

HUMAN PLACES



Bild: Rudolpho Duba / pixelio.de

THEMA: RASSISMUS

IMPRESSUM

Titel: „Human Places“
Ausgabe: Heft 02/18
Hrsg.: Flüchtlingsrat
 Mecklenburg-Vorpommern e.V.
 Postfach 11 02 29
 19002 Schwerin
Tel.: 0385 5815790
Fax: 0385 5815791
E-Mail: kontakt@fluechtlingsrat-mv.de
Internet: www.fluechtlingsrat-mv.de
Redaktion: Ulrike Seemann-Katz (USK)
 Sylvia Giesler (SG)
 Jacob Bobzin (JB)
 Tina Borgwarth (TB)
 René Fuhrwerk (RF)
 Anas Obeid (AO)
 Carmen Ziegler (CZ)
Druck: SAXOPRINT GmbH, Dresden
Fotos (soweit nicht anders angegeben):
 siehe Bildrechte
 Archiv Flüchtlingsrat M-V e.V.
Layout: Diana Burandt
**Redaktionsschluss der nächsten
 Ausgabe:** 31. März 2019
Download dieses Heftes unter:
[www.fluechtlingsrat-mv.de/downloadlinks/
 downloads](http://www.fluechtlingsrat-mv.de/downloadlinks/downloads)

Der Flüchtlingsrat Mecklenburg-Vorpommern e.V. bemüht sich um Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit und Qualität der Informationen. Da sich jedoch laufende Änderungen in der sozialen und rechtlichen Lage von Flüchtlingen ergeben, ist eine Überprüfung der Information im Rahmen von Einzelfällen erforderlich. Der Flüchtlingsrat Mecklenburg-Vorpommern e.V. kann keine Gewähr übernehmen. Haftungsansprüche gegen den Flüchtlingsrat Mecklenburg-Vorpommern e.V., welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung dieser Publikation verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern seitens des Flüchtlingsrates Mecklenburg-Vorpommern e.V. kein nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt. Diese Arbeitshilfe ersetzt nicht eine anwaltliche Beratung, sondern dient der Anleitung Ehrenamtlicher und der Information Interessierter im Bereich Flucht und Migration.

Haftung für Links

Unser Angebot enthält Links zu externen Webseiten Dritter, auf deren Inhalte wir keinen Einfluss haben. Deshalb können wir für diese fremden Inhalte auch keine Gewähr übernehmen. Für die Inhalte der verlinkten Seiten ist stets der jeweilige Anbieter oder Betreiber der Seiten verantwortlich. Die verlinkten Seiten wurden zum Zeitpunkt der Verlinkung auf mögliche Rechtsverstöße überprüft. Rechtswidrige Inhalte waren zum Zeitpunkt der Verlinkung nicht erkennbar. Eine permanente inhaltliche Kontrolle der verlinkten Seiten ist jedoch ohne konkrete Anhaltspunkte einer Rechtsverletzung nicht zumutbar. Bei Bekanntwerden von Rechtsverletzungen werden wir derartige Links umgehend entfernen.

Diese Ausgabe wird gefördert durch **PRO ASYL**, Förderverein PRO ASYL e.V.

INHALT

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Impressum | 2 |
| Editorial | 3 |
| Neuer Mitarbeiter in der Geschäftsstelle // Anas Obeid | 4 |
| Was ist Rassismus? Kleines Glossar und Kritik // Ulrike Seemann-Katz | 5 – 7 |
| Die Ausschreitungen in Chemnitz und Köthen – Rechtes Gedankengut als ostdeutsches Problem? // Jacob Bobzin | 8 – 9 |
| Kampagne #NichtMeineLager ist gestartet // Ulrike Seemann-Katz | 9 – 10 |
| Interview mit Marten Lifson vom Demokratiebahnhof in Anklam // Jacob Bobzin | 10 – 11 |
| Zugewanderte in Deutschland – Aufenthaltsrechtliche Grundlagen // VSP gGmbH | 12 – 13 |
| Man kann das Kopftuch auch im Kopf tragen. Eine kleine Geschichte vom Kopftuch und der Diskriminierung seiner Trägerinnen // Tina Borgwarth | 14 – 15 |
| Institutioneller Rassismus // René Fuhrwerk | 16 – 17 |
| »Interkulturelle Kompetenz in der supervidierenden Beratung« Eine Annäherung. // Daniel K. W. Trepsdorf | 17 – 20 |
| Wir wünschen uns öfter eine Solidarisierung mit den Betroffenen. Ein Interview mit Lobbi e.V. // Carmen Ziegler | 20 – 21 |
| Altersfeststellung und Clearingverfahren bei unbegleiteten minderjährigen Ausländern // Ulrike Seemann-Katz | 22 |
| Literaturtipps | 23 |
| Spendenaufruf | 24 |

ONLINE GEDRUCKT VON

SAXOPRINT 

EDITORIAL



Ulrike Seemann-Katz, Foto: privat

*Liebe Leser*innen,*

und schon wieder geht ein Jahr zu Ende, in dem sich einiges für Geflüchtete verschlechtert hat. Mit nicht überprüften Aussagen, knalligen Schlagzeilen und beispiellosen Hetzkampagnen – Stichworte sind „Asylskandal im BAMF“ oder „Asyltourismus“ – wurde daran gearbeitet, dass sich rechtes Gedanken-gut verbreitet. Politiker*innen, die rassistische Ressentiments der Bevölkerung als »Sorgen und Ängste« verharmlosen, die selbst Stimmung gegen Flüchtlinge machen und so tun, als ließen sich rassistische Aggressionen gegen Flüchtlinge durch flüchtlingsfeindliche Politik befrieden, haben den Effekt verstärkt. Wir haben uns deswegen entschieden, dieses Heft dem Themenkreis „Rassismus und Ausgrenzung“ zu widmen, um darauf aufmerksam zu machen, wie vielfältig sich das Thema äußern kann. Jacob Bobzin beschäftigt sich mit den Ausschreitungen in Chemnitz und Köthen und der Frage, ob rechtes Gedanken-gut ein ostdeutsches Phänomen ist, Tina Borgwarth hat sich ein Kopftuch aufgesetzt, René Fuhrwerk betrachtet institutionellen Rassismus. Alles in allem ist uns hoffentlich auch in Euren/Ihren Augen eine bunte Zusammenstellung zu einem recht schwarz-weißen Thema gelungen.

Wie in jedem Heft gibt es die Serviceseiten mit Lese- oder Terminhinweisen. Beispielsweise kann man in der Mitte eine im Netzwerk Arbeit für Flüchtlinge entstandene Arbeitshilfe heraustrennen. Die Tabelle enthält die gängigsten Aufenthaltstitel, über die Geflüchtete verfügen können und eine Übersicht, mit welchem Titel wer welche Förderung und Sozialleistung erhält. Sie ersetzt keine Beratung ist aber eine erste Orientierung und eine Merkhilfe für Beratungsstellen.

Last, but not least gibt es wie immer die Bitte um Spenden, die in diesem Jahr besonders nachdrück-lich ausfällt, weil die Zunahme fremdenfeindlicher Einstellungen auch zu einem Spendenrückgang bei Flüchtlingsorganisationen geführt hat. Aber immer noch werden wir verstärkt um Hilfe gebeten: bei Auf-wandsentschädigungen für Ehrenamtliche, um Fahrkostenerstattung für Geflüchtete, bei der Förderung der Übersetzung von Dokumenten, für die Finanzierung von Bluttests, um Verwandtschaft nachweisen zu können, und für vieles andere mehr. Unsere letzte Seite gibt dazu einen kleinen Ausschnitt wieder.

Zu Weihnachten und für das neue Jahr 2019 wünschen wir uns, dass das kommende Jahr besser wird, dass wir endlich wieder Verbesserungen für Geflüchtete verkünden können. Wir wünschen allen Leser*innen friedliche und gesegnete Weihnachten und ein gutes neues Jahr!

Wir wünschen wie in jeder Ausgabe eine angenehme Lektüre und freuen uns, wenn das Heft Nutzen im Alltag in Beratung, Behörden und für die Flüchtlinge bringt, sowie über kritische und anerkennende Rückmeldungen.

Es grüßt freundlich

Ulrike Seemann-Katz

NEUER MITARBEITER IN DER GESCHÄFTSSTELLE

ANAS OBEID



Anas Obeid | Foto: Flüchtlingsrat M-V e.V.

Ich bin Anas Obeid, komme aus Syrien aus Damaskus. Ich habe in Syrien eine Ausbildung zum Kaufmann für Büromanagement absolviert. Gleichzeitig habe ich dort auch als Verkäufer und Buchhalter gearbeitet. Ich bin am Ende des Jahres 2014 nach Deutschland gekommen. Da ein grausamer Krieg in meinem Land herrscht, habe ich mich entschlossen, nach Deutschland zu flüchten. Zuerst habe ich die deutsche Sprache selber gelernt, da ich erstmal keinen Deutschkurs besuchen durfte. Daraufhin habe ich die ersten Deutschkurse bestanden. In diesem Zeitabschnitt habe ich Menschen entweder mit meinen Englisch- oder Deutschkenntnissen geholfen und habe gemerkt, wie viel Spaß mir das macht.

Es hat mich immer gefreut, wenn ich anderen Menschen helfen konnte. Besonders den Menschen, die noch neu in Deutschland sind und die deutsche Sprache noch nicht beherrschen. Ich habe in Hagenow gewohnt. Dort hat mir die Kirche viel Unterstützung in verschiedenen Bereichen gegeben, damit ich mich in Deutschland wohl fühle und einleben konnte. Meine Sprache war damals noch nicht gut genug, um eine richtige Arbeit anzufangen. Deswegen habe ich mich entschieden, ein Praktikum zu absolvieren. Ich bin nämlich eine flexible Person und möchte immer etwas Neues ausprobieren. Um neue Erfahrungen zu sammeln, habe ich ein Praktikum als Tischler in Rostock gemacht. Dort habe ich mit einer deutschen Familie gewohnt und zugleich das Praktikum bei ihr

gemacht, so dass ich nicht zuhause bleiben musste und meine Deutschkenntnisse bei der Familie verbessern konnte. Nach dem Praktikum besuchte ich weiterhin einen Deutschkurs und danach habe ich auch ein anderes Praktikum gemacht und zwar als Krankenpfleger. Ich wollte nicht zuhause bleiben, sondern immer etwas tun, das mir in Zukunft vielleicht etwas bringt.

Wegen der langfristigen Zeit der Zeugnisanerkennung habe ich mich für Arbeitsstellen beworben, die nicht unbedingt auf meine Ausbildung passen, wie zum Beispiel als Dolmetscher im Stadthaus oder im Sozialamt. Nebenbei habe ich mich bei dem Verein „Miteinander“ (Ma`an) angemeldet, bei dem ich an vielen Aktivitäten teilnehmen und neue Leute kennenlernen konnte. Im Jahr 2018 habe ich schließlich meine Zeugnisanerkennung erhalten und konnte theoretisch mit meiner Ausbildung einen passenden Job anfangen bzw. mich dafür bewerben. Aber ich habe herausgefunden, dass ich gern mit Projekten arbeite, die den Menschen aus dem Ausland helfen können, sich zu integrieren.

Das habe ich beim Flüchtlingsrat Mecklenburg-Vorpommern e.V. gefunden. Dort habe ich mich beworben und bin nun seit Juli 2018 zuständig für die Verwaltung und finanzielle Abwicklung eines Projekts zur Integration von Geflüchteten. Ich bin sehr glücklich, dass sie mir diese Gelegenheit gegeben haben und mich in diesem tollen Projekt mitarbeiten lassen.

AO

WAS IST RASSISMUS?

KLEINES GLOSSAR UND KRITIK

Rassismus ist eine Gesinnung oder Ideologie, nach der Menschen aufgrund weniger äußerlicher Merkmale – die eine gemeinsame Abstammung vermuten lassen – als sogenannte „Rasse“ kategorisiert und beurteilt werden. Die zur Abgrenzung herangezogenen Merkmale wie Hautfarbe, Körpergröße oder Sprache – aber auch kulturelle Merkmale wie Kleidung oder Bräuche – werden in der biologistischen Bedeutung als grundsätzlicher und bestimmender Faktor menschlicher Fähigkeiten und Eigenschaften gedeutet und nach Wertigkeit eingeteilt.

Dabei betrachten Rassisten alle Menschen, die ihren eigenen Merkmalen möglichst ähnlich sind, grundsätzlich als höherwertig, während alle anderen als weniger wert diskriminiert werden.

Der Begriff Rassismus entstand zu Beginn des 20. Jahrhunderts in der kritischen Auseinandersetzung mit auf Rassentheorien basierenden politischen Konzepten. In anthropologischen Theorien über den Zusammenhang von Kultur und rassischer Beschaffenheit wurde der Begriff der Rasse mit dem ethnologisch-soziologischen Begriff „Volk“ vermengt, z. B. von der „völkischen Bewegung“ in Deutschland und Österreich. Mit Rassentheorien, die angeblich wissenschaftlich untermauert sind, wurden und werden diverse Handlungen gerechtfertigt, die den heute angewandten allgemeinen Menschenrechten widersprechen. Beim Menschen wurden beinahe so viele Rassensystematiken aufgestellt, wie es Wissenschaftler gibt, die sich mit dem Problem befasst haben. Die Anzahl der unterschiedenen „Rassen“ reicht dabei von 3 bis über 200.

Der Begriff der „Rasse“ ist also eine biologistische Unterscheidung. Aber die Einteilung der Spezies Mensch in Rassen oder Unterarten ist aus wissenschaftlicher Sicht heute überholt. Die sichtbaren Unterschiede von Menschen aus verschiedenen Kontinenten führen nicht zu objektiv abgrenzbaren Gruppen, da die Übergänge fließend sind. Zur Beschreibung der individuellen Zugehörigkeit zu einer Volksgruppe ist heute vor allem im deutschen Sprachraum der Begriff der „Ethnie“ gebräuchlich.

„RASSE“ ist – bezogen auf den Menschen und angesichts unserer Geschichte – für viele Biologen und Nichtbiologen ein umstrittener Begriff. Während im englischen und französischen Sprachgebrauch „race“ oft einfach eine Gruppe von Menschen oder die gesamte Menschheit („human race“) bezeichnet,

ohne damit die Absicht einer Klassifizierung oder tiefgreifender Unterschiede zu verbinden, steht „Rasse“ im Deutschen für Menschengruppen, die durch genetische Verschiedenheit definiert werden sollen. Im Streit um diesen Rassenbegriff steht biologisch nicht in Frage, dass es genetisch bedingte Unterschiede zwischen Menschen gibt. Fraglich ist aber, ob das biologische Konzept der Rasse und die mit ihm verbundenen Kategorien geeignet sind, die augenfällige Vielfalt der Menschen angemessen zu erfassen.

Würde man zoologische Kriterien zur Klassifizierung anwenden, dann wären Unterarten einerseits geographisch begrenzte, klar differenzierte Populationen und andererseits über längere Zeit getrennte Stammeslinien. Aber diese beiden Kriterien treffen nach den Ergebnissen der evolutionsbiologischen und molekulargenetischen Forschung auf menschliche Populationen nicht zu.

Die Rassensystematiken finden daher keine Bestätigung. Das gilt selbst für die Einteilung in sog. geographische Großrassen und ihre angebliche Entstehung in eiszeitlichen Isolaten.

Kurz gefasst: Die Unterschiede zwischen den geographischen Gruppen sind gering, die Differenzen ändern sich mit der geographischen Entfernung kontinuierlich, die Unterschiede zwischen den Gruppen sind geringer als die zwischen den Individuen innerhalb der jeweiligen geographischen Gruppen. Es lassen sich keine (über längere Zeit) getrennten Stammeslinien unterscheiden.

ES IST LETZTLICH DIE UNTERSCHIEDUNG IN „DIE“ UND „WIR“, DIE EIGENSCHAFTEN ZUWEIST UND DISKRIMINIERT.



Bild: AP/banksy.co.uk

Frau im Mittelpunkt stehen. Sexismus stellt einen Sonderfall innerhalb der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit dar. Es handelt sich hierbei um die angebliche Ungleichwertigkeit einer Mehrheit der Bevölkerung und nicht, wie bei den anderen Gruppen, um eine Minderheit.

HOMOPHOBIE bezeichnet feindselige Einstellungen gegenüber Homosexuellen. Im Vordergrund steht dabei das von der heterosexuellen Norm abweichende sexuelle Verhalten und Auftreten in der Öffentlichkeit.

ABWERTUNG VON BEHINDERTEN meint feindselige Einstellungen gegenüber Menschen mit körperlicher oder geistiger Behinderung. Diese Einstellungen richten sich gegen die „Normalitätsabweichung“ und die daraus angeblich abgeleiteten Forderungen nach Unterstützung.

ABWERTUNG VON OBDACHLOSEN basiert auf einer feindseligen Haltung gegenüber Menschen, die aufgrund ihrer sozialen Situation den Vorstellungen von einem geregelten, bürgerlichen Leben nicht entsprechen.

Dazu gibt es ein Forschungsprojekt „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ (GMF). Es basiert auf einer jährlichen repräsentativen Umfrage. Darin geht es um die Einstellungen deutscher Bürgerinnen und Bürger gegenüber den oben genannten Outgroups (Fremdgruppen): Ausländer, Obdachlose, Frauen, Im Mittelpunkt des Interesses steht dabei die Beobachtung des Syndroms der „Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ (GMF).

Die Forschungsgruppe um Prof. Dr. Wilhelm Heitmeyer bezeichnet Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit als Syndrom, denn: Die Vorurteile gegenüber den unterschiedlichen Gruppen sind eng miteinander verknüpft. Menschen mit Vorurteilen gegenüber einer Gruppe stimmen mit einer hohen Wahrscheinlichkeit auch Vorurteilen gegenüber anderen Gruppen zu. So zeigen z.B. einige Studien, dass Antisemitismus und Islamfeindlichkeit miteinander zusammenhängen. Die einzelnen Elemente der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit basieren auf einer Ideologie der **UNGLEICHWERTIGKEIT**. Diese Ideologie steht in scharfem Gegensatz zu den Werten demokratischer Gesellschaften und zu den Menschenrechten, die alle Menschen als frei und gleich bezeichnen:

ARTIKEL 1 DER ALLGEMEINEN ERKLÄRUNG DER MENSCHENRECHTE

Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen.



Foto: jurec / pixelio.de

ÉGALITÉ, GLEICHHEIT, das große Schlagwort der französischen Revolution 1789, gehört zu den Grundforderungen der Demokratie. Das bedeutet aber nicht, dass wir alle gleich sind.

GLEICHHEIT ALS MENSCHENRECHT BEDEUTET:

- **Gleichheit vor dem Gesetz:** Verbote und Gebote gelten für alle gleichermaßen. Übertritt jemand ein Gesetz wird er dafür unabhängig von seinem Einkommen, seiner Stellung oder seiner Herkunft zur Verantwortung gezogen.
- **Gleichheit der politischen Gewichtung:** Nachdem sich Bürger eine politische Mitsprache erkämpft hatten, galt zunächst vielfach das Zensuswahlrecht. Man fand es ganz normal, dass derjenige, der mehr Steuern bezahlte auch ein größeres Mitspracherecht erhielt. Heute gilt das nicht mehr. In einer Demokratie zählt jede Stimme gleich.
- **Gleichberechtigung der Geschlechter,** Nicht-Diskriminierung und Chancengleichheit.

Schauen wir uns diese Definition an, dann finden wir auch hier wieder die strukturelle Ungleichheit von In- und Ausländern. Drittstaatler*innen dürfen nicht wählen, EU-Bürger*innen nur bei EU- und Kommunalwahlen. Für Ausländer gibt es Sondergesetze, z.B. das Asylbewerberleistungsgesetz, das bestimmten Ausländern geringere Sozialleistungen zusichert, die Beschäftigungsverordnung mit speziellen Arbeitsmarktzugangsregelungen, Beschränkungen beim Recht auf Bildung usw.

Verwandte Literatur, auch zum Weiterlesen:

Wikipedia zum Rassismusbegriff:

<https://de.wikipedia.org/wiki/Rassismus>

Lexikon der Biologie, Spektrum der Wissenschaften:

<https://www.spektrum.de/lexikon/biologie/menschenrassen/42123>

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit:

<https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/die-stiftung-aktiv/themen/gegen-gmf/definitiongmf/>

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte:

www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf

DIE AUSSCHREITUNGEN IN CHEMNITZ UND KÖTHEN –

RECHTES GEDANKENGUT ALS OSTDEUTSCHES PROBLEM?

„Wir sind mehr“ – Ein Statement, das in den vergangenen Wochen durch die Straßen Deutschlands hallte und auch in sozialen Medien wie Facebook oder Twitter zu einem geflügelten Wort wurde. Doch wer sind wir und wovon sind wir mehr?

Nach dem Tod zweier junger Männer am Rande eines Stadtfestes Ende August im sächsischen Chemnitz sowie einige Tage später im sachsen-anhaltischen Köthen kam es in beiden Städten an mehreren Tagen zu Demonstrationen, Mahnwachen und zum Teil auch gewaltsamen Ausschreitungen gegen Menschen mit Migrationshintergrund sowie Menschen jüdischen Glaubens. Die rechtspopulistische AfD und die ebenfalls rechtspopulistische Gruppierung PEGIDA veranstalteten gemeinsam mehrere Demonstrationen und Kundgebungen, bei denen auch bekannte Neonazis und lokale sowie überregionale rechtsextreme Vereinigungen teilnahmen. Jedoch partizipierten an den rechten Demonstrationen auch Menschen, die sich selbst nicht als politisch rechts verorten würden und sich in der politischen Mitte sehen. Aber auch diese Menschen riefen zuweilen fremdenfeindliche Parolen und dementierten gleichzeitig eine rechte Gesinnung zu verfolgen.

Durch die Entwicklungen der letzten Jahre in Deutschland verschiebt sich die politische Mitte der Gesellschaft zusehends nach rechts. Initiatoren demokratischer Veranstaltungen und Vereinen, die sich für ein weltoffenes und tolerantes Deutschland einsetzen, werden als „Gutmenschen“ und „linksgrünversifft“ bezeichnet. Rechte Gruppierungen erhalten vermehrt Zulauf. Akut sind solche Entwicklungen unbestreitbar in Ostdeutschland zu erkennen. Als Beispiel ließen sich bereits Ausschreitungen 1991 in Hoyerswerda sowie 1992 in Rostock Lichtenhagen anführen. Weniger als eine Dekade später trat der Nationalsozialistische Untergrund in Sachsen auf den Plan und zeigte sich über Jahre hinweg verantwortlich für den Tod mehrerer Menschen mit Migrationshintergrund. Als 2015 einige hunderttausend Geflüchtete nach Deutschland kamen, schien die Stimmung zu kippen. Zweifelsohne engagierten sich viele tausende Menschen, um Geflüchtete in Deutschland willkommen zu heißen. Dennoch formierte sich eine breite Gegenöffentlichkeit. In Dresden bildete sich die rechtspopulistische Vereinigung „Patriotische Europäer gegen



Die Ruhe nach dem Sturm in Chemnitz? | Foto: Sören / pixelio.de

die Islamisierung des Abendlandes“ (PEGIDA), welche seit dem mit sogenannten „Montagsdemos“ Stimmung gegen die Migration nach Deutschland macht. 2016 wurde ein Bus mit Geflüchteten in Clausnitz von den Bewohnern mit rechtspopulistischen Intention „Wir sind das Volk“ begrüßt. Auf politischer Ebene driftete die Alternative für Deutschland (AfD) seit ihrer Gründung 2013 weiter nach rechts. So kam es spätestens bei den Demonstrationen und „Mahnwachen“ in Chemnitz zum öffentlichen Schulterschluss der AfD mit PEGIDA. Parolen wie „Deutschland den Deutschen. Ausländer raus“ sind seit den Tagen von Chemnitz und Köthen in rechten Kreisen wieder salonfähig geworden.

Haben die neuen Bundesländer ein Problem mit Rechtspopulismus und Fremdenfeindlichkeit? Eine im Jahr 2017 von der Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer in Auftrag gegebene Studie zeigt ein differenziertes Bild. So kursiert im gesamten Bundesgebiet rechtes Gedankengut. Jedoch ist hier die Intensität zu unterscheiden. Während in den alten Bundesländern vereinzelt rechtsmotivierte Straftaten stattfinden, treten diese im Verhältnis zur Einwohnerzahl in den neuen Bundesländern wie oben dargelegt häufiger auf.¹ Die Studie gibt hierfür diverse Erklärungsansätze, so zum Beispiel die Sozialisation der Bevölkerung in den neuen Bundesländern durch die DDR. Es sei „eine unglückliche Verquickung von Dispositionen, von historischer Belastung im Umgang mit dem Fremden und auch [...]

¹ Rechte Gewalt in den Bundesländern 2017, in: statista, 2017, URL: <https://de.statista.com/infografik/15213/rechte-gewalt-in-den-bundeslaendern/>, Zugriff am 04.10.2018.

historisch vorbelasteten, negativ konnotierten bis gar nicht vorhandenen Einstellungen zu Staat und Politik [...].“² Des Weiteren existierte in der DDR, im Gegensatz zu den alten Bundesländern, eine zumeist homogene und somit geschlossene Gesellschaft, in der die Bevölkerung wenig bis gar keinen Kontakt zu dem „Fremden“ hatte. Auch ein Austausch mit den vietnamesischen Gastarbeitern, die in den 1980ern Jahren in die DDR kamen, fand auf privater Ebene selten statt. Ehemalige Industriegebiete der DDR entwickelten sich zuweilen nach der Wiedervereinigung zu strukturschwachen Regionen. Im Zuge dessen besteht bis heute für viele nationale und internationale Unternehmen kein Grund in diese Regionen zu investieren. Die ansässige Bevölkerung hat daher gar keine Möglichkeit sich mit polykulturellen Kontexten auseinander zu setzen. Somit bleibt das Fremde in betroffenen Regionen auch weiterhin fremd und wird womöglich als Gefahr angesehen. Spätestens mit der Migration hunderttausender Geflüchteter nach Deutschland und damit auch in die neuen Bundesländer sieht sich die dortige Bevölkerung mit dem „Neuen“ und dem „Fremden“ konfrontiert, was jedoch, wie beispielsweise in Chemnitz oder Köthen geschehen, zu Feindseligkeiten führen kann. Es darf jedoch nicht unerwähnt bleiben, dass die rechten

Gruppierungen und jene, welche gegen Geflüchtete auf die Straße gehen und demonstrieren, nicht die Mehrheit der Bevölkerung in den neuen Bundesländern stellen. So fand eine Woche nach den Ausschreitungen in Chemnitz Anfang September ein Benefizkonzert statt, bei dem verschiedene Musikgruppen, wie beispielsweise „Die Toten Hosen“, „Kraftklub“ sowie „Feine Sahne Fischfilet“ unter dem Motto „#wirsindmehr“ auftraten. Das Konzert wurde von etwa 65.000 Menschen besucht und setzte ein Zeichen gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit sowie für ein weltoffenes und tolerantes Deutschland. Auch einige Wochen nach den Vorfällen in Chemnitz und Köthen demonstrieren die Menschen regelmäßig in vielen Städten Deutschlands für Demokratie und gegen rechtes Gedankengut unter dem Motto „#wirsindmehr“. Während an den weiterhin stattfindenden rechten Aufmärschen zumeist deutlich weniger Menschen teilnehmen, als bei den Behörden angemeldet werden, partizipieren deutlich mehr Personen an demokratischen Demonstrationen gegen rechtes Gedankengut. Das zeigt, dass wir mehr sind und es auch in den alten sowie den neuen Bundesländern bleiben. JB

² Michelsen, Danny; Przybilla-Voß, Marika; Lüthmann, Michael; Walter, Franz: Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit in Ostdeutschland: Ursachen – Hintergründe – regionale Kontextfaktoren, Göttingen 2017, S. 4.

KAMPAGNE #NICHTMEINELAGER IST GESTARTET

Zum bundesweiten Tag des Flüchtlings am 28.09. haben PRO ASYL und die landesweiten Flüchtlingsräte vor Ausgrenzung und Isolation von Geflüchteten in Lagern, AnKER-Zentren und anderen Orten der Stigmatisierung und Entwürdigung gewarnt.

In Großlagern wie den AnKER-Zentren kann es keine fairen Asylverfahren geben. Mit Isolation und Restriktionen wie etwa Residenzpflicht und Arbeitsverbot wird die Integration von Geflüchteten fast völlig unterbunden. Entrechtete und ihrer Integrationsperspektiven beraubte Schutzsuchende sind die Folge. Geplant sind unter anderem:

- Zwangsaufenthalt bis zu 18 Monaten in isolierten Großlagern von bis zu 1.500 Personen
- Statt fairer und gründlicher Überprüfung der Fluchtgründe: 48-Stunden-Verfahren und vorzeitige, zur Rückkehr drängende Beratungen
- Zugang zu Anwalt*innen oder einer unabhängigen Asylverfahrensberatung wird verhindert
- Kaum Möglichkeiten gegen Bescheide zu klagen, der Rechtsweg wird versperrt.



Foto: Klostermeyer / pixelio

PRO ASYL hat mit Unterstützung der landesweiten Flüchtlingsräte und weiterer Organisationen zum Tag des Flüchtlings die Kampagne #NichtMeineLager gestartet. Die zentrale Forderung ist, die Politik der Inhaftierung und Festsetzung als Maßnahmen zur Abschreckung und Abwehr von Flüchtlingen zu beenden. Der Zugang zu Schutz und das Recht auf Asyl



Foto: alf loidl / pixelio.de

müssen gesichert sein. In Mecklenburg-Vorpommern werden Schutzsuchende in den Erstaufnahmeeinrichtungen in Einzelfällen auch länger als 18 Monate festgehalten. Kinder im schulpflichtigen Alter werden nicht formal beschult. Die Unterbringung und Versorgung von Flüchtlingen in den Erstaufnahmeeinrichtungen durch das Land Mecklenburg-Vorpommern

widerspricht den Standards, die den übrigen Gemeinschaftsunterkünften in Mecklenburg-Vorpommern behördlich vorgeschrieben sind. Nicht nur die Landes- und Bundesregierung, auch die EU setzt auf Lagermodelle. PRO ASYL befürchtet die systematische Verhinderung des Zugangs zum Asylrecht in der Europäischen Union. Hinter technokratisch klingenden Begriffen wie »Hotspots«, »kontrollierte Zentren«, »Ausschiffungsplattformen« etc. verbirgt sich der Versuch Europas, sich zunehmend aus dem Flüchtlingsschutz zu verabschieden. PRO ASYL und die landesweiten Flüchtlingsräte fordern, dass Flüchtlinge und Migrant*innen nicht entrechtet und in Lagern isoliert oder gar inhaftiert werden dürfen – ob in Deutschland, der Europäischen Union oder außerhalb der EU.

Alle Forderungen und Infos zur Kampagne gibt es unter www.nichtmeinelager.de USK

INTERVIEW MIT MARTEN LIFSON VOM DEMOKRATIEBAHNHOF IN ANKLAM

Im Frühjahr 2018 wurde Klara Fries aufgrund ihres Engagements beim Aufbau und der Umsetzung des Projekts „Demokratiebahnhof“ in Anklam von Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier mit der Verdienstmedaille der Bundesrepublik Deutschland ausgezeichnet. Der Demokratiebahnhof ist ein Jugend- und Kulturzentrum in der vorpommerschen Kleinstadt Anklam. Dort können Kinder und Jugendliche eigene Ideen verwirklichen und ihnen wird so ein demokratisches Miteinander nähergebracht. Jedoch war der Demokratiebahnhof in der Vergangenheit des Öfteren Ziel von rechtsextremistischen Angriffen. So beispielsweise im Sommer 2017, als ein Molotowcocktail sowie mehrere Farbbomben gegen das Gebäude des Demokratiebahnhofs geworfen wurden.

Ich sprach mit dem Mitarbeiter des Demokratiebahnhofs Marten Lifson über die Entstehung und die Erfahrung mit Rechtsextremismus.

Hallo Marten, wie ist der Demokratiebahnhof eigentlich entstanden?

„Das war eine Idee des Pfadfinderbundes Mecklenburg-Vorpommern mal außerhalb der Jugendverbandsarbeit mit festen Terminen und Treffen in die Öffentlichkeitsarbeit zu gehen. Da bot sich Anklam an, weil es in Greifswald schon ein breites Angebot

an sozialen Projekten gab und dieses Gebäude in Anklam zu dem Zeitpunkt leer stand.“

Ihr macht auch verschiedene Projekte. Wie gestalten die sich?

„Zum einen haben wir den offenen Jugendtreff jeden Tag. Dazu gibt es noch die Garten.Werk.Stadt für die wir zwei halbe Stellen haben. Das Projekt „Demokratiebahnhof macht Schule“ war ein zeitlich begrenztes Projekt, weil das über „Demokratie leben“ gefördert wurde und lief für vier Monate. Aber die Teilnehmer des Projekts sind auch weiterhin im Demokratiebahnhof engagiert.“

Ich hatte gelesen, dass Ihr Euch im Jahr 2014 gegründet hattet.

„2014 gab es hier die ersten Veranstaltungen, bei denen versucht wurde, Jugendliche zu erreichen und sie zu uns einzuladen, um ein Gefühl dafür zu bekommen, wie der Bedarf bei Kindern und Jugendlichen für den Demokratiebahnhof ist.“

Wie hattet Ihr damals dieses Gebäude bekommen?

„Das Gebäude stand zum Verkauf und die Stadt hat es sich gekauft. Es gehört der städtischen Wohnungsgenossenschaft und wurde uns zur Verfügung gestellt.“

Du sagtest ja schon, dass Ihr zwei halbe Stellen für die Garten.Werk.Stadt sowie eine volle Stelle für Dich habt. Wie viele seid Ihr insgesamt beim Demokratiebahnhof?

„Wir haben eine Jugendsozialarbeiterstelle für den offenen Jugendtreff. Das bin ich. Dazu kommen noch die beiden halben Stellen für die Garten.Werk.Stadt. Die drei Stellen laufen seit Januar dieses Jahres. Das Plenum besteht zu einem Großteil aus ehrenamtlichen Mitarbeitern, welches sich aktuell aus rund zehn Personen zusammensetzt. Jedoch sind auch immer mal wieder externe Personen dabei, die sich für den Demokratiebahnhof engagieren. Dazu kommen noch Leute, die manchmal einen Workshop machen oder mit den Jugendlichen kochen. Ziel ist natürlich, dass die nächste Generation von Jugendlichen „nachrutscht“ und sich auch in Zukunft für den Demokratiebahnhof einsetzt.“

Beim Blick auf die Ergebnisse der vergangenen Bundestagswahl fällt auf, dass die NPD sowie die AfD verhältnismäßig gute bis sehr gute Ergebnisse erzielt hat. Wie äußert sich Rassismus beim Demokratiebahnhof?

„Wir wissen, dass der Brandanschlag politisch motiviert war.¹ Dieses Denken ist hier in der rechten Szene sehr verankert. Was wir tatsächlich regelmäßig merken, ist der vermutlich gar nicht böse gemeinte Alltagsrassismus. Zum Beispiel fallen bei Jugendlichen Wörter wie „Jude“, „Kanacke“ oder „Neger“,

die als Schimpfwörter genutzt werden. Wir weisen dann die Leute auch darauf hin, dass wir nicht möchten, dass solche Wörter als normal angesehen werden und Eingang in den Sprachgebrauch finden. Manche bringen ihre Sprüche auch von zu Hause mit, wie zum Beispiel „Die kommen hierher und nehmen uns die Arbeitsplätze weg.“

Kinder und Jugendliche dürfen dann zum Teil zu Hause gar nicht erzählen, dass sie bei Euch waren?

„Das hat teilweise die Hintergründe, was sich im Anklamer Stadtbild festgesetzt hat. Anscheinend denken einige Leute, dass im Demokratiebahnhof reger Drogenhandel stattfindet (lacht). Wir haben in unserer Siebdruckwerkstatt auch die Möglichkeit T-Shirts zu bedrucken, bei der sich dann einige politische Motive, wie „Refugees Welcome“ drucken. Mein persönlicher Anspruch ist aber auch, dass die Leute nur Sachen drucken, von denen sie auch wissen, was es bedeutet. Ich sehe mich dahingehend in einer gewissen Verantwortung und erkläre, was manche Dinge zu bedeuten haben. Aber meistens wissen die Kinder und Jugendlichen das schon. Von einigen weiß ich auch, dass sie es zu Hause wieder ausziehen, oder sich einen doofen Spruch anhören lassen müssen.“

Vielen Dank für das Gespräch.

¹ Anmerkung: Gemeint ist der Brandanschlag im Sommer 2017 mit einem Molotowcocktail und mehreren Farbbomben.

Die Flucht rechtfertigt sich selbst, das Leben danach stellt immer wieder neue Fragen. Nichts an der Flucht ist flüchtig. Sie stülpt sich über das Leben und gibt es nie wieder frei.

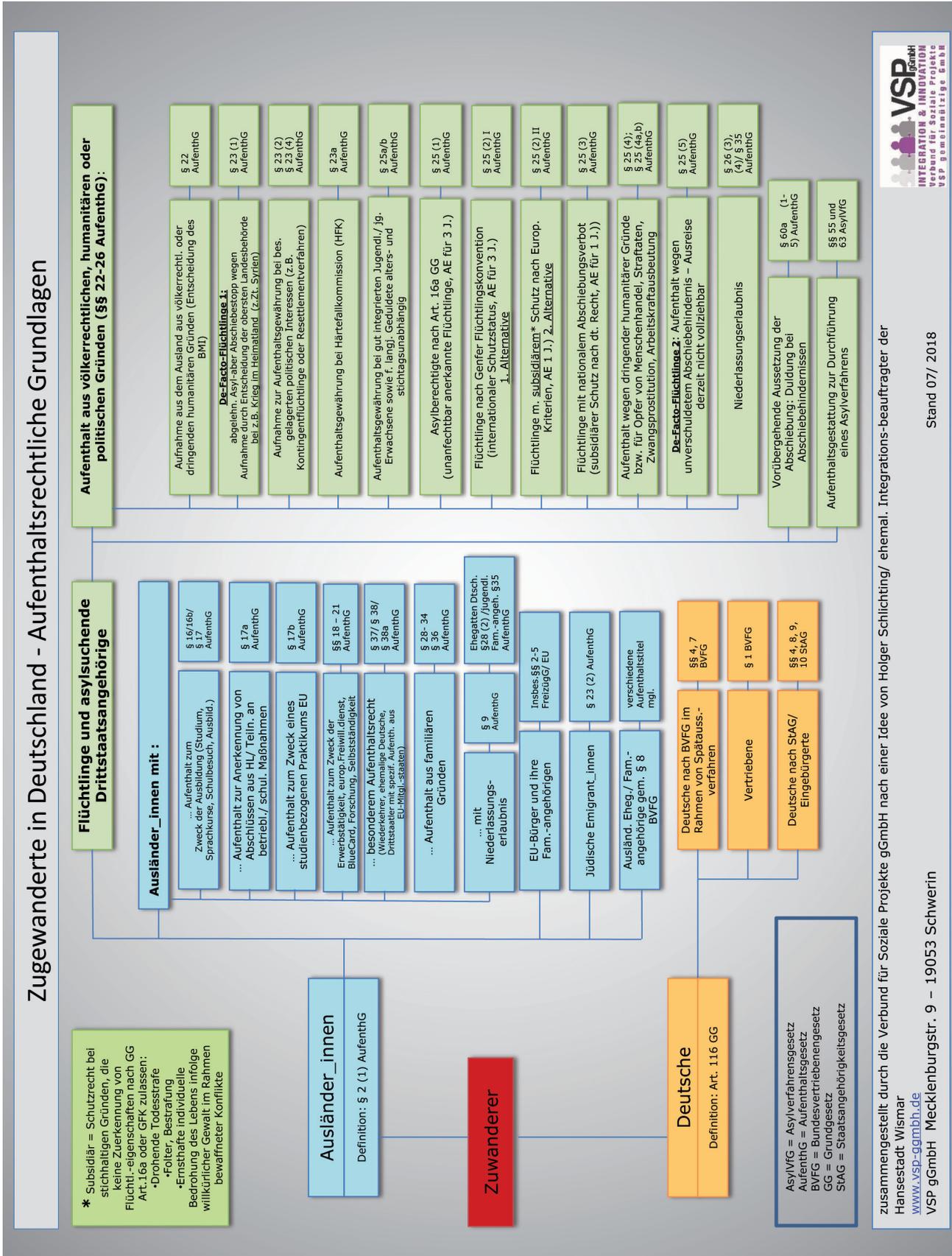
Heimat existiert nur als Plural, wird aber meist im Singular verwendet. Erst wenn er sich von den Zuschreibungen der Herkunft und den Zumutungen der Ankunft gelöst hat, ist der Geflüchtete wirklich frei.

Gelegentlich begegnet der Flüchtling Menschen, die Angst vor ihm haben. Er würde sie gern berühren, ihren Arm ergreifen oder seine Hand auf ihre Schulter legen, und ihnen zuflüstern: Aber ich bin doch derjenige, der Angst hat. Ich bin vor einer Angst geflohen, der man nicht entkommen kann. Ich bin derjenige, der alles verloren hat. Ich bin allen schutzlos ausgeliefert.

Nicht einmal euer Vermögen ist so sehr gefährdet wie mein Leben.

(aus: Ilija Trojanow: Nach der Flucht, Frankfurt/ Main, 2017)

ZUGEWANDERTE IN DEUTSCHLAND –



Stand 07/ 2018

Zusammengestellt durch die Verbund für Soziale Projekte gGmbH nach einer Idee von Holger Schlichting/ ehemal. Integrations-beauftragter der Hansestadt Wismar
www.vsp-ggmbh.de
VSP gGmbH Mecklenburgstr. 9 – 19053 Schwerin

AUFENTHALTSRECHTLICHE GRUNDLAGEN

Arbeitsmarktorientierte Ansprüche und Fördermöglichkeiten für Geflüchtete */ **

| Ansprüche und Fördermöglichkeiten | Aufenthalts-gestattung (Asylsuchende im lfd. Verfahren) | | Duldung (Abgelehntes Asylgesuch, geduldeter Aufenthalt) | | Aufenthalts-erlaubnis | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------|---------------|---------------------------|---------|---------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------------|---------|
| | voraus. Schutz- quote >50% (Sy/Er/Ira k/Iran/So) | Sichere Schutz- quote (vor 1.9.15) (Ab/Bos/H Gh/Kosovo n/Serb/Maz/ anderen) | Sichere HKL (reg. nach 1.9.15) (Ab/Bos/H Gh/Kosovo h/Kosovo/Se n/Serb/Maz/ Mont) | Sichere HKL (reg. nach 1.9.15) (Ab/Bos/H Gh/Kosovo/Se n/Serb/Maz/ Mont) | Alle HKL (außer sichere HKL nach 1.9.15) (Ab/Bos/H Gh/Kosovo/Se n/Serb/Maz/ Mont) | Sichere HKL (reg. nach 1.9.15) (Ab/Bos/H Gh/Kosovo/Se n/Serb/Maz/ Mont) | § 22 | § 23(2) + (4) | § 23(1) (Altfallregelung) | § 25a/b | § 25(1) | § 25(2) | § 25(3) | § 23(1) Defacto- Flüchtlinge | § 25(4) (4a,b) | § 25(5) |
| Sozialleistungen dem Grundsatz nach | AsylbLG | | AsylbLG | | SGB II | | | | | | | | AsylbLG | | SGB II | |
| Sprachförderung | Kein Anspruch auf IK/ DeuFöV | | Kein Anspruch auf IK/ DeuFöV (außer bei §60a(2) S.3 AufenthaltG Ermessensduldung) | | Intkurs/ DeuFöV | | | | | | | | Intkurs bei freien Kursplätzen | | Intkurs DeuFöV | |
| Arbeitsmarktzugang/ Erlaubniserteilung ABH und/oder BA | ab 4. Monat möglich/ Vorrangprüfung bis 15 Monate Prof. Arbeitsbed. bis 48 Mon. | Kein Zugang | ab 4. Monat möglich/ Vorrangprüfung bis 15 Monate Prof. Arbeitsbed. bis 48 Mon. | I.d.R. Arbeits- verbot und nur Be- ratung*** | uneingeschränkt | | | | | | | | unselbständige Erwerbstätigkeit ja Selbstständige Erwerbstätigkeit auf Antrag ABH | | | |
| Anspruch auf Arbeitsförderung SGBIII | Beratung, Vermittlungsbudget, Aktivierung und berufl. Eingliederung, EQ | Nur Beratung | Beratung, Vermittlungsbudget, Aktivierung und berufl. Eingliederung, EQ | | Arbeitsförderung und Leistungen nach SGB II | | | | | | | | Beratung, Vermittlungsbudget, Aktivierung und berufl. Eingliederung, EQ | | AFB+Lstg- SGBII | |
| Schule/ Studium | Allgemeine Schulpflicht, Studieren erlaubt (keine Rechtsgrundlage für ein Verbot, aber strukturelle Hürden) | | Allgemeine Schulpflicht, Studieren erlaubt (keine Rechtsgrundlage für ein Verbot, aber strukturelle Hürden) | | | | | | | | | | | | | |
| BFD/ FSJ | Ja (mit Zustimmung ABH) | Nein | Ja bei Tätigkeiten mit Flüchtlingbezug und mit Zust. ABH) | I.d.R. nein*** | ja | | | | | | | | Ja (nach §5 AsylbLG II) | | Ja (nach §5 AsylbLG II) | |
| AGH (nach §5 AsylbLG, bzw. nach § 16d SGB II) | Ja (nach §5 AsylbLG) | | Ja (nach §16d SGBII) | | nein | | | | | | | | Ja (nach §5 AsylbLG II) | | Ja (nach §5 AsylbLG II) | |
| FIM (nach §5a AsylbLG) | ja | | nein | | nein | | | | | | | | ja | | ja | |
| Ausbildungsförderung**** | Ab 16. Monat | nein | Ab 16. Monat | I.d.R. Nein*** | sofort | | | | | | | | Ab 4. Monat | | Ab 4. Monat | |
| BaB SGB III | Ab 4. Monat | nein | Nach 6 Jahren möglich, sofern kein Beschäftigungsverbot vorliegt | Ab 16. Monat | sofort | | | | | | | | Ab 16. Monat | | Ab 16. Monat | |
| BvB SGB III | Ab 4. Monat | nein | Ab 13. Monat | I.d.R. nein*** | sofort | | | | | | | | Ab 4. Monat | | Ab 4. Monat | |
| AbH SGBIII | Ab 4. Monat | nein | nein | Ab 13. Monat | sofort | | | | | | | | Ab 4. Monat | | Ab 4. Monat | |
| BaE SGBIII | Ab 4. Monat | nein | Ab 16. Monat (§8 Abs. 2a BAföG) | Ab 13. Monat | sofort | | | | | | | | Ab 16. Monat | | Ab 16. Monat | |
| BaFöG | Ab 4. Monat | nein | Ab 13. Monat | I.d.R. nein*** | sofort | | | | | | | | Ab 4. Monat | | Ab 4. Monat | |
| AsA SGBIII | Ab 4. Monat | nein | Ab 13. Monat | I.d.R. nein*** | sofort | | | | | | | | Ab 4. Monat | | Ab 4. Monat | |

*** Angaben ausschließlich einer überblicksartigen Zuordnung von Zugängen in Abhängigkeit vom Aufenthalt und ersetzen keine juristische Beratung!**
weiterführende Informationen sind folgenden Rechtsquellen zu entnehmen:
AsylbLG/AsylVG/ SGB III/ SGB XII/ AufenthaltG/ WoGG/ BAföG/ BEEG/ BKGG/ SGB XII/ BeschV u. w.
** in einzelnen Bundesländern gelten Sonderregelungen
*** wenn der Asylantrag (noch) nicht gestellt oder vor Ablehnung zurückgenommen wurde und kein selbst verschuld. Abschiebehindernis vorliegt: ja
****Zugang unabh. von Status u. HKL immer frühestens nach 5 J. Aufenthalt/ Arbeit oder 3 J. Aufenthalt/ Arbeit oder 6 Mo. Beschäftigung der Eltern möglich
Stand 7/2018

MAN KANN DAS KOPFTUCH AUCH IM KOPF TRAGEN.

EINE KLEINE GESCHICHTE VOM KOPFTUCH UND DER DISKRIMINIERUNG SEINER TRÄGERINNEN.

In diesem Artikel geht es nicht um eine erneute Kopftuchdebatte, sondern um Frauen aus Syrien, die sich selbst als traditionelle Musliminnen bezeichnen und ihre eigenen Vorstellungen vom Tragen des Kopftuchs (in diesem Fall der Hijab) haben und wie dies mit einem Leben in Deutschland machbar ist.

Alle Namen sind mit Abkürzungen versehen. Es ist ein Sonntagnachmittag, an dem ich mich mit meinen syrischen Freundinnen zum Tee trinken verabredet habe. Wie so oft diskutieren wir über Religion, Kultur und über die alltäglichen Dinge des Lebens. Heute ist es anders als sonst. J. schaut mich an und erzählt mir, sie hätte ihre Hijab abgelegt. Ich frage sie „Wieso?“ Daraufhin diskutieren wir stundenlang. Es fallen Wörter wie Diskriminierung, Rassismus, Heimweh, Wut und Trauer. Was genau ist passiert? Mit mir zusammen sitzen vier starke muslimische Frauen, die traditionell und weltoffen leben. Es sind Frauen zwischen 20 und 45 Jahren, vom Abitur über Lehrerin, BWL Studium und Selbstständige. Kluge Frauen! Ihre Religion ist ihnen sehr wichtig und somit auch das Tragen der Hijab. Doch zwei Frauen haben das Kopftuch abgelegt; T. bereits vor über einem Jahr. Sie konnte die tagtäglichen Beleidigungen und die Blicke der Menschen nicht mehr ertragen. Sie erzählt mir von zwei Geschichten, die ihr in Erinnerung geblieben sind. Alltagsrassismus?! Wie fühlt sich jemand, hochschwanger zum einem fast vor die Gleise geschuppt und dabei beleidigt zu werden, sie solle doch wieder zurück in ihr eigenes Land gehen und wir wollen keine Terroristen oder zum anderen in einem Bus von dem Busfahrer angeschrien zu werden, dass das Telefonieren im Bus nicht erlaubt ist? Andere Personen konnten weiter telefonieren. Wie muss es T. ergangen sein, als sie Wochen später im gleichen Bus mit dem gleichen Fahrer sitzt, wieder telefoniert, aber dieses Mal ohne Hijab? Dieses Mal wurde sie nicht von dem Fahrer beleidigt. Er wusste ja nicht, dass sie eine Migrantin ist. Also bedeutet die Hijab für viele Menschen in Deutschland das Böse?



Foto: Jerzy Sawluk / pixello.de

Ich habe die Frauen gefragt, welche Bedeutung das Tragen der Hijab für sie hat. Die Antwort lautete das offensichtliche Bekenntnis zum Islam. Doch was macht es mit den Frauen, die aufgrund von Diskriminierung und Rassismus einen wirklich wichtigen Teil ihrer Religion ablegen? J. hat über 7 Monate gewartet, bevor sie ihre Entscheidung getroffen hat. Irgendwann konnte sie die tagtäglichen Anfeindungen nicht mehr ertragen. Ihr Glaube ist stark, aber die Angst vor den Menschen, denen sie immer wieder begegnet, ist größer. Es ist ihr nicht leichtgefallen, hatte sie doch Anfangs das Gefühl ihre Religion zu verraten. War sie noch eine echte Muslimin? Was ist eine echte Muslimin? Kein Schweinefleisch zu

essen oder keinen Alkohol zu trinken? Nein, es sind die Werte des Korans. F. sagt, für sie bedeutet der Islam im Frieden zu leben, die Familie, welche sehr wichtig ist, der enge Zusammenhalt untereinander, die Nächstenliebe, menschliche Werte, wie Respekt aber auch Toleranz.

Die Vorurteile der westlichen Welt liegen oftmals im Zeichen der Hijab, welche für die Unterdrückung der Frau durch den Mann steht. Auch darüber haben wir gesprochen. Kommen daher die immerwährenden Beleidigungen gegenüber den vier syrischen Frauen? Ja, meinten sie. Es stimmt, dass es in verschiedenen islamischen Ländern unterschiedliche Handhabungen gegenüber des Tragens des Kopftuchs gibt: „Das Kopftuch als Bedeckungsgebot für Musliminnen hat seinen Ursprung in zwei Textstellen des Koran (Sure 24, Vers 30 u. 32; Sure 33 Vers 59), die je nach Auslegung fundamental oder historisch kontextualisierend, die die unbedingte Einhaltung oder die Möglichkeit der freien, individuellen Interpretation angesichts veränderter gesellschaftlicher Bedingungen nach sich ziehen können. Was den Umfang angeht, in dem der weibliche Körper bedeckt wird, hat die Interpretation der Verse durch verschiedene Rechtsgelehrte sowie die individuelle Auslegung der Trägerinnen zur Entwicklung sehr unterschiedlicher

Formen der Verschleierung unter Musliminnen weltweit geführt. Die afghanische Burka, d.h. die Ganzkörperverhüllung, bei der die Frau nur noch durch ein Stoffgitter über dem Gesicht die Umwelt wahrnimmt, und von dieser nicht identifizierbar ist, ist sicherlich die rigideste Form, während der iranische Tschador, der schwarze Ganzkörperschleier, noch das Gesicht frei lässt. In einigen arabischen Staaten dient eine Ledermaske – teilweise zu Dekorationszwecken mit Blattgold verziert – zusätzlich zu dem Ganzkörperschleier dazu, Nase, Wangen und Mund zu bedecken. In Pakistan und vielen südostasiatischen islamischen Ländern legen Frauen häufig lediglich einen leichten Schal an, der nicht alle Haare bedeckt. Im arabischen Kontext wird unterschieden zwischen 'hijab', dem meist eng am Kopf gebundenen Kopftuch, dem 'khimar', das Kopftuch, das auch die Schultern bedeckt, und einer zusätzlichen Verschleierung des Gesichts, dem 'niqab'.“ (Karakasoglu, Yasemin: Frauen mit Kopftuch in Deutschland, 2005, URL: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/konfliktstoff-kopftuch/63273/>, Zugriff am 19.10.2018.)

Blickt man auf die Geschichte der so genannten Verschleierung, entdeckt man, dass es auch zu anderen Zeiten und in anderen Religionen je nach religiöser, aber auch sozialer, gesellschaftspolitischer Frage zu erkennen ist, wer sich wie verschleiert oder verschleiern muss. Der Schleier ist ambivalent und vieldeutig. Manchmal geht es um Sexualität: Ein Schleier verhüllt die Augen der Geliebten im „Hohen Lied“ der hebräischen Bibel, aber ein Schleier wird in der Bibel auch als Zeichen einer Prostituierten genannt. Vor über 3.000 Jahren in Assyrien markierte der Schleier vor allem soziale Grenzen. Nur Frauen der Oberschicht trugen einen Schleier, weil sie vor den Blicken der Unterschicht geschützt sein sollten. Sklavinnen war das Tragen eines Schleiers bei Strafe verboten. Auch das Hofzeremoniell der Sassaniden, die den Iran in der Spätantike beherrschten, sah vor, dass hochstehende Frauen Schleier tragen mussten. Und im Byzantinischen Reich trugen Frauen aus hohen Gesellschaftsschichten Schleier. Vermutlich haben die arabischen Muslime, die im 7. Jahrhundert die Ostprovinzen von Byzanz und den Iran eroberten, den Schleier von den Besiegten übernommen. Die Verschleierung aller Frauen wurde erst im 9. Jahrhundert obligatorisch. Dass Frauen Kopf und Haar bedecken sollen, galt seit der Antike auch im christlichen Europa. Die Kopfbedeckung war ein Zeichen der verheirateten Frau, die „unter die Haube“ gekommen war. Noch 1913 machte der römisch-katholische Codex Iuris Canonici die Kopfbedeckung für Frauen in der Kirche obligat. Dies wurde erst nach dem Zweiten Vatikanum aufgehoben.

In den 1950er und 1960er Jahren trugen auch in Österreich vor allem auf dem Land die Frauen alle beim sonntäglichen Kirchengang ein Kopftuch. In

Italien findet man auch heute noch Frauen, die beim Betreten der Kirche den Kopf mit einem Spitzentuch bedecken.

Für die Frauen steht fest, es sind die Traditionen, welche von Generationen weitergereicht werden, nicht die Religion. Sie sehen dennoch auch, wie schwierig es ist, wie so oft die Religion als Druckmittel genommen wird, um bestimmte Positionen durchzusetzen. Oder wie die Religion als Vorwand genommen wird, um die Frau als niedrigergestellt als der Mann anzusehen. Nicht jede Tradition ist eine gute Tradition, wenn ein Mädchen nicht in die Schule gehen darf oder arbeiten oder geschlagen werden darf und Frauen, von ihren Männern unterdrückt werden. Da sind sie sich einig. Sie selbst sehen sich, wie bereits schon oben beschrieben, als traditionelle muslimische Frauen an. Sie sehen sich nicht als ein typisches Klischeebild an, welches zu Hause sitzt, kocht, putzt und nur Kinder erzieht. Sie haben vor dem Krieg in Syrien gearbeitet und ein eigenes Leben geführt. Sie erzählen mir, wie schwer ihr Weg nach Deutschland gewesen ist. Die Flucht über das Mittelmeer, die Balkanroute, das Ankommen in Deutschland in der Erstaufnahmeeinrichtung, das Verteilen in kleine Dörfer, wo sie wie Aussätzige behandelt worden sind. Sie sind aber, so sagen sie, nach Deutschland gekommen, um in Ruhe und Frieden zu leben. Doch was ihnen tagtäglich auf der Straße passiert, ruft immer wieder neuen Stress und Angst hervor. Vielleicht auch deswegen ist der Glaube ihr einziger Halt und macht sie in gewisser Hinsicht noch stärker.

Zitat von M.: “Bitte komm eines Tages mit uns raus und trage die Hijab, versuche die gleichen Erfahrungen auf der Straße zu machen wie wir. Ja, wir werden oft beleidigt und gedemütigt. Aber wir sind stolz, die Hijab zu tragen und damit auf die Straße zu gehen. Erhobenen Hauptes gehe ich die Straße entlang. Es macht mich frei. Ich gehe als freie Frau und es war eine starke Entscheidung, in einer nicht muslimischen Gesellschaft mit einer Hijab auf die Straße zu gehen.“

Doch wie ist das für T. und J.? Ja, sagen sie, sie fühlen sich noch immer als muslimische Frauen. J. sagt, nicht die Hijab ist das entscheidende, um in den Himmel zu kommen, sondern die guten Taten, die man zu Lebzeiten vollbringt.

Am Ende unseres Beisammenseins haben wir die „Rollen“ getauscht. Ich habe eine Hijab getragen und fühlte ich mich anders als vorher? Um die Vorurteile beiseite zu legen, ja, man kann auch mit einer Hijab hören und auch eine Sonnenbrille tragen. Meine Freundinnen lachen, denn auch das wurden sie immer wieder gefragt.

Waren meine Freundinnen jetzt anders als ich? Nein. Die Frauen sind ganz normal, wie jede andere Frau auf der Welt auch. Wie sagt F.: „Wir sind keine Aliens, sondern ganz normale Menschen wie du auch.“ TB

INSTITUTIONELLER RASSISMUS

Ausgrenzung und Diskriminierung gehen nicht immer nur von einzelnen Personen aus, die andere vorsätzlich benachteiligen wollen. Eine bislang wenig beachtete Form der Diskriminierung ist die institutionelle Diskriminierung.

Sie gehen spazieren in einer Stadt zusammen mit Ihren Freunden. Sie unterhalten sich angeregt und plötzlich erscheint die Polizei und verlangt die Personalien. Kennen Sie diese Situation? Erleben Sie diese regelmäßig? Der Autor kennt sie nicht. In meinem sozialen Umfeld kennt dieses auf meiner

Nachfrage hin auch keiner, bis auf meine Bekannte und Freund*innen mit ausländischen Wurzeln. Diese berichten mir regelmäßig von dieser Art von Kontrollen. Und ihnen fällt auch auf, dass Leute die ein einheimisches Aussehen haben kaum kontrolliert werden. Auf einer öffentlichen Mahnwache, aufgrund eines Terroranschlags mit vielen Toten und Verletzten in Afghanistan, die aus Unwissenheit nicht angemeldet worden war, waren Deutsche und Geflüchtete. Die Personalien aller Geflüchteten wurden aufgenommen, die der Deutschen nicht. In den Ausländerbehörden werden oft mündlich gestellte Fragen und Anträge falsch beantwortet bzw. ignoriert oder abgewiesen, wenn ausländische Mitbürger dort ihre Angelegenheiten alleine klären wollen. Wurden sie dann von Deutschen begleitet oder haben ihre Anliegen schriftlich geklärt, dann traten kaum Probleme auf. Diese drei Beispiele stehen exemplarisch für ein grundsätzliches Problem, dem institutionellen Rassismus, und ist nicht allein ein Problem der oben genannten Institutionen.

Der Begriff des institutionellen Rassismus wurde erstmals in den 60er Jahren in den USA geprägt. In Europa wurde dieser erstmals 1999 durch einen Untersuchungsausschuss des britischen Parlaments aufgegriffen. Dieser Ausschuss wurde eingerichtet aufgrund der Ermordung eines dunkelhäutigen Teenagers im Jahre 1993 auf öffentlichen Druck hin. Die britische Polizei hatte trotz Hinweise auf eine rassistisch motivierte Tat und die Täter*innen selbst, diese nicht gestellt und die Familie des Opfers unangemessen behandelt. Im Macpherson Abschlussbericht wurde folgende Definition von „institutionellem Rassismus“ formuliert:

„Institutioneller Rassismus ist das kollektive Versagen einer Organisation, für Menschen bezüglich ihrer Hautfarbe, Kultur, Religion und ethnischen Herkunft [oder Zuschreibung] geeignete und professionelle



Ein alter Beitrag zu heutigen Diskussion / Foto: USK

Leistungen und Angebote zu erbringen. Er lässt sich in Prozessen, Einstellungen und Verhaltensweisen festmachen, welche auf eine Diskriminierung hinauslaufen und durch unbewusste Vorurteile, Ignoranz, Gedankenlosigkeit und rassistische Stereotypen, die oben genannten Personen individuell oder kollektiv benachteiligen.“

Diese Definition entfernt sich vom Ansatz der individuellen Täter*innen die andere vorsätzlich ausgrenzt und diskriminiert, und nimmt die Auswirkung eines Mechanismus innerhalb der Institu-

tionen in den Blick. Die einzelnen Beteiligten sind nur Teil eines komplexen Gefüges, das in seiner Gesamtheit agiert. Einzelne Beteiligte haben zwar (positiven oder negativen) Einfluss auf die Wirkungsweise der Institution, können diese jedoch nur bedingt zum Positiven oder Negativen verändern.

Ein ähnliches Fehlverhalten zeigte die deutsche Polizei bei der Untersuchung von neun Morden an Einwanderern, die – wie nun bekannt ist – von der rechtsextremen Terrorgruppe „Nationalsozialistischer Untergrund“ (NSU) ermordet wurden und nicht, wie von der Polizei über lange Zeit vermutet, von anderen Einwanderern und Einwanderinnen. Der NSU-Untersuchungsausschuss ordnet das Fehlverhalten der Polizei in einem Bericht als „passiven institutionellen Rassismus“ ein.

Institutionellen Rassismus erfahren Menschen durch Ausgrenzung, Benachteiligung oder Herabsetzung in gesellschaftlich relevanten Einrichtungen wie beispielsweise

- bei der politischen Beteiligung (Wahlrecht, fehlende Repräsentanz in politischen Einrichtungen),
- im Bildungssystem, auf dem Arbeitsmarkt, auf dem Wohnungsmarkt.

In ihrer Untersuchung über institutionelle Diskriminierung haben die Autoren Gomolla und Radtke festgestellt, dass schlechtere Deutschkenntnisse von Migrantenkindern in Deutschland häufiger dazu führen, dass diese unangemessen in Sonderschulen eingewiesen werden – eine Schulform, die in der Regel schlechtere Voraussetzungen für das spätere Leben schafft. Auch bei der Empfehlung für die Schullaufbahn (also der Grundlage für den Übergang in die Sekundarstufe) werden sie aufgrund der institutionellen Logik tendenziell schlechter gestellt.

Darüber hinaus gibt es strukturelle Formen von Rassismus, als Teil des institutionellen Rassismus. So werden Ungleichbehandlungen durch demokratisch

verabschiedete und staatlich legitimierte Rechtsnormen verursacht. Das Sachleistungsprinzip, die Ausgabe von Gutscheinen anstatt von Geldleistungen für Asylsuchende oder die Residenzpflicht bzw. die Wohnsitzauflage, die teilweise Nichtbeschulung von Kindern der Asylsuchenden stellen Beispiele für einen strukturellen Rassismus dar.

Der institutionelle Rassismus ist ungleich schwieriger zu erkennen als individuelle Formen von Diskriminierung und schwerer zu beweisen. Erfahrungsgemäß werden Vorwürfe in dieser Richtung zum größten Teil zurückgewiesen oder als Einzelfälle oder Fehlverhalten Einzelner abgewertet.

Um dem institutionellen Rassismus zu begegnen, hat z.B. der Macpherson Abschlussbericht u.a. vorgeschlagen, in den Institutionen den Anteil der Mitarbeiter*innen z.B. mit Migrationshintergrund zu erhöhen. Diese diversen Mitarbeiter*innen verbessern

die Anbindung an die jeweiligen Communities und wecken das Verständnis und Vertrauen untereinander. Verpflichtende Weiterbildungen für Gleichbehandlung, Diversität und Inklusion sind weiterhin eine Möglichkeit dem Rassismus zu begegnen.

Wichtig ist, dass jegliche Formen von Rassismus in den Institutionen auf der Leitungsebene angezeigt und ggf. öffentlich gemacht werden.

Als institutioneller Rassismus, auch struktureller Rassismus genannt, werden Rassismen bezeichnet, die von Institutionen der Gesellschaft von ihren Gesetzen, Normen und ihrer internen Logik ausgehen, unabhängig davon, inwiefern Akteur*innen innerhalb der Institutionen absichtsvoll handeln oder nicht. Dieser kann als ein Gegensatz zum individuellen Rassismus verstanden werden, der sich beispielsweise im alltäglichen Rassismus und im Rechtsextremismus in Vorurteilen oder Gewalt ausdrückt. RF

»INTERKULTURELLE KOMPETENZ IN DER SUPERVIDIERENDEN BERATUNG« – EINE ANNÄHERUNG.

von Daniel K. W. Trepzdorf | Preview in Auszügen

Der 23-seitige Fachartikel wird in 2 Teilen im *JOURNAL SUPERVISION* 4/2018 sowie 1/2019 erscheinen. Im Jahr 2017 hatten laut statistischem Bundesamt 18,7 Millionen der knapp 83 Millionen Einwohner in Deutschland einen Migrationshintergrund (Zugewanderte und ihre Nachkommen, prozentualer Anteil: etwa 23%, davon 12,7 Mio. Ausländer und Deutsche mit eigener Migrationserfahrung). Diese Entwicklungen verändern den bundesrepublikanischen Arbeitsmarkt seit geraumer Zeit grundlegend. Gelingende Integration ist vor dieser sozioökonomischen Bühnenblende eine gesellschaftliche Querschnittsaufgabe, bei der den involvierten Akteuren des Arbeitsmarktes eine besondere Verantwortung zukommt. Für Beratende in Supervision, Coaching und sozialer Organisationsentwicklung bedeutet dies, sich intensiv mit multiethnischen Zusammenhängen, diversity-orientierten (Erfahrungs)Lernprozessen, den Gelingensbedingungen von interkultureller Kommunikation, mit der Genese von Vorurteilen und kognitiven Verzerrungen (»Bias-« und »Framing-Theorien«), persönlichen Einstellungsmustern, mit Stereotypenbildung, Multiperspektivität, Pluralität, Empathie

aber eben auch mit sozialen Macht- und Diskurspraktiken auseinanderzusetzen. Die reflexive Auseinandersetzung mit Heterogenität und »Fremdheit« in der Migrationsgesellschaft leistet als Thema von Relevanz in der beschäftigungsorientierten Beratung einen Beitrag zum Erwerb diverser Schlüsselkompetenzen. Interkulturelle Offenheit; die Fähigkeit, mit komplexen Situationen hilfreich und souverän umzugehen; Ambiguitätstoleranz; die Verbesserung des Reflexionsvermögens und der Empathiefähigkeit von Berater*innen und Klient*innen gehören fraglos dazu. Aber worauf sollten Beratende, Supervisor*innen und Coaches im Beratungssetting, beim Erstkontakt sowie bei der Kontraktierung, im Laufe der Exploration, in der Diagnosephase, beim Festlegen der Consultingziele oder bei der Auswahl geeigneter Interventionen und Methoden achten, wenn sie es mit interkulturellen Kontexten zu tun bekommen? Davon wird im folgenden Beitrag die Rede sein.

Wo wir auf interkulturelle Lebenswelten treffen, haben Vielfalt und interkulturelle Fragestellungen ganz unterschiedliche Dimensionen: Geschlecht, Kultur, Nationalität, Alter, Gesundheit/Handicap, sexuelle Orientierung oder Religion. Ausgehend von einem weiten, dynamischen Kulturbegriff verbindet sich

mit interkultureller Kompetenz somit die Fähigkeit, mit Menschen aus unterschiedlichen Milieus, Kulturen und Lebenszusammenhängen angemessen, selbstreflektiert, empathisch und wertschätzend zu interagieren. Insofern entspricht die Orientierung an Diversity-Konzepten und an gegenwärtig verstärkt gestellten Fragen zum interkulturellen Kompetenzerwerb selbstverständlich einem zeitgemäßen beraterischen Professionsverständnis per se. Denn die kritische und ressourcenorientierte Reflexion der kulturellen und biografisch geprägten Bedingtheit unserer Wahrnehmung, unseres Denkens und Urteilens und der dazugehörigen Affekte, Einstellungen und daraus resultierender Handlungsmuster prägt für Supervisor*innen und Coaches den Arbeitsalltag. Insofern können wir festhalten, dass Einzelpersonen und Teams, Gruppen, Organisationen und Institutionen vom systemisch-konstruktivistischen Standpunkt her gewissermaßen gewachsene Kulturen mit spezifischen Charakterisierungsmerkmalen sind. In der Tat generieren sie Kommunikationsformen, Handlungssphären, Wertvorstellungen, Machttechniken, Gefühls- und Denkapparate, um zweckdienlich respektive erfolgversprechend in ihrer Umwelt zurechtzukommen. Zudem sind sie mit einem spezifischen sozialen Selbstverständnis und einer eigenen biografischen Identität ausgestattet und stiften somit u.a. die Voraussetzungen für interpersonales Handeln.

Innerhalb des Beratungsprozesses kommt es freilich darauf an, die kulturbedingten und kulturbezogenen Unterschiede sowohl in der Interaktion als auch in der (oft unbewussten) Interpretation von Problemdarstellungen, Sachverhalten und berufsbezogenen Herausforderungen der Supervisand*innen und Coaches richtig einzuordnen. Mit Blick auf die Organisationsentwicklung gilt es ebenfalls, geplante betriebliche Vorhaben, Projektmaßnahmen, Programmschritte sowie deren Effekte auf Mitarbeitende mit Migrationserfahrung gemeinsam mit den organisationalen Entscheidungsträger zu beurteilen und entsprechend sensibel behandeln zu können. Stellen wir uns auch hier als Hintergrundfolie für die Vorgänge in Organisationen das beliebte Eisbergmodell vor: Die Spitze bildet die rationale Ebene (äußeres Verhalten, Präsentation/ Performanz, Leitbilder,

Selbstdarstellung), aber unter der Wasseroberfläche der institutionellen Alltagserscheinung liegen oft die Gefühle, Wertmuster, Denkweisen, die »wahren Interessen« und Anliegen der beteiligten Akteure (Beziehungsebene), die es in wacher Kenntnis eigener Voreingenommenheit/ Stereotypen, der eigenen Stärken, Defizite und Bedürfnisse als auch der eigenen emotionalen Stabilität durch die Beratungsfachkräfte kritisch zu erfassen und zu deuten gilt.

Interkulturell geschulte Supervisor*innen und Coaches werden mit Feinfühligkeit und Selbstvertrauen und mit der sie auszeichnenden Introspektionsfähigkeit die (oft verschlüsselten) Interaktionen und Erkenntnisse aus dem Beratungsgeschehen den Klient*innen zur Verfügung stellen. Hilfreich ist in diesem Zusammenhang das praxisorientierte Vermögen, den eigenen Standpunkt transparent zu vermitteln und um Lernoffenheit bzw. Verständnis für die Verhaltensweisen, Perspektiven und Denkansätze anderer zu werben. Dabei ist es vor der Projektionsfläche des interkulturellen Geschehens von Bedeutung, sowohl emische als auch etische Ansätze im Repertoire zu haben, d.h. einerseits ein kritisches Bewusstsein und Auffassungsgabe für die dargelegten Positionen aus der Innenperspektive der jeweiligen Teamkultur zu entwickeln (»emische Perspektive«), ohne dabei im beraterischen Setting verführt, überwältigt oder korrumpiert zu werden. Auf der anderen Seite ist es gerade die Kernaufgabe des Beraters/ der Beraterin, einen »etischen Ansatz« zu verfolgen und einen klaren Standpunkt außerhalb des zu untersuchenden Systems bzw. der gegenwärtigen Teamkultur einzunehmen. Leitfragen im Beratungsprozess wären dann etwa, welche (Bewertungs-)Indikatoren im Projektteam einer Firma urteilsleitend für die professionellen Bemühungen der Mitarbeitenden sind und weshalb gerade diese Beurteilungskriterien für spezifische Arbeitsleistungen angelegt werden.



Grafik: Daniel Trepsdorf

Der Begriff »Interkulturelle Kompetenz« und die damit assoziierten Fertigkeiten lässt sich in vier essenzielle Kompetenzfelder untergliedern. Im ersten Themenkomplex steht das Fachwissen, die Ratio mithin also vorwiegend kognitive Aspekte im Mittelpunkt der Betrachtung. Neben Sprachkenntnissen und landesspezifischem Kontextwissen geht es u.a. um Kenntnisse von originellen Kulturdimensionen (Kulturstandards und Akkulturationsprozesse), aber ebenso um das Vermögen, gegenüber dem »subjektiven Selbst« ethnozentrische Distanzierungsarbeit zu leisten (»innere Verlagerung respektive kritische Relativierung des eigenen Referenzsystems bevor ich eine Person u./o. Situation beurteile«), sobald ich mit meinem Gegenüber in Dialog trete. Zudem spielt das Wissen über einschlägige Einflussfaktoren und Rahmenbedingungen, die mit dem Themenfeld Migration, Flucht, Asyl und Integration verbunden sind, eine entscheidende Rolle.

Der präfrontale Cortex, maßgeblicher Teil des Frontallappens der Großhirnrinde und mutmaßlicher Sitz unseres Verstandes, ist das Instrument der Wahl, wenn es darum geht, rational Herausforderungen und eventuelle Konfliktfelder konkreter interkultureller Begegnungssituationen abzuwägen und unsere Handlungsreaktionen für die Zukunft zu planen. Dies ist notwendig, genügt aber nicht in hinreichendem Maße zum meistern interkultureller Öffnungs- und Beratungsprozesse.

Im zweiten Abschnitt widmen wir uns konkreten behavioralen Fertigkeiten: im Fokus stehen interkulturell-strategische Teilkompetenzen. Aber auch sog. Soft Skills (Kommunikationsfähigkeit, Neugier, Konfliktlösung etc.), ein ausgeprägtes anwendungsbereites Reflexionsvermögen oder das Wissen um die Bedeutung von Rollen, Funktionen und interpersonalen, kulturbedingten Verbindlichkeiten/Erwartungshaltungen sind wichtige Kernsegmente dieses Kompetenzfeldes. Gerahmt werden diese Zugänge freilich durch die verbindliche Wertschätzung von Vielfalt sowie von einem gerüttelten Maß an Fehlertoleranz und Integrationsvermögen. Für die beratenden Supervisor*innen und Coaches bedeutet dies gesteigerte Aufmerksamkeit in Anbetracht eigener kulturbedingter Verwicklungen sowie erhöhte Selbstreflektiertheit.

Im Dreierschritt von (A) Introspektion und Selbstreflexion, der (B) Bewusstmachung der dominanten Kultur, vor deren kommunikativen Filtern und in deren Echokammern sich der Consultingprozess abspielt (Voreingenommenheiten, Wertmuster, Verhaltensnormen, Weltanschauungen), sowie (C) Akzeptanz der fremden Kultur und die Entwicklung angemessener Interventionsstrategien und -techniken kann dieser Herausforderung souverän begegnet werden (Bimrose, 1998). Nachhaltige Lernprozesse und die Ausbildung von Identität spielen sich stets innerhalb interkultureller Kontexte ab, die vor allem in unbewussten

Vorgängen wurzeln. Wer komplexe Entscheidungen treffen will, sollte sich in der Beraterischen Praxis deshalb nicht allein auf seine Ratio, sondern vor allem auch auf sein intuitives Erfahrungswissen verlassen.

Im dritten Feldkomplex geht es um die notwendige interkulturell-personale Kompetenz, um transkulturelle Lernfähigkeit und um das Vermögen, einen professionellen introspektiven Zugang zu eigenen Affekten und Emotionen zu etablieren. Dies ist eine wichtige Grundvoraussetzung dafür, damit ich als Beratende/r durch Beobachtung und Wahrnehmung die Vielfalt auch bewusst wertzuschätzen vermag, die mir in Gestalt der biografischen Erzählungen, Weltansichten und der gewachsenen Überzeugungen der Beratungsnehmenden im Consulting-Prozess begegnet. Hierbei geht es insbesondere auch um die Entwicklung von Ambiguitätstoleranz, also der Fähigkeit, Unsicherheiten, mehrdeutige Situationen und die eventuell widersprüchlichen Handlungsweisen meines Gegenübers aushalten zu können. Die Arbeit an der eigenen interkulturell-personalen Kompetenzentwicklung des supervisorisch tätigen Beraters trägt mit dazu bei, sich selbst im Umgang mit kritischen Ereignissen und unangenehmen Emotionen zu schulen, und dennoch kommunikations- und ausdrucksfähig zu bleiben. Kulturelle Lernfähigkeit ist ohne Empathiefähigkeit nicht denkbar. Erst ein authentisches Einfühlungsvermögen ermöglicht es Supervisor*innen und Coaches, ein angemessenes Verständnis von der Persönlichkeit der Beratungsnehmenden in ihren komplexen Daseinszusammenhängen zu gewinnen. Empathisches Bewusstsein vermittelt, wenn wir es eher technisch ausdrücken wollen, vor der Bühnenblende »gleichschwebender Aufmerksamkeit« auch einen feinen Seismographen, der im Strom der vom Beratungsnehmenden assoziativ geäußerten Worte und Bilder während des Beratungsdialoges die Erfahrung unbewusster Einsichten aus der Gegenübertragung jenseits permanenter logischer Überprüfung respektive kognitiver Kontrolle zulässt.

Im vierten interkulturellen Kompetenzfeld geht es sowohl um die »konative Dimension des Wollens« (Ulrich Bauer) als auch um die reflexive Dimension des Nachdenkens und des begründeten Handelns. Interkulturelle soziale Kompetenz entwickelt sich aus den konstruktiven Haltungen, Motivationen und Einstellungen heraus, mit denen wir ihr im Lebens- und Arbeitsalltag begegnen. Es geht darum, die eigenen Überzeugungen, Wertmaßstäbe und Wahrheiten kritisch zu hinterfragen, sowie deren interne wie externe Wirkung auf andere Personen proaktiv abzuwägen, bevor wir diese im Fach- und Arbeitsgespräch artikulieren. In der Beratung von Menschen mit Migrationserfahrung lernen Supervisor*innen und Coaches nicht zuletzt auch etwas über ihre eigenen Einstellungsmuster (sowie der darin verorteten,

möglicherweise anzutreffenden vorurteilsgeschuldeten Webfehler). Eine optimistische Grundhaltung kann an dieser Stelle genauso hilfreich sein wie eine kritische Selbstbefragung: »Bin ich in der Lage, einem Fremden mit Angemessenheit, Anerkennung und Wertschätzung im Beratungsprozess zu begegnen, obwohl ich dessen Vorstellungen von Moral und seine sarkastische Haltung gegenüber „Diversitäts-Aspekten“ und „der Rolle der Frau“ von Grund auf ablehne?« Oder: »Wie kann mir als Berater*in ein interkultureller Perspektivwechsel gelingen, damit es mir möglich wird, mit der nötigen Neugier, Offenheit und Toleranz meine Handlungskompetenz in Supervision und Coaching hilfreich auch in problematische Beratungsverläufe mit einzubringen?«

Fazit: Interkulturelle Kompetenzförderung als Teil des Diversity-Ansatzes hilft, die Offenheit und Lernfähigkeit eines Teams oder einer Organisation weiterzuentwickeln. Dadurch kommen Arbeitskollektive nicht nur besser mit Herausforderungen zurecht, die ihnen eine global vernetzte Postmoderne im Produktions-, Informations- und Servicesektor auferlegt, sondern sie betreiben nach der Devise: »Vielfalt vor Einfalt!« auch Zukunftsvorsorge und Zukunftssicherung. Nicht zuletzt fußt das Voranbringen von interkultureller Kompetenz im Arbeitskontext auch auf einer bewussten gesellschaftlichen wie geistigen (Werte) Orientierung der beteiligten Personen wider den haltlosen »Drift« von Menschen in Beliebigkeit und Anteilnahmslosigkeit.

WIR WÜNSCHEN UNS ÖFTER EINE SOLIDARISIERUNG MIT DEN BETROFFENEN.

EIN INTERVIEW MIT LOBBI E.V.

*1. LOBBI berät nach rassistischen, antisemitischen, homophoben und anderen rechtsmotivierten Angriffen auf Betroffene, Angehörige und Zeug*innen. Wie ist euer Verein entstanden?*

Gegründet wurde Lobbi als Verein im Jahr 2001. Die Vereinsgründung ist durch Personen aus verschiedenen Städten in M-V vorgenommen worden, die sich in antirassistischen und antifaschistischen Projekten engagiert haben. Die Gründer*innen sind zusammen gekommen durch die Tatsache, dass zu rechten Einstellungen auch immer rechte Taten gehören. Und unser Anspruch war immer, sich nicht nur gegen rechte Einstellungen einzusetzen, man sollte sich auch immer mit den Betroffenen solidarisieren und die unterstützen, die angegriffen wurden.

2. Womit habt Ihr am häufigsten zu tun?

Unsere Gründung ist schon eine ganze Weile her und seitdem gab es eine ganze Reihe gesamtgesellschaftlicher Veränderungen, die Einfluss auf das politische Klima hier in Mecklenburg-Vorpommern hatten und damit auf die Art und Weise, wie Angriffe stattfinden. Was sich immer wieder verschoben hat, sind die Personengruppen, die besonders im Fokus von Neonazis und anderen rechten Gewalttätern gestanden haben. Es gab zum Beispiel eine Zeit, da

galten Angriffe jungen Linken, Punks und Personen, die als politische Gegner wahrgenommen wurden. Das prägte jahrelang stark unsere Arbeit. Dann gab es Angriffe und Anfeindungen an Lokal- und Landespolitiker, die sich gegen rechts positioniert haben. Was es immer gab, sind rassistisch motivierte Angriffe. Spätestens seit 2014 gab es eine drastische Zunahme rassistisch motivierter Angriffe. Dieser Trend hält bis heute an.

3. Was sind Fälle, an die Du Dich besonders erinnerst?

Zum einen sind das wohl Fälle, die wir als Gelegenheitstaten beschreiben, die also nicht unbedingt geplant sind, sondern aus dem Aufeinandertreffen auf der Straße passieren. Hier ist es vor allem die spontane Brutalität mancher Angriffe, die im Gedächtnis bleibt, wenn Betroffene quasi nur durch eine zufällige Begegnung mit rechtsmotivierten Gewalttätern, die sie einer entsprechenden Gruppe zuordnen, zum Ziel werden und massiv angegriffen werden. Und im Gegensatz dazu dann geplante Angriffe, wie zum Beispiel Brandanschläge auf Unterkünfte Geflüchteter oder linke Zentren, bei denen auch das Leben der Betroffenen aufs Spiel gesetzt wird. Hinter beiden steckt ja zudem auch immer eine Botschaft an andere potenziell Betroffene.

4. *Kann man die Täter in irgendeiner Weise einem bestimmten rechten Spektrum oder Kategorien zuordnen?*

Die Gruppe der Angreifer*innen ist sehr heterogen. Da sind immer wieder auch organisierte Neonazis, z.B. aus dem Spektrum der Kameradschaften dabei. Die absolute Mehrzahl sind aber Personen, die eher diffuse rechte Einstellungen haben und dann häufig, aus einer Gruppe heraus, in einer bestimmten Situation oder unter Alkoholeinfluss solche Angriffe begehen. Allerdings haben wir dort auch immer nur einen Blick auf die Personen, die wir dann in Gerichtsverhandlungen erleben. Das ist natürlich immer nur ein Ausschnitt. Zudem gibt es sehr viele Angriffe, die von Betroffenen gar nicht zur Anzeige gebracht werden, sodass Täter nie ermittelt werden.

5. *Um ungefähr eine Vorstellung davon zu bekommen, wie hoch das Ausmaß ist, gibt es Zahlen dazu, wie viele rechtsmotivierte Angriffe es im Jahr in M-V gibt?*

Wir haben seit mehreren Jahren jedes Jahr mehr als 100 Angriffe registriert und gehen natürlich davon aus, dass es eine erhebliche Dunkelziffer gibt. Denn viele Angriffe werden – aus verschiedenen Gründen, die wir auch respektieren – nicht zur Anzeige gebracht und damit auch nicht bekannt. Doch auch in diesen Fällen beraten wir. Zu diesen über 100 bekannt gewordenen Gewalttaten kommt natürlich eine große Zahl an Diskriminierungen und Anfeindungen unterhalb der Gewaltschwelle. Die Folgen auch dieser Taten können jedoch erheblich sein. Wir versuchen auch in diesen Fällen zu beraten, doch vor allem im Bereich Antidiskriminierung hat M-V eine große Leerstelle.

6. *Woher nehmt Ihr die positive Energie für Eure Arbeit?*

Hauptsächlich arbeiten wir mit Betroffenen oder Personen, die auf verschiedene Arten in Krisensituationen sind. Da ist natürlich erst einmal eine Professionalität dabei, ein professioneller Umgang mit dem Erlebten und Gehörten. Ich glaube, die Motivation in der Arbeit ist zum einen eine politische Motivation, wie ich zum Anfang schon angesprochen habe, dass wir der Meinung sind, Betroffene von rassistischer, rechter Gewalt einen Anspruch auf Unterstützung durch die Gesellschaft haben. Und diese Unterstützung leisten wir gerne, wenn wir es können. Es gibt in dieser Arbeit natürlich immer wieder Momente, in denen wir merken, wie das, was wir als Unterstützung leisten, eben auch ganz praktische Auswirkungen hat. Das ist natürlich sehr motivierend, wenn wir merken, dass wir den Betroffenen spürbar weiterhelfen.

7. *Wenn wir jetzt nochmal über Mecklenburg-Vorpommern hinausschauen, sind ja Chemnitz und Köthen durch rechte Demonstrationen besonders*

im Fokus der Medien. Wie schätzt Ihr die Situation dort ein, verändert sich da gerade etwas gesellschaftlich?

Das ist schwierig. Was wir eigentlich in all den Jahren, seit wir die Arbeit machen, beobachten, ist, dass die Berichterstattung über Neonazis und rechte Gewalt immer großen konjunkturellen Schwankungen unterworfen ist. Da ist dann so ein Ereignis wie in Chemnitz, ein Auslöser, dass die Themen rechte Einstellungen oder Antisemitismus auf einmal wieder medial präsent sind. Das hat es in den vergangenen Jahren immer wieder gegeben. Es ist natürlich gut, wenn es diese intensive Berichterstattung gibt.

Viel schöner wäre allerdings, wenn sie auch kontinuierlich stattfinden würde und sich nicht an Einzelereignissen festmacht und Situationen miteinander verglichen werden. Wir wurden beispielsweise in M-V immer gefragt, „Wird das ein neues Lichtenhagen?“. Die Situation, mit der wir jetzt konfrontiert sind, ist nicht neu. Das sind breit verankerte rassistische und auch neonazistische Einstellungen, bei einem nicht unerheblichen Teil der Bevölkerung, die es seit Jahrzehnten gibt. Da trifft sich etwas, was all die Jahre schon da war. Betroffene von rechter oder rassistischer Gewalt können berichten, dass das, was ihnen passiert ist, auch vor 10 Jahren schon zu ihrem Alltag gehörte. Die Bewegung hat insofern eine neue Dimension, dass sie mit der AfD einen starken parlamentarischen Arm und medialen Lautsprecher hat. Das ist ein großer Unterschied zu früheren Zeiten und führt unwidersprochen natürlich auch zu einer Zunahme rechter Gewalt.

8. *Neben der kontinuierlichen Berichterstattung, was wünscht Ihr Euch von der Landesregierung und der Zivilgesellschaft für die Zukunft, wo braucht es mehr Engagement?*

Der Anspruch wird natürlich immer bleiben, auch wenn es im Moment eher unwahrscheinlich erscheint, dass wir hoffen, dass unsere Arbeit irgendwann überflüssig wird weil solche Angriffe nicht mehr stattfinden. Ganz praktisch würde ich sagen, dass wir uns viel öfter eine Solidarisierung mit Betroffenen wünschen.

Angriffe dürfen nicht hingenommen werden, eigentlich braucht jeder Angriff einen gesellschaftlichen Aufschrei und eine klare Positionierung an der Seite der Betroffenen. Dazu gehört auch, weiter an der politischen Kultur im Land zu arbeiten, auf verschiedenen Ebenen Zivilcourage im Kleinen zu leisten und den Betroffenen auch in Angriffssituationen oder danach beizustehen. Aber auch die Arbeit der Polizei sollte immer wieder geprüft werden, – zum Beispiel ob die Motivation der Täter überprüft wurde. Das sind Forderungen, die wir immer wieder stellen und derer sich auch eine Landesregierung annehmen sollte.

Danke für das Gespräch

CZ

ALTERSFESTSTELLUNG UND CLEARINGVERFAHREN

BEI UNBEGLEITETEN MINDERJÄHRIGEN AUSLÄNDERN

Am 16.05.2018 hat der Flüchtlingsrat auf Einladung des Sozialausschusses des Landtages seine Stellungnahme zum Thema „Altersfeststellung und Clearingverfahren bei unbegleiteten minderjährigen Ausländern“ in einer öffentlichen Anhörung abgegeben. Im Kern der Diskussion mit den Abgeordneten standen die Methoden zur Altersfeststellung und deren Genauigkeit, die in Mecklenburg-Vorpommern vorhandenen Strukturen zur Altersfeststellung und die Vorgehensweise der zuständigen Behörden. Dabei wurde auch darüber diskutiert, inwieweit Integrationsmaßnahmen vom Alter abhängen und welche gesetzlichen Fürsorgepflichten auch bei Volljährigen bestehen.

Wir dokumentieren im Folgenden einen kurzen Ausschnitt aus der Stellungnahme des Flüchtlingsrat M-V e.V.:

Der Begriff 'Altersfeststellung' suggeriert, es gäbe eine Methode, mit der man das Alter eines jungen Menschen zweifelsfrei bestimmen könnte. Aber jede Methode misst das biologische, nicht das chronologische Alter. Jede Methode ist in den Ergebnissen mit einem Unsicherheitsbereich behaftet. Das Alter kann nur in einem Bereich ermittelt werden „von – bis“. Das biologische Alter, die körperliche und seelische Entwicklung werden maßgeblich durch Umwelteinflüsse mitbestimmt.... Die derzeitigen Forderungen nach Gesetzesänderungen zum verstärkten Einsatz medizinischer Methoden bei der Alterseinschätzung von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen verkennen die verfassungsrechtlichen Anforderungen an ärztliche Eingriffe, die keinen Heilzweck verfolgen und sind als nicht zielführende Grundrechtseingriffe abzulehnen. Im Übrigen ist es im Regelfall auch mit bildgebenden Verfahren unmöglich, das Alter so präzise einzuschätzen, dass eine Minderjährigkeit ausgeschlossen werden kann.

Das Hauptziel von Alterseinschätzungsverfahren muss der Schutz von Minderjährigen sein. Ihre Rechte in den Verfahren müssen gestärkt werden.

Alterseinschätzungsverfahren sollten ein ganzheitlicher und multidisziplinärer Prozess sein, der auf der Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden dokumentarischen Beweise, mündlichen Aussagen des Kindes/Jugendlichen oder seines Vertreters in einem Interview sowie physischen, psychologischen, entwicklungsbezogenen, und soziokulturellen

Faktoren beruht; Fachleute aus verschiedenen Disziplinen müssen konsultiert werden. Wünschenswert und an der Zeit wäre ein Perspektivwechsel, der die konkrete Entwicklung, Reife und den Bedarf des jungen Menschen in den Blick nimmt, statt Hilfebedarfe an einem ... exakten Geburtsdatum festzumachen. Jugendhilfe ist bei Bedarf ... für junge Menschen über die Grenze der formalen Volljährigkeit hinaus bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres zuständig. Untersuchungen zur Alterseinschätzung sollten nur durchgeführt werden, wenn es im besten Interesse des Kindes liegt (Art. 3 UN-KRK) und wenn ernsthafte und begründete Zweifel am Alter bestehen, die nicht durch Versuche, Beweise zu beschaffen ... ausgeräumt werden können. Internationale sowie nationale Vorgaben zum Minderjährigenschutz müssen vollständig umgesetzt bzw. angewendet werden. Der Flüchtlingsrat M-V e.V. fordert daher an dieser Stelle dringend eine Umkehr der Debatte: Der Fokus muss wieder auf den präventiven Charakter der Kinder- und Jugendhilfe gelegt werden, auf Qualität und auf Standards, statt auf Gesetzesänderungen.

Begleitung und Unterstützung können entscheidend zur Integration und Stabilisierung der jungen Menschen beitragen. ... Die Politik muss Verantwortung für junge Flüchtlinge übernehmen und dafür Sorge tragen, dass die jungen Menschen hier gut ankommen und angemessene Unterstützung finden. Hierzu gehört auch ein klares Bekenntnis zum Primat der Jugendhilfe und zum bestmöglichen Schutz von unbegleiteten Kindern und Jugendlichen durch die designierte neue Bundesregierung.

Öffentlichkeit und Politik sind zudem gefordert, in der teils aufgeregten politischen Debatte Anfeindungen und Diffamierungen gegenüber unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen entgegenzutreten. Ebenso muss Anerkennung für die Leistungen der Fachkräfte der Jugendhilfe gezeigt werden, die in den letzten Jahren dafür gesorgt haben, dass unbegleitete Minderjährige Schutz und Hilfen erhalten und Zukunftsperspektiven gesichert werden.

Die vollständige Stellungnahme und die Stellungnahmen anderer Sachverständiger finden sich auf der Webseite des Sozialausschusses zum Download:

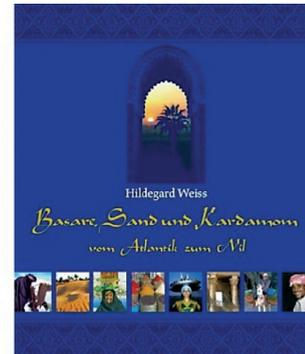
www.landtag-mv.de/landtag/ausschuesse/ausschuesse/sozialausschuss/oeffentliche-anhoerungen.html

LITERATURTIPPS



Screenshot Kurzfilm für Menschenrechte.

Quelle: youtube // Bühne für Menschenrechte,
Kopenhagener Str. 9, D-10437 Berlin



Basare, Sand und Kardamom vom Atlantik zum Nil

Nicht nur die Asylbewerber stehen einer fremden Kultur gegenüber., 280 Seiten, 290 Farbabbildungen, gebunden mit extra Beiheft der Sprachlektionen zum Herausnehmen;
€ 26,90 erhältlich im Buchhandel, bei Weltbild oder bei Amazon oder bei der Autorin portofrei innerhalb Deutschland 08031/45513
info@hamra-rosenheim.com

Hildegard Weiss, i. A. Alexander Dominguez (Verkaufsmanager), Paraschkenmühle 6, 07743 Jena, E-Mail: hw-asc@amznavigator.de



„Flüchtlingswege 1945-2015. Autobiografische Einblicke“

ISBN 978-3-00-032385-0 // 248 Seiten // 13,90 €//
Mareile Seeber-Tegethoff

Dieses Buch, gefördert vom DRK-Braunschweig/Salzgitter und der Stiftung Integrationskultur in Rotenburg am Neckar, wurde geschrieben, um den Geflüchteten selbst eine Stimme zu geben. Gerade in der aktuellen Debatte, in der die Situation und die Anliegen der Geflüchteten ziemlich in den Hintergrund geraten sind, leistet dieses Buch einen wichtigen Beitrag. Darüber hinaus wird unsere eigene deutsche Geschichte von Flucht und Vertreibung mit den Erlebnissen heutiger Flüchtlinge, die aus anderen Ländern nach Deutschland kommen, verknüpft. Auch das schafft Empathie, denn ältere Leser können so auf ihre eigenen Erfahrungen zurückgreifen. Das Buch ist sehr persönlich und anschaulich geschrieben, es spricht die Menschen direkt an. Auch würde es sich gut für das Thema „Flucht“ und „Integration“ im Unterricht weiterführender Schulen eignen.

„Auch unsere freiwilligen Helfer und alle, die mit Flüchtlingen zu tun haben, werden mit Verhaltensmustern und Denkweisen konfrontiert, die aus althergebrachten Traditionen ihrer Heimatländer herrühren und für uns oft schwer nachzuvollziehen sind. Mein Buch „Basare, Sand und Kardamom“ kann viele Fragen beantworten.

Zu Fuß, zu Kamel, mit Fahrrad, Motorrad, Bahn und Bus habe ich im Zeitraum zwischen 1974 bis 2012 unzählige Male Nordafrika, die angrenzenden Saharaländer und Syrien bereist.

Ich habe Einblick bekommen in das Leben der einfachen Leute in den Städten und hinter den Lehm-mauern kleiner Dörfer, habe in ihre Kochtöpfe und Kinderstuben geschaut. Viel Hintergrundwissen fließt in die Texte mit ein über orientalische Benimmregeln, dem Verhalten zwischen den Geschlechtern, Sitten und Gebräuche, geschichtliche und ethnologische Zusammenhänge. Ebenfalls integriert sind arabische Kochrezepte und ein Arabisch-Sprachkurs in einfach zu erlernenden Fertigsätzen der Umgangssprache mit herausnehmbarem Beiheft.“

Ihre Spende

an den Flüchtlingsrat Mecklenburg-Vorpommern e.V.

ermöglichte

im Jahr 2018 unter anderem in ...



Unterstützen Sie uns auch 2019!

Werden Sie Fördermitglied oder spenden Sie!

Flüchtlingsrat Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Bank für Sozialwirtschaft

IBAN: DE66 1002 0500 0001 1943 00

BIC: BFSWDE33BER



www.fluechtlingsrat-mv.de