Stiftung SPI

Eine Handreichung für
Multiplikatorinnen und Multiplikatoren
der Flüchtlingsarbeit

Ankommen

Durch Normenorientierung und Wertediskussion
den Integrationsprozess für Flüchtlinge erleichtern

Mobiles Beratungsteam Berlin
für Demokratieentwicklung

Inhalt

- Einleitung
- Normenorientierung und Wertediskussion
- Über die Handreichung
- Checkliste zur Bestandsanalyse
- Fragen zur Selbstreflektion bei interkulturellen Konflikten
- Fälle aus der Praxis
  - Die Gleichheit von Mann und Frau
  - Die Rechte des Kindes
  - Religionsfreiheit
  - Antisemitismus
  - Homosexuelle bzw. LSBTI-Flüchtlinge
  - Das Recht auf persönliche Entfaltung und Selbstbestimmung
  - Rassismus
- Regeln für das Zusammenleben
- Angebote des MBT Berlin
- Impressum

Weltweit waren im Jahr 2015 über 65 Millionen Menschen auf der Flucht vor Verfolgung, Krieg, Bürgerkrieg und existenzieller Not. Nach Europa kamen im Jahr 2015 rund 1,3 Millionen Zufluchtssuchende, nach Deutschland knapp 900.000, von denen mittlerweile der Großteil einen Antrag auf Asyl bzw. die Anerkennung des Rechts auf Flüchtlingsschutz beantragt hat. Über die Hälfte der Antragsteller werden voraussichtlich in Deutschland bleiben.

Über drei Viertel der 2016 in Deutschland Asylsuchenden kamen aus Syrien, Afghanistan und dem Irak sowie – mit deutlichem Abstand – aus dem Iran, Pakistan und Eritrea. Die Allermeisten kommen jedoch aus Ländern, die als Entwicklungs- oder Schwellenländer gelten. Die Fluchtgründe und die Status, die Schutzsuchenden in Deutschland zuerkannt werden, sind unterschiedlich.

Menschenrechte und politische Verhältnisse in den Herkunftsländern

Ansätze zu einer Demokratisierung von Staat und Gesellschaft im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Modernisierungsvorhaben in den 1950er und 1960er Jahren konnten sich in den Hauptherkunftsländern nicht wirklich entfalten. Immer wieder kam es zu Interventionen des Militärs in die Politik und zu bewaffneten Umstürzen. Letztlich prägten sich in diesen Ländern in den letzten fünfzig Jahren Modelle autoritärer Regime aus, in denen sich traditional-patriarchalische Herrschaftsformen mit säkular-staatssozialistischen oder theokratischen Elementen verbanden. Hinzu kommt eine verbreitete Korruption in Staat und Gesellschaft.

Die Herrschaft dieser Regime blieb und bleibt bis heute mit Willkür und schweren Menschenrechtsverletzungen verbunden. „Modernität" bedeutet in diesen Gesellschaften nicht die Modernität offener und pluralistischer Gesellschaften freiheitlicher Demokratien, sondern eher eine Alternative zu traditionalen Verhältnissen und antimodernistischen Ideologien.

So bedeutet die Stärkung der Rechte der Frauen in diesem Zusammenhang vor allem ihre formale politische Gleichberechtigung (Wahlrecht), ihr Recht auf Bildung und die Möglichkeit für Frauen, eine Erwerbstätigkeit auszuüben. Mit dem Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit, auf sexuelle Selbstbestimmung und auf die aktive Förderung gleichberechtigter Teilhabe hat dies an sich noch nichts zu tun. Für öffentliche Debatten über die Gleichberechtigung von Homosexuellen, über Kinderrechte oder über neue Familienformen, wie sie in den letzten fünfzig – und v. a. seit den 1990er – Jahren in Nordamerika und Westeuropa geführt wurden, gab es in den Entwicklungs- und Schwellenländern Afrikas, Vorder- und Zentralasiens keinen vergleichbaren Raum.

Vielmehr ist in traditionell islamisch geprägten Ländern seit den 1980er und 1990er Jahren eine deutliche Islamisierung festzustellen, die sich an einem sehr traditionellen, orthodoxen oder politisch-extremistischen Islam-Verständnis orientiert. Die Verhältnisse sind also nicht so, dass sie auf ein selbstbestimmtes Leben in einer offenen, pluralistischen und freiheitlichen Gesellschaft vorbereiten. Stattdessen haben viele Menschen, die aus ihren Ländern fliehen mussten, in ihrer Heimat Einschränkungen der in Deutschland geltenden Grundrechte erfahren – etwa Einschränkungen der Meinungsfreiheit, der freien Entfaltung der Persönlichkeit, der freien Wahl der Lebenspartner/innen und der sexuellen Selbstbestimmung. Dort wurden ihr Leben und ihre Lebenswelt zumeist durch traditionelle Erziehungsstile, die Benachteiligung von Frauen sowie von – oft religiös begründeten – traditional-patriarchalischen Regeln und Tabus geprägt.

Herausforderungen

Viele Flüchtlinge[1] sind erleichtert, die Beschränkungen und Bevormundung in ihren Herkunftsländern hinter sich gelassen zu haben. Die meisten Schutzsuchenden befürworten die Demokratie und den Grundsatz der Gleichberechtigung. Es gibt aber auch Irritation und Überforderung. Die oft vielfältigen und damit nicht immer eindeutigen, sondern eher widersprüchlichen Verhältnisse in einer freiheitlich-demokratischen, offenen pluralistischen Gesellschaft konfrontieren Neuankömmlinge mit ungewohnten Eindrücken und Erfahrungen. Welche Regeln gelten in dieser liberalen Gesellschaft? Gibt es überhaupt verbindliche Regeln und sittliche Normen? Vieles erscheint im Deutschland des 21. Jahrhunderts beliebig: Klare Regeln sind oft schwer zu erkennen.

Hier kommt den Mitarbeiter/innen von Flüchtlingsunterkünften und Institutionen, die mit Schutzsuchenden arbeiten, bei der Orientierungshilfe hinsichtlich verbindlicher Normen eine besondere Bedeutung zu. Den damit verbundenen Herausforderungen gerecht zu werden, ist nicht immer leicht. Die vorliegende Handreichung soll helfen, diese Herausforderungen zu reflektieren und zu bewältigen.

Carl Chung

Projektleiter des Mobilen Beratungsteams Berlin – für Demokratieentwicklung, Stiftung SPI

1 Wenn man es genau nimmt, bezeichnet der Begriff „Flüchtling" nur Flüchtlinge im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention. Im allgemeinen Sprachgebrauch werden mit diesem Begriff aber auch Menschen bezeichnet, die vor Verfolgung, Krieg und Not geflohen sind, deren Recht auf Asyl bzw. Flüchtlingsschutz aber (noch) nicht rechtsverbindlich anerkannt ist. Da „Flüchtling" im Unterschied etwa zu „Asylant" keine abwertende Bezeichnung und an sich keine Verniedlichungsform ist sowie um die Schwellen zur Beteiligung an der Debatte um die Flüchtlingspolitik nicht zu erhöhen, wird dieser Begriff vom MBT Berlin auch in seinem weiteren Sinne verwendet. Synonym werden darüber hinaus die Begriffe „Schutzsuchende" bzw. „Schutz- und Asylsuchende" oder „Schutz- und Zufluchtsuchende", ggf. auch „Neuzugewanderte" und für Flüchtlinge im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention der Begriff „Konventionsflüchtlinge" verwendet.

Das Mobile Beratungsteam Berlin (MBT Berlin) für Demokratieentwicklung der Stiftung SPI hat bei vielen Gesprächen im Rahmen von Recherchen, Hospitationen und Beratungen in Flüchtlingseinrichtungen festgestellt, dass sich viele Schutz- und Zufluchtssuchende eine Orientierung und Einführung in unsere Gesellschaft wünschen. Ganz besonders wurde das Bedürfnis formuliert, mit den Regeln des Alltags der Aufnahmegesellschaft vertraut gemacht zu werden.

Die Unterbringung in Massenunterkünften und die damit einhergehende Trennung von der Aufnahmegesellschaft verstärken diese Orientierungslosigkeit noch. Den Lebensbedingungen in der Unterkunft, aber besonders den dort haupt- oder ehrenamtlich arbeitenden Menschen kommt deshalb bei der gewünschten Orientierung eine wichtige Rolle zu. Denn für die Schutzsuchenden repräsentieren sie das konkrete Deutschland, in dem sie ankommen.

Doch im Arbeitsalltag der Sozialarbeiter/innen schieben sich organisatorische Fragen und die Anliegen der Bewohner/innen mit einer hohen Dringlich- und Beharrlichkeit ständig in den Vordergrund: Nicht selten müssen mehrere Gespräche gleichzeitig geführt werden, während schon die nächsten Bewohner/innen im Raum stehen und warten. Manche holen nur ihre Post ab, während andere eine Beratung zum letzten Bescheid des Jobcenters benötigen. Nebenbei muss das Verteilen der Bettwäsche organisiert und den Ehrenamtlichen für den Deutschkurs der Raum aufgeschlossen werden…

Die Aufgaben sind vielfältig: Anträge ausfüllen, Kita- und Schulplätze organisieren, Ärzte suchen, Beratungsleistungen erbringen, mit Behörden kommunizieren.

„Wie soll da noch Zeit für die Vermittlung und den Dialog über Werte und Normen sein?"

Viele – auch professionelle – Helfer/innen und Sozialarbeiter/innen und andere Zuständige in der Flüchtlingsarbeit fühlen sich damit überfordert oder in ein Dilemma gedrängt. Wie kann Werte- und Normenorientierung im Unterkunftsalltag funktionieren? Für welche allgemeinverbindlichen Werte und Normen wollen und können sie überhaupt einstehen?

Ist es angebracht, Neuankömmlinge mit diesen Normen zu konfrontieren, oder sollte man sie mit Rücksicht auf ihre kulturelle Prägung sowie auf ihre schwierige Flucht- und Lebenssituation nicht erst einmal in Ruhe lassen? Wie hilfreich können Rücksichtnahmen sein, und wo wird den Flüchtlingen dadurch eine gleichberechtigte Teilhabe und Perspektive in Deutschland verbaut? Und um welche Normen und Werte kann oder sollte es überhaupt gehen?

Über die Handreichung

Die Handreichung wurde im Rahmen des Masterplans Integration und Sicherheit des Berliner Senats erarbeitet. Sie wird nicht alle Fragen klären und nicht alle Widersprüche auflösen. Vielmehr will sie anregen und unterstützen, mit Fragen und Widersprüchen zu allgemeinverbindlichen Normen und Werten in der professionellen und ehrenamtlichen Beziehungsarbeit mit Flüchtlingen umzugehen. Und zwar ausgehend von folgenden Überzeugungen:

Die im Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, in der Europäischen Menschenrechtskonvention und anderen rechtlich verbindlichen europäischen und internationalen Menschenrechtsabkommen formulierten Normen sind die Grundlage des gesellschaftlichen Zusammenlebens in Deutschland. Sie stehen als solche nicht zur Disposition.

Die so definierten Grundwerte, Prinzipien und Normen sind weder im alltäglichen gesellschaftlichen Zusammenleben noch in den gesellschaftlichen und staatlichen Strukturen bereits vollständig verwirklicht, haben sich aber als rechtliche Grundlage für die Gestaltung und Entwicklung der Gesellschaft bewährt. Sie beschreiben einen allgemeinen Rahmen für Leitideen darüber, wie ein gesellschaftliches Zusammenleben in Menschenwürde, Freiheit und Gerechtigkeit gestaltet werden kann.

Normen werden am wirksamsten in der Beziehungsarbeit und Werte im Dialog vermittelt: Neben dem persönlichen Gespräch und der sozialpädagogischen Beziehungsarbeit sind unterschiedliche und flexibel gestaltete Dialog- und Bildungsformate nötig und geeignet, um Neuankömmlingen Orientierung und Halt zu geben.

Das Einbeziehen von Normenorientierung und Wertediskussion[2] erleichtert das soziale Leben in der Unterkunft und stärkt die Handlungssicherheit in Konfliktsituationen. Sie können somit sowohl für die Bewohner/innen als auch für den Unterkunftsalltag und alle Mitarbeitenden einen Mehrwert darstellen.

---

2 Da diese Normen nicht zur Disposition stehen, kann es bei ihrer Benennung und Erläuterung nicht um einen ergebnisoffenen Wertedialog gehen. Deshalb verwendet das MBT Berlin hierfür die Begriffe „Normenvermittlung" oder „Normenorientierung", die von der – daneben durchaus wünschenswerten und notwendigen – Wertediskussion zu unterscheiden sind.

Aufbau und Zielgruppe

Für die Normenvermittlung sind die konkreten Lebensverhältnisse und Bedingungen des Zusammenlebens im sozialen Nahfeld wesentlich. Flüchtlingsunterkünfte können jedoch wie ein Wartesaal vor dem tatsächlichen Zugang in die Aufnahmegesellschaft wirken und ihren eigenen sozialen Mikrokosmos entfalten. Besonders für jene, die kaum Kontakt zur Außenwelt haben, ist es so schwierig, einen Bezug zur deutschen Gesellschaft zu bekommen.

Umso wichtiger ist es, den Rahmen und das Setting so zu gestalten, dass die verbindlichen und verbindenden Werte und Normen der Aufnahmegesellschaft nachvollziehbar werden, Orientierung geben und den Bewohner/innen neue Handlungsmöglichkeiten eröffnen. Die Gestaltung des Gesamtsetting (also die Infrastruktur, die räumlichen Bedingungen sowie die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter/innen) fördern:

- Partizipation und Gleichberechtigung
- Pluralismus und Vielfalt
- Erfahrungen von Selbstwirksamkeit und Übernahme von Verantwortung
- Begegnungsräume jenseits hierarchischer Strukturen
- den Zusammenhalt/das Gemeinschaftsgefühl
- das konstruktive Lösen von Konflikten
- das verbindliche Einhalten deutlich artikulierter Normen und Regeln
- eine Öffnung und Kooperationen mit der Zivilgesellschaft/zum sozialen Umfeld
- die spätere Integration der Bewohner/innen

Die nachfolgende **Checkliste zur Bestandsanalyse** unterstützt Sie dabei herauszufinden, wo Sie und Ihre Einrichtung auf dem Weg zur Verwirklichung der oben aufgeführten Punkte stehen.
Im Folgenden konzentriert sich diese Handreichung aber auf das, was die pädagogischen Mitarbeiter/innen in ihrer Arbeit mit Schutzsuchenden gestalten können. Sie ist als Unterstützung für Multiplikator/innen in der Flüchtlingsarbeit gedacht und soll ihre Handlungssicherheit weiter stärken und bereits bestehende Reflexionsformate (Supervision, kollegiale Fallberatung etc.) ergänzen. Sie soll sowohl die Bearbeitung konkreter Konfliktfälle unterstützen als auch Anregungen zur Konfliktprävention geben. Im Alltag einer Unterkunft muss oft schnell reagiert werden. Für die ausführliche Reflexion und Bearbeitung von Konfliktfällen bleibt häufig keine Zeit.

Deshalb empfiehlt es sich – insbesondere bei vermehrten Konfliktfällen – zeitliche Räume für deren Reflexion und Bearbeitung zu schaffen und Probleme proaktiv zu thematisieren.

Fallbeispiele aus der Praxis

Kern der Handreichung sind Fallbeispiele aus der Flüchtlingsarbeit, die aus der Reflexion von Hospitationen, Beratungen, Fortbildungen und Gesprächen mit Leitungen, haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen, Leitungen von Flüchtlingsunterkünften sowie mit Schutzsuchenden selbst gewonnen wurden. Die beschriebenen Situationen und Fragen sind, mit leichten Veränderungen[3], der Praxis der mobilen Beratungsarbeit entnommen. Es wurden exemplarische Fallbeispiele ausgewählt, die wesentliche Grundwerte unseres Zusammenlebens betreffen.

Zum Fallbeispiel wird aber keine „richtige Lösung" als Handlungsempfehlung gegeben (die selten alternativlos und noch seltener allgemeingültig wäre). Stattdessen wird eine Frage zu der exemplarischen Situation gestellt, nach der weitere Reflexionsfragen dazu anregen sollen, eigene Lösungen zu finden. Ziel ist es, die Handlungskompetenz der Mitarbeiter/innen zu stärken. Denn letztlich sind die pädagogischen Mitarbeiter/innen vor Ort die eigentlichen Expert/innen in eigener Sache und jede Konfliktsituation ist aufgrund der beteiligten Akteure und Umstände individuell.

Zusätzlich zu den Reflexionsfragen gibt es zu jedem Fall Kurzinfos zum rechtlichen Rahmen sowie Adressen und Links zur weiteren Unterstützung, wobei wir keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben.

3 So wurden z.B. die Namen der Fallgeber/innen und Orte geändert.

Am Ende dieser Handreichung finden Sie die Übersicht **„Regeln für das Zusammenleben"**, die Sie in Ihrem Arbeitsalltag einsetzen und für Ihren Gebrauch vervielfältigen können. Dort werden kurz und knapp die wichtigsten Grund- und Menschenrechte erklärt.

Das MBT Berlin für Demokratieentwicklung der Stiftung SPI versteht diese Handreichung als ein erstes Ergebnis seiner Arbeit zum Thema „Normenorientierung im Bereich der Flüchtlingsarbeit", das zur Weiterarbeit an diesem Thema anregen soll. Das MBT Berlin freut sich auf Rückmeldungen und Anregungen.

Damit Normenorientierung und Wertediskussion gelingen werden, bedarf es bestimmter Voraussetzungen. Im Folgenden sind einige wichtige Punkte genannt. Um einen Überblick über die Situation in Ihrer Einrichtung zu bekommen, kreuzen Sie die zutreffenden Punkte an. Für eine differenzierte Einschätzung nutzen Sie bitte eine Bewertungsskala von 0 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft voll und ganz zu). Die Ergebnisse vermitteln Ihnen einen ersten Eindruck über das Entwicklungspotential Ihrer Einrichtung. Das MBT Berlin berät und begleitet Sie gerne bei der Bestandsanalyse.

Die Einrichtung

- ☐ formuliert in ihren Grundsätzen (Leitbild des Trägers) grundlegende Überzeugungen und Ziele bezüglich des Zusammenlebens in einer vielfältigen Gemeinschaft.
- ☐ formuliert Grundsätze, die eine Orientierung für einen gemeinsamen Handlungsrahmen bieten.
- ☐ kommuniziert die Haltung des Kollegiums in Fragen von Vielfalt, Respekt und Gleichberechtigung nach außen hin für jeden sichtbar (Flyer, Broschüren, Informationswand, Plakate etc.).
- ☐ verfügt über Hausregeln, die klare Konsequenzen bei wiederholten Regelverstößen vorgeben.
- ☐ hängt die Hausregeln, die jeder Bewohner/jede Bewohnerin gelesen, verstanden und unterschrieben hat, für alle sichtbar aus (Informationswand).
- ☐ verfügt über Mitbestimmungsgremien (z.B. Bewohner/innenrat, Plenum, Etagenversammlungen), die divers zusammengesetzt sind.
- ☐ bezieht Ehrenamtliche und Anwohner/innen in den Unterkunftsalltag ein.
- ☐ initiiert oder beteiligt sich an Aktivitäten mit der Nachbarschaft und dem weiteren Umfeld (z.B. Dialog- oder Informationsveranstaltungen, Feste, gemeinsame Sportveranstaltungen, Tag der offenen Tür etc.).

☐ achtet bei ihrem Freizeitangebot auf die diverse Zusammensetzung der Teilnehmener/innen (Alter, Geschlecht, Herkunft, Bewohner/innen, Haupt-und Ehrenamtliche, Anwohner/innen).

☐ bietet Dialog- und Bildungsformate zum Thema „Normen und Werte" an (z.B. Gesprächsrunden, Frauenrunden, Workshops, Exkursionen).

Das Team

☐ ist vielfältig zusammengesetzt (Alter, Geschlecht, Herkünfte, Sprache, Lebensstile…).
☐ pflegt einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander (haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen, weiteres Personal).
☐ orientiert sich bei der Arbeit am Leitbild und an den Hausregeln, da sie wichtige Werte und Normen widerspiegeln.
☐ hat eine gemeinsame Haltung und es gibt regelmäßig Absprachen zu relevanten Fragen des Zusammenlebens in der Einrichtung.
☐ entwickelt und trainiert Handlungskompetenzen und Verhaltensroutinen im Umgang mit interkulturellen Konflikten.
☐ nimmt sich regelmäßig Zeit für Reflexion (kollegiale Fallberatung, Supervision, Teamsitzungen, Fort-/Weiterbildungen).
☐ kooperiert klar definiert und transparent mit dem Wachschutz.

Umgang mit Diskriminierung

Das Team/die Einrichtung
☐ hat eine gemeinsame Handlungsrichtlinie (Leitbild, Hausregeln, teaminterne Absprachen).
☐ kommuniziert klar, dass diskriminierendes Verhalten inakzeptabel ist.
☐ informiert jede/n Bewohner/in über Rechte, Gesetze und Schutzmechanismen im Falle von Diskriminierung (Beratungsstellen, gesonderte Unterbringungen etc.).
☐ schafft einen Rahmen für die Bewohner/innen zur Aufklärung über und zur Aufarbeitung von Diskriminierungen.
☐ bietet Hilfestellungen für von Diskriminierung Betroffenen.
☐ schützt Minderheiten und besonders Schutzbedürftige.
☐ gibt Raum für teaminterne Diskussionen, Fragen und Feedback.

Neben den Rahmenbedingungen in der Einrichtung und einem abgestimmten Handeln im Team ist die eigene Haltung im Umgang mit Konflikten wesentlich. Die folgenden Fragen sollen Sie dabei unterstützen, Ihre eigene Haltung zu reflektieren, um mehr Handlungssicherheit zu erlangen und dadurch Ihrem Gegenüber mehr Orientierung geben zu können.

- Kenne ich die gesetzlichen Rahmenbedingungen und weiß, wann ich einen Auftrag zum Handeln habe?
- Wie stehe ich selbst zu den Normen und Werten unserer freiheitlich-demokratischen Gesellschaft?
- Welche Werte sind mir in meiner Arbeit besonders wichtig?
- Schaffe ich einen geschützten Raum für Konfliktgespräche (Raum, Zeit, Ressourcen)?
- Muss ich sofort reagieren oder habe ich noch Zeit, mich zu besinnen und/oder im Team abzusprechen bzw. externe Unterstützung zu organisieren?
- Gelingt es mir, in Konfliktfällen klar und konsequent aufzutreten?
- Kenne ich Deeskalationsstrategien und kann diese im Konfliktfall anwenden?
- Wo liegen meine eigenen Grenzen?
- Wo sind meine Grenzen der Kompromissfindung? Wann sind Kompromisse bei Konflikten hilfreich?
- Gelingt es mir, gegenüber Schutzbedürftigen und Personen einer anderen ethnischen Zugehörigkeit konstruktive Kritik zu äußern?
- Wo habe ich selbst vorgefertigte bzw. verfestigte Meinungen gegenüber bestimmten Personen/Gruppen?
- Inwieweit nehme ich diskriminierendes Verhalten wahr?

FÄLLE AUS DER PRAXIS

Situation

Katharina, 29 Jahre, Sozialarbeiterin in einer Flüchtlingsunterkunft: „In meiner offenen Sprechstunde kam ein Ehepaar zu mir und wollte sich beraten lassen. Die Frau hat vom Jobcenter ein Schreiben erhalten, in dem sie aufgefordert wird, einen Bewerbungskurs zu besuchen. Die gesamte Zeit über redet der Mann für seine Frau. Die Frau sitzt schweigend daneben und nickt ab und zu. Der Mann hat offensichtlich Schwierigkeiten mit der Aufforderung des Jobcenters. Er will nicht, dass seine Frau mit anderen, unbekannten Männern in einem Kurs sitzt. Außerdem ist es ihm nicht recht, dass seine Frau arbeiten geht. Schließlich habe das Paar zwei Kinder zu Hause, um die sich die Frau kümmern müsse."

Frage

„Wie kann ich die Frau in dieser Situation stärken, ohne den Ehemann vor den Kopf zu stoßen?"

Rechtlicher Rahmen

- Grundgesetz Art. 3 - Diskriminierungsverbot
- Bürgerliches Gesetzbuch - Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- EU Grundrechtecharta Art. 23 – Gleichheit von Männern und Frauen

Reflexionsfragen

» Welche Konflikte liegen hier vor? Welche Hilfe benötigt das Paar?
» Ist das Paar mit den Rechten und Gesetzen zur Gleichstellung von Männern und Frauen in Deutschland vertraut?
» Welcher Rahmen wäre angemessen, um über Ängste, Sorgen, Hoffnungen und Chancen für die Familie zu sprechen und auch den Sorgen des Mannes Raum zu geben?
» Welche Chancen könnte die Aufforderung des Jobcenters für die Familie und v.a. für die Frau bieten? Wie kommuniziere ich das am besten?

Anlaufstellen

Berliner Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung – Abteilung Frauen und Gleichstellung
KONTAKT?

Forum Berliner Migrantinnen-Projekte
Tel.: 030 6923956 | E-Mail: raic@fczb.de
Internet: www.migrantinnen-berlin.de

Bundesforum Männer – Projekt „Flucht, Migration, Integration – Geschlechterreflektierte Arbeit mit männlichen Flüchtlingen"
Tel.: 030 27581122 | E-Mail: freville@bundesforum-maenner.de
Internet: www.bundesforum-maenner.de/flucht-2

HEROES – gegen Unterdrückung im Namen der Ehre – Ein Gleichstellungsprojekt für Gleichberechtigung von Strohhalm e.V.
Tel.: 030 50918060 | E-Mail: info@heroes-net.de
Internet: www.heroes-net.de

Weiterführende Informationen

YouTube-Kanal der Landeszentrale für politische Bildung NRW
„Gleichberechtigung - Demokratie für mich: Werte und Normen in Deutschland" (Deutsch/Arabisch)

YouTube-Kanal der Landeszentrale für politische Bildung NRW
„Marhaba - Folge 3 - Frauen in Deutschland" (Deutsch/Arabisch)

Zanzu – Aufklärung über sexuelle Gesundheit sowie Rechte und Gesetze in Deutschland: www.zanzu.de

Situation

Tanja, 32 Jahre, Erzieherin: „Ich war gerade dabei, die herumliegenden Spielzeuge für die Kinder wegzuräumen, als ich gesehen habe, dass ein afghanischer Junge ein Spielzeug heimlich mitnehmen wollte. Also bin ich gleich zum Jungen hin, habe ihn festgehalten und ihm gesagt, dass er das nicht darf und mir das Spielzeug wiedergeben muss. Auf einmal kommt der Vater des Jungen herbeigestürmt, entreißt ihm das Spielzeug und schlägt ihn, sodass der Junge hinfällt."

Frage

„Was kann ich in dieser Situation tun, ohne den Vater zu brüskieren und die Situation für den Jungen eventuell noch zu verschlimmern?"

Rechtlicher Rahmen

- Grundgesetz Art. 2, Abs. 2 – Recht auf körperliche Unversehrtheit
- EU Grundrechtecharta Art. 24 – Rechte des Kindes
- StGB § 225 – Misshandlung von Schutzbefohlenen
- BGB § 1631 (2) – Recht auf gewaltfreie Erziehung
- SGB VIII §8a) – Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung
- SGB VIII §31) – Sozialpädagogische Familienhilfe

Reflexionsfragen

» Wie kann ich die akute Situation deeskalieren, ohne mich selbst zu gefährden?

» Ist der Vater über die Kinderrechte und den Straftatbestand der Kindesmisshandlung in Deutschland informiert?

» Wozu bin ich verpflichtet? Wo liegen meine eigenen Grenzen? Welche Unterstützung brauche ich?
» Gibt es die Möglichkeit, mich mit den Sozialarbeiter/innen der Unterkunft abzusprechen, um den Schutz des Jungen zu gewährleisten?

Anlaufstellen

Erziehungs- und Familienberatungsstellen der Jugendämter der einzelnen Berliner Bezirksämter

Arbeitskreis Neue Erziehung e. V. (ANE)
Interkulturelle Erziehungs- und Familienberatung (IFB)
Tel.: 030 25900628 | E-Mail: ifb@ane.de
Internet: www.ane.de

Arbeiterwohlfahrt Berlin Kreisverband Südost e.V.
Tel.: 030 8219945 | E-Mail: familienberatung@awo-suedost.de
Internet: www.awo-suedost.de/familienberatung

Weiterführende Informationen

YouTube-Kanal der Landeszentrale für politische Bildung NRW
„Gewaltfreie Erziehung – Demokratie für mich: Werte und Normen in Deutschland" (Deutsch/Arabisch)

„Elternchance II – Familien früh für Bildung gewinnen"
Förderung der Qualifizierung von Fachkräften zu Elternbegleiter/innen
Tel.: 030 39063460

Der Paritätische Gesamtverband
Arbeitshilfe „Empfehlungen für ein Gewaltschutzkonzept zum Schutz von Frauen und Kindern in Gemeinschaftsunterkünften" (1. Auflage 07/2015)

Situation

Zeynep, 34 Jahre, Sozialpädagogin und DaF-Lehrerin, betreut Willkommensklassen: „In der einen Willkommensklasse sind vor allem afghanische, syrische und einige irakische Schüler, leider keine Mädchen. Die Jungs sind voller Energie und so herrscht in den Pausen auch oft großes Chaos und Lärm. Letzte Woche habe ich gesehen, wie Hamid in der Pause von einigen Jungs hin und her geschubst und scheinbar beleidigt wurde. Einer der pöbelnden Jungs rief immer wieder ‚Kafir', was ja für ‚Ungläubiger' steht. Ich weiß, dass Hamids Familie syrisch-orthodoxe Christen sind."

Frage

„Ich bin mir nicht sicher, ob es bei dem Streit um Religion ging, da die Schüler auf Arabisch miteinander gesprochen haben. Soll ich dennoch einschreiten? Wenn ja, wie? Oder sollte ich besser nichts unternehmen, da ich mich nur in Angelegenheiten einmischen würde, die mich gar nichts angehen?"

Rechtlicher Rahmen

- Grundgesetz Art. 4, Abs. 1 u. 2 – Religionsfreiheit
- Grundgesetz Art. 2, Abs. 2 – Recht auf körperliche Unversehrtheit
- Grundgesetz Art. 3, Abs. 3 – Diskriminierungsverbot
- EU Grundrechtecharta Art. 10 – Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit
- EU Grundrechtecharta Art. 21 – Nichtdiskriminierung
- EU Grundrechtecharta Art. 22 – Vielfalt der Kulturen, Religionen und Sprachen

Reflexionsfragen

» Wie kann ich die akute Situation deeskalieren, ohne mich selbst zu gefährden?
» Was genau habe ich beobachtet?
» Passiert das zum ersten Mal oder habe ich bzw. haben meine Kolleg/innen das schon mal beobachtet?

» Wie ist der Kontakt zu den betroffenen Eltern? Gibt es die Möglichkeit mit ihnen über den Vorfall zu sprechen?
» Wo fängt Diskriminierung aufgrund von Religion an? Woran kann ich das erkennen?

Anlaufstellen

Stiftung SPI – Mobiles Beratungsteam Berlin – für Demokratieentwicklung
Tel.: 030 41725628 und 4423718 | E-Mail: mbtberlin@stiftung-spi.de Internet: www.mbt-berlin.de

Stiftung SPI – Clearingstelle – Netzwerke zur Prävention von Kinder- und Jugenddelinquenz
Tel.: 030 4490154 | E-Mail: clearingstelle@stiftung-spi.de
Internet: www.stiftung-spi/clearingstelle

Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
Landespfarrer für den interreligiösen Dialog und Beauftragter für Weltanschauungsfragen Pfarrer Dr. Andreas Goetze
Tel.: 030 24344167 | E-Mail: a.goetze@bmw.ekbo.de

Beratungsstelle HAYAT-Deutschland
Partner der vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge ins Leben gerufenen bundesweiten Beratungshotline „Radikalisierung"
Tel.: 0157 71359963 oder 030 23489335
E-Mail: info@hayat-deutschland.de
Internet: www.hayat-deutschland.de

Weiterführende Informationen

YouTube-Kanal der Landeszentrale für politische Bildung NRW
„Religionsfreiheit – Demokratie für mich: Werte und Normen in Deutschland" (Deutsch/Arabisch)

Situation

Marcus, 29, Sozialbetreuer in einer Notunterkunft: „Neulich entdeckten wir auf einer Wand ein Hakenkreuz. Daneben hat jemand einen durchgestrichenen Davidstern gezeichnet. Wir haben die Schmierereien sofort entfernt."

Frage

„Ich finde, dass wir das nicht einfach so stehen lassen können. Ich weiß aber nicht, wo und wie ich da ansetzen kann. Was für Möglichkeiten habe ich?"

Rechtlicher Rahmen

- Grundgesetz Art. 1 – Menschenwürde
- Grundgesetz Art. 3 – Diskriminierungsverbot
- Strafgesetzbuch §130 – Straftatbestand Volksverhetzung
- Strafgesetzbuch § 166 – Beschimpfung von Bekenntnissen, Religionsgesellschaften und Weltanschauungsvereinigungen

Reflexionsfragen

» Welche Motivation steckt hinter den Schmierereien?
» Kennen wir Organisationen, die zu diesem Thema Beratung und Unterstützung anbieten? Wo kann ich mich informieren?
» Kenne ich die Gesetzeslage zum Thema Antisemitismus?
» Wie gut kenne ich mich mit „israelbezogenem Antisemitismus" (Ablehnung von Juden, die durch die israelische Politik begründet wird) aus?
» Kann ich zwischen israelkritischen und antisemitischen Äußerungen unterscheiden? Und wie ist meine persönliche Haltung?
» Was wissen die Bewohner/innen über den Holocaust und der daraus erwachsenen historischen Verantwortung Deutschlands gegenüber Israel?

Anlaufstellen

Stiftung SPI

Mobiles Beratungsteam Berlin – für Demokratieentwicklung

Tel.: 030 41725628 od. 4423718 | E-Mail: mbtberlin@stiftung-spi.de

Internet: www.mbt-berlin.de

JFDA – Jüdisches Forum für Demokratie und gegen Antisemitismus e.V.

Tel.: 030 30875424 | E-Mail: juedisches.forum@gmail.com

Internet: www.jfda.de

Anne Frank Zentrum e.V.

Tel.: 030 288865600 | E-Mail: zentrum@annefrank.de

Internet: www.annefrank.de

Weiterführende Informationen

Amadeu Antonio Stiftung

Projekt „Israelbezogener Antisemitismus"

Internet: www. amadeu-antonio-stiftung.de

Situation

Selim, 37 Jahre, Sozialpädagoge in einer Notunterkunft: „Seit einiger Zeit habe ich beobachtet, dass Amir – ein 20-jähriger Flüchtling aus Syrien, der alleine hergekommen ist – sich immer weiter von den anderen Bewohner/innen distanziert, häufig alleine beim Essen sitzt, immer öfter die Sachen der anderen wegräumt und hinter ihnen her putzt. Ich sprach ihn darauf an. Amir sagte, dass die Anderen ihm damit drohen, sein wahres Gesicht zu verraten, wenn er nicht mache, was sie ihm sagen. Er werde nicht als richtiger Mann angesehen, da er homosexuell sei."

Frage

„Wie verbessere ich die Situation für Amir, ohne damit das Zusammenleben in der Unterkunft für ihn noch schwieriger zu machen?"

Rechtlicher Rahmen

- Verfassung von Berlin – Schutz vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- EU Grundrechtecharte Art. 21 – Nichtdiskriminierung aufgrund sexueller Ausrichtung

* LSBTI steht für Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Transsexuell/Transgender und Intersexuell.

Reflexionsfragen

» Inwiefern kann ich Ansätze diskriminierender Verhaltensweisen bzw. eindeutige diskriminierende Handlungen erkennen?
» Ist mir bzw. meinen Kolleg/innen früher etwas in diesem Zusammenhang aufgefallen?
» Wie viel weiß ich selbst über das Thema schutzsuchende Lesben, Schwule, Bisexuelle sowie trans- und intergeschlechtliche Menschen (LSBTI)?
» Welche Informationen wären für mich, für das Team und für Amir wichtig?
» Welche Möglichkeiten gibt es, mit den Bewohner/innen über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und Diskriminierungsverbot von Homosexuellen ins Gespräch zu kommen?
» Lassen sich aus unserer Hausordnung Sanktionen für Diskriminierende ableiten?

Anlaufstellen

Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD)
Landesverband Berlin-Brandenburg e.V.
MILES – Zentrum für Migranten, Lesben, Schwule
Tel.: 030 22502215 | E-Mail: berlin@lsvd.de
Internet: www.berlin.lsvd.de/projekte/miles

LesMigraS
Antidiskriminierungs- und Antigewaltbereich der Lesbenberatung Berlin e.V.
Tel.: 030 21915090 | E-Mail: info@lesmigras.de
Internet: www.lesmigras.de

GLADT e.V.
Tel.: 030 26556633 | E-Mail: info@gladt.de | Internet: www.gladt.de

Weiterführende Informationen

Landesstelle für Gleichbehandlung – Gegen Diskriminierung
Wegweiser für LSBTI Geflüchtete

Situation

Cengiz, 35 Jahre, stellvertretender Leiter einer Notunterkunft für Flüchtlinge, beobachtet eine Gruppe von Bewohnern, die um ein Handy herum sitzen. Einer der Bewohner hat heimlich Frauen auf der Straße fotografiert. Er zeigt den anderen Männern die Bilder und äußert sich abfällig über den offenherzigen Kleidungsstil der Frauen.

Frage

„Ich fand das gesamte Verhalten nicht in Ordnung, habe aber den Moment verpasst, etwas dazu zu sagen. Wie kann ich diese Situation im Nachhinein noch einmal thematisieren?"

Rechtlicher Rahmen

- Grundgesetz Art. 2, Abs. 1 – Recht auf die freie Entfaltung der Persönlichkeit
- Grundgesetz Art. 3 – Diskriminierungsverbot
- Kunsturheberrechtsgesetz (KUG) § 22 – Recht am eigenen Bild

Reflexionsfragen

» Warum ist mir der Vorfall aufgefallen? Welche Werte sehe ich hier angegriffen?
» Was hat der Bewohner mit den Fotos und seinen Kommentaren beabsichtigt? Wie kann ich mit ihm darüber ins Gespräch kommen?
» Was möchte ich den Beteiligten über das Leben in Deutschland vermitteln?
» Wie gehe ich mit einer möglichen Verbreitung der Bilder unter den Bewohnern um?

Anlaufstellen

Andere Anlaufstellen suchen

Weiterführende Informationen

Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung

Tel.: 030 90281866 | E-Mail: antidiskriminierungsstelle@senaif.berlin.de

Internet: www.berlin.de/lb/ads

YouTube-Kanal der Landeszentrale für politische Bildung NRW

„Marhaba- Folge 5 – Liebe und Sex" (Deutsch/Arabisch)

Situation

Bülent, 38 Jahre, Sozialarbeiter in eine Notunterkunft: „Zwischen Jugendlichen in unserer Einrichtung – wir haben vor allem Jugendliche aus Afghanistan und Eritrea – fielen in letzter Zeit häufiger rassistische Äußerungen. Die afghanischen Jugendlichen sagten zum Beispiel einmal: **‚Der Neger ist zum Kloputzen da!'** An anderer Stelle hörte ich Jugendliche aus Eritrea sich abfällig über die afghanischen Jugendlichen äußern, als sie diese als **‚Bauern'** und **‚nicht lernwillig'** oder **‚dumm'** bezeichneten."

Frage

„Wie kann ich diesen Stigmatisierungen und dem Ausüben von verbaler, rassistischer Gewalt begegnen?"

Rechtlicher Rahmen

- Grundgesetz Art. 3 – Diskriminierungsverbot
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- EU Grundrechtecharte Art. 21 – Nichtdiskriminierung

Reflexionsfragen

» Welche Motivationen stecken hinter den rassistischen und diskriminierenden Äußerungen der Jugendlichen?

» Gibt es im Team klare Regeln für den Umgang mit diskriminierendem Verhalten inklusive Konsequenzen bei Regelverstößen?

» Wie können wir unter den Bewohner/innen ein Bewusstsein für Rassismus[1] fördern?

» Wie kann ich ein Verhaltensrepertoire entwickeln, um schnell und eindeutig reagieren zu können und meinen Standpunkt klar zu machen?

---

1 Das MBT Berlin verwendet den Begriff „Rassismus" i. d. R. nur für Einstellungs-, Wahrnehmungs- und Deutungsmuster, welche die Menschheit nach biologischer Abstammung in „Rassen" einteilen bzw. die versuchen, die Existenz verschiedener „Menschenrassen" zu belegen.
Die Herabwürdigung von Menschen als „dumme Bauern" fällt zwar nicht unter diese Definition, ist aber als (ethnozentriert-) sozialchauvinistische Diskriminierung ebenso wenig tolerierbar und entsprechend zu thematisieren – auch wenn dabei die Interaktion (rassistische Beleidigung – sozialchauvinistische Beleidigung) und ggf. zugrundeliegende Gruppendynamiken zu berücksichtigen sind.

Anlaufstellen

Stiftung SPI

Mobiles Beratungsteam Berlin – für Demokratieentwicklung

Tel.: 030 41725628 und 4423718 | E-Mail: mbtberlin@stiftung-spi.de

Internet: www.mbt-berlin.de

ReachOut – Opferberatung und Bildung gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus

Tel.: 030 69568339 | E-Mail: info@reachoutberlin.de

Internet: www.reachoutberlin.de

Weiterführende Informationen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

Dokumentation des Fachkongresses „Recht ohne Wirkung? Nationale und internationale Rechtsgrundlagen zur Beseitigung von Rassismus“

Für Helfer/innen, Sozialarbeiter/innen und andere Zuständige in der Flüchtlingsarbeit, Flüchtlinge und Flüchtlingseinrichtungen bieten wir:

- Beratung und Begleitung von Projekten und Prozessen zur Demokratieförderung, Normenorientierung und zum Wertedialog
- Organisation und Moderation von Fortbildungen, Workshops, Trainings und Referaten
- Organisation und Durchführung von Begegnungsformaten und Dialogveranstaltungen zwischen Flüchtlingen und Aufnahmegesellschaft
- Entwicklung von Interventions- und Präventionsstrukturen

Unsere Angebote sind für unsere Zielgruppen in Berlin kostenlos.

Stiftung SPI
Mobiles Beratungsteam Berlin – für Demokratieentwicklung
Tel.: 030 41725628 und 4423718 | E-Mail: mbtberlin@stiftung-spi.de
Internet: www.mbt-berlin.de

Auflage: 500 Stück
Februar 2017
V.i.S.d.P.: Dr. Birgit Hoppe

HERAUSGEBER
Stiftung SPI
Sozialpädagogisches Institut Berlin »Walter May«
Gemeinnützige Stiftung des bürgerlichen Rechts der Arbeiterwohlfahrt
Landesverband Berlin e.V.
Müllerstr. 74, 13349 Berlin
Vorstandsvorsitzende/Direktorin: Dr. Birgit Hoppe

REDAKTION
TEXTE Carl Chung, Johanna Dietrich, Aylin Karadeniz, Rita Schmidt

STIFTUNG SPI
Geschäftsbereich Lebenslagen, Stadtentwicklung und Vielfalt
Mobiles Beratungsteam Berlin – für Demokratieentwicklung
Samariterstraße 19–20, 10247 Berlin
030 41725628 und 4423718
030 41725630 fax
mbtberlin@stiftung-spi.de
www.mbt-berlin.de
www.stiftung-spi.de/projekte/mbt

GESTALTUNG
GRAFIK ruf.gestalten
ILLUSTRATION Jana Kreisel

WIR DANKEN FÜR DIE FACHLICHE UNTERSTÜTZUNG
den Kolleginnen und Kollegen des Geschäftsbereichs Soziale Räume und Projekte – Lebenslagen

COPYRIGHTS
Die Stiftung SPI behält sich sämtliche Rechte auch an der Gestaltung und Struktur der Broschüre vor. Nachdruck sowie Vervielfältigungen sind nur mit Angabe der Quelle und vorheriger Informationen und Freigabe durch die Redaktion gestattet.
Alle Urheberrechte liegen bei der Stiftung SPI.

Stiftung SPI
Mobiles Beratungsteam Berlin
für Demokratieentwicklung

Gefördert vom
Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms
Demokratie leben!

Gefördert durch
Senatsverwaltung
für Justiz, Verbraucherschutz
und Antidiskriminierung
be Berlin

im Rahmen von
Demokratie.
Vielfalt.
Respekt.
In Berlin.
Das Landesprogramm