert werden, wird unter den Teilnehmenden erfahrungsgemäß stark diskutiert. Dass auch geflüchtete Menschen als Kollektiv wahrgenommen werden, ist in der Reflexion sehr wichtig, da diese Wahrnehmung sie ihrer individuellen Erzählungen beraubt. |
| *Zeitlicher Umfang:* | 15-20 Minuten |
| *Digital/in Präsenz:* | Beides möglich. |
| *Benötigte Materialien:* | Keine besonderen Materialien vonnöten. |
| *Ablauf:* | Vorstellung eines Leserbriefs aus dem Tagesspiegel als Einstieg in die Thematik:<br>Versuchen Sie zu erraten, wer ich bin! Ich bin mehr in den Medien als Donald Trump und seine Tweets, Erdogan und seine Demokratie, Putin und seine Politik. Ich war der Hauptgrund für das Scheitern der Regierungsbildung in Deutschland und für die Erstarkung der Rechten in Europa. Ich bin die große Sorge vieler Bürger in diesem Land, denn ich bin gefährlicher als Altersarmut, Misshandlungen in den Familien, Umweltverschmutzung, Drogenkonsum, Klimawandel, Mangel an Pflegekräften und Erzieher. Ich bin derjenige, der sich immer schuldig fühlt für die Fehler anderer Menschen. Menschen, die er gar nicht kennt. Ich bin derjenige, der sich immer schämt, Nachbarn zu begrüßen, wenn wieder irgendwo etwas passiert. Ich hafte für die Fehler jedes einzelnen und fühle mich bedroht von jedem Bericht in den Medien (Gouma 2019).<br>In dieser Übung dürfen die Teilnehmenden erraten, welche Zielgruppe oder Person mit dem „Ich" im Artikel gemeint ist. Die Durchführung ist insbesondere für Online-Schulungen geeignet, da man den Text schnell gelesen hat und direkt in die Analyse einsteigen kann. Erfahrungsgemäß reichen 15-20 Minuten für die Durchführung und Auswertung der gesammelten Antwortmöglichkeiten. Einige der Teilnehmenden kamen schnell auf die Idee, dass in diesem Artikel „der Flüchtling" gemeint sein könnte, und begründeten dies mit der Referenz auf das Scheitern der Regierungsbildung im Jahr 2015. Andere dachten auch an den Islam bzw. „den Muslim" in der deutschen Gesellschaft. |





## Methode: Fallbeispiele zum Thema Alltags- und Mehrfachdiskriminierung

| | |
|---|---|
| *Ziele:* | Veranschaulichung von Mehrfachdiskriminierung. |
| *Zeitlicher Umfang:* | 30 Minuten |
| *Digital/in Präsenz:* | Beides möglich. |
| *Benötigte Materialien:* | Keine besonderen Materialien vonnöten. |
| *Ablauf:* | Mitgebrachtes wissenschaftliches Material wird vorgestellt und diskutiert. Textausschnitte aus Einzelinterviews mit geflüchteten Frauen aus Somalia veranschaulichen dabei, wie die Betroffenen Mehrfachdiskriminierung erleben. Die einzelnen Fallbeispiele wurden zuerst präsentiert und dann vor dem Hintergrund der Ursache und Entstehung von Mehrfachdiskriminierung diskutiert.<br>Beispiel: Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt:<br>„Es gibt genug Wohnungen, aber die, die die Sprache nicht sprechen, und Sozialleistungen kriegen, bekommen sie nicht. Auch größtenteils echt auch die nicht, die arbeiten. So wird es einem einfach schwer gemacht, so bekommen die Schwarzen Menschen sie nicht." (H., 29. Jahre alt, geflohen in 2015 aus Somalia) |

## Methode: „Die Europäerin"

| | |
|---|---|
| *Ziele:* | Reflexion von eigenen Stereotypen und Vorurteilen. |
| *Zeitlicher Umfang:* | 15-20 Minuten |
| *Digital/in Präsenz:* | Beides möglich. |
| *Benötigte Materialien:* | Keine besonderen Materialien vonnöten. |
| *Ablauf:* | Zur Reflexion von eigenen Stereotypen und Vorurteilen werden den Teilnehmenden fünf verschiedene Bilder einer weißen Frau gezeigt, die in unterschiedlichen Situationen (auf der Arbeit, in der Sauna, etc.) mit bestimmten Erkennungsmerkmale (Baskenmütze, Aktenkoffer, etc.) posiert. Die Seminarleitung fragt, aus welchem Land die unterschiedlichen Frauen kommen und an welchen Merkmalen die Teilnehmenden dies festmachen würden. In der Reflexion erkannten die Teilnehmer:innen, dass es sich immer um die gleiche Frau handelte, die in unterschiedliche Rollen geschlüpft war und Stereotypen bediente. Dass Ziel der Übung, die nicht länger als 30 Minuten andauert, war das Erkennen von eigenen Stereotypen. Deutlich wurde, wie sehr der einzelne Mensch vom äußeren Erscheinungsbild, Herkunft abhängig machen kann und wie wichtig auch die Abgrenzung der beiden Begriffe Stereotyp und Vorurteil ist. |

3. Reflexion der Workshopmodule

# Literaturverzeichnis:

## Primärtexte:


Aced, Miriam/Düzyol, Tamer/Rüzgar, Arif (Hg.) (2014): Migration, Asyl und (post-) migrantische Lebenswelten in Deutschland. Bestandsaufnahme und Perspektiven migrationspolitischer Praktiken. Berlin/Münster/Wien/Zürich/London: Lit Verlag

Baader, Meike Sophia/Freytag, Tatjana/Wirth, Darijusch (2019): Flucht – Bildung – Integra- tion? Bildungspolitische und pädagogische Herausforderungen von Fluchtverhältnissen. Wiesbaden: Springer Fachmedien

Binner, Kristina/Scherschel, Karin (Hrsg.) (2020): Fluchtmigration und Gesellschaft. Von Nutzenkalkülen, Solidarität und Exklusion. 1. Auflage. Arbeitsgesellschaft im Wandel. Weinheim/Basel: Beltz Juventa

Braun, Christina von/Mathes, Bettina (2007): Verschleierte Wirklichkeit. Die Frau, der Islam und der Westen. 1. Aufl. Berlin: Aufbau-Verlag

Dionis Sánchez, Marta/Timar, Moska/Domscheit-Berg, Anke (2016): Geflüchtete Frauen und Mädchen vor Gewalt schützen. Eine Sammlung guter Praxisbeispiele. Hamburg: World Future Council

Jesuthasan, Jenny/Abels, Ingar (2018): Frauen und Flucht: Vulnerabilität – Empowerment Teilhabe. Heinrich-Böll-Stiftung

Liebig, Thomas/Tronstad, Kristian Rose (2018): Dreifach benachteiligt? Ein erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge. Paris: OECD Publishing

Pallmann, Ildikó/ Ziegler, Janine/Pfeffer-Hoffmann, Christian (2019): Geflüchtete Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung. Fachstelle Einwanderung. Berlin: Mensch und Buch Verlag

Pfeffer-Hoffmann, Christian (Hrsg.) (2018): Spezifische Herausforderungen der Arbeits- marktintegration geflüchteter Frauen. Erweiterte und überarbeitete Neuauflage der Ausgabe 2017. Profile der Neueinwanderung, Band 2018. Berlin: Mensch und Buch Verlag

Rohr, Elisabeth/Jansen, Mechtild M. (2002): Grenzgängerinnen. Frauen auf der Flucht, im Exil und in der Migration. Psyche und Gesellschaft. Gießen: Psychosozial-Verlag

Rotino, Isabella S. (2018): Der Zugang zu Schutz für geflüchtete Menschen: eine feministische Analyse. Femina Politica, 2, S. 134-142

Schäfer, Gerhard K./Deterding, Joachim/Giebel, Astrid/Montag, Barbara (Hrsg.) (2017): Ge- flüchtete in Deutschland. Ansichten – Allianzen – Anstöße. 1. Auflage. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Scherschel, Karin (2017): „Citizenship by work? Arbeitsmarktpolitik im Flüchtlingsschutz zwischen Öffnung und Selektion." In: Altenried, M./Bojadzijev, M. Höfler, L./ Mezzadra, S./Wallis, M. (Hrsg.): Logistische Grenzlandschaften. Das Regime mobiler Arbeit nach dem Sommer der Migration. Unrast Verlag. Münster. S. 142-166 (Wiederabdruck)

Schouler-Ocak, Meryam/Kurmeyer, Christine (2017): Study on Female Refugees. Repräsentative Untersuchung von geflüchteten Frauen in unterschiedlichen Bundesländern in Deutschland. In: https://female-refugee-study.charite.de/fileadmin/user_upload/microsites/sonstige/mentoring/Abschlussbericht_Final_-1.pdf

Worbs, Susanne/Baraulina, Tatjana (2017): BAMF-Kurzanalyse: Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt. Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge


## Sekundärtexte:


Gouma, Vinda (2019): „Ich bin die Flüchtlinge!". In: Der Tagesspiegel, Lesermeinung (28. Januar): https://www.tagesspiegel.de/gesellschaft/lesermeinung-ich-bin-die-fluechtlinge/23917406.html"

Lange, Miguel Montero/Ziegler, Janine (2017): „Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen: Zahlen, Fakten und internationale Erfahrungen". In: Fachstelle Einwanderung: https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-einwanderung/publikationen/working-paper

3. Reflexion der Workshopmodule

## 3.5. Kommunikation und Konfliktlösung in der Arbeit mit Schutzsuchenden

*Torben Klußmann*

Konflikte sind ursächlich für Situationen von Schutz und Schutzsuche (vgl. Kadritzke 2022). Aufgrund dieser Tatsache ist es hilfreich, sich Grundlegendes zu Kommunikation und Konflikten zu vergegenwärtigen, um auf Basis persönlicher Einstellungen und mit Blick auf strukturelle Rahmungen persönliche und/oder berufliche Rollen konstruktiv und gelingend aktiv zu gestalten. Insbesondere Asylverfahren basieren darauf, dass involvierte Personen kommunikativen Ausdruck finden, um Konfliktsituationen zu artikulieren, zu erkennen, zu bewältigen, über sie zu informieren und sie zu verstehen. Es sind Verfahren geregelt durch Prozesse, Abläufe, Routinen, Verantwortungen, Zuständigkeiten sowie durch Gesetzesnormen, Verwaltung und deren Umsetzung bzw. Einhaltung (vgl. Kuchler 2015). Die Verfahren brauchen Zeit. Folgt man Friedrich Glasls Blick auf Konflikte, sind diese gekennzeichnet durch eine zumindest empfundene Unvereinbarkeit von Fühlen, Denken, Wollen und/oder Handeln. Demnach kann man Asylverfahren selbst als konfliktursächlich fokussieren. Sie stellen die Beteiligten vor vielfältige Herausforderungen, eine ist die Kommunikation. Es treffen unterschiedliche Sprachen, kulturelle Kodes und individuelle Erfahrungen in Situationen aufeinander, in denen Stress, Strukturen (oder deren Verlust), Macht (oder deren Verlust), Gewalt, Verletzungen, Ängste und gesteigerte Erwartungen die individuellen Perspektiven der Beteiligten mitgestalten. Es sind Verfahren mit dem Ziel einer Entscheidung, die wichtig für alle Beteiligten ist, und in denen Verantwortung eine zentrale Rolle spielt.

Entsprechend der Bedarfsanalyse der Zohre Esmaeli Foundation und mit Blick auf die akquirierten Teilnehmenden der Fortbildungsworkshops ist das Themenfeld Asylverfahren in Bezug auf unterschiedliche Schutzformen weiter gefasst und nicht lediglich auf das grundgesetzliche Asyl reduziert. Die Fortbildung zielt auf Kompetenzaneignung im Bereich der positiven Kommunikation (vgl. Blickhan 2018), der inter- und transkulturellen Perspektivübernahme und der Anwendung von Konfliktgestaltung ab.

Konzeptionell ist mit dem Fortbildungstag ein Angebot für heterogene Zielgruppen realisiert. Mittels Wissenstransfer, Gruppen- und Teamerfahrungen wird den Teilnehmenden, auch in nachträglicher Rekapitulation des Angebots mittels Handreichungenund weiterführenden Übungen, ermöglicht sich weiterzubilden. Perspektiven anderer werden dadurch erfahrbar, eigene Positionierungen können geprüft, kommuniziert und reflektiert werden. Anhand von Fallbeispielen (Beispielsituationen zu Erfahrungen und Mitteilungen von Schutzsuchenden) werden kommunikative intra- sowie transkulturelle Methoden konfliktorientiert zur Bearbeitung angeboten. Inhaltlich Vermitteltes kann dabei im Rahmen der Fortbildung praktische Anwendung finden.

### Beispielsituationen aus der Praxis

Die Möglichkeit verschiedener beruflicher und persönlicher Hintergründe der Fortbildungsteilnehmer:innen berücksichtigend, werden gegen Ende des Fortbildungstages vier Fallbeispiele zur Gruppenarbeit angeboten. Anhand dieser können die Teilnehmenden-Teams kommunikative und konfliktmanagende Momente des Fortbildungstages systematisch anwenden.

Die Beispiele resultieren aus der Arbeitspraxis der Culture Coaches. Diese bieten Gelegenheiten, Missverständnisse und Konflikte exemplarisch nachzuvollziehen und methodisch angeleitet zu erfassen. Diese realen Praxisbeispiele zeigen Lebenswirklichkeiten aus der Stadt Berlin und bieten Einblicke in die Problematiken, die im Zusammenhang mit Asylverfahren entstehen. Ziel für den Umgang mit diesem Einblick ist weniger die Präsentation standardisierter Anwendung von Fachkompetenzen aus Kommunikation und Mediation, vielmehr wird ein Weg der mediativen Kommunikation aufgezeigt, der in der Praxis umsetzbar ist. Einen Weg, der „dazu verhelfen kann, zielgerichtet zu kommunizieren und Ärger und gegenseitiges Nicht-Verstehen weniger dramatisch zu gestalten“ (Niemer 2011: 11). Daher werden den Teilnehmenden zu diesen Beispielsituationen Leitfragen auf einem Aufgabenblatt gereicht. Diese Leifragen öffnen eine systematische Perspektive auf die Schilderungen und werden mit grundlegenden Hinweisen zu Konflikten (Konfliktarten, Konflikttypen, Ebenen im Konflikt) sowie mit Praxishinweisen zu transkultureller Kommunikation versehen. Die Hinweise sind Kurzfassungen der theoretischen Fortbildungsinhalte.

Von den theoretischen und u.a. in der Kommunikationswissenschaft weitverbreiteten Grundlagen von Paul Watzlawick und Friedemann Schulz

von Thun ausgehend, spielt Positive Resonanz als natürliche Grundlage menschlicher Beziehungsfähigkeit dem Gelingen kommunikativer Situationen in die Hände (Fredrickson 2013). Positive Gefühle führen zum Einbeziehen der Perspektive anderer Personen. Bausteine positiver Beziehungen sind Mikromomente positiver Resonanz für unsere Wahrnehmung. Durch unsere wechselseitige Fähigkeit, unseren Gesprächspartner:innen mit gesteigerter Verhaltens-Synchronizität zu begegnen, wirken wir konstruktiv in unserer Beziehungsgestaltung (vgl. Vacharkulsemsuk/Fredrickson 2012: 615). Wichtige Voraussetzung für diese natürliche Grundlage ist das Gefühl von Sicherheit und die gefühlte Verbindung mit dem Gegenüber. Fehlt dieses Gefühl, oder wird es negativ beeinflusst, reagieren wir mit selbstschützenden Verhaltenstendenzen. Diese wiederum haben eine Wahrnehmungseinschränkung zur Folge. Sicherheit hingegen erweitert Wahrnehmung und Handeln. Die Positive Psychologie betont diese positive Potenzierung, diese selbstverstärkenden Kreisläufe: „Menschen, die regelmäßig positive Gefühle erleben, entwickeln sich stärker im Sinne des Flourishing [Aufblühen]. Sie fühlen sich gut und tun Gutes [...] und erfahren sowohl hedonisches [Lust/Freude] Wohlfühlglück als auch eudaimonisches [gelungenes Leben] Werteglück. Dies führt wiederum zum häufigeren Erleben positiver Emotionen, und so bleibt der Aufwärtskreislauf in Bewegung." (Blickhan 2018: 270) Entsprechend ist für gelingende Kommunikation die Intention oder, einfacher noch, eine konstruktive (selbstbewusst entschiedene) Einstellung für uns selbst und im kommunikativen Austausch mit unserem Gegenüber wichtig. Wahrnehmung und Handeln sind Praktiken, die zu reflektieren uns hinblickend auf interkulturelle Gesprächsführung von großem Nutzen sein können.

Mit dem TOPOI-Modell Edwin Hoffmanns ist Sprache unser wirklichkeitsstrukturierendes und ordnendes Mittel. Diese Ordnung und ihre Bewertung sind kulturell bestimmt. Unsere Sichtweisen – auch über unsere persönliche Gesprächsführung – können wir durch Kommunikation selbst realisieren und im Austausch vertreten. Effektiv in der interkulturellen Gesprächsführung ist es, Unterschiede anzuerkennen. Den oder die andere:n anzuerkennen anstatt von ihm bzw. ihr zu verlangen, auf das Recht zu verzichten, nach seiner/ihrer Sichtweise zu handeln, ist produktiv. Und dies hilft dabei beiderseits zu erleben, dass Unterschiede aus etwas Gemeinsamem erwachsen. Eine Gemeinsamkeit ist die kulturgetragene Konstruktion unserer Wirklichkeit(en).

Beim Blick auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten rückt die Person als wahrnehmende Instanz in den Fokus. Denn die meisten Probleme liegen auf der Beziehungsebene. Die Berücksichtigung von Inhaltsaspekten, Beziehungsaspekten, persönlichen und interpersonalen Perspektiven, Selbstpräsentation und Rollen ist bedeutend für die Gesprächsführung. Rollen und die Erwartungen an diese und aus ihnen heraus wirken sich in der Kommunikation aus, und deren Berücksichtigung, gar der Einfluss sozialer Repräsentationen, bietet Türöffner, um respektvoll und aufmerksam Gespräche zu führen oder diese mitzugestalten.

Hoffmann folgend, birgt die Berücksichtigung organisatorischer Kontexte und struktureller Machtverhältnisse einen Fundus an Gestaltungsfaktoren für die interkulturelle Kommunikation. Oft ist die Antwort auf die folgende Frage aufschlussreich für die Kommunikationspraxis: Welche Organisation liegt dem Aufeinandertreffen zugrunde? Wenige bis keine der möglichen Kommunikationskonflikte und Missverständnisse haben laut Hoffmann mit kulturellen Unterschieden zu tun. Eher





stellen spezifische und differenzierte Organisationen Menschen vor Kommunikationsprobleme.

Unser Wollen ist der letzte Fokus des TOPOI-Modells. Der Konfliktpunkt hier liegt in den (kulturell mitbestimmten) Interpretationen begriffen, die es für jedes Verhalten gibt. Diese korrespondieren nicht immer mit der beabsichtigten Sinngebung. Ein Bewusstsein oder das Bewusstwerden dieser Interpretationsunterschiede hilft dem Verstehen und Anerkennen dessen, was als „anders" identifiziert wird. Die zirkuläre Beeinflussung der Kommunikationsteilnehmer:innen ist dabei ein weiterer Umstand und führt wieder auf die Personen hin. Diese Personen spielen in der Gesprächsführung eine Rolle, auch wenn sie eventuell gar nicht in Erscheinung treten – bloß erinnert oder mitgedacht werden.

Für Gesprächssituationen – ob inter-, transkulturell oder weder noch – ist viel erreicht, wenn die Beteiligten eins erkennen, wie es Gustav Ichheiser, der sich als Soziologe mit der Kritik des Erfolges beschäftigte, formulierte: „Wenn Menschen, die einander nicht verstehen, zumindest verstehen, dass sie sich nicht verstehen, dann verstehen sie einander besser als wenn sie nicht verstehen, dass sie einander nicht verstehen." (Ichheiser 1949) Anerkennen, Ablehnen und (Miss-)Verstehen sind grundlegende Erfahrungen in der Kommunikation – sie dienen der Verständigung, wenn wir es uns (auch zeitlich oder funktional) erlauben, sie als Einladung für ein Miteinander zu sehen. Wir benötigen diese Erfahrungen für unsere tiefe Sozialität – unsere Qualität uns sozial zu (er-)leben.

Pragmatisch kann eine gezielte Erschließung der Beispielsituationen mit der Sammlung offener Fragen (im Team dialogisch oder individuell in der Betrachtung) beginnen. Dabei werden Klarheiten und Fragestellungen bemerkt und festgehalten. Ob in Gruppenarbeit, wie in der Fortbildung, oder in einer ähnlichen Situation im beruflichen Alltag: Die offengelegte Aufstellung von Fragen an die Situation lädt zur Anteilnahme und Verständigung ein. Tafeln, Whiteboards oder Flipchart-Papier sind passende Medien zur Auflistung und Bereitstellung zur weiteren Bearbeitung.

Grundlegend sind weiter die Akteur:innen (Personen oder Institutionen) zu erfassen, die an der jeweiligen Situation beteiligt sind. Damit ist Sorge getragen, keine etwaigen Instanzen zu vergessen, zu ignorieren oder aus dem Blick zu verlieren. Vor allem öffnet die Frage nach den Akteur:innen hin zur Erkenntnis, dass viele Akteur:innen (Vgl. Hoffmann: Personen) als relevant in Betracht gezogen werden können und sollten.

Mit der Frage nach Konflikten wird die analytische Vorgehensweise fortgesetzt. Die Antworten zeigen die Tiefe und Mehrdimensionalität der Situationen auf. Eine Unterscheidung von Konfliktarten, -typen und Ebenen in der Konfliktbetrachtung offenbart mögliche Ansatzpunkte im Auseinandersetzen mit und Erfassen dessen, was die Situationen für den Konfliktumgang mit sich führen können. Hier sind Handlungsabsichten die Basis für einen Konflikt und definieren diesen. Unterschiedliche Ziele weisen auf einen Zielkonflikt hin, Ressourcen zeigen Verteilungskonflikte auf und unterschiedliche Auffassungen über Beziehungen offenbaren Aspekte wie Antipathie, andersgeartete Rollendefinitionen oder bspw. ungleiche Beziehungserwartungen.

Die Grundeinstellungen gegenüber anderen Menschen sind dabei ursächlich. Wenn eine Auseinandersetzung nicht mehr als konstruktiv bewältigbar erlebt wird – von einer Seite, von der anderen und/oder von beiden Seiten (Menschengruppen oder Einzelpersonen) –, dann geraten wir Menschen unter Druck, geraten wir in Stress. Dies ist ganz unabhängig davon, ob ein Mensch gebil-

det ist oder nicht, ob menschlich geschult, ethisch ausgebildet. Es ändert sich dann – im Konflikt – vieles an der Art und Weise, wie wir Menschen uns selbst, die anderen, die Welt wahrnehmen. Etwas ist anders. Es ändert sich, wie wir das Wahrgenommene verstehen, deuten und interpretieren. Etwas ist anders – ohne, dass es uns als anders (in einem Vergleich oder vielleicht in einer Erinnerung) erfahrbar ist. Unsere Gefühle, die dabei aufkommen, wirken stark. Es geht nicht zuletzt um Durchsetzung – im Konflikt mit anderen.

Widmet man sich gezielt und bewusst dem, ob alle Beteiligten im Konflikt zu Wort kommen, birgt dies die Chance weitere, vielleicht noch förderliche, Aspekte der Situation mit Hilfe weiterer Mitteilungen zu beleuchten. Spätestens mit dieser Fragestellung wird die Bedingung für Konflikte deutlich: Gefühle und gegenseitige Beeinflussungsversuche – auch über Dritte – bestimmen uns. Gefühl und Gegenseitigkeit sind Herausforderungen im Konflikt und sind oft Quellen für dessen Lösungsansätze. Diese Besonderheit des menschlichen Fokus auf Gefühle und das interpersonale Einflussbedürfnis bietet enormes Potential zur Konfliktlösung.

Fokussiert man dann das eigentliche Asylverfahren beziehungsweise die Prozesse, die strukturell aus der Sorge um Schutzsuchende resultieren, ergeben sich daraus Einsichten in die Ausgestaltung dieser im Detail. Wie sind die Verfahrensweisen ausgestaltet und wie werden sie letztendlich aktiv genutzt?

Kommunikation selbst muss in den Fokus der Betrachtung gestellt werden. Was wird unter Kommunikation gefasst und welchen Aspekten wird im Kommunizieren Aufmerksamkeit geschenkt? Wie vollzieht sich die Kommunikation? Ist diese reduziert auf Sprache und Übersetzung, oder sind kulturellen Verständnissen, Gesten, Mimik und/oder Ausdrucksformen Beachtung geschenkt worden? Aus den Aspekten der Kommunikation lassen sich vielleicht kommunikative Lösungen denken. Diese gilt es zu sammeln und gleichfalls zu kommunizieren. Je mehr Mitteilung und Transparenz allen Beteiligten über die Kommunikation ermöglicht wird, desto mehr kann diese aus unterschiedlichen Perspektiven wahrgenommen werden, was wiederum gemeinsames Verstehen fördert. Dabei wird eine einende Basis in der Konflikterfahrung geschaffen. Diese kann der Konfliktgestaltung förderlich sein. So folgt man dem ressourcenorientierten Ansatz der Mediativen Kommunikation, die sich perspektivisch auf eine Win-Win-Situation hin ausrichtet und dazu förderliche Elemente und Interessen, die der Konflikt an sich birgt, als wesentlich einbezieht. Den individuellen Fähigkeiten, die den Beteiligten zum Konfliktumgang und dessen Lösung zu eigen sind, wird Raum gegeben (vgl. Klappenbach 2011: 44).

Konflikte funktionieren als Dynamo für unsere persönliche Entwicklung. Durch das Hinterfragen





von Meinungsaustausch, Gelegenheit, „Wahrheiten“ und Zielsetzungen dienen diese als Chance, sich veränderten Bedingungen anzupassen, verhindern Stagnation und helfen zur Klärung von Beziehungen. Dabei eröffnen Konflikte Lösungen. Durch gezielten Widerspruch gelingt es uns, bessere (nicht schnellere und leichtere) Lösungen zu finden. Konfliktmanagement schafft bei den Beteiligten eine kooperative Einstellung und erhöht die Kreativität zur Problemlösung. Die Voraussetzung dafür ist, eine positive Konfliktstruktur zu entwickeln. Dafür dienen die hier angebotenen Fragestellungen unter Berücksichtigung der Positiven Kommunikation.

## Reflexion der Arbeit mit den Zielgruppen

Die Fortbildung ist zielgruppenübergreifend geplant und durchgeführt worden. Einzelne Zielgruppen stehen hier nicht im Fokus, sondern das Zusammenwirken von Personenkreisen wird herausgearbeitet.

Konzeptionell werden Personen adressiert, die der Mehrheitsbevölkerung angehören. Gut 70 Prozent der Teilnehmenden an den Fortbildungen gehören der deutschen Mehrheitsbevölkerung an. Die Teilnehmenden sind in Wohlfahrtsverbänden, Migrations-, Sozial- und Bildungsberatungen, Geflüchtetenunterkünften und Erstaufnahmeeinrichtungen sowie Jugendämtern, Bildungseinrichtungen, Rechtsberatungen und an Verwaltungsgerichten oder in Vormundschaft aktiv. Als Funktionsträger:innen in den Organisationen sind sie in Anstellung und Leitungspositionen oder wirken ehrenamtlich. Einige Teilnehmende sind Absolvent:innen von Hochschulen und Universitäten. Alle Teilnehmenden agieren in kulturellen Überschneidungssituationen, wo interkulturelle Kompetenzen zu erwarten sind. Vorerfahrungen bestehen in Interkulturalität und auch in transkulturellen Perspektiven, wobei die Tiefe der Erfahrungen divergieren kann.

Wir haben die Fortbildung mit drei Dozent:innen durchgeführt; zwei davon besitzen selbst direkte, persönliche Erfahrungen aus Asylverfahren. So bietet das Format den Fortbildungsteilnehmenden die Erfahrung mit und von Personen ihrer beruflichen Zielgruppe an. Allein dieser Umstand führt auf Seiten der Lernenden zu Perspektivübernahmen und gesteigerter Offenheit.

Didaktisch platzierte Angebote, beispielsweise zu kommunikativen Stolpersteinen in interkultureller Kommunikation, bieten Platz für Neugier und führen zum Wunsch (Nach-)Fragen stellen zu können. Die Vermittlung divergierender, vermeintlich allgemeingültiger kommunikativer Kodes, wie beispielsweise bestimmte Handgesten, Sitzhaltungen oder Blickführung, führen weg von

3. Reflexion der Workshopmodule

Selbstverständlichkeiten und hin zu andersartiger Kommunikationspraxis. Deren Intention kann entweder unbekannt oder klar widersprüchlich zur eigenen Kommunikationspraxis sein. Anhand der Bespiele und theoretischen Ausführungen findet eine Sensibilisierung statt. Erfahrbar wird, dass Kooperationsbereitschaft fern von einer objektiven Wahrheit nicht bloß Kommunikation erleichtert. Ein fehlerfreundlicher Umgang mit sich selbst und den Mitmenschen und das Anerkennen von vermeintlichem Wissen sind Teil der Konfliktfähigkeit. Mehrdeutigkeiten, Widersprüchlichkeiten, das Ungewisse und Unstrukturierte von (Kommunikations-)Situationen wird greifbar. Ambiguitätstoleranz bleibt hierbei nicht bloß ein theoretischer Begriff. Die Teilnehmenden erkennen durch eigens mitgeteilte Beispiele aus ihrer Praxis, dass sie selbst in der Vergangenheit dazu beigetragen haben, dass Situationen mit ihren Zielgruppen uneindeutig, missverständlich und irritierend waren. Der Eigenanteil in Konfliktsituationen wird deutlich. Unterschiedliche Erwartungen und Rollen erleben zu können und in den kommunikationsfördernden Austausch darüber zu gehen, ist ein effektvolles Mittel zur Verständigung.

Die Vermittlung interkultureller Sensitivität, einer stufenweisen Entwicklung kultureller Fremderfahrung, bietet den Einzelnen in der Fortbildung die ethnozentrischen und ethnorelativen Stadien zur Reflexion an (vgl. Bennett 1993). Das konterkariert – zumindest als Selbstreflexionsangebot – auftretende Tendenzen während der Fortbildung, kulturalistische Äußerungen zu platzieren, um mit dem Fortbildungsangebot mutmaßliche „Wissenslücken“ durch den Kontakt zu Vertreter:innen von „den anderen Kulturen“ zu schließen.

Insbesondere das didaktische Angebot der Lernerfahrung mittels eines Rollenspiels einer geplant schlecht zu führenden Beratungssituation, wobei die Rat gebende Instanz den verdeckten Auftrag hat, jegliche Regeln der gelingenden Beratungskommunikation nicht zu praktizieren, ermöglicht es den Teilnehmenden sich über eigene Erwartungsgestaltungen, teils persönlicher (Vor-)Erfahrungen und Wirkungen von defizitärer Fachlichkeit in der Beratungskommunikation auszutauschen. Ohnmachts- und Schamgefühle, Unwohlsein ob solcher Praxis, bis hin zur Kompensation abwertender Kommunikation durch Ratgeber:innen seitens Ratsuchender sind werden als Beispiele thematisiert und als Lernergebnissen hervorgehoben. Die Bedeutung des Aktiven Zuhörens als Praxis der konstruktiven und aufgeschlossenen Gesprächsgestaltung wird erkannt. Als Übung im Nachgang der Fortbildung steht den Teilnehmenden dieses Gesprächswerkzeug als Handreichung zur Verfügung.

In der Fortbildung wird auffällig oft thematisiert und exemplarisch beschrieben, dass Situationen erlebt werden, in denen individuelle Bedürfnisse und Wünsche von Personen – ob aus der Mehrheitsbevölkerung oder der Gruppe der Zugewanderten – auf Kulturalisierung treffen. Ein starkes Betonen oder gar vorrangiges Fokussieren auf (vermeintlich) kulturelle Faktoren verpasst den Umstand, sich selbst oder den Menschen gegenüber mit seinen oder ihren sozialen und individuellen Wesenszügen miteinzubeziehen und für die Interaktion mit ihm oder ihr zu Grunde zu legen. Übermäßige Interpretation der vermeintlichen Kultur einer Person darf nicht der Betonung im Wege stehen, den individuellen Charakter jedes Menschen sowie die konkrete Situation, in der eine Interaktion stattfindet, zu betrachten und für die eigene Bewertung heranzuziehen (vgl. Çağlar 2002).

Positiv bewerten Fortbildungsteilnehmer:innen den interdisziplinären, über-institutionellen und umfassenden fachlichen Austausch mit anderen Akteur:innen im Aufgabengebiet des Handelns mit Schutzsuchenden anhand des Themas Kommunikation und Konfliktlösung. In den Fortbildungsstunden kamen (teilweise erstmals) Personen miteinander in Kontakt, die teils diametrale Aufgabenstellungen im Themenfeld Asyl oder funktional im Umgang mit Schutzsuchenden bewältigen. Es stellt sich heraus, dass insbesondere die in der Fortbildung gebotene Möglichkeit des Erfahrungsaustauschs „nicht bloß über den Tellerrand“ (Teilnehmerin) zu blicken hilft, sondern auch allgemein kommunikationsaufgeschlossener macht. Es wird ein Verantwortungsgefühl geweckt/verstärkt, als Mitmensch auf andere Mitmenschen zuzugehen. Diese neu eröffneten Zugänge der Kommunikation und Verantwortung bieten sich als Grundlage an, künftig in der eigenen Arbeitspraxis schwierigen Situationen leichter zu begegnen.

Es ergibt sich, dass institutionelle Verzahnung durch kommunikativen, fachlichen Austausch zwischen Verantwortlichen sowie die Einbindung von Schutzsuchenden in den entscheidenden (administrativen) Situationen förderlich sind – förderlicher, als über die Schutzsuchenden gar verdinglicht als „Fälle“ zu sprechen. Das Motto der Inklusion, dass Betroffene mitzusprechen haben, wenn es um sie und ihre eigenen Belange geht, hat für die Kommunikation in und über Asylverfahren (in Anerkennung nationalstaatlicher Hoheiten) ebenso Gültigkeit: „Nicht ohne uns über uns.“

Herausfordernd für Anbieter:innen und Teilnehmende gleichermaßen ist der Umstand, dass Kommunikation und Konflikte keine pauschalen oder einfachen Antworten – gar für eine allgemeingültige, funktionierende Praxis – bieten. Vielmehr ist der individuelle Impetus und Wille zur ergebnisoffenen, partizipierenden und respektvollen Interaktionsgestaltung in Kombination mit einer Bereitschaft zur konstruktiven Konfliktgestaltung als Ressource des individuellen sowie gesellschaftlichen Lernens wirkungsvoll.

# Methode: Aktives Zuhören

| | |
|---|---|
| *Ziele:* | Nach Carl Rogers und Friedemann Schulz von Thun dient Aktives Zuhören der Förderung von Verhältnis und Empathie. Es dient der Minderung von Missverständnissen und der Verbesserung von Beziehungen sowie Problemlösungsansätzen. |
| *Zeitlicher Umfang:* | 30 Min. mindestens, wiederkehrendes Einüben und kontinuierliches Praktizieren |
| *Digital/in Präsenz:* | Präsenz oder digital |
| *Benötigte Materialien:* | Nach Carl Rogers (auch für die nondirektive Gesprächsführung und/oder in einem therapeutischen Rahmen):<br>1. Emphatische und offene Grundhaltung<br>2. Authentisches und kongruentes Auftreten<br>3. Akzeptanz und bedingungslose positive Beachtung der anderen Person |
| *Ablauf:* | Kommunikationsarbeit in drei Stufen:<br>1. Beziehungsebene<br>2. Inhaltliches Verständnis<br>3. Gefühle verbalisieren<br><br>Aktives Zuhören ist ein ernsthafter Versuch!<br>Aktives Zuhören bedeutet ein einfühlendes Zuhören, bei dem man zu verstehen sucht, was die andere Person fühlt und zum Ausdruck bringen möchte.<br>Wer sich verstanden und akzeptiert fühlt, braucht sich nicht ständig zu wiederholen … und ist eher bereit, auch die andere Seite anzuhören.<br>Beim aktiven Zuhören werden über das reine Spiegeln hinaus die versteckten Gefühle hinter den Fakten „entschlüsselt“ und mitgeteilt.<br>Gelingt diese Entschlüsselung, wird sich die erzählende Person wirklich verstanden fühlen … und sich über ihre eigenen Gefühle klarer werden.<br>Aktives Zuhören ermutigt zum Mehr-Erzählen … und kann vertiefende Gespräche eröffnen.<br>Dabei werden die Erzählenden ruhiger.<br><br>Ablauf der Übung (Bespiel):<br>Wiederhole die folgenden Sätze in eigenen Worten, einmal nur den Inhalt, einmal auch das mögliche Gefühl dahinter.<br>„Meine Mitarbeiter:innen tun nur, was ich ihnen sage. Darüber hinaus passiert wenig.“<br>a) Aktives Zuhören in eigenen Worten:<br>_____<br>b) Aktives Zuhören in eigenen Worten unter Nennung der möglichen Emotionen:<br>_____<br>_____ |





„Habe ich es richtig verstanden: Sie haben den Arbeitsauftrag letzte Woche erst von Ihrer Vorgesetzten erhalten – und es verunsichert Sie, dass heute Kollegin Karla den gleichen Auftrag bekam?“

a) Aktives Zuhören in eigenen Worten:

_____

b) Aktives Zuhören in eigenen Worten unter Nennung der möglichen Emotionen:

_____

Prüfe deine Antworten zu jedem „b)“ und gehe davon aus, nicht die richtige Emotion getroffen zu haben. Welche weiteren – vielleicht ganz anderen – Möglichkeiten gibt es? Mache dir Notizen dazu. Was hat dich bei deiner ursprünglichen Entscheidung geleitet? Inwieweit hat diese Emotion mit dir (und nicht mit deinem Gegenüber) zu tun?

Wichtiger Hinweis:
Aktives Zuhören und Spiegeln bedeutet nicht, dass man die gehörte Meinung teilt! Es geht hierbei um das richtige Verstehen des Gesagten und der anderen Person!

nicht, sondern gehe mit.

Erlaube Gefühle, sie sind okay und wichtig. Halte den Kontakt, wiegele nicht ab mit „Ist doch nicht so schlimm“ oder „Beruhige dich“.

„Sie hören mir nicht zu! Wollen Sie mich nicht verstehen? Das ist doch Ihre Absicht!“

a) Aktives Zuhören in eigenen Worten:

_____

b) Aktives Zuhören in eigenen Worten unter Nennung der möglichen Emotionen:

Prüfe deine Antworten zu jedem „b)“ und gehe davon aus, nicht die richtige Emotion getroffen zu haben. Welche weiteren – vielleicht ganz anderen – Möglichkeiten gibt es? Mache dir Notizen dazu. Was hat dich bei deiner ursprünglichen Entscheidung geleitet? Inwieweit hat diese Emotion mit dir (und nicht mit deinem Gegenüber) zu tun?

Wichtiger Hinweis:
Aktives Zuhören und Spiegeln bedeutet nicht, dass man die gehörte Meinung teilt! Es geht hierbei um das richtige Verstehen des Gesagten und der anderen Person!

Tipps:
Sei präsent und aufmerksam. Spiegele dein Gegenüber nonverbal, bleibe dabei authentisch.
Halte dich zurück. Es braucht nicht immer einen Kommentar.
Stelle Fragen, die deinen Gesprächspartner/deine Gesprächspartnerin dem näher bringen, worum es ihm/ihr geht.
Fasse das Gesagte zwischendurch zusammen und vergewissere dich, ob du dein Gegenüber richtig verstanden hast.
Überlasse deinem Gegenüber die Führung. Bestimme nicht, sondern gehe mit.
Erlaube Gefühle, sie sind okay und wichtig. Halte den Kontakt, wiegele nicht ab mit „Ist doch nicht so schlimm“ oder „Beruhige dich“.

| | |
|---|---|
| *Quelle:* | Abgewandelt nach Wehrle, Martin (Hg.) (2021): Die 100 besten Coaching-Übungen. Das große Workbook für Einsteiger und Profis zur Entwicklung der eigenen Coaching-Fähigkeiten. Aufl. 12. managerSeminare Verlags GmbH, S. 56 ff. |





# Methode: Positive Gossiping

| | |
|---|---|
| *Ziele:* | Andere Menschen sind eines unserer beliebtesten Gesprächsthemen und Lästern eine der beliebtesten Formen des gemeinsamen Austausches. Das kritische Reden über andere erzeugt ein Gefühl der Überlegenheit und ein Gefühl des Andersseins als der/die Kritisierte. Die Übung des positiven Lästerns dreht diese Dynamik um. Anstatt sich durch Verschiedenheiten abzusetzen, zielt die Übung darauf, Bewunderung und Anerkennung auszudrücken und die Beziehung zur Person, auf der die Aufmerksamkeit liegt, zu vertiefen. Positives Gossiping erzeugt eine Atmosphäre, in der Menschen versuchen, das „Beste“ in den anderen zu suchen. Viele psychologische Experimente haben gezeigt, dass Wertschätzung und Optimismus gewinnbringend in allen Lebensbereichen sind: in der Familie, am Arbeitsplatz, in Bildungseinrichtungen, in der Nachbarschaft etc. Probiere es aus und sage positive wertschätzende Dinge hinter dem Rücken einer Person. Sollte jemand in deiner Gegenwart „schlecht“ über eine andere Person reden, ergreife die Initiative und versuche das Gespräch auf die positiven Eigenschaften zu lenken. |
| *Zeitlicher Umfang:* | 20 Minuten |
| *Digital/in Präsenz:* | Präsenz oder digital |
| *Benötigte Materialien:* | Präsenz: Stühle; digital: Konferenzräume für 3er-Gruppen |
| *Ablauf:* | Für die Übung des positiven Lästerns teilt sich die Gruppe in Dreiergruppen auf. Jeweils zwei Teilnehmer:innen setzen sich einander gegenüber, um miteinander ein Gespräch zu führen. Der oder die Dritte in der Runde dreht seinen/ihren Stuhl von den anderen in der Gruppe weg, so dass er/sie das Gespräch gut hören kann, aber in eine andere Richtung schaut.<br>Wenn sich die Gruppe so positioniert hat, beginnen die beiden sich gegenübersitzenden Teilnehmer:innen, sich miteinander über alles zu unterhalten, was sie an der dritten Person schätzen. Dabei können, wie beim gewohnten Lästern, Anmerkungen zum Aussehen genauso eine Rolle spielen wie Kommentare zum Weltbild oder den beobachteten Stärken der dritten Person. Wichtig ist nur, dass alle Kommentare sich auf Aspekte beziehen, die die diskutierenden Personen am anderen schätzen und authentisch als wertvoll an dieser Person empfinden. Der/die Zuhörer:in, der/die eigentlich im Mittelpunkt des Gespräches steht, belauscht die Wertschätzung, die von den anderen Teilnehmer:innen ausgesprochen wird. |
| *Quelle:* | Bannink, Fredrike (2014): Kongressbeitrag: European Congress on Positive Psychology. |

3. Reflexion der Workshopmodule

# Literaturverzeichnis:


Bennett, Milton J. (1993): Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity. In: Paige, R.M. (Hrsg.), Education for the Intercultural Experience. Yarmouth: Intercultural Press.

Blickhan, Daniela (2018): Positive Psychologie. Ein Handbuch für die Praxis. Paderborn: Jungferman

Çağlar, Gazi (2002): Der Mythos vom Krieg der Zivilisationen: Der Westen gegen den Rest der Welt. Eine Replik auf Samuel P. Huntington, Basel: Münster Verlag.

Fredrickson, Barbara (2013): Die Macht der Liebe: Ein neuer Blick auf das größte Gefühl. Frankfurt am Main: Campus

Glasl, Friedrich (2013): Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater Freies Geistesleben; Auflage: 12.

Häußler, Maria (2022): „Die Sachbearbeiterin warf mir die Papiere ins Gesicht“ In: Berliner Zeitung, https://www.berliner-zeitung.de/mensch-metropole/die-sachbearbeiterin-warf-mir-die-papiere-ins-gesicht-und-knallte-die-tuer-zu-li.225722 (letzter Zugriff: 24.5.2022)

Hoffman, Edwin (2015): Interkulturelle Gesprächsführung. Theorie und Praxis des TOPOI-Modells. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Ichheiser, G. (1949): Misunderstandings in human relations: A study of false social perception. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Kadritzke, Niels (2022): „Der systematische Rechtsbruch an Europas Grenzen. Wie Griechenland und Polen in der Asylpolitik Fakten schaffen“. In: Le Monde diplomatique (13. Januar).

Klappenbach, Doris/Niemer, Sigrid (2011): Mediative Kommunikation. Mit Rogers, Rosenberg & Co. Konfliktfähig für den Alltag werden. Paderborn: Jungermann Verlag.

Kuchler, Barbara (2015): „Für pragmatische wie humane Lösung: Vernünftig, menschlich, illegal“. In: Le Monde diplomatique (10. September).

Schulz von Thun Institut (2022): „Das Kommunikationsquadrat“. In: https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-kommunikationsquadrat (letzter Zugriff: 22.5.2022)

Vacharkulksemsuk, T. & Fredrickson, B. L. (2012): Strangers in sync: Achieving embodied rapport through shared movements. Journal of consulting and clinical psychology, Bd. 68(4).

Watzlawick, Paul, Beavin, Janet H., Jackson, Don D. (2011): Menschliche Kommunikation. Formen Störungen Paradoxien. Bern. 12. Aufl.

Welsch, Wolfgang (1997): Transkulturalität. Zur veränderten Verfassung heutiger Kulturen. In: Schneider, Irmela/Thomson, Christian W. (Hg.): Hybridkultur: Medien, Netze, Künste. Köln: Wienand.

[o.A.] (2022): „Menschen mit Behinderung. Nicht ohne uns über uns“. In: https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/nicht-ohne-uns-ueber-uns-451554 (letzter Zugriff: 24.5.2022)

[o.A.] (2020): „Glossar“. In: https://www.migrationsrat.de/glossar/kulturalisierung/ (letzter Zugriff: 23.5.2022).

[o.A.] (2022): „Glossar“. In: https://glossar.neuemedienmacher.de/?s=mehrheitsgesellschaft&post_type=encyclopedia (letzter Zugriff: 23.5.2022)

3. Reflexion der Workshopmodule

## 3.6. Multiplikator:innenschulung

*Herbert Schmidt, Christian Schneider*

Immer wieder begegnen Menschen rassistischen oder anderen menschenfeindlichen Äußerungen (vgl. Zick et al. 2019): am Arbeitsplatz, in der Familie, in öffentlichen Räumen. Sie kommen oft plötzlich und unerwartet, konfrontieren und provozieren, bestehen aus unbegründeten Behauptungen und vereinfachen komplexe Zusammenhänge. Auch in den verschiedenen beruflichen Feldern, in denen Beschäftigte mit geflüchteten Personen zu tun haben – in Polizei und Justiz, in Ämtern und Behörden, in Beratung und Bildung –, sind diese gefordert, angemessen und wirksam auf menschenfeindliche Aussagen zu reagieren. Doch oftmals fühlen sich Betroffene gelähmt, blockiert, verunsichert oder handlungsunfähig.

Aus dieser Situation herauszukommen, selbstbewusst und mutig die Stimme zu erheben, durch Widerspruch, deutliches Positionieren und engagierte Diskussionen ein Zeichen zu setzen, die Stimmung im eigenen Umfeld zu beeinflussen, Menschen zum Nachdenken zu bringen und Zweifelnden ein Beispiel zu geben, sind grundlegende Ziele, um der Menschenwürde und Wertschätzung jeder Person, unabhängig von Alter, Herkunft, kultureller und geschlechtlicher Identität, Religion oder Aussehen, Ausdruck zu verleihen.

Deshalb ist es wichtig, eigene Denk- und Verhaltensmuster zu reflektieren, das Bewusstsein für Diskriminierung und Ausgrenzung zu schärfen, eine diskriminierungsfreie Sprache zu verwenden und sich selbst als Betroffene:r von Rassismus zu begreifen.

Da Teilnehmende der Seminare in ihren verschiedenen beruflichen Funktionen ihr Wissen als Multiplikator:innen an Kolleg:innen weitergeben sollen, ist ein grundlegendes Verständnis der komplexen und komplizierten Prozesse von Bildung und Lernen hilfreich, um auf der Klaviatur der sprachlichen und nicht-sprachlichen Aktionsmöglichkeiten variantenreich zu spielen. Deshalb wird immer wieder, besonders im zweiten Teil des Seminars, in die Helikopterperspektive gegangen, um Interventionen unter den Gesichtspunkten des Verständnisses von Lehren und Lernen zu betrachten.

### Beispielsituationen aus der Praxis

Grundsätzlich sind Situationen, in denen auf menschenfeindliche Äußerungen reagiert werden soll, sehr verschieden und abhängig von vielen Faktoren: Ort, Zeit, handelnde Personen, Beziehungen zwischen diesen (Hierarchie, Abhängigkeit), eigene Stimmungslage, persönliches Selbstverständnis, Selbstbild, Haltung, Gefährlichkeit der Situation (vgl. Aufstehen gegen Rassismus 2021). Deshalb kann es keine Patentrezepte geben, keine eindeutigen Lösungen. Angestrebt wird, die Komplexität kommunikativer Situationen besser zu verstehen und in der jeweiligen Situation mit angemessenen Verhaltensweisen wirksam zu (re-)agieren.

Im Folgenden werden zwei verschiedene Situationen genauer betrachtet und Handlungsoptionen illustriert. Fall 1 wurde von eine:r der Teilnehmenden eines Multiplikator:innenseminars selbst eingebracht (alle Teilnehmenden waren im Vorfeld des Seminars dazu eingeladen, kritische Situationen aus ihrem (Arbeits-)Alltag zu verschriftlichen, mit der Option, sie im Rahmen des Seminars gemeinsam zu reflektieren). Bei Fall 2 handelt es sich um eine von der Workshopleitung konstruierte Situation, die von Arbeitsgruppen mit dem Ziel analysiert werden soll, wirksame Reaktionsmöglichkeiten auf eine menschenfeindliche Äußerung zu finden.

Fall 1: Als Mutter eines fünfeinhalbjährigen afrodeutschen Jungen erlebt eine weiße Mutter immer wieder übergriffiges Verhalten gegenüber ihrem Kind. Ungefragt wird ihm in die Haare oder an die Haut gefasst oder es fallen Äußerungen wie „Meine Bekannte hat auch so ein Kind. Es sieht aus wie dein Sohn, nur ist es ein Mädchen." Angesprochen auf solche Verhaltensweisen reagieren Menschen häufig mit Bagatellisierungen wie „Es ist doch nicht schlimm, ich bin einfach neugierig", oder machen der Mutter den Vorwurf, mit ihrer Kritik zu übertreiben.

Anhand dieses Beispiels können verschiedene Aspekte beleuchtet werden. Zum einen kann unreflektierter Alltagsrassismus verdeutlicht werden. Unbewusst werden Schwarze Menschen als anders wahrgenommen und mit einer Neugier, die tatsächlich vorhanden sein mag, übergriffige rassistische Verhaltensweisen gerechtfertigt.

In öffentlichen Situationen mit fremden Menschen, in denen kein Vertrauensverhältnis vorhanden ist und ausreichende Zeit für ein längeres Gespräch unwahrscheinlich erscheint, ist es zum anderen wichtig, ein solches Verhalten als klar rassistisch zu kennzeichnen und sich der Person gegenüber klar zu positionieren, z.B. mit den Wor-

ten „Ich verbitte mir ein solches Verhalten. Das ist rassistisch.“ Sollte ein Gespräch zustande kommen, gilt es klar in der Sache zu bleiben, der Person aber offen, zugewandt, interessiert zu begegnen, d.h. zwischen Person und Sache zu unterscheiden. Das schließt nicht aus, die rassistische Handlungsweise als solche klar zu benennen. Aber die Betonung liegt auf der Beschreibung der verletzten Gefühle, um daraus Wünsche oder Forderungen abzuleiten. Wenn eine Person dagegen gleich als Rassist:in bezeichnet wird, wird sie in aller Regel in die Abwehrhaltung gehen und ein offenes Gespräch nicht mehr möglich sein.

Hilfreich sind die vier Schritte der Gewaltfreien Kommunikation (GFK) nach Marshall B. Rosenberg (2016: 211), in der mit Ich-Botschaften gearbeitet wird. Begonnen wird mit der Beschreibung dessen, was wahrgenommen und beobachtet wurde. Es folgt die Beschreibung der Wirkung auf das eigene Befinden. Anschließend werden die eigenen Bedürfnisse und schließlich eine Bitte an den Gesprächspartner bzw. die Gesprächspartnerin formuliert. Eine Reaktion könnte beispielsweise folgenden sprachlichen Ausdruck bekommen (ohne in dem Grundmodell der vier Schritte formal zu erstarren): „Ich habe gerade voller Entsetzen gesehen, dass Sie meinem Kind ungefragt in die Haare gegriffen haben. Das verletzt nicht nur mich als Mutter. Ich bitte Sie eindringlich, das zu unterlassen.“

Eine sehr nachdrückliche, für die Person überraschende und emotional erfahrbare Reaktion kann darin bestehen, ihr ungefragt selbst in die Haare zu fassen und diese Handlung mit der Frage zu verbinden: „Finden Sie das in Ordnung?“. Ich muss mir dabei jedoch bewusst sein, dass ich damit möglicherweise eine Eskalationsspirale auslösen kann.

Findet das Gespräch mit nahestehenden Personen statt, mit denen ein Vertrauensverhältnis besteht – z.B. in der Familie, mit Freund:innen oder Arbeitskolleg:innen –, erleben Menschen häufig die Angst, durch klare Worte könnte das Vertrauensverhältnis gefährdet werden. Doch neben der Bedeutung einer klaren Benennung des rassistischen Verhaltens sowie des Gebrauchs einer zugewandten Sprache kann verdeutlicht werden, dass Menschen, die zueinander in intakten Beziehungen stehen, eine solche Kritik auszuhalten vermögen, gemäß der Prämisse: Kritik ist eine intensive Art der Zuwendung.

Häufig entwickelt sich an einem solchen Beispiel auch die Frage, ob es denn auch rassistisch sei, wenn ich als weiße Person im Auslandsurlaub verbal angegriffen werde bzw. meiner Hautfarbe mit übergriffiger Neugier begegnet wird. Hier kann gut aufgezeigt werden, dass neben den Attributen „Rassifizierung“ (Terkissidis 1998/2017: 79) und „Ausgrenzungspraxis“ (Terkissidis 1998/2017: 79–80) auch die „differenzierende Macht“ (Terkissidis 1998/2017: 80–81) konstituierend für Rassismus ist. D.h., als weiße:r Urlauber:in kann ich mich im Auslandsurlaub zwar diskriminiert fühlen, erfahre aber keinen Rassismus, da ich jederzeit die Möglichkeit habe, mich einer Ausgrenzung zu entziehen. Das ist Schwarzen Menschen in der weißen Mehrheitsgesellschaft in der Regel nicht möglich.

Letztlich sollte im spezifischen Fall der eingangs geschilderten Situation immer daran gedacht werden, das Kind zu schützen, ihm die Situation und die Reaktionen altersgerecht zu erklären, mit dem Ziel, das Kind in seiner Identitätsentwicklung zu stärken.

Fall 2: Eine Übungssituation: Sie haben ihre Kolleg:innen zu einem eineinhalbstündigen Treffen eingeladen, auf dem Sie das Thema „Hilfe für geflüchtete Menschen – Alle Menschen sind gleich an Würde und Rechten“ behandeln wollen. Das Seminar beginnt in fünf Minuten. Auf dem Weg zu Ihrem Seminarraum sehen Sie einige Teilnehmer:innen in verschiedenen kleinen Gruppen vor dem Raum stehen. Sie bekommen deutlich folgende Situation mit: Ein Kollege erzählt, dass er die letzte „Querdenker“-Demo besucht hat. Er ist begeistert von der Vielfalt der Teilnehmenden und erzählt lachend, wie ein Redner die Corona-Krise als „Judenshow“ bezeichnete.

An diesem Beispiel können zunächst die verschiedenen Gefühle und Gedanken ausgetauscht werden, die den Teilnehmenden in einer solchen (fiktiven) Situation spontan kommen. Sie reichen von Entsetzen, dass ein:e Kolleg:in so etwas sagt, über Schock und Fassungslosigkeit, bis hin zu Angst, der Situation nicht gewachsen zu sein, sowie Wut und Aggression.

Wichtig ist, die Energie, die in diesen Gefühlen steckt, zu nutzen und in angemessene verbale Reaktionen umzuwandeln. Einladende, Leiter:innen, Referent:innen sind in einer Führungsrolle. Alle Augen sind auf die Führung gerichtet und es wird erwartet, dass sie reagiert. Die Reaktionsweisen können unterschiedlich aussehen:

- Die Führung kann die Person direkt auf dem Flur ansprechen: „Was verstehen Sie unter ‚Judenshow?‘ Was ist daran witzig? Warum waren Sie auf der Demo? Warum sind Sie heute hier?“
- Sie kann versuchen, andere Kolleg:innen miteinzubinden: „Was denken Sie über diese Aussage?“
- Sie kann sich klar positionieren: „Das ist eine unakzeptable antisemitische Äußerung!“
- Sie kann die Thematisierung und Auseinandersetzung in das Treffen verlagern, z.B. mit den Worten: „Ein interessante Aussage, die zu unserem Thema passt. Das können wir gleich zu Beginn aufnehmen und besprechen.“ Oder sie kann ein klares Signal geben: „Na dann haben wir ja gleich einen Einstieg ins Thema ‚Würde und Respekt‘.“

Sicherlich sind auch weitere Verhaltensweisen möglich. Egal, ob die inhaltliche Auseinandersetzung bereits vor dem Seminarraum beginnt oder in das Seminar verlagert wird, die Aussage ist im Raum, von vielen gehört und darf nicht unbearbeitet bleiben. Sie ist eine Störung für das vorgesehene Thema und wird Zeit beanspruchen. Die Leitung entscheidet, wieviel Gewicht sie dieser „Störung“ geben will. Sie kann auch die Person zur Seite nehmen und nachfragen, ob sie sich bewusst ist, was sie da gerade gesagt hat. Wenn die Person erkennt, dass die genutzte Begrifflichkeit inakzeptabel ist, und sich entschuldigt, kann die Leitung das zu Beginn der Veranstaltung kurz darstellen und zum eigentlichen Thema übergehen. Die Leitung kann jedoch auch diese Äußerung zum Anlass nehmen, um deutlich zu machen, wie wichtig es ist, Antisemitismus entschlossen entgegenzutreten.

Aus pädagogischer Sicht versuche ich als Leiter:in zu verstehen, was eine Person mit ihrer Äußerung meint, und versuche ihr Reflexionsraum zu geben. Zugleich aber muss ich klar in meiner Haltung sein und muss menschenfeindlichen Äußerungen widersprechen.

Immer ist der Kontext einer Situation, in der eine Äußerung getätigt wird, von besonderer Bedeutung. Bei der Arbeit mit geflüchteten Menschen muss Menschenwürde als Haltung oberste Priorität besitzen.

## Reflexion der Arbeit mit den Zielgruppen

Im Rahmen des Projektes fanden zwei Online-Seminare statt, an denen 15 bzw. 17 Personen teilgenommen haben. Ihre Berufe und Tätigkeitsfelder waren unterschiedlich: z.B. Lehrer:innen, Dozierende, Sozialarbeiter:innen, Sozialpädagog:innen, Heimleiter:innen von Geflüchtetenunterkünften, Student:innen, Berater:innen für Flucht und Migration sowie für freiwillige Rückkehrer:innen, Mitarbeiter:innen in der Koordinierungs- und Fachstelle für Flüchtlinge, in der mobilen Stadtteilarbeit, Rettungssanitäter:innen. Der prozentuale Anteil an Frauen war hoch.

In beiden Seminaren war eine ausgesprochen angenehme Gruppenatmosphäre spürbar, die sich in gegenseitiger Achtsamkeit und Wertschätzung sowie Respekt voreinander zeigte. Die Teilnehmenden zeigten sich interessiert und motiviert und beteiligten sich rege. Dazu trug sicherlich das didaktisch-methodische Konzept entscheidend bei, das zwischen Plenums- und Arbeitsgruppenphasen wechselte, Wert auf Interaktionen und selbständiges Arbeiten legte, gezielt inhaltliche Inputs gab und auch Raum für Bewegung und Spaß ließ.

Die zwei größten gruppendynamischen Herausforderungen lagen darin, zum einen auch stillere, zurückhaltendere Teilnehmende mitzunehmen und aktiv einzubinden, zum anderen den unterschiedlichen Wissensstand im Bereich „Lehren und Lernen“ wahrzunehmen und weder eine Gruppe zu unterfordern noch eine andere zu überfordern.

Konzeptionell wurde versucht, durch mehrere Phasen von Kleingruppenarbeit und Einzelarbeit die Eigenaktivität zu fördern und durch gezielte Fragen immer wieder die Erwartungen und Bedürfnisse, die Problemsichten und Deutungen der Teilnehmenden zu erfragen, um daran anzuknüpfen und sie zum Ausgangspunkt des Lernhandelns zu machen.

Die Teilnehmenden brachten – z.T. langjährige und vielfältige – Erfahrungen aus dem privaten Lebensumfeld sowie aus der Arbeit mit geflüchteten Menschen, Menschen mit Migrationsgeschichte oder Menschen, die negativ von Rassismus betroffen sind, mit. Es bestand ein großes Bedürfnis, sich auszutauschen über rassistische und andere menschenfeindliche Äußerungen, vor allem hinsichtlich der Frage, wie angemessen und wirksam reagiert werden kann. Dies drückte sich in vielen Antworten auf die Frage „Was motiviert mich an dem Seminar teilzunehmen?“ aus, z.B.: Ich will...

- neue Kompetenzen für herausfordernde Situationen erwerben,
- in grenzwertigen Situationen besser reagieren können,
- Neues erfahren für ein für mich nicht sicheres Terrain,
- meine eigene Haltung weiterentwickeln und mich befähigen, diese weiterzugeben,
- sicherer werden in der Vermittlung von Wissen an Kolleg:innen.

D.h., obwohl viel Erfahrung vorlag, war die Selbstvergewisserung eigener Haltungen und Handlungen sowie die Suche nach Sicherheit und Optimierung eigenen Verhaltens sehr groß. Dies zeigte sich vor allem in der Erwartung, Gesprächsstrategien zu analysieren und zu üben, wie man:frau

- ruhig, aber konsequent,
- schlagfertig und schnell,
- eloquent und wirksam





agieren, und dieses rhetorische Wissen sowie eine gestärkte antirassistische Haltung an ein Kollegium weitergeben kann.

Die Teilnehmenden stellten ihre Kompetenzen im kollegialen Austausch und in kollegialer Beratung zur Verfügung. Die Inputs der Seminarleitung bestanden neben den aktivitätsfördernden Impulsen (s.o.) vor allem darin, thematisch einen Überblick und Orientierungsrahmen sowie theoretische Begründungen anzubieten, insbesondere in den Bereichen Rhetorik, Argumentieren gegen menschenfeindliche Äußerungen sowie Grundlagen der Lerntheorie und Kommunikationspsychologie.

# Methode: „Beim Einkaufen im Supermarkt"

| | |
|---|---|
| *Ziele:* | Erkennen, wie viele verschiedene und kreative Möglichkeiten es gibt, auf eine rassistische Äußerung zu reagieren und mögliche Wirkungen zu antizipieren |
| *Zeitlicher Umfang:* | Ca. 15 Minuten bzw. ca. 45 Minuten mit Auswertung und Diskussionen |
| *Digital/in Präsenz:* | Diese Übung ist geeignet sowohl für Präsenzveranstaltungen als auch für Online-Seminare. |
| *Benötigte Materialien:* | Präsenz: Metaplankarten, Stifte, Pinnwand<br>Online: Tool „oncoo": (https://www.oncoo.de) |
| *Ablauf:* | In Präsenzveranstaltungen: Die Teilnehmenden erhalten helle Metaplankarten und schwarze Stifte. Die Seminarleitung heftet an eine Pinnwand ein DIN A4-Blatt mit der Aufschrift „Im Supermarkt sieht man auch nur noch Ausländer. Da sieht man, wie weit wir schon gekommen sind", und erläutert, dass sich die Teilnehmenden in einer Schlange an der Kasse des Supermarkts befinden und eine andere Person in der Schlange diese Äußerung tätigt. Die Teilnehmenden sind nun gefordert, ihre Reaktion oder mehrere Ideen auf jeweils eine Karte zu schreiben. Nach ca. drei Minuten – es muss schnell reagiert werden – bittet die Seminarleitung eine:n Teilnehmer:in nach der anderen nach vorne, um die Reaktion vorzustellen. Die Seminarleitung heftet die Antworten (Karten) um die Aussage herum und clustert nach bestimmten Kategorien, die am Ende zu den einzelnen Clustern gehängt werden.<br>Meistens werden Reaktionen formuliert zu den Kategorien „Ich-Botschaft", „Sachaussage", „Fragen", „Sich Positionieren", „Perspektivwechsel", „Empathie zeigen", „Humor" und „Provozieren", mitunter auch zu den Kategorien „Positive Werte" oder „Paradoxe Interventionen". Damit sind wesentliche Reaktionsmöglichkeiten benannt und es können die vermuteten Wirkungen miteinander diskutiert werden.<br>In der Online-Varian te kann gut mit dem Tool „oncoo" (https://www.oncoo.de) gearbeitet werden. Die Teilnehmenden schreiben ihre Antwort auf eine virtuelle Karte und schicken sie an eine Tafel. Auf dieser erscheinen – sichtbar für die Teilnehmenden – alle Karten, die die Seminarleitung vorstellt und clustert. Es entwickeln sich in der Regel anregende Diskussionen über die verschiedenen Wirkungen einer Äußerung, und es kann herausgearbeitet werden, dass der „stummen Mehrheit", die sich nicht äußert, ein klares Zeichen gegeben wird, dass eine solche rassistische Aussage nicht unwidersprochen bleiben darf.<br>In dieser Übung erkennen Teilnehmende oftmals ihre eigenen Potenziale und ihr bereits vorhandenes Wissen. Die Strukturierung und Benennung der Reaktionsmöglichkeiten helfen ihnen, es in Zukunft schneller und gezielter abrufen zu können. |





## „Beim Einkaufen sieht man nur noch Ausländer": Beispiel für geclusterte Antworten

**Provokation**

- Halt die Klappe!
- Hast du was am Kopf?

**Positionieren**

- Haben Sie das gerade wirklich gesagt? Was meinen Sie damit? Ich sehe hier nur Menschen.
- (laut) Sagen Sie mal, geht's noch? Das ist ja wohl wirklich unangemessen!

**Empathie zeigen**

- bitte, seien Sie geduldig & bitte, seien Sie geduldig und freundlich

**Ich-Botschaft**

- Guten Morgen, ich bin niederländerin und freue mich hier zu sein :-)
- Ich sage der Person, dass ich Ausländer bin und auch die Steuern für ihre Rente zahle.

**Perspektivwechsel**

- schön, dass die Sonne heute morgen scheint

**Sachaussage**

- Ich frage die Person, welche Probleme die Ausländer bei ihr/ihm verursachen

**Fragen**

- Ist das Ihr Ernst?
- Gehts noch?
- Was ist Ihr Problem?
- Wovor haben Sie denn Angst?
- Was ändert das an Deinem Einkauf?
- Haben Sie irgendein Problem?

**Humor, Positive Ideen, Werte**

- wahrscheinlich würde ich dazu nichts sagen :(
- ungläubiger Blick in die Richtung
- Ich schaue die Person mit hochgezogenen Augenbrauen an, ohne etwas zu sagen.

# Methode: „Reaktionsviereck"

| | |
|---|---|
| *Ziele:* | Wirksam reagieren, angemessene Reaktionsmöglichkeiten finden, sich entscheiden für eine Option |
| *Zeitlicher Umfang:* | Ca. 30–60 Minuten |
| *Digital/in Präsenz:* | Diese Übung ist geeignet sowohl für Präsenzveranstaltungen als auch für Online-Seminare. |
| *Benötigte Materialien:* | Präsenz: vorbereitete A4-Blätter<br>Online: Zoom-Umfragetool |
| *Ablauf:* | Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich an Situationen zu erinnern, in denen sie mit ihren Reaktionen unzufrieden waren. Ein:e Teilnehmer:in beginnt von ihrer erlebten Situation zu berichten. Es ist wichtig, dass die Situation detailliert beschrieben wird, damit sich alle ein möglichst gleiches Bild vorstellen. Deshalb bietet es sich an, nach Details zu fragen:<br>• In welcher Situation, an welchem Ort befinden wir uns?<br>• Welche Personen sind anwesend?<br>• Welche Rolle hat der:die Parolengeber:in?<br>• Welche Rolle nehme ich in der Situation ein?<br>• Wie sind die Beziehungen der Anwesenden zueinander?<br>• Wie lautet die Aussage bzw. Parole?<br>Nachdem die Situation beschrieben wurde und durch Nachfragen (noch keine Diskussionen!) etwaige Unklarheiten beseitigt wurden, legt die Seminarleitung in vier Ecken des Raumes vorbereitete Zettel aus mit den jeweiligen Aufschriften: „Diskutieren", „Positionieren", „Diskussion beenden" und „Andere Optionen". Die Teilnehmer:innen werden gebeten, sich in die Ecke mit der Reaktion zu stellen, die ihnen am ehesten zusagt.<br>Die Teilnehmer:innen entscheiden sich und verteilen sich im Raum. Damit erhalten alle einen ersten „Gruppenblick", welche Reaktionsweise am häufigsten, welche am wenigsten gewählt wurde. Die Seminarleitung beginnt nach den Gründen für die jeweilige Entscheidung zu fragen und bittet darum, die ersten Sätze der Erwiderung auszusprechen z.B.:<br>• Warum würdest du diskutieren und mit welchem Satz würdest du anfangen?<br>• Warum positionierst du dich, was würdest du sagen?<br>• Mit welcher Begründung würdest du die Diskussion beenden?<br>• Welche anderen Optionen seht ihr?<br>Die Teilnehmenden nehmen die verschiedenen Handlungsansätze wahr und diskutieren miteinander die Vor- und Nachteile, die Chancen und Gefahren der jeweiligen Option.<br>Mit dieser Methode können auch von der Seminarleitung vorbereitete Fallbeispiele bearbeitet werden.<br>In der Online-Variante kann eine Umfrage gestartet werden, welche Option die Teilnehmenden wählen würden. Sie entscheiden sich, und das Ergebnis wird gemeinsam betrachtet. Anschließend kann die Diskussion (s.o.) starten. |





# Methode: „Arbeit mit Zitaten – mein Verständnis vom Lehren"

| | |
|---|---|
| *Ziele:* | Selbstreflexion über das eigene Verständnis von … (hier: mein Verständnis vom Lehren) |
| *Zeitlicher Umfang:* | Ca. 30 Minuten |
| *Digital/in Präsenz:* | Diese Übung ist geeignet sowohl für Präsenzveranstaltungen als auch für Online-Seminare. |
| *Benötigte Materialien:* | Präsenz: Präsentationskarten mit Zitaten<br>Online: Tool „Conceptboard" Online: Zoom-Umfragetool |
| *Ablauf:* | Teilnehmende bekommen zu einem Thema verschiedene Zitate, die unterschiedliche Aspekte betonen. Zunächst werden diese in Einzelarbeit gelesen und jede Person entscheidet sich für ein bis zwei Zitate, die am ehesten das eigene Verständnis zum Ausdruck bringen. Danach stellen sich die Teilnehmenden in einer Gruppenarbeit ihre jeweilige Wahl vor und begründen diese bzw. erläutern, was ihnen an diesem Zitat besonders gefällt. Dabei entstehen rege inhaltliche Diskussionen.<br>Diese Methode kann sowohl in Präsenzveranstaltungen als auch in Online-Seminaren angewendet werden und eignet sich besonders für den Einstieg in ein Thema, z.B. „Lehren", „Lernen", „Rassismus", „Demokratie". Teilnehmende setzen sich mit verschiedenen Aspekten eines Themas – eine differenzierende Auswahl von Zitaten ist wichtig! – auseinander und rufen ihr bisheriges Wissen sowie ihr Verständnis vom Thema ab. |

# Literaturverzeichnis:


## A. Argumentieren gegen rassistische und andere menschenfeindliche Aussagen

1. Primärtexte

Rosenberg, Marshall B. (2016): Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens. Paderborn: Junfermann.

2. Sekundärtexte

Schmidt, Herbert (2018): Die Stimme erheben gegen den alltäglichen Rassismus! In: Wolf, Merlin (Hg.) (2018): Antifaschistische Pädagogik. Aschaffenburg: Alibri, S. 197–218.

Terkessidis, Mark (1998/2017): Rassismus definieren. In: Foroutan, Naika/Geulen, Christian/Illmer, Susanne/Vogel, Klaus/Wernsing, Susanne (Hg.) (2018): Das Phantom „Rasse“. Zur Geschichte und Wirkungsmacht von Rassismus. Köln: Böhlau, S. 65–82.

Zick, Andreas/Berghan, Wilhelm/Mokros, Nico (2019): Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Deutschland 2002-2018/19. In: Zick, Andreas/Küpper, Beate/Berghan, Wilhelm (Hg. v. Schröter, Franziska für die Friedrich-Ebert-Stiftung) (2019): Verlorene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19. Bonn: Dietz, S. 53–116.

Internetquellen

Aufstehen gegen Rassismus (Hg.) (2021): ARGUMENTIEREN GEGEN RECHTE PAROLEN. In: https://www.aufstehen-gegen-rassismus.de/wp-content/uploads/210107_PB-2021_neu.pdf (letzter Zugriff: 6.5.2022).

Rosa Luxemburg Stiftung (Hg.) (2019): HALTUNG ZEIGEN. GESPRÄCHSSTRATEGIEN GEGEN RECHTS. In: https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publikationen/Haltung-zeigen_4Auflage.pdf (letzter Zugriff: 6.5.2022).

## B. Didaktisch-methodische Überlegungen und Modelle zum Verhältnis von Lehren und Lernen

1. Primärtexte

Langmaack, Barbara/Braune-Krickau, Michael (2000): Wie die Gruppe laufen lernt. Weinheim: Beltz.

Mörth, Martina/Marfels, Christine (2020): Wie Beratungskompetenz das Lehren einfacher macht. Lehre als kommunikatives Ereignis. Berlin: Universitätsverlag der TU.

Schulz von Thun, Friedemann/Ruppel, Johannes/Stratmann, Roswitha (2001): Miteinander reden: Kommunikationspsychologie für Führungskräfte. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch.

Internetquellen

Justus-Liebig-Universität Gießen (Hg.): Materialien zur Gesprächsführung. In: https://www.uni-giessen.de/org/admin/dez/c/personalentwicklung/weitere-angebote/dat/dat_jg_bar/gz_bar (letzter Zugriff: 6.5.2022).

# 4.

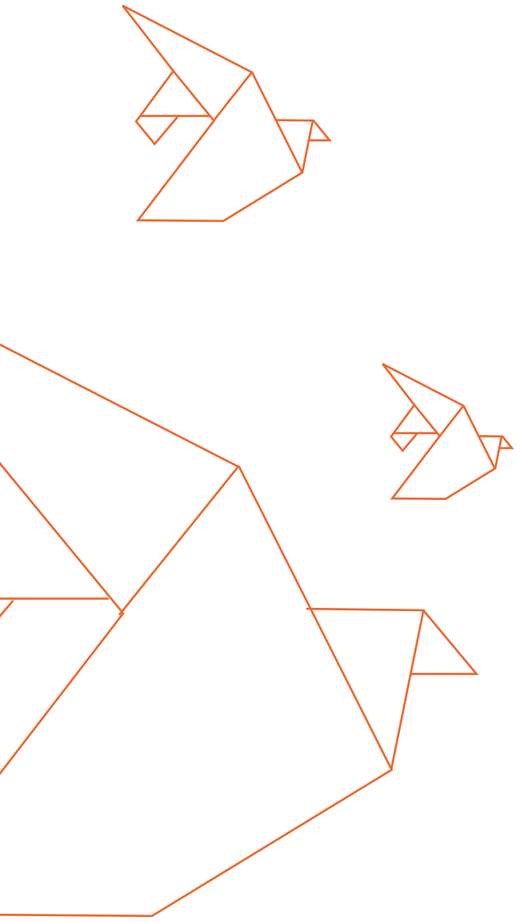
# Grundlagen

*der transkulturellen Projektarbeit*

## 4.1. Teilhabe und Partizipation statt Dekoration – zum Empowerment-Begriff

*Dr. Nora Jasmin Ragab*

Politische, soziale, berufliche und kulturelle Partizipation von geflüchteten Menschen stellen wichtig Rahmenbedingungen für Integrationsprozesse in Deutschland dar. Ein transkultureller Empowerment-Ansatz setzt bei einem Bottom-Up Approach an, bei dem aus einer Kümmer-Haltung eine kollaborative Haltung aller Beteiligten wird. Hierbei werden nicht für, sondern gemeinsam mit geflüchteten Menschen Strategien erarbeitet, Handlungskompetenzen entwickelt, und Räume geschaffen, die Möglichkeit zur Selbstermächtigung geflüchteter Menschen ermöglichen.



## Empowerment, Partizipation und Teilhabe

Die Förderung der Partizipation von Geflüchteten bedarf zum einen der Schaffung struktureller Rahmenbedingungen, die rechtliche Zugänge sowie Zugriff auf gesellschaftliche Ressourcen ermöglichen. Zum anderen bieten Räume des Self-Empowerments die Möglichkeit zur Selbstermächtigung migrantischer und geflüchteter Menschen, indem diese als Gestaltungsträger:innen sowohl individuell als auch kollektiv ihre Interessen identifizieren, formulieren und vertreten.

Self-Empowerment basiert auf einem *stärkenorientierten Ansatz und stellt die Ressourcen und Stärken des Individuums in den Mittelpunkt*. So beschreibt Empowerment „Mut machende Prozesse der Selbstbemächtigung, in denen Menschen in Situationen des Mangels, der Benachteiligung oder der gesellschaftlichen Ausgrenzung beginnen, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen, in denen sie sich ihrer Fähigkeiten bewusstwerden, eigene Kräfte entwickeln und ihre individuellen und kollektiven Ressourcen zu einer selbstbestimmten Lebensführung nutzen lernen“ (Herriger 2014). Neben dem individuellen Aspekt der Selbstermächtigung hat Empowerment auch eine kollektive und strukturelle Dimension. Es geht in diesem Prozess auch darum ein gemeinsames Bewusstsein zu schaffen, Ressourcen und Stärken durch Vernetzung zu bündeln sowie gemeinsame Entscheidungsmacht und Einflussnahme durch politische Aktionen auszuüben. *Die Schaffung von geschützten Räumen*, in denen geflüchtete Menschen angstfrei Rassismus- und Diskriminierungserlebnisse gemeinsam thematisieren und reflektieren und gleichzeitig Handlungsstrategien entwickeln können, um selbstbestimmt das Leben und den Alltag zu gestalten, stellen wichtige Rahmenbedingungen für die Partizipation dar. „Echtes“ Empowerment von geflüchteten Menschen kann jedoch nur gelingen, wenn Maßnahmen auch eine *Veränderung von Machtstrukturen* zum Ziel haben.





## Rassismuskritische Arbeit

Neben den alltäglichen Anforderungen des Ankommens prägen Ausgrenzungs-, Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen die Lebensrealitäten geflüchteter Menschen in Deutschland. So sind Geflüchtete häufig von strukturellem Rassismus in Form von Barrieren und erschwerten Zugängen zu gesellschaftlichen Gütern und Ressourcen (wie Bildung, Arbeit, Gesundheit, Rechte etc.) betroffen. Daneben stellt Alltagsrassismus in Form von rassistischen Beleidigungen und herabwürdigenden Handlungen eine tägliche Herausforderung dar. Diese mehr oder weniger subtilen Zuschreibungs- und Ausgrenzungspraktiken vermitteln geflüchteten Menschen stetig das Gefühl der Andersartigkeit (vgl. Quoc Nguyen 2014). Auch die gut gemeinte Hilfe für Geflüchtete entpuppt sich häufig als problematisch, da diese sich teils in paternalistischen Strukturen manifestiert. So entsteht eine Viktimisierung der Menschen, bei der ihnen jegliche Handlungsmacht und Selbstbestimmung aberkannt wird. Dadurch werden Geflüchtete weder als legitimer Teil der Gesellschaft noch als unabhängige politische Subjekte wahrgenommen. Schaffung von Räumen der Selbstorganisation von Geflüchteten kann hier einen wichtigen Beitrag leisten, da sie den geflüchteten Menschen ein Gefühl der Handlungsmacht und ein kollektives politisches Sprachrohr bieten können. Rassismuskritische Ansätze erfordern zudem die Förderung einre kritischen Auseinandersetzung mit Othering-Prozessen in der Dominanzgesellschaft sowie eine Reflexion der eigenen Machtpositionen und Privilegien der Akteur:innen in der Sozialen Arbeit (vgl. Melter 2022).

## Intersektionalität und Empowerment

Intersektionalität kann als Konzept zur Reflexion von Machtverhältnissen und der Überschneidung verschiedener Diskriminierungsformen – wie zum Beispiel aufgrund von Geschlecht, Religion, Klasse, sexueller Identitäten, „race“ – angewandt werden. Indem multiple Formen der Unterdrückung in den Fokus gerückt werden, wird die Vielfältigkeit der Geflüchteten als Gruppe anerkannt, und damit die Komplexität des wirtschaftlichen, kulturellen, sozialen und politischen Lebens. Eine intersektionale Herangehensweise kann dazu beitragen, pauschalisierende Zuschreibungen zu vermeiden und multiple Ungleichheitsstrukturen in der praktischen Arbeit zu berücksichtigen. Intersektionalität geht jedoch über ein reines Reflexionsinstrument hinaus, und ist vielmehr als politische Position zu verstehen, welche die Erfahrungen marginalisierter Menschen ins Zentrum rückt und aus diesen gesellschaftspolitischen Forderungen erarbeitet (vgl. Borrelli/Carri 2019).

## Blick auf Stärken und Bewältigungsstrategien anstatt eines defizitären Fokus

Abgesehen von den Kriegserfahrungen im Herkunftsland sind auch die Erlebnisse auf der Flucht sowie die Situation im Ankommenskontext prägend für die Lebensrealitäten geflüchteter Menschen. So werden traumatisierende Erlebnisse im Herkunftsland und auf der Flucht häufig durch einen unsicheren Aufenthaltsstatus, prekäre Wohn- und Lebensverhältnisse, sowie Erfahrungen mit sozialer Ungerechtigkeit verstärkt (vgl. Ebers/Schlichting o.D.). Während die Lebensrealität von Geflüchteten somit häufig von Ängsten und Unsicherheiten geprägt ist, ist jedoch auch darauf hinzuweisen, dass diese Resilienz- und Bewältigungsmechanismen sowie Lösungsstrategien und Überlebenskompetenzen aufgrund ihrer Kriegs- und Fluchterfahrungen entwickelt haben. So verfügen geflüchtete Menschen über vielfältige Ressourcen und Kompetenzen, die eine wichtige Grundlage zur Selbstbestimmung und Gestaltung der eigenen Lebenswelten bieten können. Geschützte pädagogische Räume, die einen Austausch über sensible Themen in einem sicheren und angstfreien Rahmen begünstigen, können bei Geflüchteten einen Prozess des Self-Empowerments und das Gefühl der Handlungsfähigkeit stärken.

## Teilhabe und Partizipation statt Dekoration

Grundsätzlich sollten Teilhabemöglichkeiten in Regelstrukturen auf echte Partizipation von geflüchteten Menschen abzielen, die eine (Mit-)Bestimmung und Einflussnahme auf Entscheidungen ermöglichen. Zahlreiche Maßnahmen, die sich als partizipativ verstehen, haben in Wirklichkeit eher deliberativen Charakter, da sie keine Möglichkeit zur Beeinflussung von Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen bieten. In einigen Fällen werden Menschen mit Fluchtgeschichte funktionalisiert oder instrumentalisiert, sodass Partizipation zur reinen Dekoration wird, denn die Beteiligung im „echten" Sinne räumt der Zielgruppe eine formale, verbindliche Rolle bei der Entscheidungsfindung ein. Von den Akteur:innen, die Empowerment und Partizipation fördern möchten, erfordert dies, dass sie Mitbestimmung und eine zumindest teilweise Übertragung von Entscheidungskompetenzen zulassen (Straßburger/Rieger 2014). Eine Bottom-Up-Mobilisierung der Zusammenarbeit durch die Entwicklung gemeinsamer Strategien sowie die gemeinsame Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen zwischen Menschen und Institutionen können dazu beitragen, eine nachhaltige Kooperationsstruktur aufzubauen. Neben einer klaren Definition von Verantwortlichkeiten und Aufgaben ist die Gewährleistung der Transparenz von Aktivitäten, Arbeitsprozessen und Entscheidungswegen ein entscheidender Schritt, um Engagement und Vertrauen zwischen den beteiligten Akteur:innen aufzubauen. Akteur:innen, die mit geflüchteten Menschen arbeiten, sollten daher nicht nur klar kommunizieren, welchen Grad an Beteiligung sie zu bieten beabsichtigen, sondern auch Transparenz darüber zeigen, wie die Ansichten und Wahrnehmungen der Menschen mit Fluchtgeschichte in den Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden.





# Literaturverzeichnis:


Borrelli, Lisa Marie/Carri, Christiane (2019): „Intersektionalität als Reflexionsinstrument der Migrationssozialarbeit". In: National Center of Competence in Research – The Migration Mobility Nexus: https://nccr-onthemove.ch/blog/intersektionalitaet-als-reflexionsinstrument-der-migrationssozialarbeit/?lang=de (letzter Zugriff 11.8.2022).

Ebers, Juliana Alina/Schlichting, Viola (o.D.): „Veränderungen gemeinsam gestalten – geflüchtete Jugendliche in der Kommune konsultieren". In: www.gewaltschutzgu.de/e5119/e5661/Veraenderungen_gemeinsam_gestalten.pdf.

Herriger, Norbert (2014): „Empowerment – Grundlagentexte". In: https://www.empowerment.de/grundlagen/ (letzter Zugriff 08.08.2022)

Melter, Claus (2022): „Die Notwendigkeit rassismuskritischer Sozialer Arbeit und Bildung in der Migrationsgesellschaft". In: PoliTeknik, Ausgabe 14.

Quoc Nguyen, Toan (2014): „‚Offensichtlich und zugedeckt'- Alltagsrassismus in Deutschland". In: http://www.bpb.de/dia-log/194569/offensicht-lich-und-zugedeckt-alltagsrassismus-in-deutschland (letzter Zugriff 10.08.2022).

Sauer, Martina (2016): „Politische und zivilgesellschaftliche Partizipation von Migranten". In: Brinkmann, Heinz Ulrich/Sauer, Martina (Hg.): Einwanderungsgesellschaft Deutschland. Wiesbaden: Springer VS, S. 255-279.

Straßburger, Gaby & Rieger, Judith (2014): Partizipation kompakt: Für Studium, Lehre und Praxis sozialer Berufe. Weinheim: Beltz Juventa.

4. Grundlagen der transkulturellen Projektarbeit

## 4.2. Reflexion meiner Rolle als Trainerin in der weißen Mehrheitsgesellschaft

*Khulud Sharif-Ali*

Geboren in Somalia, aufgewachsen in einer osthessischen Kleinstadt, hat mich das Thema Diskriminierung bereits zu Schulzeiten beschäftigt. Mein erstes Seminar zum Erwerb von „Interkulturellen Kompetenzen“ besuchte ich als Teilnehmerin mit Neugierde und der unbewussten Sehnsucht nach klaren Anweisungen gegen Alltagsrassismus als schwarze Frau in Deutschland. Leider gab es keine IKEA-Anleitung für meine Situation vom Diversity-Trainer, der zudem aus der Perspektive der Mehrheitsgesellschaft lehrte. Dass diese Art von Anleitung grundsätzlich nicht existiert, versuche ich meinen Teilnehmenden heute selbst als Trainerin zu vermitteln, was nicht immer leicht ist.

In Bezug auf Sensibilisierung zu Diskriminierung gibt es mehrere Ebenen, die häufig als die „vier I“ bezeichnet werden: Ideologie, Institutionen, Interaktion und Individuum. Die interpersonelle und individuelle Ebene befassen sich dabei etwa mit Alltagserfahrungen von Betroffen, während die ideologische und institutionelle die strukturelle Verankerung von Diskriminierungsmustern bezeichnen, zum Beispiel im deutschen Bildungssystem, dem Gesundheitswesen und dem Arbeitsmarkt. Als Trainerin betrachte ich mit Teilnehmenden die eigenen Erfahrungen und Erwartungen in Bezug auf Rassismus und Gender. Viele melden zurück, dass sie selbst keinen Alltagsrassismus erleben, aber mit Betroffenen zusammenarbeiten und sich Handlungsanweisungen bzw. Strategien im Umgang mit den Zielgruppen erhoffen. Dabei geht es um die Schutzbedürftigkeit verschiedener Gruppen, etwa um geflüchtete Frauen, unbegleitete Minderjährige oder Menschen aus der LGBTQI-Community, die aufgrund von geschlechtsspezifischer Verfolgung nach Deutschland geflohen sind. Teilnehmende erhoffen sich auch eine Auseinandersetzung mit Stigmatisierungen von Geflüchteten und dem Abbau von Vorurteilen für ein friedliches Miteinander. Aktuell geht es in den Diskussionen verstärkt um die kritische Betrachtung der Differenzierung von weißen, europäischen Geflüchteten aus der Ukraine und den „anderen Geflüchteten“.

Menschen in meinem Alltag nehmen häufig an, dass ich wüsste, wie man sich im Kontakt mit „dem Anderen“, „dem Fremden“ verhalten sollte. Selten ist ein Interesse an meinen Wurzeln, meiner Identität oder einem echten Austausch erkennbar. Vielmehr ist es ein Überstülpen von Assoziationen, die in der Eile überschwappen und das Gespräch zu einem oberflächlichen Ausfragen verkommen lassen. Die Fragen fordern dabei häufig zur Darstellung der eigenen Fluchterfahrung in Form eines bewegenden Hollywood-Films auf. Die Bilder und Assoziationen meines Gegenübers wiederholen sich: „Somalia ist kein Land, das man kennen muss. Afrika ist arm, von Krieg gezeichnet und viel zu weit weg, um sich damit auseinandersetzen zu müssen.“ In der Begegnung versuchte ich früher nichtsdestotrotz offen zu bleiben und antwortete oft auf zögerliche Fragen bezüglich meiner Herkunft mit der naiven Aussage „Du kannst mich alles fragen!“ Ich bin mir nicht sicher, ob es die negativen Erfahrungen, die Reife oder die Kombination aus beidem heute ist, aber damals habe ich sicherlich unterschätzt, wie wichtig die eigenen Grenzen und die meines Gegenübers waren.



Zu Beginn von Schulungen und Seminaren betone ich mittlerweile, dass wir uns in einem sicheren Raum („safe space“) befinden, da es in der Diskussion unter den Teilnehmenden zu Übergriffen kommen kann. Meine Erfahrung zeigt dabei, dass die meisten Menschen, die sich für Weiterbildungskurse zu den Themen „Flucht, Gender und Diskriminierung“ freiwillig anmelden, bereits ein gewisses Maß an Sensibilisierung mitbringen. Meine Persönlichkeit als schwarze, muslimische, transkulturelle Kompetenztrainerin stellt eine spannende Dynamik her: Zu Beginn der Workshops sind Teilnehmende eingeschüchtert, da sie besorgt sind, sich nicht „politically correct“ auszudrücken. Dabei befassen sich die Schulungen mit genau diesem Thema, zum Beispiel um eine gendersensible Sprache zu erlernen. Meine persönlichen Erfahrungen mit Rassismus und Diskriminierung teile ich in den Schulungen bewusst nicht (mehr). Die eigenen Erfahrungen kann man zwar durchaus nutzen, in der Schulung sollte es jedoch vordergründig um den Erfahrungstausch der Teilnehmenden mit ihren Zielgruppen und um die spezifischen Herausforderungen der jeweiligen Praxis gehen. Dennoch werde ich schnell als eine Projektionsfläche für „gelungene Integration“ benutzt.

Als Trainerin ist es wichtig eine gesunde Distanz zum Thema zu entwickeln. Trotzdem ist der Abstand zu Fragen wie „Haben Sie wirklich Abitur gemacht?“ oder „Warum legen Sie ihr Kopftuch nicht ab, wenn Sie im Genderfeld promovieren?“ nicht leicht zu wahren, denn diese Fragen sind (auch wenn die Fragenden dies häufig nicht intendieren) von rassistischer Natur. In den Schulungen fordern Teilnehmende von mir eine Positionierung zu den Themen Gender und Diskriminierung. Oft geht es um eine Haltungsfrage, zu bestimmten Parteien, genderpolitischen Bewegungen, zum Thema Integration sowie zu Ausgrenzung. Dabei steht die Frage im Raum, ob weiße Menschen die Haltung von Betroffenen einnehmen sollten.

Warum ist meine Sicht aus einer schwarzen Perspektive in der Reflexion so bedeutsam? Gab es vorher „nur“ weiße Trainer:innen und worin unterscheiden wir uns in der Trainer:innenrolle? Ich glaube, dass es in der professionellen Sensibilisierung kaum einen Unterschied macht, ob man weiß oder schwarz ist. Vielleicht hat man durch die Hautfarbe einen anderen Zugang zu Betroffenen, wobei Kompetenzen wie Empathie und Einfühlungsvermögen auch gegeben sein können, ohne dass man selbst betroffen ist. Klar ist, dass jede:r anders, individuell und auf die Zielgruppe zugeschnitten Schulungen anbietet. Zum Schluss möchte ich betonen, dass Menschen Differenzen eingangs manchmal schwer aushalten können: Sei es aus Angst, Wut, Neid oder anderen Affekten. In der Sensibilisierung geht es nicht nur darum, „das Fremde“ auszuhalten oder zu tolerieren, sondern ein gewisses Maß an gesunder menschlicher Achtung und Akzeptanz aufzubringen – dies könnte ein guter erster Schritt für ein gelingendes zwischenmenschliches Zusammenleben sein.

# 5. Projektreflexion

*Peter van Gielle Ruppe*

Abschließend kann bestätigt werden, dass die Umsetzung des Projektes gemäß der ursprünglichen Planung erfolgte und die Maßnahmen von den Teilnehmenden sehr positiv aufgenommen wurden – was sich mitunter auch daran ablesen lässt, dass viele von ihnen sich zu gleich mehreren unserer Veranstaltungen anmeldeten. Regelmäßiges Feedback war, dass sie die Diversität und umfangreichen praktischen Erfahrungen der Workshopleitenden und Referent:innen sehr schätzten, denn zu häufig gäbe es weiterhin Weiterbildungsveranstaltungen zu Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund, ohne diese selbst einzubeziehen. Im Detail gab es allerdings auch zahlreiche Unvorhersehbarkeiten und dementsprechend Notwendigkeiten zur Nachjustierung. Diese stellen zum einen das direkte Resultat der Projektkonzeption dar, zum anderen ergaben sie sich aber auch aus den äußeren Umständen der Durchführung. Das Projekt war als Pilot und Entwicklungsgrundlage von Folgeprojekten angedacht, weswegen der Dokumentation und Evaluation über alle Maßnahmen hinweg ein hoher Stellenwert zukam. Im Folgenden wird auf dieser Grundlage zusammenfassend auf die aus der Durchführung gezogenen Erkenntnisse eingegangen.

Das Projekt begann mit einer ausgiebigen Bedarfsanalyse zur Ermittlung der Handlungsbedarfe, auf deren Basis erst die konkrete Struktur und Inhalte der Qualifizierungsmaßnahmen konzipiert wurden. Das Resultat entsprach der ursprünglichen Zielsetzung einer Vermittlung von transkulturellen Kompetenzen für die Zusammenarbeit mit Schutzsuchenden im Asylsystems sowie einer Sensibilisierung für deren Belange und soziopolitische Hintergründe. Im Detail wurden wir jedoch sowohl durch die Mitarbeitenden des Asylsystems als auch die Schutzsuchenden auf zahlreiche Sachverhalte aufmerksam gemacht, welche es in den Qualifizierungsmaßnahmen zu berücksichtigen galt, und welche die Gesamtstruktur entscheidend mitprägten. Die Reduktion und Selektion der Qualifizierungsformate auf die „wesentlichsten“ Aspekte war eine bestimmende Prämisse, da es kaum möglich war, die Inhalte mit den (uns wie auch den Zielgruppen) zur Verfügung stehenden Ressourcen so ausführlich zu behandeln, wie es wünschenswert gewesen wäre. So wurden auch zwei der eingangs konzipierten Module, zum juristischen und strukturellen Kontext des Asylverfahrens sowie zur Zusammenarbeit mit Sprachmittler:innen, entgegen der ursprünglichen

Planung nicht als eigenständige Seminare durchgeführt, sondern mit Beiträgen im Rahmen der Konferenzen und Fachtage des Projektes behandelt.

Eine Verlagerung bestehender Bedarfe erfolgte teilweise auch im Laufe der Projektdurchführung. So war das Modul zu Herkunftskontexten Schutzsuchender anfangs sehr viel breiter ausgelegt und inkludierte unterschiedliche Regionen. In Folge der Machtübernahme in Afghanistan durch die Taliban im August 2021 kam diesem Kontext jedoch eine akute Relevanz und erhöhtes Interesse zu, sodass die Anzahl der Qualifizierungsformate zu diesem Thema auf Kosten anderer deutlich erhöht wurde.

Einen massiven Effekt auf die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen hatte nicht zuletzt die Corona-Pandemie. So war zu Projektbeginn ihre langfristige Entwicklung noch nicht absehbar, doch fiel die Durchführung der Qualifizierungsformate (Herbst und Winter 2021) planmäßig auf den Höhepunkt der vierten Infektionswelle und die damit einhergehenden Einschränkungen im öffentlichen Leben. Aus diesem Grund musste nicht nur der Zeitplan geändert werden, sondern auch die Didaktiken und Methoden der bereits konzipierten Qualifizierungsformate im Projektverlauf auf eine digitale Durchführung umgestellt. Dies war ausschlaggebend für die Zusammensetzung der Zielgruppe, da sich die Reichweite durch die digitale Durchführung einerseits beträchtlich erhöhte und somit mehr Menschen erreicht werden konnten, andererseits die digitalen Formate aber auch eine deutlich geringere Verbindlichkeit und in der Folge Unvorhersehbarkeit der faktischen Teilnehmendenzahlen mit sich brachten.

Die Gesamtzahl der Anmeldungen für alle im Projekt umgesetzten Formate betrug 712, die faktische Teilnahme hingegen 576. 257 Personen nahmen an mindestens einem der Workshops, 277 Personen an mindestens einer der Konferenzen und 42 Personen an den Fachtagen teil. 5 der 21 durchgeführten Workshops fanden dabei in Präsenz statt, die übrigen Seminare entschieden wir uns per Zoom durchzuführen. Auch die drei Konferenzen verlegten wir ins Digitale, da die Anreise von Teilnehemer:innen aus ganz Deutschland bzw. im Falle unserer internationalen Konferenz aus ganz Europa aufgrund der sich häufig verändernden Hygieneregeln nicht verlässlich hätte geplant werden können. Aus dem gleichen Grund disponierten wir eine weitere Veranstaltung vollständig um – anstatt Vorträge und Workshops im Rahmen einer Tagung synchron anzubieten, gestalteten wir eine E-Learning-Plattform für unsere Projektwebsite, auf der aufbereitete Aufnahmen unserer digitalen Konferenzbeiträge sowie eigens aufgenommene Workshopinhalte inklusive weiterführenden Fragen zum Selbststudium durchgängig zur Verfügung stehen. Umso mehr freuten wir uns, zum Projektende hin eine zweitägige Fachtagung in Präsenz ausrichten zu können. Neben fachlichen Input-Vorträgen konnten wir hier in Form von Kurzworkshops jene Themen abdeck





wir gerne in unser modulares Grundangebot aufgenommen hätten, aus Ressourcengründen jedoch nicht in diesem Umfang durchführen konnten. Die sechs Kurzworkshops stießen allesamt auf sehr großes Interesse, weshalb es erstrebenswert wäre, diese Themen im Falle einer Projektfortführung fest ins Curriculum aufzunehmen. Veranstaltungsübergreifend wurden die avisierten Zielzahlen des Projektes tatsächlich übertroffen. Abweichend von der ursprünglichen Erwartung gestalteten sich hingegen die Zahlen in Bezug auf die beruflichen Hintergründe der Teilnehmenden.

Vor allem in den Workshops bestand bei der Zielgruppe gemäß Projektkonzeption ein Fokus auf behördlichen Mitarbeitenden im Asylverfahrenssystem, z.B. des BAMF und LEA, sowie Mitarbeitenden der Aufenthaltsverwaltung und von Verwaltungsgerichten. Das Interesse auf dieser Seite blieb jedoch trotz intensiver Bemühungen bei der Akquise hinter den Erwartungen zurück. Nur 87 der Gesamtteilnehmenden entstammten staatlichen Behörden der Migrationsverwaltung. Angesichts ausbleibenden Interesses auf Seiten der Institutsleitungen – zumeist begründet durch fehlenden Bedarf oder Mangel an zeitlicher Kapazität (z.B. aufgrund des erhöhten Arbeitsaufkommens nach Machtübernahme der Taliban in Afghanistan) – basierte die Teilnahme weitestgehend auf der Eigeninitiative der Mitarbeitenden, welche jedoch ebenfalls arbeitsbedingt über begrenzte zeitliche Flexibilität für die Weiterbildungen verfügten.

Dies ist bedauerlich, da – bei allen Vorqualifikationen – eine kompetente und sensible Entscheidungsfindung im Asylverfahren für das weitere Leben der Schutzsuchenden weichenstellend ist und Fehler fatale Konsequenzen haben können. Die Bedarfsanalyse wie auch Feedbacks aus der Durchführung offenbarten dabei durchaus einen signifikanten Mehrwert der Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeitende staatlicher Behörden, vor allem wenn die Inhalte über juristische und Verfahrensaspekte hinausgingen und die unmittelbare Kommunikation mit den Schutzsuchenden sowie ihre politischen, wirtschaftlichen und soziokulturellen Hintergründe behandelten – allesamt Faktoren, die im Rahmen der Einzelfallprüfung für die Beurteilung der Glaubwürdigkeit ausschlaggebend sind.

Der praktische Mehrwert der Qualifizierungsmaßnahmen wird auch durch das hohe Interesse von Personen, die unmittelbar und intensiv mit Schutzsuchenden zusammenarbeiten, deutlich. Denn gleichzeitig bestand für die Qualifizierungsmaßnahmen ein in diesen Ausmaßen kaum antizipiertes Interesse von Seiten der Aufnahmeverwaltung – insbesondere von Mitarbeitenden in Einrichtungen für Geflüchtete (354 Teilnehmende), im Bereich der Vormundschaft und Jugendarbeit (45 Teilnehmende) sowie aus dem Bereich ehrenamtlicher Arbeit mit Geflüchteten (90 Teilnehmende).

Ein weiterer bemerkenswerter Punkt betrifft die Geschlechterverteilung. Während unsere Work-

shops alle Menschen gleichermaßen adressierten, waren die Teilnehmenden an den Workshops und Fachtagen zu mehr als 80% weiblich – während das Geschlechterverhältnis bei den Konferenzen zu ca. 65% durch Frauen geprägt war. Während sich dies zumindest ansatzweise durch eine Überzahl von Frauen in den vorrangig adressierten Berufsgruppen erklären lässt, ist angesichts des Grades der Ungleichverteilung doch festzustellen, dass Männer in diesem Bereich deutlich weniger Initiative zur eigenständigen Weiterbildung zeigen, was durchaus bedenklich ist. Nach diesen generellen Anmerkungen werden im Folgenden anhand der Workshops spezifische Aspekte besprochen.

Im Modul „Kommunikation und Konfliktlösung in der Arbeit mit Schutzsuchenden" arbeitete der Referent mit zwei Culture Coaches der Zohre Esmaeli Foundation zusammen. Diese verfügen selbst über Flucht- bzw. Einwanderungserfahrung und konnten so nebst einer transkulturellen Perspektive biographische Erfahrungen einfließen lassen. Der Betroffenenperspektive wurde bei der Konzeption und Realisation sämtlicher Qualifizierungsformate höchste Bedeutung zugemessen. Dies fand grundsätzlich sehr hohen Anklang, da auf diese Weise auch theorielastige Inhalte organisch mit der Praxis zusammengeführt werden können. Viele Teilnehmer:innen merkten im Rahmen des Workshops an, dass die Kommunikation mit Schutzsuchenden häufig von Missverständnissen geprägt sei. Wichtiger Bestandteil des Formates war es daher aufzuzeigen, dass diese Missverständnisse in der Regel wenig mit vermeintlichen kulturellen Differenzen zu tun haben. Vielmehr lassen sie sich mit unterschiedlichen Erwartungen auf einer interpersonellen Ebene erklären, die nicht selten erst durch eine kulturessentialistische Betrachtung von geflüchteten Menschen entstehen bzw. an nicht hinterfragte Machtdynamiken geknüpft sind, die sich aus den Rollen der Beteiligten im Asylgefüge ergeben.

Obwohl konkrete Kommunikationsinstrumente und praktisches Vorgehen Teil der Einheit waren, bedauerten einige der Teilnehmenden, dass ihnen kaum pauschale Lösungen für den Umgang mit bestimmten Situationen an die Hand gegeben wurden. Diese Erwartungshaltung lässt sich auch auf die gesamte Bandbreite unserer angebotenen Module übertragen, wobei es seitens der Teilnehmenden stets sehr geschätzt wurde, wenn es viel Raum zum Austausch über konkrete Situationen aus den jeweiligen Arbeitskontexten gab. Grundsätzlich ging es uns in der Kompetenzvermittlung weniger um pauschale Handlungsrichtlinien denn um Reflexionsinstrumente – denn so natürlich es ist, gerade bei Zeitknappheit pauschale Annahmen zu treffen, so sollte man sich dennoch stets vor Augen halten, dass man Menschen in ihrer Komplexität damit nie ganz gerecht werden kann, und dass man stattdessen so weit möglich immer versuchen sollte, die ganz individuellen Handlungsmotive von Personen nachzuvollziehen. Dass dies viel Geduld und Zeit erfordert, liegt auf der Hand. Wünschenswert wäre es, dass Arbeitnehmer:innen im Arbeitsalltag immer wieder Gesprächsrunden zum Austausch offenstehen, damit sie Unsicherheiten nicht allein bewältigen müssen sondern Erfahrungen geteilt und gemeinsam reflektiert werden können, wofür jedoch an vielen Stellen eine Erhöhung des Personalschlüssels vonnöten wäre.

Das Modul „Kulturelle und soziale Herkunftskontexte von Schutzsuchenden in Deutschland" traf – vor allem in Folge der aktuellen Ereignisse in Afghanistan – auf ein großes Interesse. Erneut war der Einsatz qualifizierter Referent:innen mit langjährigen Lebensmittelpunkten in den entsprechenden Staaten eine grundlegende Stärke dieser Maßnahme. Denn Faktenwissen ist für die Mitarbeitenden des Asylverfahrenssystems nicht zuletzt durch das Internet auch so zugänglich, jedoch erhielten sie im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme einen fokussierten Überblick jenseits von Bevölkerungsstatistiken und Geografie, sowie die Gelegenheit, spezifische Fragen an die Referent:innen zu stellen und so ein differenziertes Bild der Herkunftskontexte für sich zeichnen zu können. Ebenso wurden abstrakt bekannte Sachverhalte greifbar dargestellt und somit funktionale Bestandteile eines Gesamtbildes. Während die Erläuterungen zu politischen, kulturellen und sozioökonomischen Dynamiken von Schutzsuchenden aus den behandelten Herkunftskontexten sehr positiv aufgenommen wurden, war die Einbindung der Teilnehmenden didaktisch eher herausfordernd. Da die zur Verfügung stehende Zeit sehr knapp war, um gleich mehrere Herkunftsstaaten in die Tiefe zu behandeln, gab es weniger interaktive Bestandteile als in anderen Modulen. Die Teilnehmer:innen brachten zudem sehr unterschiedliche Wissensstände mit, was von den Workshopleitenden nicht zuletzt aufgrund der Menge an Input über die Komplexität der Landesgeschichten nur schwer aufzufangen war. Gerne hätten wir die Möglichkeit gehabt, eine größere Variation an Workshops mit stärkerem thematischen Fokus anzubieten (etwa: Entstehung und Entwicklung der aktuellen Lage in Afghanistan, Frauenrechte im Iran, Umgang des Staatsapparates mit politischen Dissident:innen in Syrien usw.).

Im Modul „Diskriminierungssensibilisierung in der Arbeit mit Schutzsuchenden" wurden zahlreiche interaktive Methoden angewendet, um die Teilnehmenden für strukturellen Rassismus sowie die eigene Verwobenheit darin zu sensibilisieren, wofür Perspektivwechsel in die Betroffenensicht von zentraler Bedeutung waren. Dabei ist das Ergebnis als ambivalent zu betrachten, da einige Teilnehmende die Inhalte als sehr wirkungsvoll und sogar „lebensverändernd" bezeichneten, während sie für andere bereits bekanntes Wissen darstellten und kaum weitergehende Erkenntnisse ermöglichten. Die signifikanten Unterschiede bezüglich des Vorwissens korrelierten hier auffällig mit dem Lebensumfeld der Teilnehmenden – während Personen aus Ballungszentren wie Berlin tendenziell bereits sehr umfassend sensibilisiert waren, sah das bei Personen aus dem ländlichen Raum anders aus. Einige Teilnehmer:innen sprachen selbst an, dass es gerade in Kleinstädten sehr wenige Fortbildungsangebote gäbe und mitunter weiter Strecken zurückgelegt werden müssten, um an Fortbildungen teilnehmen zu können. Daraus



5. Projektreflexion

ergibt sich das praktische Ziel, bei einer Weiterentwicklung des Projektes diese demografischen Unterschiede stärker mit einzubeziehen. Ebenfalls bemängelt wurde, dass durch den Schwerpunkt auf grundlegende Charakteristika von Rassismus und Diskriminierung die recht spezifischen Umstände nicht genug Aufmerksamkeit erfuhren, die im Rahmen des Asylverfahrens zu tragen kommen, und zeitbedingt nicht die Möglichkeit bestand, die Komplexität des Phänomens mit der angemessenen Differenziertheit zu betrachten – bspw. mit besonderem Augenmerk auf die im Rahmen von Asylverfahren aktuell vorherrschende antimuslimische Diskriminierung.

Im Modul „Gendersensibilisierung in der Arbeit mit Schutzsuchenden“ wurde der Gefahr einer Unterforderung der Teilnehmenden mit grundlegender Sensibilisierung vorgebeugt, indem die Thematik intersektional und um eine postkoloniale Perspektive erweitert wurde. Aufgrund des fachlichen Schwerpunktes der Workshopleiterin wurde für diesen Workshop ein stärkerer Fokus auf die spezifischen Schwierigkeiten gelegt, mit denen geflüchtete Frauen konfrontiert sind, darunter der Umgang mit Genitalverstümmelung. Durch mehrjährige Forschungserfahrung zum Thema und die damit einhergehende Betreuung einer Vielzahl an Einzelfällen war ihr dabei eine besondere Differenzierung möglich. Obzwar die sozialwissenschaftlichen Aspekte von Genderungleichheiten mit dem spezifischen Kontext von Asylverfahren in Verbindung gebracht wurden, ergab sich durch die vielfältigen Tätigkeitsbereiche der Teilnehmenden die Schwierigkeit, dass diese in der Praxis mit verschiedensten Anforderungen konfrontiert werden, welche nicht in gleicher Weise zu behandeln sind. Ebenso wie in den anderen Modulen bestand jedoch nicht der Anspruch pauschale Lösungen zu präsentieren, sondern Denkanstöße zu geben, auf deren Grundlage diese entsprechend dem individuellen Fall erarbeitet werden können.

Im Modul „Psychische Folgen von Flucht und Umgang mit Traumata“ wurden medizinische Inhalte mithilfe des diversen Trainer:innen-Teams und einem entsprechenden Ansatz um transkulturelle Aspekte erweitert. Dank der Mischung aus Theorie und Praxis wurden die Kompetenzen der Teilnehmenden hinsichtlich der individuellen Bedürfnisse von vulnerablen Schutzsuchenden aufgebaut bzw. gestärkt, um die Interaktionen mit den Asylsuchenden aus besonders schutzbedürftigen Personengruppen kultursensibler sowie verständnisorientierter gestalten zu können. Die Teilnehmenden erhielten nicht nur Einblicke in die geläufigsten Pathologien, sondern wurden auch befähigt, diese trotz Sprachbarrieren, unterschiedlichen kulturellen Konnotationen und Machtdynamiken in der Zusammenarbeit mit Schutzsuchenden zu identifizieren. Diese Fähigkeit ist besonders wichtig, da eine flächendeckende und unmittelbare Bestimmung besonderer Schutzbedürftigkeit in Deutschland zwar auf dem Papier gewährleistet sein soll, in der Praxis aber sehr häufig überhaupt nicht stattfindet. Auch die Psychohygiene der Teilnehmenden selbst stand im Vordergrund, da die Arbeit mit traumatisierten Menschen auch auf professionell ausgebildete Fachkräfte eine starke emotionale Wirkung bis





hin zu einer indirekten Sekundärtraumatisierung haben kann. In Folge der praktischen Anwendbarkeit und Relevanz der Inhalte in der alltäglichen Arbeit wurde das Format von den Teilnehmenden als großer Mehrwert erachtet.

Die modulbegleitende Multiplikator:innenschulung war im Gegensatz zu den übrigen Workshops auf zwei Tage angelegt, wodurch deutlich mehr Raum zum Austausch gegeben war. Dies wurde seitens der Teilnehmer:innen durchweg als positiv erachtet, und die Anleitung der Fallgespräche durch die erfahrene Workshopleitung zudem als sehr gewinnbringend gesehen, sowohl für den Arbeitskontext als auch den privaten Alltag.

Die Qualifizierungsmaßnahmen können sowohl durch die Teilnehmenden als auch das Team grundsätzlich als erfolgreich gewertet werden. Darüber hinaus wurden für die Weiterentwicklung und Neuauflage wertvolle Erkenntnisse gewonnen. Diese gelten insbesondere einer weiteren Ausdifferenzierung der Inhalte und Zielgruppen. Die bisherigen Module waren derart konzipiert, dass sie einen möglichst breiten Überblick zu verschiedenen Themen vermitteln sollten und dabei für sämtliche Zielgruppen gleichermaßen offenstanden. Die häufigste Anmerkung im Teilnehmendenfeedback war, dass die Inhalte nicht im erwünschten Maße in das Asylverfahren – bzw. die jeweiligen Tätigkeitsbereiche des Asylverfahrenssystems – eingebettet wurden. Dieser Umstand war durch die zur Verfügung stehenden Ressourcen und die Breite an abzudeckenden Funktionen im Asylsystem bedingt. Für die Weiterführung des Projektes kann das Erarbeitete als Grundlage genutzt werden, um zu den jeweiligen Themen spezifischere Module zu erstellen, welche dezidierter auf die Funktionen einzelner Zielgruppen eingehen können. Dies ist sicherlich mit einem Mehraufwand bei der Akquise und Durchführung der Module verbunden, da die spezifischen Inhalte homogenerer Zielgruppen bedürfen. Als Grundlage hierfür wurde bereits eine Handreichung mit Beiträgen zu verschiedenen Schlaglichtthemen entsprechend den Modulen zusammengestellt, die von im Asylsystem Tätigen zum Selbststudium genutzt werden kann und auch als Ausgangspunkt für die Konzeption spezifischerer Workshops dient.

Während die überwiegende Durchführung der Workshops in digitaler Form den äußeren Umständen geschuldet war, brachte dies in Form der größeren Reichweite auch viele Vorteile mit sich. Über die Zeit konnten auf diese Weise die technischen Möglichkeiten immer besser genutzt und den Beschränkungen einer solchen Durchführung konstruktiv begegnet werden. Während diese Kenntnisse auch in Zukunft weiter genutzt werden können, bleibt es unbedingt anzustreben, mehr Präsenzformate zu integrieren, um weitere didaktische Methoden einsetzen zu können. So werden vor allem die Teilnehmenden noch weiter eingebunden und es wird von ihren reichhaltigen Praxiserfahrungen profitiert.

# 6.

# Kurzbiografien der Autor:innen

***Manuel Armbruster*** ist Politikwissenschaftler und arbeitet als Referent für Flucht und Asyl beim AWO Bundesverband. Zudem ist er in der asyl- und aufenthaltsrechtlichen Beratung bei der Kontakt- und Beratungsstelle für Flüchtlinge und Migrant_innen e.V. tätig.

***Abdou Rahime Diallo*** stammt aus Guinea. Seit 2005 begleitet und berät er Institutionen und Diasporaorganisationen im Bereich Migration, Entwicklungspolitik, Partizipation, Vernetzung und Empowerment. Ein Schwerpunkt seiner Arbeit ist die Sensibilisierung für Antirassismus und den Abbau von Kolonialitäten. Er berät Ministerien afrikanischer, karibischer, pazifischer Staaten sowie den ECFR (European Council on Foreign Relations) im Bereich Migration Development Nexus. Als Berater tätig ist er auch für Amnesty International, die Bundespolizei, die Deutsch-Afrikanische Jugendinitiative DAJ, die Austauschprogramme ASA, ENSA, Weltwärts, Kulturweit, EPIZ. Er ist Mitglied in der Migration Strategy Group MSG, Think Tank des German Marshall Fund of the United States of America, der Bertelsmann Stiftung und der Robert Bosch Stiftung.

***Bamdad Esmaili*** ist in Teheran/Iran geboren. 1986 ist er während des Iran-Irak-Krieges im Alter von 13 Jahren mit seinen Eltern nach Deutschland geflüchtet. Nach dem Abitur fing er an Mikroelektronik zu studieren, stellte aber schnell fest, dass er lieber wie sein Vater Journalist werden wollte. Er fing in einem Lokalradio in Bonn als Reporter an und arbeitete später als Moderator. Nach zehn Jahren wechselte er zum öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Mittlerweile arbeitet er seit 17 Jahren in Radio und Fernsehen für den WDR, BBC und Deutschlandfunk und seit der „Flüchtlingswelle“ 2015 als Moderator und Reporter für die Flüchtlingsplattfom WDRforyou. Anhand von Reportagen und Dokus berichtet er beinah täglich über die Situation der Geflüchteten in Europa.

***Dr. Peter van Gielle Ruppe*** wurde 1984 in Toruń in Polen geboren und wanderte im Kindesalter mit seinen Eltern nach Deutschland aus. Nach Abschluss der Schule studierte er an der Universität Bremen und der Humboldt-Universität zu Berlin Geographie. An letzterer promovierte er 2018 mit einem kultur-, sozial- und politikwissenschaftlichen Arbeitsschwerpunkt. Akademische Arbeitserfahrungen konnte er als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Humboldt-Universität, der Freien Universität sowie dem Georg-Simmel-Zentrum für Metropolenforschung in Berlin sammeln. Ergänzt wurden sie durch längere Aufenthalte zu Forschungs- und Lehrzwecken in Kenia, Israel, den Palästinensischen Autonomiegebieten, Ecuador und Spanien. Er ist Projektleiter der Culture Coaches und stellvertretender Geschäftsführer der Zohre Esmaeli Foundation.

*Elizabeth Horlemann* wurde in Kenia geboren und kam 1990 mit dem Fall der Berliner Mauer nach Deutschland. Bei all ihren unterschiedlichen beruflichen Erfahrungen lag ihr Hauptinteresse im Bereich der Kommunikation. Sie liebte es, sich intensiv mit Menschen zu beschäftigen, was sie dazu veranlasste, ihren beruflichen Weg von der Betriebswirtin zur zertifizierten Trainerin im Bereich interkulturelle Kommunikation und Kompetenz zu wechseln. Sie findet es nach wie vor unglaublich spannend, in Einzel- oder Gruppengesprächen Einblicke in die Lebens- und Denkweisen von Menschen zu gewinnen, vor allem in Deutschland und in Ländern des östlichen und südlichen Afrikas, aber auch in Großbritannien und Schottland.

*Ramish Kamwar,* geboren und aufgewachsen in Afghanistan. Er hat in Kabul Medizin studiert, erhielt dann während seiner Arbeit bei der WHO ein Stipendium, um psychische Gesundheit und Menschenrechte am ILS College in Indien zu studieren, und machte schließlich einen Master in Sozialer Arbeit an der ASH Berlin. Er arbeitet mittlerweile seit drei Jahren als Psychiater und derzeit außerdem als Forscher für das OSF (Open Society Foundation) zu psychischer Gesundheit afghanischer Geflüchteter in Deutschland. Sein Hauptaugenmerk in der akademischen wie auch beruflichen Laufbahn lag stets auf der psychischen Gesundheit von Menschen aus unterschiedlichen Kontexten.

*Corinna Klinger* ist Dipl.-Psychologin, systematische Therapeutin und Diversity-Trainerin. Sie ist Mitbegründerin des Mosaik Leipzig – Kompetenzzentrum für transkulturelle Dialoge e.V. und des Psychosozialen Zentrums für Geflüchtete Leipzig (PSZ Leipzig). Neben Ihrer hauptamtlichen Tätigkeit als Projektleiterin im PSZ Leipzig ist sie im freiberuflichen Rahmen als Trainerin und Dozentin tätig. Ihre Themenschwerpunkte liegen in den Bereichen Migration, Flucht, psychische Gesundheit und Traumabewältigung sowie Arbeit im transkulturellen Setting und mit Dolmetschenden.

*Torben Klußmann,* geb. 1974 in Albstadt Ebingen, Diplom Sozialwissenschaftler, SeniorCoach QRC, Mitglied im Gen-ethischen Netzwerk e.V. und im Deutschsprachigen Dachverband für Positive Psychologie. Er ist Vater in einer binationalen Familie. Mit einem Zwinkern im Hier und Jetzt fokussiert er mittels Mediation, Trainings und als Prozessbegleiter in Berlin und Hannover mit Einzelnen und Gruppen Themen wie Inklusion, Führung, Arbeit, Verschiedenheit, Widerspruch, Macht und Wandel. Freiberuflich bietet er seinen Blick für Details mit einem Hang zum Perspektivwechsel an.

*Dr. Nora Jasmin Ragab* ist unabhängige Migrationsforscherin. Der Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt auf der Erforschung von Diaspora Communities, sowie auf der sozio-politischen Dynamik von Vertreibung, einschließlich der zivilgesellschaftlichen und politischen Partizipation von geflüchteten und migrantischen Menschen. Sie ist als transkulturelle Beraterin tätig, mit Fokus auf die Entwicklung von Methoden und Konzepten zur Förderung von Selbstorganisation, politischer und sozialer Partizipation sowie Empowerment von migrantischen Communities in Deutschland. Dabei arbeitet sie eng mit einer Vielzahl von Think Tanks, Basisorganisationen und anderen Akteur:innen der Zivilgesellschaft zusammen.





*Herbert Schmidt,* Dipl.-Päd., transaktionsanalytischer Berater (DGTA), Coach + Supervisor (EASC), arbeitet seit mehr als 20 Jahren als Berater, Coach und Supervisor und seit über 45 Jahren als Trainer und Referent in der außerschulischen Jugend- und Erwachsenenbildung. Handlungsleitend in seinen verschiedenen Rollen ist theoretisch wie praktisch die Frage, wie das selbsttätige und selbstbestimmte Lernen von Menschen unterstützt werden kann. War maßgeblich beteiligt an der Implementierung eines subjektorientierten Bildungsverständnisses in der Gewerkschaft ver.di. Von 2003 bis 2014 leitete er das ver.di Bildungs- und Begegnungszentrum Clara Sahlberg in Berlin-Wannsee. Zurzeit liegt sein Tätigkeitsschwerpunkt in der rassismuskritischen Bildungsarbeit beim Bündnis Aufstehen gegen Rassismus!, für das er schon mehr als 100 Stammtischkämpfer:innen-Seminare geleitet hat.

*Christian Schneider* ist Restaurantfachmann und Wirtschaftspsychologe. Seit Sommer 2016 ist er aktiv beim Bündnis Aufstehen gegen Rassismus, zunächst ehrenamtlich in einer Kiezgruppe und später auf Berliner Ebene. Seit April 2018 koordiniert er hauptamtlich die Stammtischkämpfer:innen-Seminare des Bündnisses. Zuvor war er beruflich in Berliner Start-Ups als Projektleiter tätig, u.a. in den Bereichen Marketing, Sales und Konferenzentwicklung.

*Khulud Sharif-Ali* hat Bildungswissenschaften an der Julius-Maximilians-Universität in Würzburg studiert. Nach dem Studium war sie als kommunale Bildungskoordinatorin für Neuzugewanderte bei der Kommunalverwaltung ihrer Stadt tätig. Außerdem bringt sie langjährige Erfahrung im ehrenamtlichen Flucht- und Migrationssektor mit. Im Rahmen ihrer Promotion forscht sie an der Hochschule Fulda zu den Alltagsstrategien geflüchteter Frauen aus Somalia. An der Charité wirkte sie bei der ersten bundesweiten repräsentativen Studie zu geflüchteten Frauen mit. Im Rahmen der interkulturellen Versorgungsforschung setzt sie sich auch mit gesundheitlichen sowie rechtlichen Herausforderungen von geflüchteten Frauen (u.a. FGM) auseinander.

*Ahmad Wali Temori* kommt aus Urusgan, Afghanistan, wo er im Krieg aufwuchs. 2015 musste er dann fliehen, und nach sechs Monaten Flucht kam er im August 2015 in Berlin an. Kurze Zeit später begann er für das Projekt #Jetztschreibenwir im Tagesspiegel zu publizieren und schloss ein achtmonatiges Praktikum in Deutschen Bundestag an, bei der damaligen Bundesministerin für Wirtschaft und Energie Brigitte Zypries. Im Anschluss entschied er sich für eine journalistische Ausbildung bei einem öffentlich-rechtlichen Fernsehsender (Alex Berlin). Er schrieb daraufhin Beiträge für Fernsehen, Radio und Print, und absolviert mittlerweile das Studienkolleg der FU Berlin, um Politikwissenschaft studieren zu können. Nebenher arbeitet er als Beschwerdeloste in der unabhängigen Beschwerdestelle der Johanniter Unfall-Hilfe.

## Impressum

Dies ist eine Handreichung der Zohre Esmaeli Foundation.
Sie ist entstanden im Rahmen des Projektes „Transkulturelle Kompetenzen im Asylverfahren – Qualifizierung und Beratung“.

Das Projekt wurde gefördert durch den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF).

Europäische Union

Europa fördert
Asyl-, Migrations-, Integrationsfonds

### Konzept, Koordination und Redaktion

Theresa Rüger, Fadi Saleh

### Redaktionelle Begleitung

Naghmeh Esmaeilpour, Peter van Gielle Ruppe,
Julian Paulenz

### Layout und Gestaltung

Zoë Matt-Williams
www.franticsoup.de

### Copyright

Zohre Esmaeli Foundation.
Abdruck und Vervielfältigung, auch in Auszügen,
nur mit vorheriger Genehmigung.

ZOHRE
ESMAELI
FOUNDATION