



Fachstelle

Interkulturelle Kompetenzentwicklung
und Antidiskriminierung



Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl & Flucht

Vertiefende Materialien Schwerpunkt Antidiskriminierung und Sprache

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

Impressum

Herausgeber:

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung
VIA Bayern e.V. – Verband für Interkulturelle Arbeit
Landwehrstraße 22
80336 München



Tel.: +49 (0)89/52 03 32 33

Fax: +49 (0)89/41 90 27 27

www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung

Autorin:

Sophia Garczyk

Redaktion:

Tina Lachmayr

Layout:

Bertram Sturm, www.bertramsturm.de

Titel-Grafik:

oliv newton GmbH

© 2018

IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“, VIA Bayern e.V.

Alle Inhalte sind urheberrechtlich geschützt und dürfen nur im Rahmen des Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ verwendet werden.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

In Kooperation mit:



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bundesagentur
für Arbeit

Inhalt

| | | |
|-----------|---|-----------|
| | Vorwort | 4 |
| 1. | Durchführungshinweis | 4 |
| 2. | Ergänzungen zu Kapitel 2: Asyl & Flucht | 6 |
| 2.1. | Input: Phasen und Hauptwanderungsmotive von Migration nach Deutschland | 6 |
| 2.2. | Input: Asylbewerber, Flüchtlinge usw. – Definitionen | 7 |
| 2.3. | Input: Flüchtlinge weltweit | 8 |
| 2.4. | Input: Zahlen & Statistiken zu Asyl und Flucht | 9 |
| 2.5. | Weiterführende Informationen zur Aktualisierung der Statistiken und Zahlen | 10 |
| 2.6. | Übung: Lebenssituation von Geflüchteten – Wohnen, Gesundheit, Zugang zum Arbeitsmarkt | 12 |
| 3. | Ergänzungen zu Kapitel 3: Interkulturelle Kompetenz | 16 |
| 3.1. | Übung: Interkulturelle Kompetenz im eigenen Arbeitsalltag | 16 |
| 3.2. | Übung: Kollegiale Gruppenberatung | 17 |
| 4. | Ergänzungen zu Kapitel 7: Interkulturelle Kommunikation | 19 |
| 4.1. | Sprachsensibel informieren | 19 |
| 4.2. | Übung: Anweisungen in einer Fremdsprache verstehen | 19 |
| 4.3. | Übung: Sprachen der Welt – Weltsprachen | 20 |
| 4.4. | Übung zu leichter Sprache: Synonyme finden | 20 |
| 4.5. | Übung zu leichter Sprache: Standardsituationen einfach erklären | 22 |
| 5. | Ergänzungen zu Kapitel 9: Ausgrenzung und Diskriminierung | 23 |
| 5.1. | Hinweis für Trainerinnen und Trainer | 23 |
| 5.2. | Weiterführende Tipps und Links | 24 |
| 5.3. | Übung: Unähnlich sein | 25 |
| 5.4. | Übung: Identitätsblume | 26 |
| 5.5. | Übung: Kein Mensch passt in eine Schublade | 28 |
| 5.6. | Übung: Arbeit mit Zitaten zu Vorurteilen | 29 |
| 5.7. | Übung: Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) | 31 |
| 5.8. | Übung: Idealbild | 32 |
| 5.9. | Übung: Wie Wörter diskriminieren | 33 |
| 6. | Literatur | 40 |

Hinweis

Dieses Handbuch ist eine aktualisierte und vertiefende Ergänzung zum Schulungshandbuch „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl & Flucht“ (Hrsg.: IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung 2015, 2. überarbeitete Auflage). Wenn im Folgenden auf diese Veröffentlichung Bezug genommen wird, dann unter dem Kurztitel „Grundsensibilisierung 2015/2“.

Vorwort

Im interkulturellen Kontext ist das Thema Sprache allgegenwärtig. Häufig wird es aber nur unter dem Aspekt des „Deutschlernens“ bzw. des Erlernens einer Fremdsprache gesehen. Das Thema Sprache ist aber noch viel weitreichender. Sprache ist Macht, Sprache ist ein wichtiges Kriterium, um Zugänge zu Beratungen, Dienstleistungen oder Teilhabechancen zu erhalten. Mit Sprache werden weitestgehend soziale Beziehungen und Arbeitsabläufe geregelt, trotz Bilderflut und Digitalisierung. Sie kann eine Brücke für Zugänge sein oder aber auch Türen verschließen – da eine Verständigung schwierig oder kaum möglich ist. Insofern ist es richtig und wichtig, sich gerade im interkulturellen Kontext mit Sprache und Diskriminierung auseinanderzusetzen.

Das vorliegende Schulungsmaterial ist eine Ergänzung zum Schulungshandbuch „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl & Flucht“ der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (2015, 2. überarbeitete Auflage). Bei der Auswahl der Übungen wurde eher auf einen niedrigschwelligen Ansatz geachtet. Viele Übungen aus dem Bereich „Kommunikation“ stammen von der IQ Fachstelle Berufsspezifisches Deutsch, herzlichen Dank an dieser Stelle für die konstruktive Zusammenarbeit.

1. Durchführungshinweis

Der Input „Phasen und Hauptwanderungsmotive von Migration nach Deutschland“ der Grundsensibilisierung wurde hinsichtlich der Zahlen überarbeitet und aktualisiert (s. 2.1.). Da es rechtliche Änderungen im Asylbereich gab, wurde auch der Input „Asylbewerber, Flüchtlinge usw. – Definitionen“ der Grundsensibilisierung an den aktuellen Stand angepasst (s. 2.2.). Hier sind insbesondere die neuen Regelungen relevant, die auf das seit 2016 bestehende Integrationsgesetz zurückgehen wie z.B. die Lockerung der Residenzpflicht, die Ausweitung des Verbleibs in der Erstaufnahmeeinrichtung bis maximal sechs Monate und die fast flächendeckende Aussetzung der Vorrangprüfung. Zudem wurden die Zahlen des Inputs „Flüchtlinge weltweit“ (s. 2.3) der Grundsensibilisierung sowie weitere Zahlen und Daten aktualisiert (s. 2.4. und 2.5.). Trainerinnen und Trainern wird aber trotzdem empfohlen, sich stets über Aktualisierungen eigenständig zu informieren.

Die Übung „Lebenssituation von Geflüchteten – Wohnen, Gesundheit, Zugang zum Arbeitsmarkt“ wurde ergänzt (s. 2.5.), um eine detailliertere Auseinandersetzung mit lebensweltlichen Hintergründen von Geflüchteten zu ermöglichen.

Auch die Übung „Interkulturelle Kompetenz im eigenen Arbeitsalltag“ ist neu hinzugekommen. Sie soll den Transfer von der Theorie der interkulturellen Kompetenz in die Arbeitspraxis der Teilnehmenden gewährleisten (s. 3.1.). Die Übung eignet sich aufgrund des zusammenfassenden Charakters als eine Art Bilanz einer Schulung, kann aber auch bereits früher durchgeführt werden und zum Abschluss gemeinsam ergänzt werden.

Die Übung „Kollegiale Gruppenberatung“ gibt Schulungsteilnehmenden die Möglichkeit, sich zu Begebenheiten aus der eigenen Arbeitspraxis auszutauschen und sich gegenseitig zu beraten – eine Herangehensweise, die die Teilnehmenden als Expertinnen und Experten zum Zuge kommen lässt und ihrem Bedürfnis nach Austausch gerecht wird (s. 3.2.). Bei dieser Übung kann es einen vertiefenden Austauschbedarf der Teilnehmenden zu Zuständigkeiten oder Arbeitsabläufen geben.

Die Kommunikation mit Menschen, die möglicherweise über geringe Deutschkenntnisse verfügen, erfordert hohe Sensibilität und Kreativität im kommunikativen Umgang. Mit Blick auf informationsorientierte Situa-

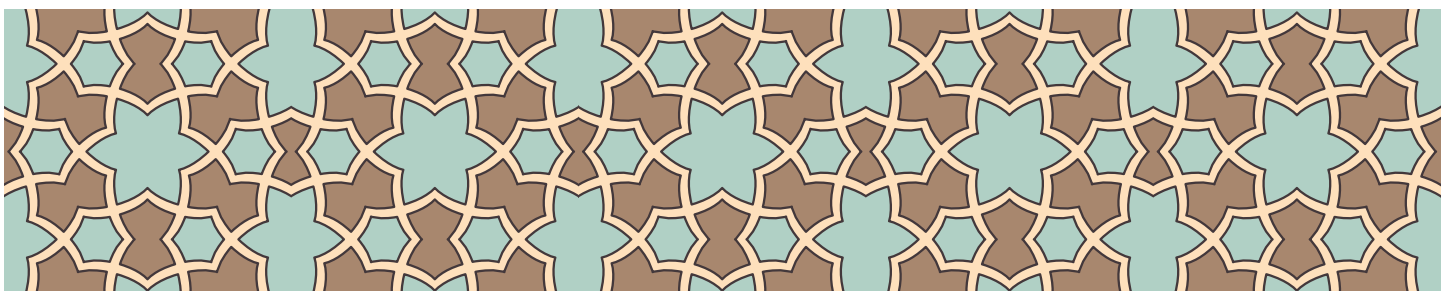
onen wurde der Punkt „Sprachsensibel informieren“ ergänzt (s. 4.1.). Die Übung „Anweisungen in einer Fremdsprache verstehen“ setzt voraus, dass der Trainer oder die Trainerin eine Zweitsprache fließend beherrscht – nur so entfaltet sie die gewünschte Wirkung (s. 4.2.). Die Übung „Sprachen der Welt – Weltsprachen“ (s. 4.3.) eignet sich als (alternativer) Einstieg in das Thema „Sprache und Kommunikation“ und bietet einen ersten Anknüpfungspunkt für das darauffolgende Kapitel „Ausgrenzung und Diskriminierung“. Die „Übung zu leichter Sprache: Synonyme finden“ (s. 4.4.) unterstützt die Teilnehmenden dabei, eine leichter verständliche Ausdrucksweise zu üben. Die daran anschließende „Übung zu leichter Sprache: Standardsituationen einfach erklären“ (s. 4.5.) geht noch einen Schritt weiter: Hier werden berufsspezifische Ausdrucksweisen aus dem Alltag der Teilnehmenden herangezogen und es wird versucht, diese einfacher zu formulieren, um eine gelingende Kommunikation zu fördern.

Das Kapitel 9 „Ausgrenzung und Diskriminierung“ der Grundsensibilisierung wurde um einen ausführlicheren Hinweis für Trainerinnen und Trainer (s. 5.1.), um weiterführende Tipps und Links zu den Themen Vorurteilsbewusste Haltung (Anti Bias) und Kritisches Weißsein ergänzt (s. 5.2.).

Eine diskriminierungssensible Haltung sollte grundsätzlich bei Schulungen sichtbar sein. Zusätzlich ist es jedoch wichtig, das Thema zu platzieren – und zwar nach Möglichkeit nicht erst am Ende einer Schulung, damit immer wieder Gelegenheit besteht, im Verlauf der Schulung Rückbezüge und Verweise auf Übungsinhalte und Diskussionen herzustellen. Zu beachten ist bei der direkten oder indirekten Thematisierung von Diskriminierung, dass die Sichtbarmachung von Vorurteilen und Stereotypen diese reproduzieren kann. Dies kann zu erneuter Diskriminierung oder zumin-

dest zur Verfestigung von Bildern und Einstellungen führen. Damit wird genau das Gegenteil von dem bewirkt, was eigentlich intendiert war. Die Stimmung der Gruppe muss gerade bei diesem Thema immer im Blick bleiben. Die Auswahl der Übungen sollte an die jeweilige Situation und Gruppe angepasst werden können und für die Auswertungen der Übungen ist genügend Zeit einzuplanen.

Als Einstieg in das Themenfeld bietet sich die Übung „Unähnlich sein“ an, die zeigt, wie schnell man sich Bilder von anderen Menschen macht (s. 5.3.). Durch die Übung „Identitätsblume“ wird den Teilnehmenden bewusst, dass sie sich selbst unterschiedlichen Gruppen zugehörig fühlen und diese Zugehörigkeiten situations- und kontextabhängig sind (s. 5.4.). Die Übung „Kein Mensch passt in eine Schublade“ sensibilisiert die Teilnehmenden für ausgrenzende Situationen und unterstützt sie dabei, gemachte Erfahrungen einzuordnen, indem sie in Beziehung zu gesellschaftlichen Normierungen gesetzt werden (s. 5.5.). Bei der Übung „Arbeit mit Zitaten zu Vorurteilen“ setzen sich die Teilnehmenden mit dem Thema Vorurteile auseinander und lernen Definitionen zu Vorurteilen kennen (s. 5.6.). Durch die Übung „Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ wird den Teilnehmenden bewusst, dass es viele Merkmale gibt, aufgrund derer Menschen diskriminiert werden und welche Merkmale durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützt sind (s. 5.7.). Durch die Übung „Idealbild“ erkennen die Teilnehmenden, dass es Privilegien und Benachteiligungen in einer Gesellschaft gibt und dass Zugänge zu Ressourcen auch durch Vorurteile und Stereotype beeinflusst werden, die bis hin zu Diskriminierung führen können (s. 5.8.). In der Übung „Wie Wörter diskriminieren“ lernen die Teilnehmenden die Kritik an diskriminierenden Begriffen im Migrationskontext sowie Eigenbezeichnungen kennen (s. 5.9.).



2. Ergänzungen zu Kapitel 2: Asyl & Flucht

2.1. Phasen und Hauptwanderungsmotive von Migration nach Deutschland

Migration ist vielfältig: Menschen kommen aus unterschiedlichen Gründen nach Deutschland und verlassen das Land. Auch wenn in der öffentlichen Wahrnehmung das Thema Flucht und Asyl im Fokus steht: Die Hälfte der Menschen, die nach Deutschland kommen, tut dies im Zuge der EU-Freizügigkeit. Sie kommen aus der Europäischen Union. Es gibt eine Vielzahl an Möglichkeiten und Übungen, um das Thema Migration einzuleiten (s. dazu u.a.: Grundsensibilisierung 2015/2, Kap. 1 und 2).

Aktuelle Zahlen

- Viele Jahre lang waren die Familienzusammenführung sowie Arbeit der häufigste Aufenthaltszweck. Seit 2014 ist die Migration aus humanitären Gründen zweithäufigster Aufenthaltszweck.
- 2016 sind ca. 1,9 Mio. Personen nach Deutschland zugewandert, ca. 1,4 Mio. Menschen haben Deutschland im selben Jahr wieder verlassen. Daraus ergibt sich ein positiver Wanderungssaldo von 498 000 Menschen. Zuwanderung spielt zukünftig verstärkt eine entscheidende Rolle in Bezug auf die Konsequenzen des demographischen Wandels: Es muss jährlich einen positiven Wanderungssaldo von 400 000 Personen geben, um die Alterung der Bevölkerung und die damit auch verbundenen ökonomischen Folgen abzumildern.
- Nach einem Höhepunkt im Herbst 2015 geht die Anzahl der in Deutschland ankommenden Geflüchteten stark zurück. Dies ist zurückzuführen auf die Schließung der Balkan-Route und auf das Türkei-Abkommen.
- 18,6 Mio. Menschen hatten 2016 einen Migrationshintergrund (also Personen mit und ohne eigene Migrationserfahrung), was 22,5% der Gesamtbevölkerung entspricht. Dies sind 8,5% mehr als im Jahr 2015.
- Im Jahr 2016 lebten laut Mikrozensus knapp 9 Mio. Ausländerinnen und Ausländer (d.h. Personen mit einem nicht-deutschen Pass) in Deutschland, was einen neuen Höchststand darstellt. Fast 1,4 Mio. Personen davon hatten keine eigene Migrationserfahrung, da sie in Deutschland geboren wurden.
- Von allen Menschen mit Migrationshintergrund stammten laut Mikrozensus 2016 knapp 66,8% aus europäischen Ländern (inklusive Türkei). Konkret waren 15,1% der Menschen aus der Türkei, 10,1% aus Polen und 6,6% aus der Russischen Föderation.
- 2016 und 2017 suchten in Deutschland vor allem Menschen aus Syrien, Irak und Afghanistan Asyl. Der Großteil ist unter 30 Jahre alt, wobei die größte Gruppe Kinder und Jugendliche unter 15 Jahren sind.

Quellen: Bundeszentrale für politische Bildung (2018); Charta der Vielfalt (2012); statista (2018); Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2016).



2.2. Input: Asylbewerber, Flüchtlinge usw. – Definitionen

Im Folgenden werden die wichtigsten Definitionen im Asyl- und Flüchtlingsbereich eingeführt und vorgestellt:

| | |
|---------------------------------|---|
| Asylsuchende | Personen, die nach Deutschland geflüchtet sind und hier beabsichtigen einen Asylantrag zu stellen (ggf. bereits mit einem Ankunftsnachweis, noch kein Asylantrag beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gestellt). |
| Asylbewerberinnen, Asylbewerber | <p>Nach der Registrierung, der Gesundheitsuntersuchung und in der Regel nach der Aufnahme des Asylantrages werden Asylbewerberinnen und -bewerber von der Erstaufnahmeeinrichtung auf Asylbewerberunterkünfte in ganz Deutschland verteilt. Bis zum Abschluss des Asylverfahrens müssen sie (in der Regel) hier wohnen bleiben. Den von der Behörde festgelegten Bereich (z.B. Regierungsbezirk, Bundesland) dürfen Asylbewerberinnen und -bewerber nur mit Genehmigung verlassen (Residenzpflicht). Die Residenzpflicht ist seit 1. Januar 2015 gelockert worden und erlischt z.T. nach 3-monatigem Aufenthalt (gilt jedoch weiterhin, solange Asylbewerberinnen und -bewerber in einer Erstaufnahmeeinrichtung wohnen, sowie bei drohender Abschiebung und weiteren Ausnahmen).</p> <p>In den ersten drei Monaten ihres Aufenthalts ist das Arbeiten verboten, danach eingeschränkt. Während sie in der Erstaufnahmeeinrichtung sind, dürfen sie prinzipiell nicht arbeiten. Der Verbleib in einer Erstaufnahmeeinrichtung ist seit dem 24. Oktober 2015 auf bis zu sechs Monate ausgeweitet worden. Eine Genehmigung zur Ausübung einer Beschäftigung muss von der Ausländerbehörde erteilt werden. Ebenso ist die Zustimmung der Agentur für Arbeit erforderlich. Geprüft wird, ob die Stelle auch mit anderen arbeitssuchend gemeldeten Personen besetzt werden kann, die keinen nachrangigen Arbeitsmarktzugang haben (z.B. Deutsche, EU-Bürgerinnen und -Bürger). Zudem wird eine Arbeitsmarktprüfung durchgeführt. Nach 15-monatigem Aufenthalt entfällt die Vorrangprüfung (gilt ab dem Zeitpunkt der Asylantragstellung). Ab dem 49. Monat Aufenthalt ist keine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit mehr nötig.</p> <p>Seit Inkrafttreten des Integrationsgesetzes (31. Juli 2016) ist befristet auf drei Jahre die Vorrangprüfung in 133 von 156 Agenturbezirken der Bundesagentur für Arbeit ausgesetzt worden.</p> <p>Eine Zustimmung der Arbeitsagentur ist ebenfalls nicht erforderlich bei einer Berufsausbildung, Hospitationen, bestimmten „Praktika“, der Aufnahme eines Freiwilligendienstes oder bei der Arbeitsaufnahme von Hochqualifizierten (Engpassberufe, Voraussetzungen nach der Blauen Karte EU).</p> <p>Für Asylbewerberinnen und -bewerber aus sogenannten sicheren Herkunftsstaaten, die ab dem 1. September 2015 einen Asylantrag gestellt haben, wurde jedoch ein Beschäftigungsverbot eingeführt. Als sichere Herkunftsländer gelten derzeit (2017) die Staaten der EU, Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal, Serbien.</p> <p>Asylbewerberinnen und Asylbewerber erhalten Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG). In den ersten 15 Monaten ist dies eine Grundversorgung, Kürzungen sind möglich. In Erstaufnahmeeinrichtungen sollen seit in Krafttreten des sog. „Asylverfahrenbeschleunigungsgesetzes“ nur noch Sachleistungen ausgegeben werden.</p> <p>Eine Teilnahme an Integrationskursen ist nach freien Plätzen für Asylbewerberinnen und -bewerber mit „guter Bleibeperspektive“ möglich. Hierzu zählten 2017 Menschen aus Syrien, Eritrea, Irak, Iran und Somalia.</p> |
| Asylberechtigte | <p>...wurden im Asylverfahren nach Art. 16a des Grundgesetzes anerkannt. Sie erhalten zunächst eine Aufenthaltserlaubnis für drei Jahre. Sofern die Anerkennung nicht widerrufen wird, erhalten sie danach eine Niederlassungserlaubnis.</p> <p>Sie haben einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang, erhalten Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes wie Inländerinnen und Inländer.</p> |
| Flüchtling | <p>Ein Flüchtling im engeren Sinne ist eine Person, die als GFK-Flüchtling anerkannt wurde. Wenn in den Medien und der öffentlichen Diskussion von Flüchtlingen gesprochen wird, sind zumeist auch Asylsuchende und Geduldete gemeint.</p> <p>Die Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) ist die wichtigste völkerrechtliche Vereinbarung darüber, wer als Flüchtling anerkannt wird und damit international Schutz genießt. Sie stammt aus dem Jahr 1951. Weit über 100 Staaten, auch Deutschland, haben sie unterzeichnet. Im deutschen Aufenthaltsrecht ist festgelegt, dass niemand abgeschoben werden darf, der die Flüchtlingsdefinition der GFK erfüllt. Dies ist jemand, „der sich aus der begründeten Furcht vor Verfolgung aus Gründen der Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen einer politischen Überzeugung außerhalb des Landes befindet, dessen Staatsangehörigkeit er besitzt, und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen kann oder wegen dieser Befürchtungen nicht in Anspruch nehmen will; oder der sich als staatenlos infolge solcher Ereignisse außerhalb des Landes befindet, in welchem er seinen gewöhnlichen Aufenthalt hatte, und nicht dorthin zurückkehren kann oder wegen der erwähnten Befürchtungen nicht dorthin zurückkehren will“ (UNHCR 1967, S. 2).</p> <p>Hinweis für Trainerinnen und Trainer: Da das Suffix -ling (bei Flüchtling) ursprünglich eine Verkleinerungsform (ein sogenannter Diminutiv) ohne negative Nebenbedeutung beinhaltet, wird immer häufiger „Geflüchtete“ oder „geflüchtete Menschen“ verwendet.</p> |

| | |
|----------------------|---|
| GFK-Flüchtlinge | Als GFK- oder Konventionsflüchtlinge bezeichnet man Menschen, die auf der Grundlage der Genfer Flüchtlingskonvention nach § 60 Abs. 1 AufenthG anerkannt werden. GFK-Flüchtlinge erhalten wie Asylberechtigte weitgehende soziale Rechte und eine Aufenthaltserlaubnis für drei Jahre. Danach wird die Asylanerkennung noch einmal überprüft. Wird kein Widerruf eingeleitet, erhalten sie eine Niederlassungserlaubnis. |
| Binnenflüchtlinge | Intern Vertriebene (auch: Binnenvertriebene, Binnenflüchtlinge oder aus dem Englischen internally displaced people/IDPs) sind Personen, die gewaltsam aus ihrer angestammten und rechtmäßigen Heimat vertrieben wurden, bei ihrer Flucht – im Unterschied zu Flüchtlingen im rechtlichen Sinn – keine Staatsgrenze überschritten haben und im eigenen Land verblieben sind. Gründe für diese interne Vertreibung sind bewaffnete Konflikte, Gewalt, Menschenrechtsverletzungen und Naturkatastrophen. |
| Duldung, „Geduldete“ | Die Duldung ist eine Bescheinigung darüber, dass die Abschiebung vorerst nicht vollzogen wird. Eine Duldung erhält, wer Deutschland verlassen muss, aber (noch) nicht abgeschoben werden kann, beispielsweise weil kein Pass vorliegt, wegen einer Erkrankung oder weil es keinen Weg gibt, eine Kriegsregion anzufliiegen. In Deutschland leben rund 150 000 geduldete Menschen (Stand 2015). Der Arbeitsmarktzugang ist unter den gleichen Voraussetzungen wie bei Asylbewerberinnen und -bewerbern geregelt (wird aber entzogen z.B. bei Vereitelung von aufenthaltsbeendenden Maßnahmen). Sie erhalten Leistungen wie Asylbewerberinnen und Asylbewerber, mit Möglichkeiten zur Verschärfung von Kürzungen. Der Zugang zu Integrationskursen und berufsbezogener Sprachförderung ist wie bei Asylbewerberinnen und Asylbewerbern festgelegt (nach freien Plätzen und nur mit „guter Bleibeperspektive“). |

2.3. Input: Flüchtlinge weltweit

Ende 2016:

- waren 65,6 Mio. Menschen weltweit auf der Flucht. Dies ist die höchste Zahl, die jemals vom UNHCR verzeichnet wurde.
- wurde im Schnitt alle drei Sekunden eine Person auf der Welt zur Flucht gezwungen.
- war 1 von 113 Menschen weltweit von Flucht und Vertreibung betroffen.
- waren 51% der Geflüchteten Kinder.
- lebten neun von zehn Geflüchteten (84%) in sogenannten Entwicklungsländern.

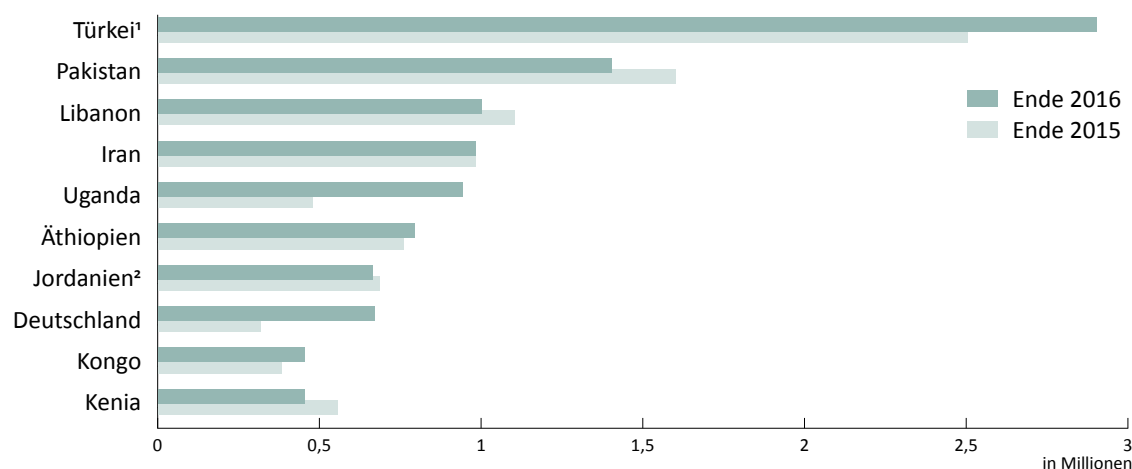
Die Hauptaufnahmeländer waren 2016:

- Türkei (2,9 Mio.)
- Pakistan (1,4 Mio.)
- Libanon (1 Mio.)
- Iran (979 400)
- Uganda (940 800)
- Äthiopien (791 600)

Die sechs häufigsten Herkunftsländer von Geflüchteten waren 2016:

- Syrien (5,5 Mio.)
- Afghanistan (2,5 Mio.)
- Südsudan (1,4 Mio.)
- Somalia (1,1 Mio.)
- Sudan (650 600)
- Demokratische Republik Kongo (537 500)

Hauptaufnahmeländer (Ende 2016)



¹ Die Angabe über Geflüchtete in der Türkei beruht auf einer Schätzung der Regierung.

² Enthalten in dieser Angabe sind 33 100 irakische Geflüchtete, die vom UNHCR in Jordanien registriert wurden. Die Regierung schätzte die Anzahl von Irakerinnen und Irakern auf 400 000 Personen Ende März 2015. Dies bezieht sich auf Geflüchtete und andere Gruppen von Irakerinnen und Irakern.

Quelle: UNHCR 2016, S. 16

2.4. Input: Zahlen & Statistik zu Asyl und Flucht

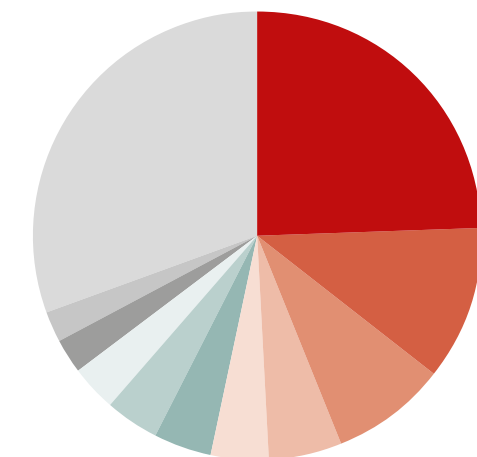
Hinweis für Trainerinnen und Trainer: Statistiken sind derzeit sehr schnell überholt. Sie sollten deshalb immer wieder geprüft und aktualisiert werden (s. 2.5.).

Zusammenfassend ist festzustellen:

- Aktuell sehr viele Krisenherde mit geringen Aussichten auf Besserung: v.a. Syrien, aber auch Afghanistan, Eritrea, Irak
- Verschlechterung der Situation in Transitländern bzw. Ländern, die vorübergehend Schutz gewähren
- Vielzahl an Herkunftsländern und Migrationsmotiven
- Asylsuchende verteilen sich auf wenige Länder
- In vielen europäischen Ländern stellen sich Teile der Öffentlichkeit gegen weitere Migration

Im Jahr 2017 wurden 198 317 Erstanträge auf Asyl gestellt, was einen deutlichen Rückgang der Zahlen im Vergleich zum Vorjahr bedeutet: 2016 wurden insgesamt 722 370 Erstanträge auf Asyl in Deutschland gestellt. Dies stellte den höchsten Jahreswert seit dem

Hauptherkunftsländer Asylsuchender 2017 in Deutschland in Prozent



| | |
|------|----------------------------|
| 24,7 | Syrien, Arabische Republik |
| 11,1 | Irak |
| 8,3 | Afghanistan |
| 5,2 | Eritrea |
| 4,3 | Iran, Islamische Republik |
| 4,0 | Türkei |
| 3,9 | Nigeria |
| 3,4 | Somalia |
| 2,5 | Russische Föderation |
| 2,1 | Ungeklärt |
| 30,5 | Sonstige |

Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2017a

Bestehen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge dar und ist ein Zuwachs von 56,4% im Vergleich zum Vorjahr. 2015 gab es 441 899 Asylerstanträge, im Jahr 2014 waren es 173 072.

Zu bedenken ist, dass diese Zahlen nicht den tatsächlich in Deutschland angekommenen Asylsuchenden entspricht, da zwischen der Ankunft und dem Stellen eines Asylantrages unter Umständen viele Wochen und Monate liegen können.

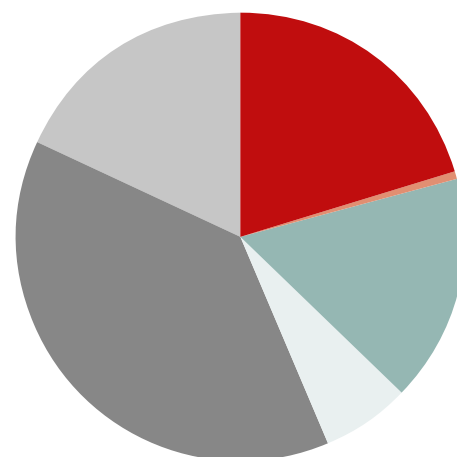
Hauptherkunftsländer Asylsuchender, die zum ersten Mal einen Asylantrag in Deutschland stellten, waren im Jahr 2017: Syrien (48 974), Irak (21 930) und Afghanistan (16 423). Seit Dezember 2015 sind dies die drei Hauptherkunftsländer, zuvor waren es Syrien, Albanien und Kosovo.

Insgesamt wurden 603 428 Erst- und Folgeanträge im Jahr 2017 entschieden, davon waren Staatsbürgerinnen und -bürger aus:

- Syrien mit einer Gesamtschutzquote von 91,5%
- Irak mit einer Gesamtschutzquote von 56,1%
- Afghanistan mit einer Gesamtschutzquote von 44,3%

Die Gesamtschutzquote für alle Herkunftsländer lag 2017 bei 43,4% (261 642 positive Entscheidungen von insgesamt 603 428).

Entscheidungen 2017 in Prozent



| | |
|------|---|
| 20,5 | Rechtsstellung als Flüchtling |
| 0,7 | Anerkennung als Flüchtling gem § 16a GG |
| 16,3 | Subsidiärer Schutz gem § 4 Abs. 1 AsylG |
| 6,6 | Feststellung eines Abschiebeverbotes gem. § 60 Abs. 5/7 |
| 38,5 | Ablehnung |
| 18,1 | Sonstige Verfahrenserledigung |

Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2017b

2.5. Weiterführende Informationen zur Aktualisierung der Statistiken und Zahlen:

- Informations-Portal zur politischen Bildung: Flüchtlingspolitik in Deutschland und Europa, www.politische-bildung.de/fluechtlingspolitik.html#c7004
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017b) Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe: Dezember 2017. Tabellen, Diagramme, Erläuterungen, www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-dezember-2017.pdf?__blob=publicationFile
- UNHCR (2016a) Global trends. Forced displacement in 2016, www.unhcr.org/statistics/unhcrstats/5943e8a34/global-trends-forced-displacement-2016.html
- UNHCR (2016b) Global report 2016, www.unhcr.org/the-global-report.html
- UNO Flüchtlingshilfe: www.uno-fluechtlingshilfe.de
- OECD (2017) International Migration Outlook 2017, www.oecd.org/migration/international-migration-outlook-1999124x.htm
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2017) Jahresgutachten 2017, www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2017/10/SVR_Jahresgutachten_2017.pdf

Hinweis für Trainerinnen und Trainer: Die Einheit kann durch unterstützendes Medienmaterial, wie animierte Grafiken oder Filmbeiträge, lebhafter gestaltet werden:

- Animation zu Zahlen weltweit und Deutschland: www.tagesschau.de/multimedia/animation/fluechtlinge-865.html
- Film: Heimat Zweimal. Flüchtlinge in Rheinland-Pfalz zeigen, was sie wollen und können. Mit Arbeits-hilfen zum Download (Dauer: 13 Min.): www.heimat-zweimal.de
- Blog: Hier. Und jetzt? Als Flüchtling in Deutschland: blogs.faz.net/hierundjetzt
- Film von Amnesty Hamburg mit Perspektivwechsel „When you don’t exist“: www.youtube.com/watch?v=9085BCs0ZZM
- Filme: #EinMomentDerBleibt. Wenn Flüchtlinge erzählen (Dauer: 10-35 Min.): www.ndr.de/fernsehen/sendungen/ein-moment-der-bleibt/EinMomentDerBleibt,einmomentderbleibt100.html

Weitere Argumentationshilfen

- www.spiegel.de/politik/deutschland/fluechtlinge-und-einwanderer-die-wichtigsten-fakten-a-1030320.html
- www.welt.de/politik/deutschland/article146034679/13-Fakten-ueber-Fluechtlinge-in-Deutschland
- www.proasyl.de/thema/rassismus/fakten-gegen-vorurteile/
- www.sueddeutsche.de/politik/faktencheck-zur-einwanderung-zahlen-gegen-vorurteile-1.2613913

Weiterer Hinweis für Trainerinnen und Trainer: Beim vorliegenden Konzept handelt es sich um eine Grund-lagenschulung zur Interkulturellen Kompetenz und nicht um ein länderspezifisches Seminar. Trotzdem kann es sein, dass TN diese Erwartung haben und bei-spielsweise etwas über Syrien erfahren möchten. Aus-gewählte Tipps für Länderinformationen als Argumen-tationshilfen für Trainerinnen und Trainer finden sich in den unten stehenden Links (diese wurden der Web-seite der Stadt München entnommen: www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Sozialreferat/Fluechtlinge/Hintergrund.html):

Über Syrien

- Amnesty International Blog, 9. Dezember 2014 „Meine Hoffnungen schwinden und die bittere Rea-lität bleibt“ – in Syrien verschleppt www.amnesty.de/informieren/blog/syrien-meine-hoffnungen-schwinden-und-die-bittere-realiaet-bleibt-syrien
- Amnesty Journal, Oktober 2014 „Wer nicht folgt, muss sterben“ www.amnesty.de/journal/2014/oktober/wer-nicht-folgt-muss-sterben
- BBC News (Englisch) „Krieg in Syrien. Neuigkeiten, Hintergründe.“ www.bbc.com/news/world-middle-east-17258397
- BBC News (Englisch) Hintergrundartikel zur systematischen Gewaltan-wendung durch die Islamistengruppe Islamischer Staat www.bbc.com/news/world-middle-east-29123528

Über Eritrea

- Amnesty Report 2017, Eritrea
www.amnesty.de/jahresbericht/2017/eritrea
- Human Rights Watch: Eritrea, Vorfälle 2016 (Englisch)
www.hrw.org/world-report/2017/country-chapters/eritrea

Über Nigeria

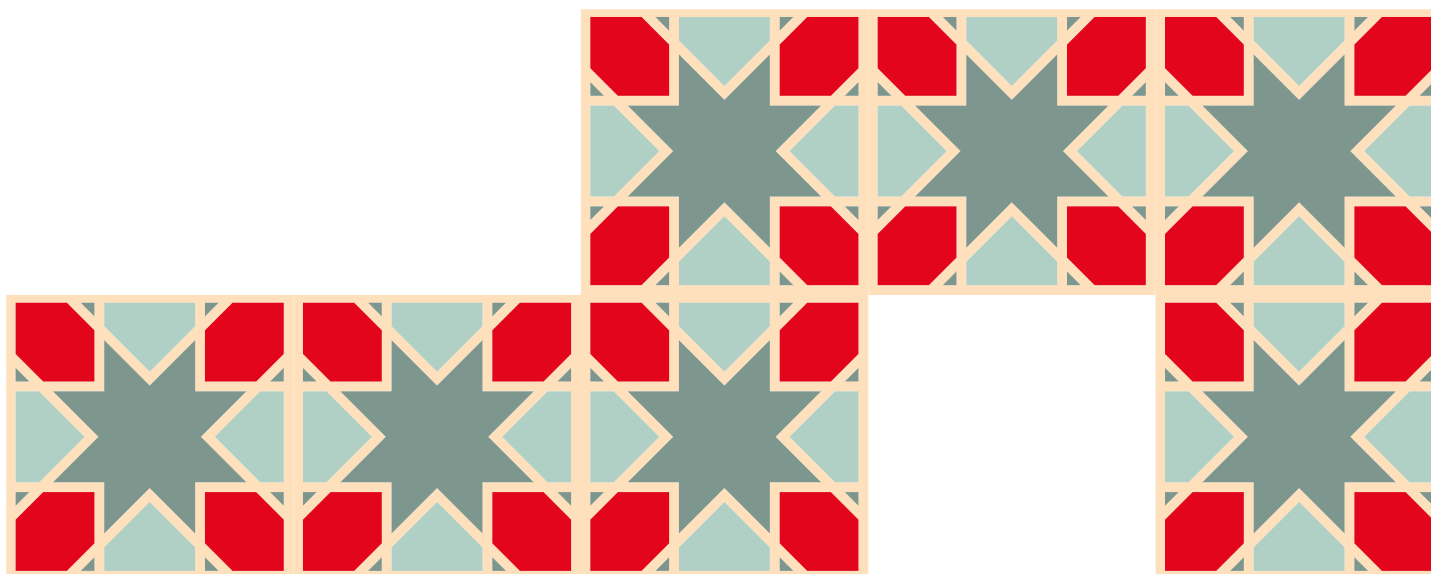
- Human Rights Watch: Nigeria, Vorfälle 2016 (Englisch)
www.hrw.org/world-report/2016/country-chapters/nigeria
- ACCORD – Austrian Centre for Country of Origin and Asylum Research and Documentation: Themendossier zu Nigeria: Boko Haram
www.ecoi.net/local_link/288194/422575_de

Über Afghanistan

- Amnesty Report 2017, Afghanistan
www.amnesty.de/jahresbericht/2017/afghanistan
- ACCORD – Austrian Centre for Country of Origin and Asylum Research and Documentation, Themendossier zu Afghanistan: Allgemeine Sicherheitslage in Afghanistan & Chronologie für Kabul:
www.ecoi.net/en/document/1424219.html

Weitere Informationen zu Schul- und Bildungssystemen, Berufsprofilen und Anerkennungsmöglichkeiten

- www.laenderdaten.de (Lexas, Länderdaten weltweit)
- www.bildung-weltweit.de (Bildungssysteme mit Studien, Artikeln)
- www.bq-portal.de (ausländische Berufsbildungssysteme und ausländische Berufsprofile)
- www.anabin.kmk.org (Bildungswesen weltweit, Anerkennung ausl. Qualifikationen)
- www.auswaertiges-amt.de (Bildung, Wirtschaftspolitik)



2.6. Übung: Lebenssituation von Geflüchteten – Wohnen, Gesundheit, Zugang zum Arbeitsmarkt

| | |
|------------------|---|
| Kurzbeschreibung | Die Teilnehmenden beschäftigen sich mit den Lebensbedingungen von Geflüchteten. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> Die TN kennen Hintergründe von Geflüchteten zu den Themen Wohnen, Gesundheit, Zugang zum Arbeitsmarkt. |
| Zeit | ca. 45-60 Minuten |
| Material | Kopiervorlage |
| Quelle | IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung |
| Durchführung | Die Teilnehmenden werden in Dreiergruppen eingeteilt. Jede Person der Kleingruppe erhält jeweils einen der drei Aspekte Wohnen, Gesundheit oder Zugang zum Arbeitsmarkt (s. Kopiervorlage) mit der Bitte, diesen zu lesen. (Bei mehr als drei Personen pro Gruppe können Texte mehrfach verteilt werden). Nachdem sich jede Person den eigenen Aspekt durchgelesen hat, tauscht sich jede Kleingruppe so untereinander aus, dass alle ein umfassendes Bild über die drei Aspekte haben. |
| Auswertung | Im Plenum kann abschließend gefragt werden, was die Teilnehmenden bereits wussten und was neu für sie war. |

Hinweis für Trainer_innen: Um die Lebensrealität von Geflüchteten eindrücklicher zu vermitteln und die Menschen hinter den abstrakten Zahlen zu zeigen, empfiehlt es sich sehr, als Einleitung oder Abschluss der Übung Bildmaterial zu nutzen, bei dem im besten Fall Geflüchtete selbst zu Wort kommen können, z.B.:

Videos:

- NDR/ Panorama 3: Wie Flüchtlinge bei uns in den Alltag finden: www.ndr.de/fernsehen/sendungen/panorama3/Wie-Fluechtlinge-bei-uns-in-Alltag-finden-bramsche430.html (Dauer: ca. 9 Min.)

- Unternehmerinnen TV: Stimmen der Flucht. Die Frauen im Camp. Dokumentationsfilm: www.unternehmerinnen.tv/projekte/stimmen-der-flucht (Dauer: 38 Min.)
- Flüchtlingsstationen – Drei gezeichnete Filme erklären die Situation von Flüchtlingen: www.youtube.com/playlist?list=PL6NjYaFMZn-UhpYaP_jt84IqXl-fGFhd1e (Dauer: jeweils ca. 2 Min.)

Inhaltliche Ergänzung zum Bereich Wohnen:

Seit 2016 werden neu errichtete Ankunftszentren getestet, in welchen möglichst das komplette Asylverfahren durchgeführt werden soll: Von der Datenaufnahme über die Antragstellung bis zur Anhörung und Entscheidung sollen die Asylverfahren beschleunigt werden. Die Dauer des Verbleibs in den Ankunftszentren hängt vom Herkunftsland und dem „Fallprofil“ der jeweiligen Person ab: Bei Asylbewerberinnen und Asylbewerbern aus unsicheren Herkunftsländern mit sehr guter Bleibeperspektive soll es möglich werden, im Zeitraum von 48 Stunden über den Antrag zu entscheiden. Umgekehrt gilt dasselbe für Menschen aus sicheren Herkunftsländern mit einer eher geringen Bleibeperspektive, die die Entscheidung über ihren Asylantrag in „Wartezonen“ des Ankunftszentrums abwarten müssen und von dort im Fall einer Ablehnung direkt in ihr Herkunftsland geschickt werden. Geflüchtete, die bereits in einem anderen europäischen Staat registriert wurden (sog. „Dublin-Fälle“), müssen ebenfalls in den Wartezonen bleiben bis sie in das für sie zuständige EU-Land verwiesen werden. Alle anderen Personen, deren Fälle meist komplexer sind, werden in Erstaufnahmeeinrichtungen überstellt. Sie können dort ihren Asylantrag stellen, womit sie den Status der Asylbewerberin bzw. des Asylbewerbers erhalten. Es ist unklar, ob sich die sog. Ankunftszentren bundesweit durchsetzen werden. Eine „gute Bleibeperspektive“ haben Menschen aus Herkunftsländern, wo die Gesamtzahl der Entscheidungen,

ob eine Person Asyl, Flüchtlingsschutz oder ein Abschiebeverbot erhält, bei über 50% liegen („Schutzquote“). Diese Schutzquote wird halbjährlich festgelegt. Im Jahr 2017 trifft dies auf die Herkunftsländer Eritrea, Irak, Iran, Syrien und Somalia zu. Menschen aus diesen Ländern haben Zugang zu Integrationskursen bereits während des Asylverfahrens sowie zu Maßnahmen der Arbeitsförderung. Diese Festlegung auf das Herkunftsland wird stark kritisiert, da das Asylverfahren eine individuelle Prüfung von Fluchtgründen vorschreibt, die sich nicht nach pauschalen Kriterien wie dem Herkunftsland richtet. Zudem schließt diese Vorgehensweise alle anderen Menschen ohne gute Bleibeperspektive allein aufgrund ihrer Herkunft von integrationsfördernden Maßnahmen während dem laufenden Asylverfahren aus. Dadurch sind sie gezwungen, untätig das Ergebnis ihres Asylverfahrens – welches einige Monate bis Jahre dauern kann – abzuwarten. Die Menschenrechtsorganisation Pro Asyl lehnt „eine Einteilung in Flüchtlinge mit ‚guter‘ und ‚schlechter‘ Bleibeperspektive ab. Diese Einteilung kann nicht vor einem Asylverfahren stattfinden und eine Orientierung an Anerkennungsquoten ist mit dem Gedanken des individuellen Verfahrens unvereinbar. Die bisherige Definition der Bundesregierung einer guten Bleibeperspektive sei weltfremd, wenn z.B. eine Gruppe wie die der Afghanen mit einer Schutzquote von 77% im Jahr 2015 angeblich keine gute Bleibeperspektive hat“ (Pro Asyl 2016, S.2).

Wohnen

Die Bundesländer haben die Unterbringungssysteme von Asylsuchenden und Geduldeten völlig unterschiedlich organisiert. Dies gilt für die Kostenerstattungsregelungen über die nur teilweise existierenden Mindeststandards für Gemeinschaftsunterkünfte bis zu Vorgaben über die soziale Betreuung und Beratung.

Geflüchtete, die noch keinen Antrag gestellt haben, kommen zunächst in zentralen Erstaufnahmeeinrichtungen der Bundesländer unter und werden dann von dort auf Gemeinschaftsunterkünfte verteilt. Diese bundesweite Verteilung erfolgt über den sog. „Königsteiner Schlüssel“. Er legt fest, wie viele Asylsuchende ein Bundesland aufnehmen muss. Die Basis dieses Schlüssels sind die jährlich neu ermittelten Steuereinnahmen und die Bevölkerungszahlen der einzelnen Bundesländer. In den dezentralen Gemeinschaftsunterkünften versorgen sich die Menschen selbst. Sie erhalten Geld für Essen und Hauswirtschaft nach dem Asylbewerberleistungsgesetz. Es kann sein, dass Zimmer möbliert und mit einer Grundausstattung an Kochutensilien, Geschirr, Bettzeug, Handtüchern und Putzutensilien ausgestattet sind. Meist teilen sich mehrere Personen ein Zimmer, Küche und Bad werden gemeinsam genutzt. Familien werden möglichst gemeinsam untergebracht. Neben den Gemeinschaftsunterkünften sind auch private Unterkünfte möglich.

Während dem laufenden Asylverfahren sollen Asylbewerberinnen und Asylbewerber in der Regel in Gemeinschaftsunterkünften wohnen. Die tatsächliche Unterbringung ist jedoch regional sehr unterschiedlich und vom lokalen Wohnungsmarkt abhängig. Meist handelt es sich um ein Leben unter vielen Menschen auf engstem Raum, mit wenig Privatsphäre, unregelmäßigen Lebenszeiten, Lärm und Stressquellen – Faktoren, die für das Einleben und die Beschäftigungsfähigkeit nicht unbedingt förderlich sind. Der Verbleib in einer Erstaufnahmeeinrichtung ist seit dem 24. Oktober 2015 auf bis zu sechs Monate ausgeweitet worden. Bis zum Abschluss des Asylverfahrens müssen Asylbewerber-

rinnen und -bewerber dann (in der Regel) in Asylbewerberunterkünften wohnen bleiben. Den von der Behörde festgelegten Bereich (z.B. Regierungsbezirk, Bundesland) dürfen Asylsuchende nur mit Genehmigung verlassen (Residenzpflicht). Diese Regelung ist seit 1. Januar 2015 gelockert worden und erlischt z.T. nach drei-monatigem Aufenthalt (gilt jedoch weiterhin solange Asylsuchende in einer Erstaufnahmeeinrichtung wohnen sowie bei drohender Abschiebung und weiteren Ausnahmen).

Neu ist, dass es den Ländern seit Inkrafttreten des Integrationsgesetzes (31. Juli 2016) erlaubt ist, Geflüchteten und subsidiär Geschützten den Wohnsitz in den ersten drei Jahren zuzuweisen. Aus Sicht von Pro Asyl (2016, S. 3) ist diese Regelung problematisch und „kontraproduktiv für die Integration. Eine Wohnortzuweisung z.B. in strukturschwache Gegenden verhindert, dass sich Flüchtlinge erfolgreich in den Arbeitsmarkt integrieren können. Außerdem haben Flüchtlinge nach der Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) und international Schutzberechtigte nach der EU-Qualifikationsrichtlinie ein Recht auf Freizügigkeit – mit einem solchen ist die Wohnortzuweisung nicht vereinbar.“ Ausgenommen von dieser Regelung sind Geflüchtete, die eine Ausbildung, eine Hochschulausbildung bzw. eine sozialversicherungspflichtige Arbeit mit mind. 15 Stunden wöchentlich aufnehmen und eine weitgehende Sicherung des Lebensunterhaltes vorweisen können.

Nach einem positiven Abschluss des Asylverfahrens sind anerkannte Flüchtlinge selbst für ihre Art der Unterbringung verantwortlich. Aufgrund der Überlastungen der Wohnungsmärkte mancherorts ist ein Übergang in die eigenen vier Wände manchmal schwierig, weshalb oft „nach Verfahrensabschluss ein nicht unerheblicher Teil der Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlinge in den kommunalen Gemeinschaftsunterkünften verbleiben (...), allein um eine Obdachlosigkeit zu verhindern“ (Ruge 2016, S. 91, in: Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (2017), S.108).

Gesundheit

Der Zugang zur Gesundheitsversorgung ist für Asylbewerberinnen und Asylbewerber durch das Asylbewerberleistungsgesetz (insb. §4 und §6) geregelt. Obwohl das Gesetz vom Konzept her weit gefasst ist, ist der Zugang zum Gesundheitswesen stark eingeschränkt und geht meist mit langwierigen bürokratischen Hürden einher. Die gesundheitliche Versorgung ist „für die ersten 15 Monate auf die Versorgung akuter Schmerzzustände, Schwangerschaft und Geburt sowie Impfungen eingeschränkt. Weitere notwendige Leistungen können nach Paragraph 6 AsylbLG im Einzelfall gewährt werden. Die Leistungsgewährung erfolgt durch die Kommunen, welche den Zugang zur gesundheitlichen Versorgung jeweils vor Ort regeln. Dies wird zusätzlich verkompliziert durch unterschiedliche Regelungen zwischen den Bundesländern und durch den jeweils unterschiedlichen Kenntnisstand der behandelnden Ärztinnen und Ärzte hinsichtlich der Leistungsgewährung im Einzelfall. Somit hängen Anspruch auf und Zugang zur gesundheitlichen Versorgung (...) in 3-facher Hinsicht vom Zufall ab: bei der Zuweisung zum Bundesland, bei der Zuweisung zur Kommune sowie vom Engagement und der juristischen Sachkenntnis der behandelnden Ärztinnen und Ärzte. Einschränkungen beim Anspruch auf Gesundheitsversorgung führen aber nachweislich zu höheren Kosten. Zumindest in Einzelfällen führen sie sogar zu verzögerter Behandlung möglicherweise lebensbedrohlicher Erkrankungen. Zudem ist sie nachteilig für die gesellschaftliche Integration (...)“ (Razum et al. 2016, Zusammenfassung).

Insbesondere Asylbewerberinnen und -bewerber sowie Geflüchtete sind aufgrund ihrer Fluchterfahrung und ihrer ungewissen Lebenslage im Aufnahmeland besonderen gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt. Sowohl die Flucht als auch das vorangegangene Leben möglicherweise in Kriegs- und Krisenregionen haben ihre Spuren hinterlassen. Physisch und psychisch. So können Posttraumatische Belastungsstörungen (PTBS) häufiger auftreten als bei anderen Migrationsgruppen. Typisch für die PTBS sind die sogenannten Symptome des Wiedererlebens, die sich den Betroffenen tagsüber in Form von Erinnerungen an das Trauma, Tagträumen oder Flashbacks, nachts in Angstträumen aufdrängen.

Gewissermaßen das Gegenstück dazu sind die Vermeidungssymptome, die meistens parallel zu den Symptomen des Wiedererlebens auftreten: Emotionale Stumpfheit, Gleichgültigkeit und Teilnahmslosigkeit der Umgebung und anderen Menschen gegenüber, aktive Vermeidung von Aktivitäten und Situationen, die

Erinnerungen an das Trauma wachrufen könnten. Manchmal können wichtige Aspekte des traumatischen Erlebnisses nicht mehr (vollständig) erinnert werden. Häufig kommt ein Zustand vegetativer Übererregtheit dazu, der sich in Form von Schlafstörungen, Reizbarkeit, Konzentrationsschwierigkeiten, erhöhter Wachsamkeit oder ausgeprägter Schreckhaftigkeit manifestieren kann. Das Erlernen der neuen Sprache sowie das Nachgehen einer Ausbildung oder Arbeit können durch die Symptome erheblich erschwert werden. Zwar sind hunderttausende Geflüchtete schwerwiegend traumatisiert, eine adäquate psychotherapeutische Betreuung erhalten indes nur ca. vier Prozent der Betroffenen.

Es gibt weitere Faktoren, die sich belastend auf die Psyche auswirken können: „Die Lebenssituation und Rahmenbedingungen für Flüchtlinge und Asylbewerberinnen, die im Aufnahmeland Deutschland Schutz und Sicherheit suchen, wie z.B. die verordnete Untätigkeit, sind so ausgelegt, dass sie die individuelle Überzeugung, keinen Einfluss auf das eigene Leben ausüben zu können, leicht verstärken und festigen können. Das psychologische Konzept der erlernten Hilflosigkeit (Seligman 1975) besagt, dass wenn ein Individuum auf unkontrollierbare Situationen und Ereignisse trifft und immer wieder die Erfahrung macht, dass es keine Veränderungen bewirken kann bzw. seine Handlungen nicht die gewünschten Effekte erzielen, die Gefahr besteht, diese Erfahrungen zu generalisieren. Aus der in der Situation erlebten Hilflosigkeit (z.B. wiederholte oder vergebliche Beantragung von Genehmigungen) wird zunehmend eine generalisierte Hilflosigkeitsüberzeugung und -erwartung. Die Bereitschaft, Einfluss nehmen zu wollen, verringert sich. Auch teilweise kontrollierbare Ereignisse werden als unkontrollierbar wahrgenommen, und die Gefühlswelt spiegelt zunehmend eine hoffnungslose, resignierte, aussichtslose und depressive Verstimmung wider. Die sogenannte Selbstwirksamkeit als der Teil des Selbstkonzepts, der besagt: ‚Ich bin jemand, der Situationen meistern kann‘ und damit einen wichtigen Bereich seelischer Gesundheit sowie die motivationale Basis für Handeln darstellt, nimmt ab“ (FLUCHTort Hamburg o.J., S. 31).

Zugang zum Arbeitsmarkt

Der Zugang zum Arbeitsmarkt hängt von verschiedenen Faktoren wie z.B. dem Aufenthaltsstatus ab. Dieser wiederum ist abhängig vom Herkunftsland und dem Grund der Zuwanderung (z.B.: Erwerbstätigkeit, Ausbildung, Asyl etc.).

Zudem spielen beim Arbeitsmarktzugang die Dauer des Aufenthaltes sowie ggf. die Erwartung eines rechtmäßigen und dauerhaften Aufenthalts („Bleibeperspektive“) eine wesentliche Rolle.

Asylsuchende, Asylbewerberinnen und Asylbewerber und Geduldete durchlaufen einen 3-stufigen Zugang zum Arbeitsmarkt:

- Nach dem Ablauf von drei Monaten ist der Zugang mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ggf. mit einer Vorrangprüfung möglich. Geprüft wird, ob die Stelle auch mit anderen arbeitssuchend gemeldeten Personen besetzt werden kann, die keinen nachrangigen Arbeitsmarktzugang haben (z.B. Deutsche, EU Bürgerinnen und Bürger). Mit Inkrafttreten des Integrationsgesetzes wurde die Vorrangprüfung in den meisten Bundesländern bis zum 5. August 2019 ausgesetzt. In Mecklenburg-Vorpommern und in einigen Bezirken in Bayern und Nordrhein-Westfalen wird die Vorrangprüfung nach wie vor durchgeführt.
- Nach 15 Monaten entfällt die Vorrangprüfung. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist jedoch weiterhin erforderlich.
- Nach vier Jahren ist der Arbeitsmarktzugang unbeschränkt.

Personen mit Duldung können ab dem ersten Tag ihres Aufenthaltes für bestimmte Tätigkeiten zugelassen werden (dies betrifft u.a. Hochqualifizierte, Praktikantinnen und Praktikanten, Mitarbeitende in Familienbetrieben etc.). Hierfür erteilt die Ausländerbehörde die Erlaubnis.

Neu ist die im Integrationsgesetz genannte „3+2-Regelung“. Über sie wird es Geflüchteten ermöglicht, für die Dauer der schulischen oder beruflich qualifizierenden Ausbildung (3 Jahre) sowie zur Arbeitsaufnahme im Anschluss an eine Ausbildung (2 Jahre) eine Duldung erteilt zu bekommen, wenn der Asylantrag abgelehnt wurde. Der Zugang zum Ausbildungsmarkt wird dadurch erleichtert. Zugleich gibt es den Unternehmen Handlungssicherheit, denn diese vergeben eine Ausbildungsstelle eher an eine geflüchtete Person, wenn sie davon ausgehen können, dass die Ausbildung abgeschlossen werden kann.

Für Asylbewerberinnen und -bewerber aus sogenannten sicheren Herkunftsstaaten, die ab dem 1. September 2015 einen Asylantrag gestellt haben, wurde jedoch ein Beschäftigungsverbot eingeführt. Als sichere Herkunftsländer gelten derzeit (2017) die Staaten der EU, Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal sowie Serbien.

Personen mit Asyl- oder Flüchtlingsanerkennung oder subsidiärem Schutz haben uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt.

„Die mit 24,8 % vergleichsweise geringen Beschäftigungsquoten von Beschäftigten aus den nichteuropäischen Asylherkunftsländern – Angaben nach dem Aufenthaltsstatus liegen hierzu nicht vor – zeigen, dass die Integration in den Arbeitsmarkt einen langen Atem braucht. (...) Geringe bzw. mangelnde Sprachkenntnisse sowie fehlende formale Berufsabschlüsse erschweren oftmals die schnelle Integration von Schutzsuchenden in Beschäftigung. Zusätzlich zu den 209 000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gingen im Dezember 2017 64 000 Personen mit einer Staatsangehörigkeit aus den nichteuropäischen Asylherkunftsländern einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung nach. Im Vergleich zum Vorjahr waren dies gut 16 000 mehr. (...) Die arbeitslosen Geflüchteten sind überwiegend jung und männlich. Sie kommen häufig für Jobs in Frage, in denen Sprachkenntnisse nicht die wichtigste Rolle bei der Berufsausübung spielen. So waren im Februar 2018 gut 22 000 Arbeitslose aus den Hauptherkunftsländern der Geflüchteten auf der Suche nach einer Arbeitsstelle in der Reinigung, 20 000 in der Logistik, 14 000 als Köche und knapp 10 000 suchten eine Beschäftigung im Verkauf“ (BA 2018).

Die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten hängt von verschiedenen Faktoren ab:

- der Länge der Asylverfahren (lange Verfahren verursachen Planungsunsicherheiten für Geflüchtete genau wie für Arbeitgeberinnen und -geber)
- der sprachlichen Förderung
- der Anerkennung internationaler Berufs- und Studienabschlüsse
- der Investitionen in Bildung und Ausbildung
- der Arbeitsvermittlung
- und nicht zuletzt von der Aufnahmebereitschaft der Wirtschaft.

Quellen: Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016; Bundesamt für Migration und Flüchtlinge o.J.; Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl 2016; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2016; IQ Fachstelle Einwanderung o.J.; IQ Fachstelle Einwanderung 2017; IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung 2017b.

3. Ergänzungen zu Kapitel 3: Interkulturelle Kompetenz

3.1. Übung: Interkulturelle Kompetenz im eigenen Arbeitsalltag

Hinweise für Trainerinnen und Trainer:

Bei dieser Übung geht es um einen Transfer des Konzepts der interkulturellen Kompetenz in die Arbeitspraxis der Teilnehmenden. Wird von einem erweiterten Kulturbegriff ausgegangen, der sich auf unterschiedliche Zugehörigkeiten bezieht und nicht ausschließlich auf nationale, ethnisierte Zugehörigkeit, so ist das Konzept der interkulturellen Kompetenz demzufolge auch, aber nicht ausschließlich in Begegnungen mit Menschen mit Migrationshintergrund relevant. „Interkulturelle Kompetenz ist Kommunikations- und Handlungskompetenz. Sie beschreibt zunächst die Fähigkeit, das eigene Empfinden und Handeln im Kontext der eigenen ‚kulturellen‘ Prägung zu erkennen und zu überdenken und das Verhalten anderer entsprechend zu reflektieren. Vielfalt und Unterschiedlichkeit werden anerkannt, wertgeschätzt und respektiert und können gegebenenfalls auch ausgehalten werden. Empathie, Anerkennung, Konfliktfähigkeit gehören dabei ebenso zur Kompetenzbeschreibung wie das Vermögen, unterschiedliche Bedürfnisse wahrnehmen und berücksichtigen zu können.

Interkulturelle Kompetenz beschränkt sich aber nicht auf die Sensibilisierung für und den Umgang mit Differenzen, sondern berücksichtigt auch andere Faktoren, zum Beispiel Machtasymmetrien“ (IQ Fachstelle Diversity Management 2014, S. 28).

Ausgehend von der Definition nach Dr. Darla Deardorff, in der Interkulturelle Kompetenz jene Kompetenz beschreibt, „(...) auf Grundlage bestimmter Haltungen und Einstellungen sowie besonderer Handlungs- und Reflexionsfähigkeiten in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu interagieren“ (Bertelsmann Stiftung 2006, S.5) wird die Übung folgendermaßen aufgebaut: Die in der Definition vorkommenden Aspekte „Haltung“ und „Handlungsfähigkeit“ werden um den Aspekt „Wissen“ ergänzt. Gerade im Bereich Wissen spielen migrationsspezifische Bedingungen eine Rolle, wohingegen die anderen beiden Aspekte sich auch zum Begriff der sozialen Kompetenz zählen lassen. Oft lassen sich die drei Ebenen Haltung, Handlungsfähigkeit und Wissen nicht trennscharf voneinander abgrenzen, dennoch kann durch diese Darstellung deutlich werden, was interkulturelle Kompetenz im Arbeitsalltag ganz konkret bedeuten kann.

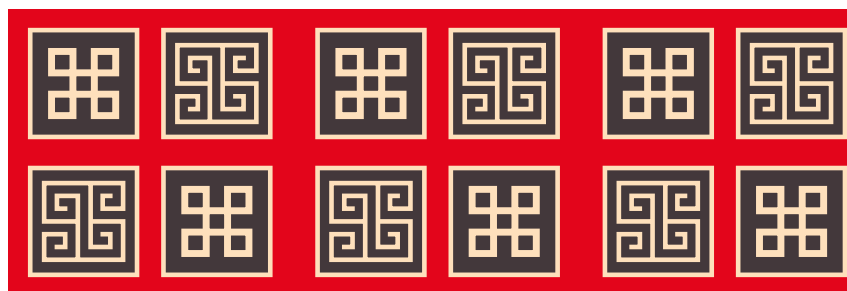
| | |
|------------------|--|
| Kurzbeschreibung | Die TN erarbeiten, was interkulturelle Kompetenz in ihrer Arbeitspraxis konkret bedeuten kann. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ■ Die TN wenden das theoretische Konzept der interkulturellen Kompetenz auf ihre Praxis an. ■ Die TN definieren in eigenen Worten interkulturelle Kompetenz für ihre Arbeitspraxis. |
| Zeit | ca. 30 Minuten |
| Material | Flipcharts, Stifte |
| Quelle | IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung |
| Durchführung | <p>Die drei Aspekte „Haltung“, „Handlungsfähigkeit“ und „Wissen“ werden von dem Trainer oder der Trainerin jeweils auf ein Flipchart geschrieben und mit je einer anregenden Frage versehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Haltung: Welche Haltung ist notwendig, um interkulturell kompetent handeln zu können? ■ Handlungsfähigkeit: Wie kann interkulturell kompetentes Handeln in Ihrer Arbeitspraxis konkret aussehen? ■ Wissen: Welches spezifische Wissen kann relevant sein im Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund? <p>Anschließend werden die drei Flipcharts in verschiedenen Ecken des Raumes aufgehängt. Die TN werden in etwa drei gleich große Gruppen aufgeteilt und gebeten, sich zu je einem der Flipcharts zu begeben und in ca. 5 Minuten die jeweilige Frage zu besprechen sowie Stichpunkte auf dem Flipchart zu notieren. Im Anschluss rotieren die Gruppen zum nächsten Flipchart und ergänzen/kommentieren innerhalb von 5 Minuten das von der Vorgängergruppe Geschriebene mit ihren Gedanken und Ideen. Dieses Verfahren wird fortgeführt, bis jede Gruppe wieder an ihrem Ausgangsbegriff angelangt ist. Abschließend stellt jede Gruppe ihren Anfangsbegriff vor und lässt ihre Ausführungen eventuell durch Anmerkungen oder Erklärungen anderer Gruppen ergänzen. Um vage Begriffe greifbarer zu machen, ist es empfehlenswert, abschließend auf einzelne Begriffe konkreter einzugehen: Beispielsweise können Begriffe wie „Offenheit“ oder „Empathie“ – auch mit Beispielen und Ideen der TN – geschärft werden.</p> |

3.2. Übung: Kollegiale Gruppenberatung

Im Rahmen dieser Übung können sich die TN zu Situationen, die sie in ihrem Arbeitskontext u.U. als irritierend empfinden, im Sinne einer kollegialen Beratung gegenseitig schriftlich beraten und austauschen. Jede Kleingruppe findet für sich in einem gemeinsamen Gespräch schriftlich eine Frage/ein Problem, drei andere Kleingruppen formulieren nacheinander dazu schriftlich eine mögliche Antwort.

Hinweise für Trainerinnen und Trainer: Die Trainerin oder der Trainer bittet die TN, interkulturelle Beispiele zu wählen – letztendlich ist es den TN jedoch selbst überlassen, wozu sie sich austauschen möchten. Von der Trainerin oder dem Trainer kann darauf geachtet werden, dass sich die gewählten Beispiele nicht zu sehr ähneln, um im Fall einer Doppelung dazu anzuregen, ein anderes Beispiel aus der Kleingruppe zu nehmen.

| | |
|------------------|--|
| Kurzbeschreibung | Die TN beraten sich gegenseitig schriftlich zu Fragen/Problemstellungen. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ■ Die TN treten in den Austausch miteinander. ■ Die TN profitieren gegenseitig von vorhandenen Erfahrungen und Strategien. |
| Zeit | ca. 50 Minuten |
| Material | Kopiervorlage |
| Quelle | Die Übung wurde dem Schulungskonzept „Sprachsensibel beraten: Was ist das? Wie geht das?“ der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch entnommen. Der Multiplikatorenfortbildung liegt die Praxishandreichung „Sprachsensibel beraten – Praktische Tipps für Beraterinnen und Berater“ (Hamburg 2014) zu Grunde. |
| Durchführung | Die TN in vier Teams (Kleingruppen) einteilen. Jedes Team hat zehn Minuten Zeit, eine Frage/ein Problem zu formulieren und dieses in den oberen Bereich des Blattes zu schreiben (siehe Kopiervorlage). Die einzelnen Frage- bzw. Problemstellungen werden dann nacheinander an die anderen drei Teams durch die Trainerin oder den Trainer weitergegeben: Jedes Blatt bleibt für jeweils ca. 10 Minuten bei den drei Antwort-Teams, sodass die einzelnen Frage- bzw. Problemstellungen insgesamt ein Mal im Kreis rotieren, jedes Blatt also von drei Teams gelesen und in ihrem Sinne beantwortet wurde. Ist jede Frage- bzw. Problemstellung von allen Teams beantwortet worden, kehrt diese wieder zum anfänglichen Frage-Team zurück. Diese liest sich die Antworten durch und findet für sich eine optimale Lösung, welche sie abschließend in den Kreis einträgt. Die einzelnen Lösungen werden am Ende nicht mehr gemeinsam im Plenum diskutiert (da bereits ein ausführlicher Austausch stattgefunden hat und dies gegebenenfalls viel Zeit in Anspruch nimmt). Die Antworten werden auf andere Weise allen zugänglich gemacht (in Form eines Scans im Protokoll und/oder ausgehängt im Raum, sodass während der Seminarpausen gelesen werden kann). Um die Übung abzuschließen und Informationen und Erkenntnisse allen TN zugänglich zu machen, sollte im Plenum nach neuen Erkenntnissen gefragt oder Nachfragen/Verständnisfragen zugelassen werden. |



Unser Problem / Unsere Fragestellung zum Verschicken:

Antwort 1:

Antwort 2:

Antwort 3:

Optimale Lösung:

4. Ergänzungen zu Kapitel 7: Interkulturelle Kommunikation

4.1. Sprachsensibel informieren

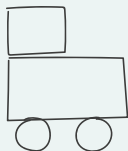
Mithilfe der folgenden Übungen kann das Bewusstsein der TN für herausfordernde kommunikative Situationen dahingehend geschärft werden, dass in einer Kontaktsituation die sprachliche Verständigung zentral für eine gelungene Informationsverarbeitung ist. Die neue Sprache muss praktiziert werden (auch wenn sie noch nicht perfekt beherrscht wird) und die Kontaktperson kann dabei behilflich sein, indem sie sich immer wieder bemüht, eine leicht verständliche Ausdrucksweise zu nutzen.

Die folgenden Übungen unterstützen die Teilnehmenden dabei, sich in Empathie zu üben sowie Begriffe einfach und verständlich zu erklären bzw. zu umschreiben. Die Übungen sind der Fortbildung „Sprachsensibel beraten – Praktische Tipps für die Beratung von Ratsuchenden mit Deutsch als Zweitsprache“ der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch (2015) entnommen bzw. an diese angelehnt.

4.2. Übung: Anweisungen in einer Fremdsprache verstehen

Hinweise für Trainerinnen und Trainer: Die Trainerin oder der Trainer sollte eine weitere Sprache so beherrschen, dass sie zügig gesprochen und die Übung mit souveräner Selbstüberzeugung durchgeführt werden kann. Bestenfalls handelt es sich dabei nicht um eine Sprache, die von der Mehrheit verstanden wird (wie bspw. Englisch), da sonst möglicherweise die Wirkung der Übung verfehlt wird. Es ist zudem sinnvoll, die Übung ohne Vorankündigung nach einer kurzen Pause durchzuführen um einen möglichst großen Überraschungseffekt zu erzielen. Die Intention der Übung ist es, die TN in eine leichte Überforderungssituation zu bringen (die daraus resultiert, dass Anweisungen nicht oder kaum verstanden werden) und damit Empathie für Menschen in vergleichbaren Situationen zu fördern.

| | |
|--------------------------|--|
| Kurzbeschreibung | Die TN finden sich in einer Situation wieder, in der sie Anweisungen befolgen sollen, die sie kaum oder gar nicht verstehen. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> Die TN erleben eine Situation, in der sie Anweisungen ausführen sollen ohne möglicherweise die Inhalte vollkommen verstanden zu haben. |
| Zeit | Reine Durchführung 10 Minuten. Reflexion ca. 15 Minuten. |
| Material | Stifte, leeres Papier |
| Quelle | Die Übung wurde dem Schulungskonzept „Sprachsensibel beraten: Was ist das? Wie geht das?“ der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch entnommen. Der Multiplikatorenfortbildung liegt die Praxishandreichung „Sprachsensibel beraten – Praktische Tipps für Beraterinnen und Berater“ (Hamburg 2014) zu Grunde. |
| Durchführung | <p>Die komplette Übung wird in einer anderen Sprache als Deutsch durchgeführt. Jede Person erhält zu Beginn der Übung ein Blatt Papier und einen Stift, die Gruppe wird mit ein paar Worten in der verwendeten Sprache begrüßt. Die Trainerin oder der Trainer erteilt einen Arbeitsauftrag (eine geometrische Figur soll gezeichnet werden – hier als Beispiel ein Auto) ohne diesen konkret zu benennen.</p> <p>Beispieltext: Zeichnen Sie in die Mitte eines Blattes ein Rechteck. Auf das Rechteck zeichnen Sie links oben ein Viereck. Zeichnen Sie zwei kleine Kreise, die das Rechteck von unten berühren.</p> <p>Die Trainern bzw. der Trainer weist abschließend daraufhin, dass die Zeichnung in drei Minuten abgeschlossen sein soll – mehr Anweisungen sind nicht vorgesehen. Nach Ablauf der Zeit ist die Übung beendet und die Trainerin oder der Trainer fährt auf Deutsch fort: Die TN werden gebeten, ihre Zeichnungen für alle sichtbar in die Höhe zu halten. Nach der Betrachtung der Zeichnungen wird aufgelöst, was gezeichnet werden sollte und in eine gemeinsame Reflexionsphase übergeleitet.</p> |
| Anschließende Reflexion: | <ul style="list-style-type: none"> Reflexionsfrage: „Wie war es?“ oder „Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?“ Gemeinsam mit den Teilnehmenden Hilfestellungen und Strategien sammeln, die bewusst oder unbewusst angewendet wurden, um die Anweisung zu verstehen und auszuführen. Bsp.: Untereinander in Erstsprache sprechen; Versuchen, Internationalismen herauszuhören; Schlüsselwörter identifizieren; Mimik und Gestik interpretieren u.ä. |



4.3. Übung: Sprachen der Welt – Weltsprachen

| | |
|---------------------------|--|
| Kurzbeschreibung | Die TN setzen sich mit eigenen und gesellschaftlichen Assoziationen zu verschiedenen Sprachen auseinander. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ■ Die TN erkennen, dass Sprachen Assoziationen wecken, die entscheidend für die Akzeptanz von Personen sein können. ■ Die TN hinterfragen Assoziationen zu Sprachen und deren Hierarchisierung. |
| Zeit | ca. 30 Minuten |
| Quelle | Ulrich/Wenzel 2006 |
| Durchführung | <p>Der Trainer bzw. die Trainerin notiert fünf Sprachen auf einem Flipchart. Die notierten Sprachen sollten sich stark in Verbreitung und Ansehen unterscheiden. Jeder TN schreibt drei spontane Assoziationen zu den einzelnen Sprachen für sich auf ein Blatt Papier. Wichtig ist hier dazu zu sagen, dass es nicht um Objektivität geht und die Assoziationen nicht beurteilt werden. Es geht nicht um die Länder, in denen die Sprachen gesprochen werden, sondern nur um die Sprachen selbst: Anregende Fragen können sein: „Wie finde ich diese Sprache?“ oder „Was denke ich, wenn ich jemanden in dieser Sprache sprechen höre?“ In Kleingruppen können anschließend die Ergebnisse verglichen werden.</p> <p>Im nächsten Schritt notieren die TN alle Sprachen, die ihnen einfallen und kennzeichnen davon drei Sprachen, die sie gern können würden, wenn eine Fee ihnen diesen Wunsch erfüllen würde. Eine Sprache soll zusätzlich markiert werden, die für sie gar nicht in Frage käme. Blitzlichtartig erzählen die TN von ihren Ergebnissen und ihrer Auswahl.</p> |
| Auswertung | Obwohl die Aufgabenstellung war, Sprachen an sich beurteilen, kann die Auswertung zeigen, dass (möglicherweise unbewusst) Schubladen aufgehen, die sich in Form von stereotypen Meinungen zu Ländern und deren Bewohnern und Bewohnerinnen darstellen. |
| Mögliche Reflexionsfragen | <ul style="list-style-type: none"> ■ Welche Sprachen werden gesellschaftlich eher positiv, welche eher negativ bewertet? ■ Wie kommen solche Bewertungen zustande? ■ Wie kommen Hierarchien von Sprachen zustande? ■ Wie beeinflussen diese Hierarchien den Umgang mit Menschen, die bestimmte Sprachen sprechen? ■ Wenn Sprache eng mit Identität verbunden ist: Wie kann es sich auswirken, wenn die eigene(n) Sprache(n) im Einwanderungsland keine Rolle spielt bzw. spielen? ■ Das Erlernen der Landessprache gilt als Grundvoraussetzung für Integration und Teilhabe. ■ Inwiefern kann sich die Lebenssituation bspw. von Geflüchteten darauf auswirken, die Sprache des Einwanderungslandes zu erlernen? |

4.4. Übung zu leichter Sprache: Synonyme finden

| | |
|------------------|---|
| Kurzbeschreibung | Die TN suchen Synonyme für vorgegebene Worte. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ■ Die TN trainieren den Gebrauch von Synonymen, weil dadurch das Verständnis erleichtert werden kann. ■ Die TN erkennen, dass Wörter mehrere fachsprachliche und mehrere alltagssprachliche Bedeutung haben können. ■ Die TN erwerben Sicherheit im sprachlichen Umgang. ■ Die TN sind für Wörter sensibilisiert, die für Deutschlernende schwer bzw. einfach zu verstehen sind. ■ Die TN werden angeregt, als Synonyme auch Fremdwörter anzubieten, da Fremdwörter evtl. an Herkunftssprachen anknüpfen. |
| Zeit | Reine Durchführung 5 Minuten, Auswertung ca. 10 Minuten. |
| Material | Kopiervorlage, Flipchart |
| Quelle | Die Übung wurde dem Schulungskonzept „Sprachsensibel beraten: Was ist das? Wie geht das?“ der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch entnommen. Der Multiplikatorenfortbildung liegt die Praxishandreichung „Sprachsensibel beraten – Praktische Tipps für Beraterinnen und Berater“ (Hamburg 2014) zu Grunde. |
| Durchführung | Die TN versuchen in ca. 5 Minuten Einzelarbeit, Synonyme für vorgegebene Worte zu finden (siehe Kopiervorlage). Anschließend werden diese auf einem Flipchart gesammelt. |
| Auswertung | Gemeinsam wird zusammengetragen (und bei Bedarf vom Trainer oder der Trainerin ergänzt), welche Strategien es gibt, um sich verständlicher auszudrücken. Dazu kann der Input „Ausgewählte Hilfestellungen zum sprachsensiblen Umgang“ hinzugezogen werden (s. Grundsensibilisierung 2015/2, S. 39). |

Aufgabe

Bitte suchen Sie gemeinsam leichter verständliche Synonyme für die aufgeführten Begriffe und tragen Sie diese in die Liste ein.

| | |
|--------------------------------|--|
| ständig | |
| unverzüglich | |
| schriftliche Unterlagen | |
| selbstständig | |
| problemlos | |
| erforderlich | |
| Nachweis | |
| aufgrund | |
| kostenintensiv | |
| wirksam | |

4.5. Übung zu leichter Sprache: Standardsituationen einfach erklären

Neben sprachlichen Hürden können auch unterschiedliche sozio-kulturelle Vorstellungen von Begriffen und Konzepten Verständigungsschwierigkeiten auslösen. So kann bspw. nicht selbstverständlich davon ausge-

gangen werden, dass für jede Person die Idee einer „Berufsorientierung“ gleichermaßen aussagekräftig ist, da die Herangehensweise an die Berufswahl sozial oder familiär geprägt sein kann.

| | |
|------------------|---|
| Kurzbeschreibung | Die TN werden sich bewusst, wie schwierig verständlich Amtssprache sein kann und finden alternative Ausdrucksweisen für im Arbeitskontext häufig genutzte Begriffe. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ■ Die TN üben verständlichere Um- und Beschreibungen von komplexen Alltagsbegriffen ein. ■ Die TN vollziehen einen Transfer in die Praxis durch das Sammeln von geeigneten Strategien. |
| Zeit | ca. 30 Minuten |
| Material | Kopiervorlage |
| Quelle | Die Übung wurde dem Schulungskonzept „Sprachsensibel beraten: Was ist das? Wie geht das?“ der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch entnommen. Der Multiplikatorenfortbildung liegt die Praxishandreichung „Sprachsensibel beraten – Praktische Tipps für Beraterinnen und Berater“ (Hamburg 2014) zu Grunde. |
| Durchführung | <p>Gemeinsam werden im Plenum ca. 10 Begriffe gesucht, die in der alltäglichen Arbeitspraxis der TN häufiger vorkommen und der Erfahrung nach schwierig zu verstehen und zu erklären sind. Die Trainerin bzw. der Trainer notiert diese links untereinander auf einem Flipchart, sodass am Ende in der rechten Spalte gemeinsam überlegt werden kann, wie die gewählten Begriffe verständlich und präzise formuliert werden könnten. Beispielhaft kann ein häufig genutzter Begriff aus dem jeweiligen Arbeitskontext von dem Trainer oder der Trainerin an den Anfang gesetzt werden (zum Beispiel: „Tageskennung“ im Bereich Berufsinformationszentren). Weitere mögliche Begriffe aus dem Kontext Arbeitsverwaltung sind z.B.: Aus- und Weiterbildung, Berufsfeld, Berufsinformation, Bewilligungsbescheid, Datenbank, duale Ausbildung, Eigenbemühungen, Eingliederungsvereinbarung, Maßnahme, Regionalschrift, Stellenangebot, Vermittlungsvorschläge, Zugangsvoraussetzung etc. Je nach Kontext der Schulung können die Begriffe selbstverständlich modifiziert werden.</p> <p>Abschließend werden gemeinsam in einer Auswertung Strategien für eine verständliche Ausdrucksweise gesammelt (s. Grundsensibilisierung 2015/2, S. 39).</p> |

Weitere Informationen/Methoden:

(www.netzwerk-iq.de/publikationen/fachpublikationen/leichte-sprache)

- Leichte Sprache für Institutionen des Arbeitsmarktes. Handreichung zur Einführung Leichter Sprache im Rahmen von Interkulturellen Öffnungsprozessen.
- Leichte Sprache für Institutionen des Arbeitsmarkts. Regeln und Beispiele für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Wörterbuch Anerkennungsberatung – Leichte Sprache.
- Wörterbuch SGB II – Leichte Sprache – Kommunikationsempfehlungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung.
- Wörterbuch SGB III – Leichte Sprache - Kommunikationsempfehlungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung.
- Sprachsensibel beraten. Praktische Tipps für Beraterinnen und Berater.



5. Ergänzungen zu Kapitel 9: Ausgrenzung und Diskriminierung

5.1. Hinweis für Trainerinnen und Trainer

Das Öffnen von gedanklichen Schubladen ist ein rasanter Vorgang, der für Menschen kaum wahrnehmbar vor sich geht: Ob wir es wollen oder nicht, wir alle denken in Kategorien. Kategorien erfüllen damit eine wichtige Funktion: Sie erleichtern uns das Treffen von schnellen Entscheidungen und tragen so zu effektivem Arbeiten und raschem Abruf von Wissen bei. Durch Vereinfachung wird Übersicht und Ordnung geschaffen – zugleich aber tut sich hier eine folgenschwere Falle auf: Sobald wir auf Menschen treffen, sind unsere Schubladen fast immer mit Bewertungen verbunden. Diese speisen sich aus selbst gemachten Erfahrungen und kollektiv geprägten Bildern, sie sind Großteils unbewusst in uns eingeschrieben und werden fortlaufend weiter manifestiert. Die folgenden Übungen sollen dafür sensibilisieren, immer wieder die geöffneten Schubladen wahrzunehmen, zu reflektieren und zu revidieren, um Individuen mit ihrer ganz eigenen Persönlichkeit wahrnehmen zu können.

Aber: Sich mit (eigenen und gesellschaftlichen) Vorurteilen auseinander zu setzen, kann ein schwieriges und emotionales Unterfangen sein, da u.U. etablierte Vorstellungen hinterfragt werden. Möglich ist auch, dass starke Emotionen hoch kommen, die in Zusammenhang mit eigenen Ausgrenzungserfahrungen stehen können.

Auf die Zusammensetzung der Gruppe ist bei diesem Themenbereich ganz besonders zu achten, um nicht ungewollt eine verletzende oder diskriminierende Situation herzustellen: Personen in der Gruppe können von diskriminierenden Äußerungen oder Handlungen direkt betroffen (gewesen) sein. Diese Betroffenheit sollte artikuliert werden dürfen und von der Gruppe ernst genommen werden. Dies setzt eine geschützte und respektvolle Atmosphäre voraus, die – falls nötig – durch das gemeinsame Aufstellen von Gesprächsregeln hergestellt werden kann. Zudem kann die Vereinbarung getroffen werden, dass alles Gesprochene nicht nach außen getragen wird. Zugleich sollten die Teilnehmenden immer wieder darauf hingewiesen werden, dass sie von sich nur so viel preisgeben wie sie möchten – gerade wenn es um selbst Erlebtes wie z.B. in der Übung „Kein Mensch passt in eine Schublade“ geht.

Von der Trainerin oder dem Trainer verlangt der Umgang mit dem Thema viel Fingerspitzengefühl und die Fähigkeit, einen geschützten Rahmen herzustellen, in dem sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer austauschen können ohne gleichzeitig Vorurteile zu reproduzieren. Besonderes Augenmerk sollte also in diesem Zusammenhang auf Sprache und Ausdrucksweise gelegt werden. Da der Mensch die Welt mit Worten interpretiert und beschreibt, hat auch die Wortwahl einen Einfluss darauf, wie Menschen in dieser Welt handeln und andere behandeln. Benennungen können (ungewollt) verletzen und benachteiligen, mitunter haben bestimmte Begriffe aufgrund ihrer Verwendung eine starke geschichtliche Vorbelastung. Ausschlaggebend sind die (möglicherweise unbewussten) Bilder und Annahmen, mit denen Begriffe assoziiert werden. Diese Annahmen können von Person zu Person unterschiedlich sein, zugleich sind Bezeichnungen (und vor allem solche die sich im weitesten Sinne um Migrationsthemen drehen) meist in einen historischen und immer in einen gesellschaftlichen Kontext eingebunden. Zu betrachten sind außerdem zugrundeliegende Machtverhältnisse, also: Wer wen wie bezeichnet und wer sich welche Eigenbezeichnung gibt.

Ein sensibler Umgang mit Sprache bedeutet zunächst, historische sowie aktuelle Kontexte und mitschwingende Bedeutungen von Begriffen zu kennen – um dann bewusst alternative Begriffe verwenden zu können. Dabei geht es nicht darum, Begriffe zu verbieten oder eine politisch korrekte Ausdrucksweise ohne die dazugehörige Achtsamkeit in den Vordergrund zu stellen. Da Sprache Ausdruck des Denkens und Fühlens ist, zielt eine sprachliche Sensibilisierung auf hinter den Worten liegende Denkstrukturen und (zum Teil unbewusste) Emotionen – ohne anzuprangern.

Die Gradwanderung liegt darin, durch die Thematisierung von Diskriminierungen durch Sprache nicht erneut Diskriminierung Raum zu geben. Das Ziel von Sprachsensibilisierung muss sein, eine bewusste und feinfühligere Auseinandersetzung mit Begriffen zu ermöglichen ohne unbewusst erneut diskriminierende (Sprach-) Situationen herzustellen.

5.2. Weiterführende Tipps und Links

Vorurteilsbewusste Haltung (Anti Bias):

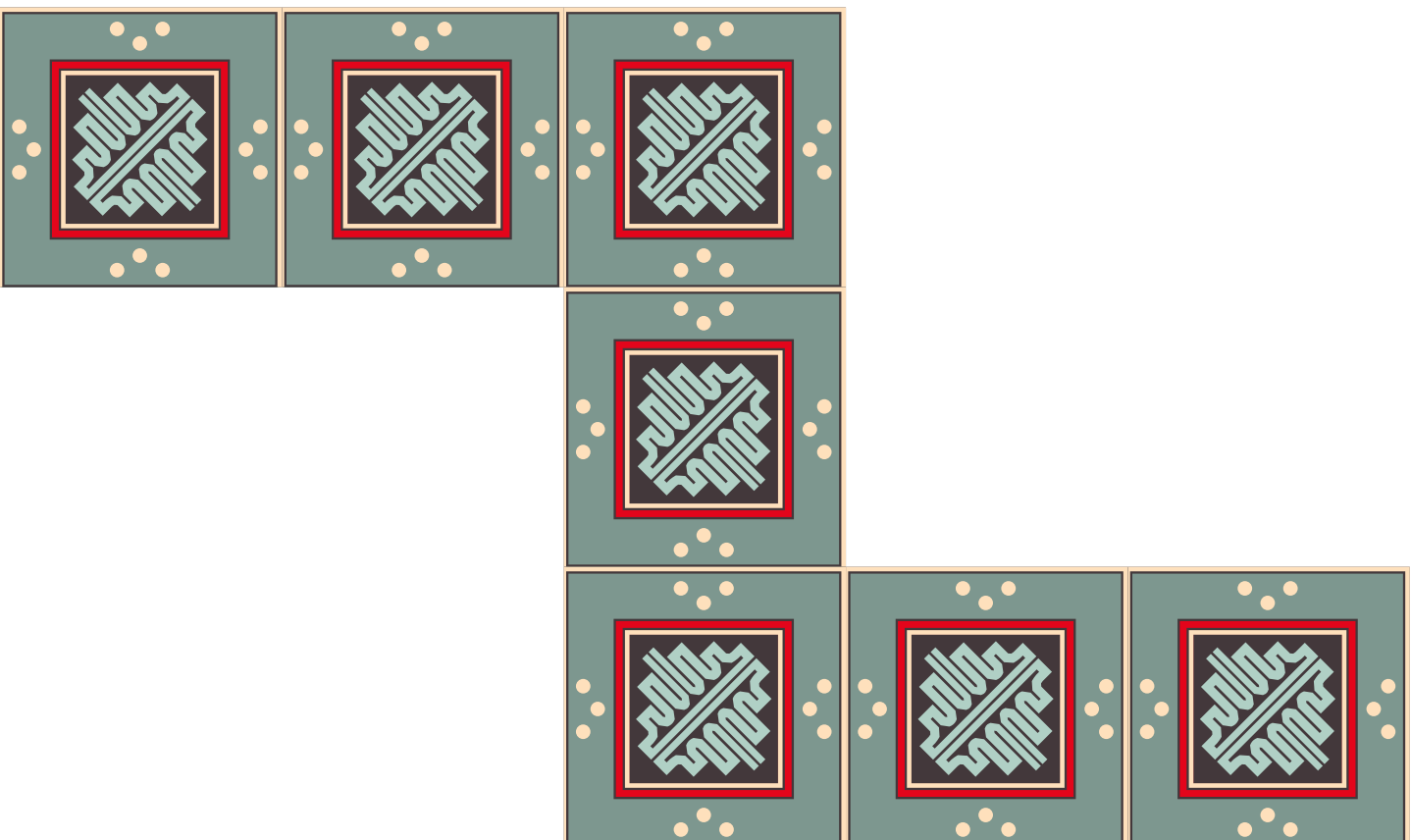
- Woher komme ich? Reflexive und methodische Anregungen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit: www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Diakonie/Arbeitsbereiche_Ab/Migranten_Mg/Mg_Rassismuskritische_Broschuere_vollstaendig.pdf
- Anti-Bias-Werkstatt: Funktion von Vorurteilen: www.ijab.de/fileadmin/user_upload/documents/PDFs/IKUS-Werkstatt/Intkul_Sen_Schueler/GHGS5_Funktionen_von_Vorurteilen.pdf

Kritisches Weißsein:

- Global: Rassismuskritik und kritisches Weißsein: www.lokal.org/was/rassismuskritik-und-kritisches-weissein
- Mediendienst Integration: Was ist kritisches Weißsein? mediendienst-integration.de/artikel/was-ist-critical-whiteness

Weitere Informationen zum Thema Sprache:

- Glossar der Neuen deutschen Medienmacher. Formulierungshilfen für die Berichterstattung im Einwanderungsland: www.neuemedienmacher.de/Glossar_Webversion.pdf
- Antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit. Ein Glossar: www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf
- Der Braune Mob e.V. – Aktiv für gleiche Chancen: www.derbraunemob.de/downloaden-weitergeben
- IDA – Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit e.V. Glossar: www.idaev.de/researchetools/glossar/?no_cache=1



5.3. Übung: Unähnlich sein

| | |
|------------------|--|
| Kurzbeschreibung | Die TN versuchen, sich gegenseitig möglichst schnell einzuschätzen und Rückschlüsse aus visuellen und non-verbale Eindrücken zu ziehen. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ■ Die TN erkennen, dass wir uns innerhalb kürzester Zeit und anhand weniger, oberflächlicher Eindrücke Bilder von anderen Menschen machen. ■ Die TN erkennen, wie wir unbewusst auf eigene Erfahrungen, gesellschaftliche Bilder und Vorurteile zurückgreifen um Menschen einzuordnen. |
| Zeit | ca. 20 Minuten |
| Material | Schreibmaterial, Stifte |
| Quelle | IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung |
| Durchführung | Die TN werden gebeten, sich mit einer Person im Raum zusammen zu finden, die sie nicht kennen. Die Teilnehmenden setzen sich schweigend, jede und jeder mit eigenem Zettel und Stift voreinander. Stichpunktartig und ohne miteinander zu sprechen, sollen die TN nun ihr Gegenüber anhand von Fragen und Anregungen, die von der Trainerin oder dem Trainer in den Raum gestellt werden, einschätzen und sich Notizen machen. Die TN werden gebeten, intuitiv zu antworten und möglichst die als erstes aufsteigenden Bilder zu notieren. Abschließend tauschen sich die TN zu ihren Notizen aus. |
| Auswertung | Im Plenum wird ein kurzes Stimmungsbild gemacht: Hat viel zugetroffen? Hat wenig zugetroffen? |

Hinweise für Trainerinnen und Trainer: Bei dieser Übung ist es wichtig, keine wertenden Fragen zu stellen und nicht zu persönliche Fragen zu nehmen (z.B. nach familiären Verhältnissen). Der Trainer bzw. die Trainerin sollte zügig aber nicht zu schnell sprechen, damit die TN zwar genug Zeit haben, ihre Einschätzungen zu notieren, sich aber nicht zu viele Gedanken über ihre intuitiven Eingebungen machen können.

Mögliche Fragen:

- Was macht Ihr Gegenüber in der Freizeit?
- Welche Musik hört Ihr Gegenüber?
- Wohin ging der letzte Urlaub Ihres Gegenübers?
- Trinkt sie oder er lieber Tee oder Kaffee?

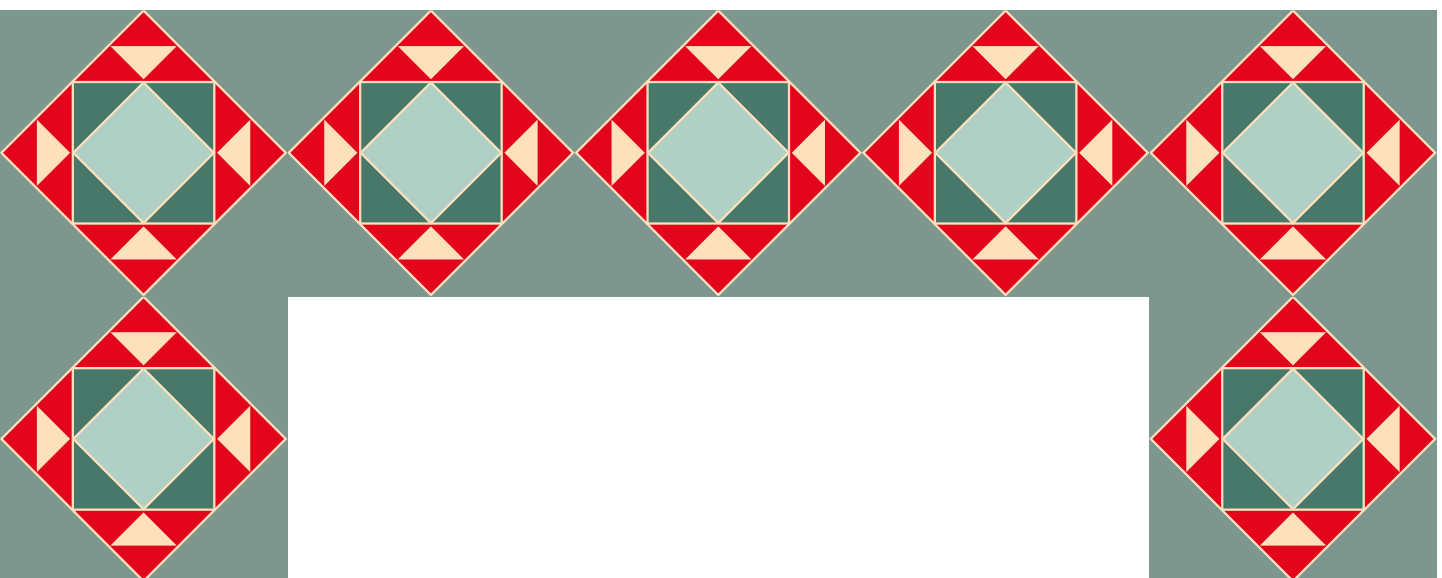
Im Anschluss daran tauschen sich die Paare 5 Minuten lang darüber aus, was Sie über den jeweils anderen aufgeschrieben haben, wo sie richtig und wo sie falsch lagen.

Reflexionsfragen:

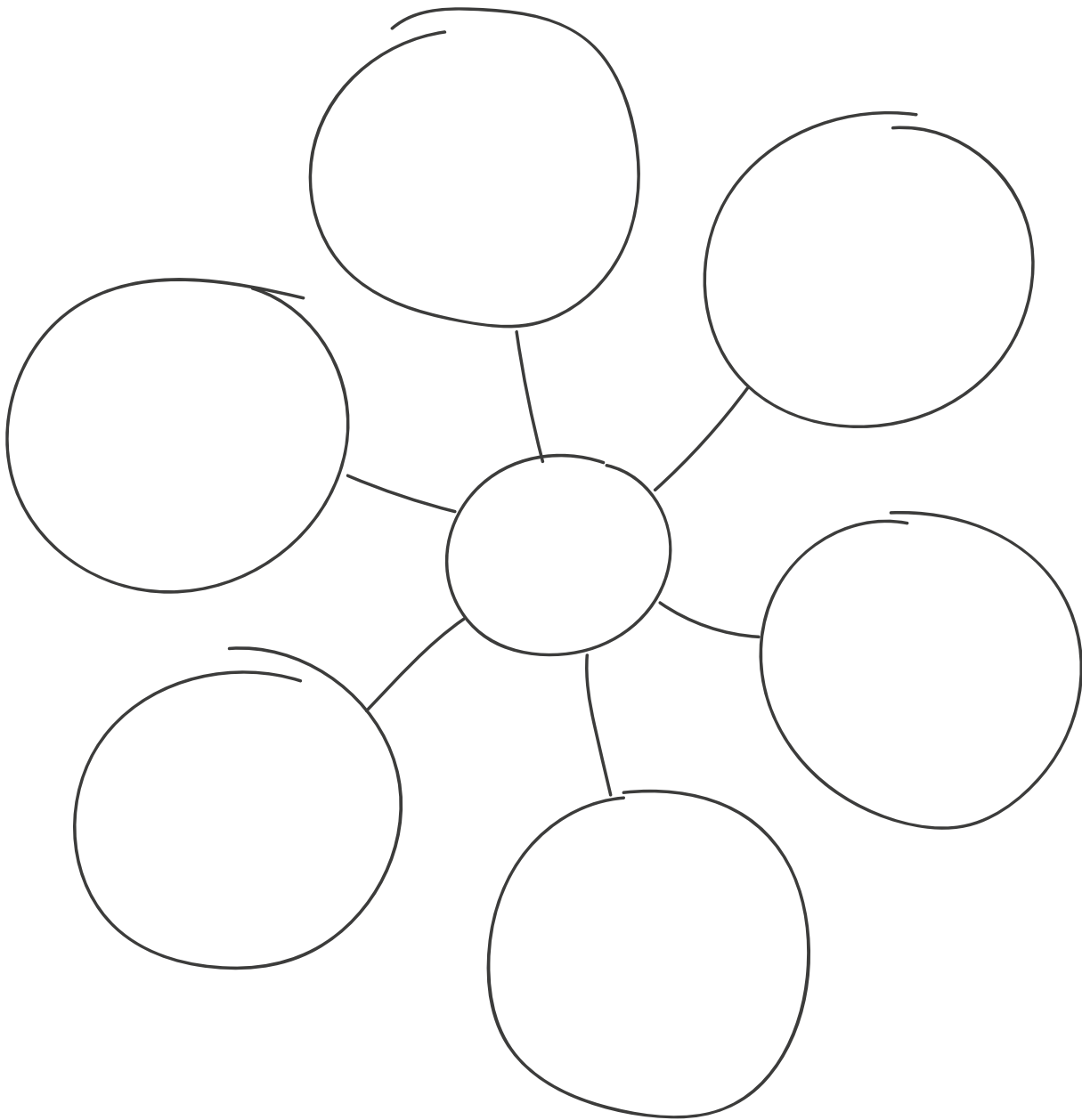
- Wie kommen wir zu unseren Einschätzungen?
- Anhand welcher Merkmale schätzen wir Menschen ein?
- Sind diese Einschätzungen neutral?
- Wenn sie nicht neutral sind, wie kommen wir zu den dahinterliegenden Bewertungen?
- Inwiefern sind Einschätzungen hilfreich?
- Inwiefern können sie gefährlich sein?

5.4. Übung: Identitätsblume

| | |
|------------------|--|
| Kurzbeschreibung | Die TN beschäftigen sich mit der Diversität ihrer eigenen Identität, indem sie sich Gruppenzugehörigkeiten, Zuschreibungen und Machtverhältnissen bewusst werden. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ■ Den TN ist bewusst, dass sie sich selbst unterschiedlichen Gruppen zugehörig fühlen. ■ Die TN erkennen, dass Zugehörigkeiten kontextabhängig sind. ■ Die TN erkennen, dass Zugehörigkeiten mit Machtverhältnissen verbunden sind. |
| Zeit | ca. 20-30 Minuten |
| Material | Leeres Papier, Stifte |
| Quelle | Landesjugendring Berlin 2012, S. 9 |
| Durchführung | <p>Die Trainerin bzw. der Trainer zeichnet einen Kreis auf ein Flipchart und schreibt die Initialen ihres/seines Namens hinein. In die anderen Kreise (Blütenblätter) trägt der Trainer bzw. die Trainerin soziale Gruppen ein, denen er bzw. sie sich zugehörig fühlt. Diejenigen Gruppen, die in diesem Moment die größte Bedeutung haben, werden unterstrichen. Die TN werden gebeten, ihre eigene Identitätsblume in Einzelarbeit zu erstellen. Im Anschluss stellen sich die TN in Kleingruppen (max. drei Personen) gegenseitig ihre Identitätsblumen vor und tauschen sich zu folgenden Fragen zu ihren Zugehörigkeiten aus:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Wann gehöre ich zu welcher Gruppe? ■ Was ist Basis der jeweiligen Zugehörigkeit? ■ Wann bedeutet mir welche Zugehörigkeit wieviel? ■ Bei welchen Zugehörigkeiten stoße ich immer wieder an meine Grenzen? ■ Aus welchen Zugehörigkeiten schöpfe ich Kraft? |
| Auswertung | <p>Die Auswertung erfolgt im Plenum und kann anhand folgender Fragen erfolgen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Welche der jeweiligen sozialen Gruppen sind gesellschaftlich anerkannt? ■ Handelt es sich um selbst gewählte oder um fremdbestimmte Zugehörigkeiten? ■ Welche Zugehörigkeiten kann ich mir aussuchen, in welche wurde ich hineingeboren? ■ Inwiefern üben diese Zugehörigkeiten auch Macht über mich aus? |



Identitätsblume



5.5. Übung: Kein Mensch passt in eine Schublade

Hinweis für Trainerinnen und Trainer: Diese Übung kann in der Vergangenheit Erlebtes und damit verknüpfte Emotionen wach rufen. Zentral ist daher der

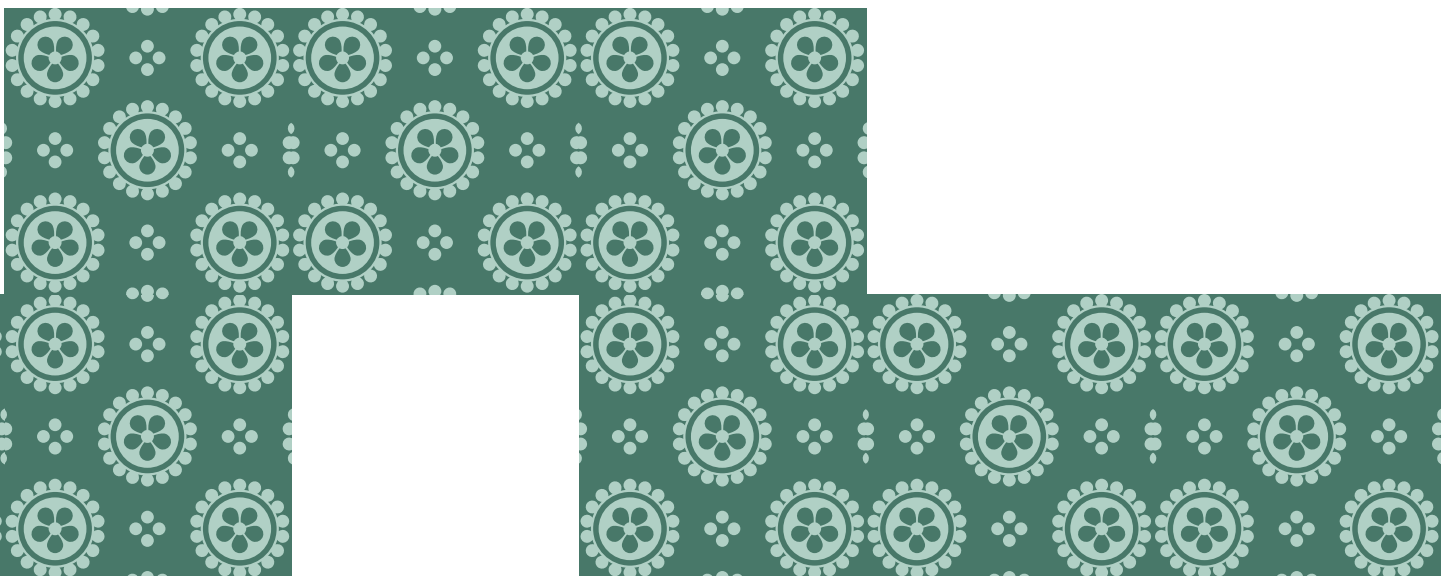
Hinweis an die Teilnehmenden, gut auf sich zu achten und nur so viel mit anderen zu teilen, wie sie wirklich möchten.

| | |
|------------------|---|
| Kurzbeschreibung | Die TN setzen sich mit selbst gemachten Erfahrungen auseinander, als sie von anderen Menschen in eine Schublade gesteckt wurden. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ■ Die TN werden für ausgrenzende Situationen sensibilisiert. ■ Die TN lernen, gemachte Erfahrungen einzuordnen, indem sie in Beziehung zu gesellschaftlichen Normierungen gesetzt werden. ■ Die TN erkennen, dass fast jeder Mensch Ausgrenzungserfahrungen gemacht hat. |
| Zeit | ca. 45-60 Minuten |
| Material | Moderationskarten in drei verschiedenen Farben |
| Quelle | Wagner 2017, S. 3 |
| Durchführung | <p>Die TN werden gebeten, sich an eine Situation zu erinnern, in der sie von anderen in eine Schublade gesteckt wurden. Diese Situation kann in der Kindheit, Jugendzeit oder im Erwachsenenalter liegen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Welche Schublade war es? ■ Wie haben Sie sich in der Situation gefühlt? ■ Wer oder was hat geholfen? Oder hätte geholfen? <p>Auf je eine Moderationskarte notieren die TN die Schublade, das Gefühl und die Hilfe (für jeden Bereich bestimmt der Trainer bzw. die Trainerin eine Farbe). In selbst gewählten Kleingruppen zu je 3-4 Personen stellen sich die TN anschließend gegenseitig das vor, was sie mit den anderen teilen möchten und finden Gemeinsamkeiten und Unterschiede. Anschließend werden die Moderationskarten von der Trainerin oder dem Trainer in die drei Bereiche (Schubladen, Gefühle, Hilfe) geclustert aufgehängt. Die Teilnehmenden werden eingeladen, sich nacheinander die Schubladen-, die Gefühle- und die Hilfe-Karten anzusehen.</p> <p>Reflexionsfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Was fällt auf? ■ Was überrascht, weil es anders ist, als man dachte? ■ Worauf können sich Schubladen beziehen? (Äußeres, Verhaltensweisen, Familie, Herkunft, Geschlecht, Überzeugungen, andere Zugehörigkeiten,..) ■ Welche Unterschiede gibt es zwischen den Schubladen? (unveränderlich/veränderlich) ■ Sind Muster erkennbar, die kennzeichnend für Ausgrenzung sind? ■ Welche Form der Unterstützung hat geholfen? |



5.6. Übung: Arbeit mit Zitaten zu Vorurteilen

| | |
|------------------|--|
| Kurzbeschreibung | Die Teilnehmenden setzen sich mit Vorurteilen anhand von Zitaten auseinander und reflektieren dabei ihre Sichtweise. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ■ Die TN setzen sich mit dem Thema Vorurteile auseinander. ■ Die TN lernen Definitionen zu Vorurteilen kennen. |
| Zeit | ca. 60 Minuten |
| Material | Flipchart, Arbeitsblatt |
| Quelle | In Anlehnung an: Baobab – Globales Lernen 2012, S. 21-22 |
| Durchführung | <p>Die Trainerin oder der Trainer zeigt das Zitat „Die Einbildung, ohne Vorurteil zu sein, ist das größte Vorurteil“ (vom französischen Schriftsteller Anatole France) und stellt die Frage in den Raum, wie die TN zu dieser Aussage stehen. Folgende weiterführende Fragen können in der Diskussion eine Rolle spielen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Worin könnte die Funktion von Vorurteilen liegen? ■ Worin könnte die Gefahr von Vorurteilen liegen? ■ Wenn wir alle Vorurteile haben: Wie können wir mit dieser Tatsache umgehen? <p>Im Anschluss erhält jede Kleingruppe ein Zitat (s. Kopiervorlage) mit dem Auftrag, das Zitat zu lesen und folgende Fragen zu beantworten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Was sagt der Text aus? Bitte notieren Sie stichpunktartig die für Sie relevantesten Aussagen. ■ Inwiefern stimmen wir dieser Aussage (nicht) zu? ■ Mit welchen konkreten Beispielen können wir dies begründen? ■ Inwiefern verändert dieser Text unsere bisherige Sichtweise? <p>Die Antworten werden dann von jeder Gruppe stichpunktartig auf einem Flipchart notiert.</p> |
| Auswertung | Die Flipcharts werden von jeder Gruppe kurz präsentiert und die Ergebnisse von der Trainerin oder dem Trainer zusammengefasst. |



Zitate

Zitat 1:

„Vorurteile im Sinne pauschaler Urteile über Menschen, positiver wie negativer, die auf Verallgemeinerung und stereotyper Zuschreibung beruhen, gibt es überall, wo Menschen zusammenkommen. (...) Niemand ist vor Vorurteilen gefeit – und die Auswirkungen von Vorurteilen sind unterschiedlich. In ungleichen Machtverhältnissen werden Vorurteile häufig zur Rechtfertigung von Diskriminierung und Ausgrenzung mancher Menschen oder Gruppen von Menschen herangezogen. Je nachdem, welchen gesellschaftlichen Einfluss eine Person hat und wie weit sie sich bei ihrer Einflussnahme von ihren Vorurteilen leiten lässt, können solche Vorurteile Menschen privilegieren oder benachteiligen.“

Wagner, Petra/Hahn, Stefani/Enßlin, Ute (Hrsg.) (2006) Macker, Zicke, Trampeltier ... Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen. Handbuch für die Fortbildung. Weimar/Berlin, S. 9f.

Zitat 2:

„Die Vorurteilsforschung versteht Vorurteile als negative Einstellungen gegenüber Gruppen oder Personen allein aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit (Allport 1954). (...) Eine Person wird demnach nicht aufgrund ihrer persönlichen Eigenschaften abgewertet, sondern schlicht deshalb, weil sie als Mitglied einer sogenannten Fremdgruppe (outgroup) kategorisiert wird. Dabei ist vollkommen unerheblich, inwieweit sich diese Person selbst als Mitglied dieser Gruppe ansieht oder ob sich diese Gruppenmitgliedschaft an Fakten festmachen lässt. Ausschlaggebend ist allein die Zuweisung der Person, welche die Vorurteile hegt oder äußert.“

Zick, Andreas/Küpper, Beate/Hövermann, Andreas (2011) Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung. Berlin, S. 31f. (Download: library.fes.de/pdf-files/do/07905-20110311.pdf; Zugriff am 27.04.2012).

Ein Beispiel dafür ist die Kategorisierung einer Person als Ausländer/in. Für fremdenfeindliche Vorurteile gegenüber dieser Person spielt es in der Regel keine Rolle, ob sie vielleicht de facto die deutsche Staatsbürgerschaft besitzt, in Deutschland geboren ist oder jemals in einem anderen Land gelebt hat.“

Zitat 3:

„In der Vorurteilsforschung besteht weitgehend Konsens darüber, dass sich Vorurteile als generalisierte negative Einstellungen gegenüber Gruppen und Personen vor dem Hintergrund der eigenen Gruppenzugehörigkeit ergeben und sich allein auf die Tatsache stützen, dass diese Gruppen Fremdgruppen sind beziehungsweise diese Personen einer Fremdgruppe angehören (Allport 1954; Zick 1997). Rassismus, Sexismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und viele weitere Vorurteile sind somit keine Charaktereigenschaft, sondern soziale Einstellungen, die durch den Kontext ihrer Träger zu verstehen sind. Als soziale Einstellungen haben Vorurteile eine kognitive, eine affektive und gegebenenfalls auch eine verhaltensbezogene Dimension. Sie sind als Einstellungen erlernbar, aber auch veränderbar, auch wenn dies bei tief verankerten Einstellungen oft ein schwieriges und langwieriges Unterfangen ist.“

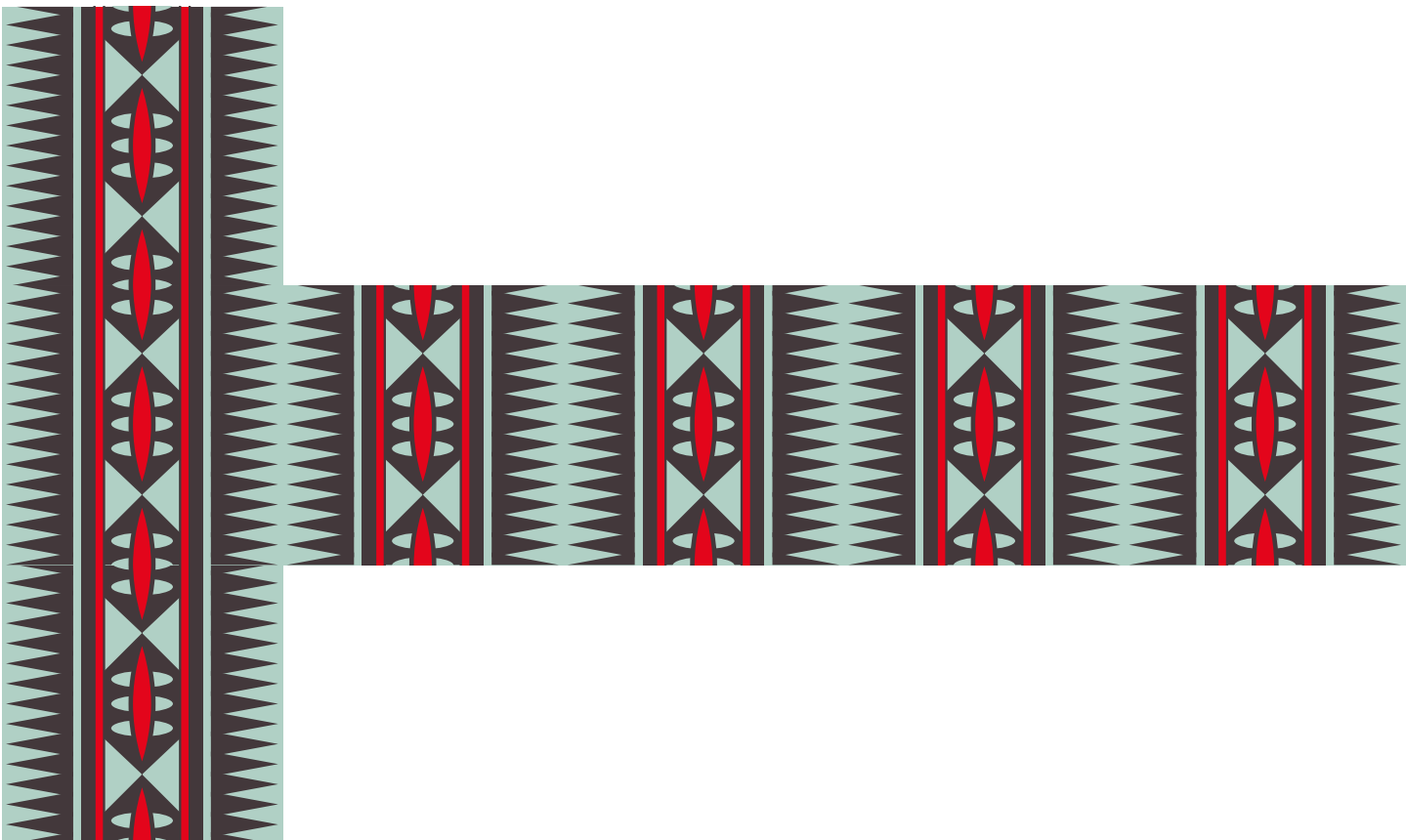
Zick, Andreas/Küpper, Beate/Hövermann, Andreas (2011) Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung. Berlin, S. 32 (Download: library.fes.de/pdf-files/do/07905-20110311.pdf; Zugriff am 27.04.2012).

5.7. Übung: Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

| | |
|------------------|---|
| Kurzbeschreibung | Die TN sammeln Merkmale aufgrund derer Menschen diskriminiert werden können und lernen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kennen. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ■ Die TN kennen Merkmale, aufgrund derer Menschen diskriminiert werden können. ■ Die TN kennen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). |
| Zeit | ca. 20 Minuten |
| Material | Flipchart, Stift |
| Quelle | IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung |
| Durchführung | Die TN werden gebeten, in einem Brainstorming Merkmale zu sammeln, die zu Diskriminierung führen können. Die Trainerin oder der Trainer notiert die Merkmale auf einem Flipchart. Anschließend kreist der Trainer oder die Trainerin diejenigen Merkmale ein, die durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) abgedeckt sind. Im Anschluss erläutert der Trainer oder die Trainerin das AGG und gibt praktische Beispiele. |

Weiterführende Hinweise:

- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG): www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile
- AGG-Wegweiser – Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Wegweiser/agg_wegweiser_erlaeuterungen_beispiele
- Zehn Jahre AGG: Online Dossier der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung: www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung/produkte-materialien/fs-ika-veroeffentlichungen-in-iq-presse/online-dossier-10-jahre-agg



5.8. Übung: Idealbild

| | |
|------------------|---|
| Kurzbeschreibung | Die TN machen sich bewusst, dass es Privilegien und Benachteiligungen in einer Gesellschaft gibt und dass Zugänge zu Ressourcen auch durch Vorurteile und Stereotype beeinflusst werden, die bis hin zu Diskriminierung führen können. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ■ Die TN sind für Privilegierung bzw. Benachteiligung sensibilisiert. ■ Die TN erkennen, dass bestimmte Merkmale es erleichtern bzw. erschweren, gesellschaftlich anerkannt zu sein. |
| Zeit | ca. 45 Minuten |
| Material | Plakate, Stifte |
| Quelle | AntiDiskriminierungsbüro Köln (ADB), Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. 2010 |
| Durchführung | <p>Die TN überlegen in Kleingruppen (3-4 Personen), wie eine Person aussehen muss, damit sie es in unserer Gesellschaft besonders leicht hat, erfolgreich zu sein und akzeptiert zu werden. Dazu erhält jede Gruppe ein Plakat, das sie frei gestalten kann: Es kann eine Person gezeichnet werden und/oder anhand bspw. folgender Fragen beschrieben werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Was für einen Körper hat die Person (Welche Haar-, Hautfarbe etc.)? ■ Wie ist die Person angezogen? ■ Hat die Person Geschwister? Wenn ja, wie viele? ■ Ist die Person weiblich oder männlich? ■ Hat sie eine Religion und wenn ja, welche? ■ Wo wohnt sie? ■ Was für Hobbys hat die Person? ■ Welche Sprachen spricht sie? ■ Was könnte noch wichtig sein, um es in unserer Gesellschaft leicht zu haben, um erfolgreich zu sein und akzeptiert zu werden? |
| Auswertung | <p>Jede Gruppe präsentiert ihr Plakat, im Anschluss können folgende Fragen im Plenum besprochen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Inwiefern entspricht dieses Idealbild der Realität? ■ Woher kommen diese Vorstellungen? Wie werden sie reproduziert? Wer profitiert von einem solchen Idealbild? (Fitnessindustrie etc.) ■ Wie stark sind wir unbewusst von diesen idealtypischen Vorstellungen in unserem Arbeitsalltag geprägt? Wie wirken sich diese im Kontakt mit anderen Menschen oder Kundinnen und Kunden aus? ■ Wie kann einem solchen Idealbild entgegen gewirkt werden? |



5.9. Übung: Wie Wörter diskriminieren

Hinweis für Trainerinnen und Trainer: In dieser Übung werden Begriffe verwendet, die diskriminieren können. Die Wirkung hängt jedoch auch vom jeweiligen Kontext und der Position des Sprechers oder der Spre-

cherin ab. Entscheidend sind die Unterscheidung von Selbst- und Fremdbezeichnung und die Anerkennung von Selbstbezeichnungen. Diese sollen in dieser Übung nicht bewertet, sondern kennengelernt werden.

| | |
|------------------|---|
| Kurzbeschreibung | Den TN setzen sich mit Begriffen im Kontext von Migration auseinander und beschäftigen sich mit dahinterliegenden Bedeutungen, kritischen Betrachtungsweisen und Selbstbezeichnungen. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ■ TN lernen die Kritik an diskriminierenden Begriffen im Migrationskontext kennen. ■ TN werden sensibilisiert für diskriminierende Sprache. |
| Zeit | ca. 60 Minuten |
| Material | Flipchart bzw. Overhead/Beamer, Arbeitsblatt |
| Quelle | In Anlehnung an: Informationsbüro Nicaragua e.V. (2015) Fokuscafé Lateinamerika: Migration, S.17 |
| Durchführung | <p>Den TN wird die sprachkritische Aktion „Unwort des Jahres“ vorgestellt und die Kopiervorlage zum Durchlesen ausgeteilt. Folgende Fragen können im Anschluss im Plenum diskutiert werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Sind Ihnen die jeweiligen Begriffe bekannt? ■ Welche weiteren Begriffe im Kontext von Migration kennen Sie? Welche Bilder und Assoziationen werden durch die Wortwahl geweckt? (bspw. Flüchtlingswelle, Flüchtlingskrise etc.) ■ Die Aktion „Unwort des Jahres“ möchte mit der Wahl der Begriffe für einen sensibleren Umgang mit Sprache und dahinter liegenden Bildern sorgen. Reicht das aus Ihrer Sicht aus, um auf gesellschaftliche Diskriminierungsdynamiken hinzuweisen? <p>Im Anschluss erläutert die Trainerin oder der Trainer, dass es im Kontext von Migration viele Begriffe gibt, bei denen dahinterliegende Annahmen und Machtverhältnisse manchmal nicht auf den ersten Blick ersichtlich sind. Im Folgenden werden gemeinsam Begriffe betrachtet sowie sich mit der Kritik und alternativen (Selbst-) Bezeichnungen auseinander gesetzt. Dazu werden im Raum die Begriffspaare (s. Kopiervorlage) aufgehängt. Die TN werden eingeladen, sich die Karten kurz anzusehen und sich in Kleingruppen von 3-4 Personen einen Begriff heraus zu suchen. Es müssen nicht alle Begriffe abgedeckt werden und es ist möglich, dass zwei Gruppen einen Begriff bearbeiten (der Trainer oder die Trainerin sollte jeweils zwei Kopien zu jedem Begriff parat haben). Die TN setzen sich in Kleingruppen mit ihrem Begriff auseinander und halten die wichtigsten Informationen auf Moderationskarten fest. Anschließend stellt jede Kleingruppe ihren Begriff mithilfe der Moderationskarten im Plenum vor.</p> |
| Auswertung | <ul style="list-style-type: none"> ■ Welche Gedanken und Gefühle haben Sie zu der Übung/zu den behandelten Begriffen? ■ Gab es neue Erkenntnisse im Rahmen der Übung? |



„Unwort des Jahres“ und Migration

Bei der Thematisierung von Migration durch Medien und Politikerinnen und Politiker werden immer wieder neue Begriffe geprägt und verwendet. Diese Begriffe haben oft eine diskriminierende Wirkung.

Darauf macht unter anderem die sprachkritische Aktion „Unwort des Jahres“ aufmerksam. Jedes Jahr wählt eine Jury mehrere Worte, die sie politisch und gesellschaftlich für besonders problematisch hält. Sie möchte das Sprachbewusstsein und die Sprachsensibilität in der Bevölkerung fördern. Sie lenkt den Blick auf sachlich unangemessene oder inhumane Formulierungen im öffentlichen Sprachgebrauch, um damit zu alltäglicher sprachkritischer Reflexion aufzufordern (www.unwortdesjahres.net).

Auffällig ist, dass sich seit Beginn der Aktion viele der ausgewählten Begriffe auf Migration sowie auf Migrantinnen und Migranten und ihre Nachkommen beziehen – hier eine Auswahl von solchen Begriffen seit 2006:

PLATZ 1 (2013) **„Sozialtourismus“**

Mit diesem Schlagwort wurde sowohl von einigen Politikerinnen und Politiker, Medien sowie Rechtsextremistinnen und Rechtsextremisten gezielt Stimmung gegen Migrantinnen und Migranten, insbesondere aus Osteuropa, gemacht. Der Ausdruck gleicht Wörtern wie „Armutszuwanderung“ oder „Freizügigkeitsmissbrauch“, mit denen ähnliche diskriminierende Diskussionen geführt werden. Mit dem Begriff „Asylmissbrauch“ wurde zudem das Recht auf Asyl infrage gestellt. Hinsichtlich aller Begriffe ist zu beachten: Ein Recht einzufordern oder es zu beantragen, ist kein Missbrauch, selbst wenn die Beantragung erfolglos bleibt.

PLATZ 1 (2011) **„Dönermorde“**

Dieser rassistische Ausdruck steht symbolisch dafür, dass Behörden und Medien jahrelang die politische Dimension der rassistischen Mordserie der rechtsextremen

Terrororganisation Nationalsozialistischer Untergrund (NSU) bewusst oder unbewusst ignoriert haben. Mit der Benennung nach einem Imbissgericht werden die Opfer der Morde in höchstem Maße diskriminiert. Außerdem werden so ganze Bevölkerungsschichten ausgegrenzt.

PLATZ 2 (2010) **„Integrationsverweigerer“**

Das vom damaligen Bundesinnenminister Thomas de Maizière (CDU) in Umlauf gebrachte Wort steht für die Vorstellung, dass Migrantinnen und Migranten oder ihre Nachfahren die deutsche Gesellschaft, ihre Werte und Gesetze ablehnen würden. Dieses Wort hat eine interessante Geschichte: War anfangs noch die Rede von Menschen mit „Integrationsbedarf“ und „Integrationsproblemen“, wurden daraus später „Integrationsunfähige“ und „Integrationsunwillige“. Dies zeigt, dass Migrantinnen und Migranten oder ihren Nachfahren oft eine aktive Abgrenzung unterstellt wird, was jedoch nur sehr selten der Fall ist. Vielmehr bestehen ein Mangel an Chancengleichheit und fehlende Möglichkeiten der gesellschaftlichen Teilhabe.

PLATZ 2 (2009) **„Flüchtlingsbekämpfung“**

Bundeskanzlerin Angela Merkel benutzte auf einem Bürger-Forum diesen Ausdruck. Damit bezeichnete sie die Politik der Abwehr von Geflüchteten an den Grenzen Europas. Die Jury sagte dazu: „Es ist zu hoffen, dass damit nicht tatsächlich militärische Aktionen gemeint sind. In jedem Fall ist die Gleichsetzung einer Menschengruppe mit einem negativen und deshalb zu bekämpfenden Sachverhalt ein dramatischer sprachlicher Fehlgriff.“

Quelle: In Anlehnung an: Informationsbüro Nicaragua e.V. (2015)
Fokuscafé Lateinamerika: Migration

GÄNGIGER BEGRIFF

„Illegale“ oder „Illegale Migrantinnen und Migranten“

Die Bezeichnung „Illegale“ oder „Illegale Migrantinnen und Migranten“ wird von den deutschen Behörden und der EU für Menschen verwendet, die ohne Genehmigung eine Staatsgrenze übertreten oder sich ohne gültige Papiere in einem Land aufhalten. „Illegal“ stammt aus dem Lateinischen und bedeutet „ungesetzlich“, „nicht gesetzlich“ oder „gesetzeswidrig“. Durch diese Bezeichnung wird betont, dass die betreffenden Personen ohne einen gesetzlich geregelten Aufenthaltstitel in einem Land leben. Eine Konsequenz daraus ist, dass sie quasi ohne Rechte leben und beispielsweise auch keinen Zugang zur Krankenversicherung erhalten. In den Medien werden die beiden Begriffe ebenfalls häufig verwendet.

KRITIK UND ALTERNATIVE (SELBST-)BEZEICHNUNG

„Illegalisierte“ oder „Illegalisierte Migrantinnen und Migranten“

Die Begriffe „Illegale“ und „Illegale Migrantinnen und Migranten“ werden von Menschenrechts- und Geflüchteten-Organisationen abgelehnt. Sie sagen, dass Menschen gar nicht „illegal“ (also gesetzeswidrig) sein können. Nur Handlungen können dies sein. Daher könne man Menschen nicht als „illegal“ bezeichnen. Außerdem rücke der Begriff „illegal“ so bezeichnete Menschen in die Nähe von Kriminellen, obwohl sie keine kriminelle Handlung begangen haben. Menschenrechts- und Geflüchteten-Organisationen benutzen stattdessen die Begriffe „Illegalisierte“ oder „Illegalisierte Migrantinnen und Migranten“. Sie verdeutlichen, dass Migrantinnen und Migranten nicht selbst „illegal“ sind, sondern durch Migrationsgesetze und Abschottungspolitik „illegal“ gemacht werden. Der Begriff stellt auch in Frage, ob man Menschen, die ihr Recht auf Bewegungsfreiheit wahrnehmen, in die Nähe von Kriminellen rücken darf.

*„Ihr sollt wissen, dass kein Mensch illegal ist.
Das ist ein Widerspruch in sich.
Menschen können schön sein oder noch schöner.
Sie können gerecht sein oder ungerecht.
Aber illegal? Wie kann ein Mensch illegal sein?“*

Elie Wiesel – Wissenschaftler,
Schriftsteller, Friedensnobelpreisträger, Überlebender des Holocaust

Quelle: In Anlehnung an: Informationsbüro Nicaragua e.V. (2015) Fokuscafé Lateinamerika: Migration

GÄNGIGER BEGRIFF

„Flüchtlinge“

Der Begriff „Flüchtling“ wird von den deutschen Behörden entsprechend der Definition der Genfer Flüchtlingskonvention (1951) verwendet. Dieses internationale Abkommen hat Deutschland unterzeichnet. Demnach werden Menschen als „Flüchtlinge“ bezeichnet, wenn sie in ein anderes Land fliehen, weil sie begründete Angst davor haben, in ihrer bisherigen Heimat wegen ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten politischen, sozialen oder religiösen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung verfolgt zu werden.

Mit der Unterzeichnung der Genfer Flüchtlingskonvention hat Deutschland sich verpflichtet, diesen Menschen ein Recht auf Schutz zu geben.

Menschen, die vor (Bürger-)Kriegen fliehen, gelten laut dieser Definition nicht als „Flüchtling“. Die deutsche Regierung kann aber die Entscheidung treffen, einer bestimmten Anzahl dieser Menschen dennoch den Status als „Flüchtling“ zuzusprechen und ihnen Schutz zu gewähren.

In der Öffentlichkeit und im alltäglichen Sprachgebrauch wird der Begriff „Flüchtlinge“ ebenfalls verwendet – oft ohne genaue Definition.

KRITIK UND ALTERNATIVE (SELBST-)BEZEICHNUNG

„Flüchtende“ und „Geflüchtete“

Das Wort „Flüchtling“ wird von Menschen, die geflohen sind, sowie von Menschenrechtsorganisationen, Journalistinnen und Journalisten und Aktivistinnen und Aktivisten kritisiert. Als Alternative verwenden sie die Worte „Flüchtende“ für Menschen, die gerade auf der Flucht sind, und „Geflüchtete“ für Menschen, die geflohen sind und nun in einem anderen Land und in Sicherheit sind. Für die Verwendung der alternativen Begriffe werden verschiedene Gründe genannt:

1. Das Wort „Flüchtling“ wirkt durch das -ling am Ende verniedlichend und hat einen eher negativen Beiklang. So ist die Mehrzahl der Wörter, die nach diesem Muster gebildet werden, tendenziell negativ (zum Beispiel: Feigling, Wüstling, Naivling, Neuling).
2. „Flüchtling“ hat außerdem eher den Beiklang eines passiven, hilfsbedürftigen Opfers. Die Worte „Geflüchtete“ und „Flüchtende“ legen den Fokus stattdessen eher darauf, dass die damit bezeichneten Menschen selbst eine (mutige und risikoreiche) Handlung unternehmen – also dass sie fliehen oder geflohen sind.
3. Der Begriff „Flüchtling“ ist durch internationale und deutsche Gesetze stark eingeschränkt: Er gilt nur bei einem spezifischen Teil von Bedrohungen für ein menschenwürdiges Leben (Verfolgung wegen der Zugehörigkeit zu einer bestimmten politischen, sozialen oder religiösen Gruppe oder wegen politischer Überzeugungen). Die Begriffe „Flüchtende“ und „Geflüchtete“ treffen dagegen kein Urteil über die Gründe für die Flucht und berücksichtigen alle möglichen Fluchtgründe – also zum Beispiel auch die Flucht vor (Bürger-) Krieg, Umweltzerstörung, Hunger oder Armut.

Quelle: In Anlehnung an: Informationsbüro Nicaragua e.V. (2015) Fokuscafé Lateinamerika: Migration

GÄNGIGER BEGRIFF

„Ausländerinnen und Ausländer“

Die Bezeichnung „Ausländerin und Ausländer“ wird von den deutschen Behörden für Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft verwendet. In der Öffentlichkeit und im alltäglichen Sprachgebrauch wird sie ebenfalls verwendet – oft ohne genaue Definition und vielfach mit diskriminierenden Absichten und Folgen.

KRITIK UND ALTERNATIVE (SELBST-)BEZEICHNUNG

„Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft“ oder „Non-Citizens“

Der Begriff „Ausländerin und Ausländer“ wird im allgemeinen Sprachgebrauch sehr unklar verwendet. Oft werden Menschen, die nach Deutschland migriert sind, und auch Menschen, deren Vorfahren nach Deutschland migriert sind, pauschal mit diesem Begriff bezeichnet. Viele von ihnen haben jedoch einen deutschen Pass. Sie als „Ausländerin und Ausländer“ zu bezeichnen ist daher falsch. Trotzdem wird das oft gemacht. Damit werden diese Menschen diskriminiert und ausgeschlossen.

Außerdem ist es wenig sinnvoll Menschen ohne deutschen Pass, die aber ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland haben, als „Ausländerinnen und Ausländer“ zu bezeichnen: Dieser Begriff klingt danach, als würden die Menschen im Ausland leben, obwohl sie ja in Deutschland wohnen. Auch in diesem Fall sorgt der Begriff dafür, dass die damit bezeichneten Menschen ausgeschlossen werden. Daher wird der Begriff „Person ohne deutsche Staatsbürgerschaft“ als Alternative verwendet. Dieser Begriff benennt konkret, dass es darum geht, dass eine Person nicht die deutsche Staatsbürgerschaft besitzt. Sie ist aber, wenn sie in Deutschland lebt, dennoch Teil der deutschen Gesellschaft.

Der Begriff „Non-Citizen“ (englisch für „Nicht-Staatsbürgerin/Staatsbürger“) wurde 2013 von einer Gruppe protestierender Geflüchteter geschaffen. Mit dem Begriff wollen sie ausdrücken, dass sie als Menschen, die in Deutschland leben, aber keine deutsche Staatsbürgerschaft haben, hier nicht die gleichen Rechte haben, die Staatsbürgerinnen und Staatsbürgerinnen zustehen – und dass sie deshalb diskriminiert und aus der Gesellschaft ausgeschlossen sind. So haben sie zum Beispiel kein Recht auf Arbeit, kein Recht auf politische Mitbestimmung und kein Recht auf die freie Wahl ihres Wohnortes.

Der Begriff betont also die politischen Ausschluss-Strukturen und die ungleichen Rechte, die hinter der Trennung von Bürgerinnen und Bürgern und Nicht-Bürgerinnen und Nicht-Bürgern stehen.

Quelle: In Anlehnung an: Informationsbüro Nicaragua e.V. (2015) Fokuscafé Lateinamerika: Migration

GÄNGIGER BEGRIFF

„Asyl-/ Flüchtlings-Unterkunft“ oder „Asyl-/ Flüchtlings-Heim“

Diese Begriffe haben deutsche Behörden erfunden. Sie bezeichnen damit Sammelunterkünfte, in denen Geflüchtete und Asylbewerberinnen zwangsweise untergebracht werden. Auch in der deutschen Öffentlichkeit und den Medien werden sie oft verwendet.

KRITIK UND ALTERNATIVE (SELBST-)BEZEICHNUNG

„Lager“

Menschenrechts- und Geflüchteten-Organisationen kritisieren, dass die Begriffe „Unterkunft“ und „Heim“ neutral und sogar fürsorglich klingen. Dies entspreche aber nicht der Realität. Geflüchtete und Asylbewerberinnen und Asylbewerber werden hier zwangsweise untergebracht. Nicht einmal den Ort dieses Lagers können sie sich selbst aussuchen, da sie von den deutschen Behörden einer Kommune zugewiesen werden. Nicht selten sind solche Einrichtungen weit außerhalb der nächsten Stadt oder des nächsten Dorfes – die Menschen dort leben also in Isolation. Außerdem entspricht ihre Unterbringung nicht immer humanitären Standards. Oft muss sich eine große Anzahl von Menschen sowohl ihre privaten Räume als auch Küchen, Toiletten und Duschen teilen. Die Menschen, die dort leben müssen, werden außerdem überwacht und kontrolliert.

Bei ihren Protesten gegen diese Art der Unterbringung verwenden Geflüchtete stattdessen den Begriff „Lager“. Er verdeutlicht ihr Gefühl des Eingesperrtseins, der Fremdbestimmtheit und der Isolation in diesen Einrichtungen. Der Begriff verdeutlicht damit den Zwang und die extremen Einschränkungen für das Leben der Menschen, die oft viele Jahre hier leben müssen.

Quelle: In Anlehnung an: Informationsbüro Nicaragua e.V. (2015) Fokuscafé Lateinamerika: Migration

GÄNGIGER BEGRIFF

„Schleuserinnen und Schleuser“ oder „Schlepperinnen und Schlepper“

Mit den Begriffen „Schleuserinnen und Schleuser“ oder „Schlepperinnen und Schlepper“ werden in der deutschen Öffentlichkeit Personen bezeichnet, die sich auf den Transport von Menschen spezialisiert haben, die Probleme bei der Ausreise und/oder Einreise in ein Land haben.

KRITIK UND ALTERNATIVE (SELBST-)BEZEICHNUNG

„Fluchthelferinnen und Fluchthelfer“

Die Bezeichnungen „Schleuserinnen und Schleuser“ und „Schlepperinnen und Schlepper“ werden von vielen Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftlern und Aktivistinnen und Aktivisten kritisiert. Dabei nennen sie vor allem folgende Gründe für ihre Kritik:

Als Schleuserinnen oder Schleuser wird jemand bezeichnet, der gegen Bezahlung Menschen von einem Land illegal in ein anders Land bringt. „Schleuserinnen und Schleuser“ werden häufig der organisierten Kriminalität zugerechnet. Sie werden als Banden beschrieben, die hohe Preise für ihre Dienste kassieren und die ihnen ausgelieferten Menschen skrupellos in Lebensgefahr bringen. Dabei bleibe unerwähnt – so die kritischen Stimmen –, dass Menschen nur wegen der Abschottungspolitik des Globalen Nordens gezwungen sind, diese Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen. Ebenso bleibe unerwähnt, dass diese Dienstleistungen nur deshalb so gefährlich und teuer sind, weil es keine legalen Einreisemöglichkeiten gibt.

Eine Alternative ist der Begriff „Fluchthelferin/Fluchthelfer“. Er wurde bereits während des Nationalsozialismus und des Kalten Krieges verwendet. So haben Fluchthelferinnen und Fluchthelfer Menschen in ganz Europa geholfen, während des Zweiten Weltkrieges vor der Ermordung durch Deutsche zu fliehen – obwohl sie damit geltende Gesetze gebrochen haben. Später haben Fluchthelferinnen und Fluchthelfer Menschen aus der DDR geholfen, in die BRD zu fliehen.

Der Begriff „Fluchthelferin bzw. Fluchthelfer“ betont den humanitären Akt der Hilfe für Menschen in Not – auch wenn damit vielleicht gegen ein Gesetz verstoßen wird – und verleiht dieser Hilfe gesellschaftliche Anerkennung. Einigen Fluchthelferinnen und Fluchthelfern wurden später hohe Auszeichnungen wie das Bundesverdienstkreuz verliehen. Deutsche Gerichte haben außerdem entschieden, dass Fluchthelferinnen und -helfer für ihre Dienstleistung ein angemessenes Honorar zusteht.

„Ich sehe keinen Unterschied zwischen dem, was ich gemacht habe und dem, was ein syrischer Fluchthelfer macht. Wenn ein Mensch in Not ist, hat er ein eigenes Gesetz. Und wenn ihm kein anderer hilft, müssen wir das eben tun.“

Burkhard Veigel, Fluchthelfer. Er half Menschen bei der Flucht aus der DDR und erhielt dafür das Bundesverdienstkreuz.

Steht allerdings der Profit im Vordergrund und ist die organisierte Kriminalität involviert, sollte der juristisch korrekte Begriff „Menschenschmuggler“ heißen.

Quellen: Glossar der Neuen deutschen Medienmacher 2017; In Anlehnung an: Informationsbüro Nicaragua e.V. (2015) Fokuscafé Lateinamerika: Migration

12. Literatur

AntiDiskriminierungsBüro Köln (ADB), Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (2010) Augen Auf. Rassismus und Diskriminierung unter der Lupe. Handreichung rassistisch-kritischer Unterrichtsmaterialien für den Schulunterricht (www.oegg.de/index.php?de_ab-2008; Zugriff 15.02.2018).

Baobab – Globales Lernen (2012) Vom Kommen und Gehen. Migration von und nach Österreich. Multimediales Bildungsmaterial.

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2006) Interkulturelle Kompetenz – Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts? Thesenpapier der Bertelsmann Stiftung auf Basis der Interkulturellen Kompetenz-Modelle von Dr. Darla K. Deardorff. Gütersloh (www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/xcms_bst_dms_30236_30237_2.pdf; Zugriff am 08.03.2018).

Bundesagentur für Arbeit. Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (Hrsg.) (2018) Berichte: Arbeitsmarkt kompakt. Fluchtmigration. (<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Fluchtmigration.pdf>; Zugriff am 21.03.2018).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016) Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge (www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Neustart-in-Deutschland/Neustart-Asylsuchende/arbeitsmarktzugang-asylbewerbergeduldete; Zugriff am 11.12.2017).

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (o.J.) FAQ: Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen (www.bamf.de/DE/Infothek/FragenAntworten/ZugangArbeitFluechtlinge/zugang-arbeit-fluechtlinge-node; Zugriff am 11.12.2017).

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017a) Schlüsselzahlen Asyl 2017 (www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Flyer/flyer-schlüsselzahlen-asyl-2017.pdf;jsessionid=5B02AAC7C8F793E7E0DD23D83B8C78BA.1_cid286?__blob=publicationFile; Zugriff am 05.02.2018).

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017b) Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe: Dezember 2017. Tabellen, Diagramme, Erläuterungen (www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-dezember-2017.pdf?__blob=publicationFile; Zugriff am 05.02.2018).

Bundeszentrale für politische Bildung (2018) Zahlen zu Asyl in Deutschland. Infografiken zu Asylgesuchen, Asylanträgen, Asylentscheidungen und Abschiebungen (monatlich aktualisiert) (www.bpb.de/politik/innen-politik/flucht/218788/zahlen-zu-asyl-in-deutschland; Zugriff am 06.03.2018).

Charta der Vielfalt (2012) Jung-alt-bunt. Diversity und der demographische Wandel (www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Studien_Publikationen/Charta/Jung_Alt_Bunt.pdf; Zugriff am 05.02.2018).

Einwanderer.net (2014) Übersicht über den Zugang zur Beschäftigung von Geflüchteten mit Duldung sowie mit Aufenthaltsgestattung (www.einwanderer.net/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/Zugang_zu_Arbeit_mit_Duldung_November_2014.pdf; Zugriff am 27.09.2017).

FLUCHTort Hamburg (o.J.) Lernen trotz Trauma. Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung von kriegs- und fluchttraumatisierten Frauen. Reflexionen aus der Bildungs- und Beratungsarbeit mit geflüchteten Frauen (www.fluchtort-hamburg.de/fileadmin/pdf/EQUAL/Lernen-trotz-Trauma-1.pdf; Zugriff am 27.09.2017).

Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl (2016) IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. Forschungsbericht 29. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, S. 48-54 (www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb29-iab-bamf-soep-befragung-gefluechtete.pdf?__blob=publicationFile; Zugriff am 12.12.2017).

Informationsbüro Nicaragua e.V. (2015) Fokuskafé Lateinamerika: Migration (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de>; www.infobuero-nicaragua.org/fokuskafelateinamerika).

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2016) IAB-Kurzbericht . Geflüchtete Menschen in Deutschland. Warum sie kommen, was sie mitbringen und welche Erfahrungen sie machen (www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Studien/201615-

[iab-kurzbericht.pdf?_blob=publicationFile](#); Zugriff am 11.12.2017).

IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch (2015) Sprachsensibel beraten. Praktische Tipps für Beraterinnen und Berater. 4. Aufl.

IQ Fachstelle Einwanderung (o.J.) Erwerbsmigration aus Drittstaaten (www.netzwerk-iq.de/fachstelle-einwanderung/content/forschung-und-diskurs/erwerbsmigration-aus-drittstaaten; Zugriff am 06.03.2018).

IQ Fachstelle Einwanderung (2017) Working paper: Arbeitsmarktintegration von Zuwanderungsgruppen in Deutschland (www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Bilder/Fachstelle_Einwanderung/FE_WP_AL_Zuwanderungsgruppen_17-02-06_final.pdf; Zugriff am 11.12.2017).

IQ Fachstelle Diversity Management (2014) Interkulturelle/Diversity-Schulungen in Jobcenter und Agenturen. Erfahrungen und Empfehlungen zur Ansprache (www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/FS_IKA_Publikationen/FS_IKA_Interkultur_Divers_Schulungen_2015.pdf; Zugriff am 08.03.2018).

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (2017a) Die KMU-Toolbox für Geschäftsführungen und Personalverantwortliche (auch Online: www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung/produkte-materialien/fs-ika-toolbox-kmu; Zugriff am 29.01.2018).

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (2017b) Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung. Selbstverständnis des Förderprogramms IQ über Antidiskriminierung (www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/FS_IKA_Publikationen/FS_IKA_Selbstverstaendnis_Antidiskriminierung_Web.pdf; Zugriff am 27.02.2018).

Landesjugendring Berlin (2012) Diversitätsbewusste und kultursensible Jugendverbandsarbeit. Praxishandbuch Juleica-Ausbildung in Berlin, S. 9 (www.ljrberlin.de/sites/default/files/Juleica-Praxishandbuch%20Modul%208_Diversit%C3%A4tsbewusstsein_0.pdf; Zugriff am 14.02.2018).

Neue Deutsche Medienmacher (2017) Glossar der neuen deutschen Medienmacher. Formulierungshilfen für die Berichterstattung im Einwanderungsland (www.neuemedienmacher.de/download/NdM_Glossar_www.pdf; Zugriff am 08.03.2018).

OECD (2017) International Migration Outlook 2017 (www.oecd.org/migration/international-migration-outlook-1999124x.htm; Zugriff am 06.03.2018).

Pro Asyl (2016) Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums des Inneren (www.pro-asyl.de/wp-content/uploads/2015/12/2016-05-19-PRO-ASYL-Stellungnahme-Integrationsgesetz.pdf; Zugriff am 27.09.2017).

Razum, Oliver et al (2016) Wenn Zufall über den Zugang zur Gesundheitsversorgung bestimmt: Geflüchtete in Deutschland. Zusammenfassung. Gesundheitswesen 2016; 78, Stuttgart/New York, S. 711-714 (www.thieme-connect.com/products/ejournals/abstract/10.1055/s-0042-116231; Zugriff am 06.02.18).

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2017) Chancen in der Krise: Zur Zukunft der Flüchtlingspolitik in Deutschland und Europa. Jahresgutachten 2017 (www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2017/10/SVR_Jahresgutachten_2017.pdf; Zugriff am 28.03.2018).

Seligmann, Martin (1975) Helplessness. On Depression, Development and Death. San Francisco.

statista – das Statistik-Portal (2018) Gesamtschutzquote der Asylbewerber aus den Herkunftsländern 2017 (de.statista.com/statistik/daten/studie/451967/umfrage/aner kennungsquote-der-asylbewerber-aus-den-hauptherkunftslaendern).

Ulrich, Susanne/Wenzel M. Florian (2006) Praxishandbuch sprache, macht, demokratie. Politische Bildung in der Einwanderungsgesellschaft. Schwalbach/ts.

UNHCR (2016a) Global trends. Forced displacement in 2016 (www.unhcr.org/5943e8a34.pdf; Zugriff am 06.03.2018).

UNHCR (2016b) Global report 2016 (http://reporting.unhcr.org/publications#tab-global_report&ga=2.21638075.1887717501.1520336668-135457179.1520336668; Zugriff am 06.03.2018).

Wagner, Petra (2017) Von Schubladen und Zuschreibungen – Übungen zur Selbstreflexion. Welt des Kindes SPEZIAL 3/2017, S.3 (www.situationsansatz.de/files/texte%20ista/fachstelle%20kinderwelten/kiwe%20pdf/2017_03_wdk_spezial.pdf; Zugriff am 31.01.2017).



www.netzwerk-iq.de
www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“