Mobiles Beratungsteam Berlin
für Demokratieentwicklung

Stiftung SPI

Veranstaltungsreihe „Ankommen gestalten“: Strategien und Perspektiven für die Zusammenarbeit mit Neuzugewanderten

Eine Veranstaltungsreihe des Mobilen Beratungsteams Berlin der Stiftung SPI

Dritte Veranstaltung am 5. Dezember 2017

„Wie gelingt interkulturelle Kommunikation konkret?“

Dokumentation

„Ankommen gestalten" – Strategien und Perspektiven für die Zusammenarbeit mit Neuzugewanderten

Eine Veranstaltungsreihe des Mobilen Beratungsteams Berlin der Stiftung SPI

Einleitung

Seit dem Frühjahr 2016 arbeitet das Mobile Beratungsteam Berlin (MBT Berlin) für Demokratieentwicklung der Stiftung SPI an Formaten und Materialien, die beim Dialog über Werte und bei der Vermittlung von Normen in der Arbeit mit geflüchteten Menschen unterstützen sollen. Dabei beschäftigt es sich mit der Frage, wie ein gutes Zusammenleben in Vielfalt gelingen kann. Zielgruppe sind Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die bei der Gestaltung von Vielfalt und beim Umgang mit Diskriminierungen beraten und begleitet werden. Die Beratungsnehmer/innen sind in den Feldern Schule, Sozialarbeit, Polizei, Bezirksämter, weiteren öffentlichen Einrichtungen und auch in Vereinen zu finden. Um die realen Bedarfe der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zu ermitteln, wurde in zahlreichen Flüchtlingseinrichtungen hospitiert, Gespräche mit Leitungen, haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, Geflüchteten und weiteren Akteuren der Flüchtlingsarbeit geführt.

Im letzten Jahr wurde mit der Handreichung „Ankommen – Durch Normenorientierung und Wertediskussion den Integrationsprozess für Flüchtlinge erleichtern" eine Reflexionshilfe für konflikthafte Fälle aus der Flüchtlingsarbeit veröffentlicht, die sich vor allem an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren richtet. Aufgrund der großen Resonanz auf die Handreichung und den durch die Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren vor Ort festgestellten Bedarf an Vernetzung und Austausch, wurde diese Veranstaltungsreihe konzipiert.

In der Veranstaltungsreihe „Ankommen gestalten – Strategien und Perspektiven für die Zusammenarbeit mit Geflüchteten" hatten haupt- und ehrenamtlich Beschäftigte in der Flüchtlingsarbeit die Möglichkeit zu einem kollegialen Austausch.

Die drei Veranstaltungen beschäftigten sich jeweils mit einem der drei Schwerpunktthemen Identität – Teilhabe - Kommunikation. Jede Veranstaltung wurde durch den Input eines Experten/einer Expertin eröffnet, um im Anschluss in den offenen Austausch mit den Teilnehmenden Erfahrungen und Fragen zu diskutieren.

Dritte Veranstaltung am 5. Dezember 2017 in der Kulturküche der Stiftung SPI

„Wie gelingt interkulturelle Kommunikation konkret?“

An der Veranstaltung in der Kulturküche der Stiftung SPI nahmen 39 Personen aus verschiedenen Arbeitsfeldern der Flüchtlingsarbeit teil, zum Beispiel Sozialarbeiter/innen und Leiter/innen von Flüchtlingsunterkünften und Jugendfreizeiteinrichtungen, Flüchtlings- und Ehrenamtskoordinatorinnen und -koordinatoren sowie Ehrenamtliche, Geflüchtete und weitere Akteure.

Ablauf

17:00 Begrüßung - Ann-Sofie Susen | Projektleitung MBT Berlin, Stiftung SPI

Einführung - Aylin Karadeniz | MBT Berlin, Stiftung SPI

17:15 Input: „Interkulturelle Sensibilisierung“

Referentin: Sosan Azad | Geschäftsführerin Streit Entknoten GmbH, Trainerin und Beraterin für Interkulturelle Kompetenz und Interkulturelle Öffnung Diplom-Sozialpädagogin

18:45 Pause

19:00 Offene Diskussionsrunde und Nachfragen zum Input

19:45 Ausblick für 2018 und Ausklang

Einführung durch Aylin Karadeniz

Begrüßung und Einführung durch Ann-Sofie Susen, Projektleiterin und Aylin Karadeniz, Mitarbeiterin des Mobilen Beratungsteams Berlin für Demokratieentwicklung der Stiftung SPI

Der dritte und letzte Teil der Veranstaltungsreihe „Ankommen gestalten – Strategien und Perspektiven für die Zusammenarbeit mit Neuzugewanderten" beschäftigte sich mit dem Thema interkulturelle Kommunikation. Eröffnet wurde die Veranstaltung durch die Projektleiterin Ann-Sofie Susen. Sie wies in ihrer Begrüßung darauf hin, dass interkulturelle Kommunikation vielfältiger sei als man manchmal denken würde. Denn wie die Kommunikation geprägt sei, hänge nicht alleine von der Region ab, in der man geboren wurde, sondern auch von Faktoren wie Alter, Geschlecht, Erziehung, Bildung und generell welcher „Sprache" man sich bediene. Mit „Sprache" seien wiederum nicht nur die Muttersprache, sondern auch die persönlichen Ausdrucksweisen, Begriffe und Dialekte gemeint, denen man sich bediene. Welche weiteren Herausforderungen und Lösungsstrategien es im Umgang mit interkultureller Kommunikation und Konflikten geben kann, soll im Verlauf des Abends mit der Referentin sowie den Teilnehmenden diskutiert werden.

Im Anschluss begrüßte Aylin Karadeniz, Mitarbeiterin des MBT Berlin, die Referentin Sosan Azad, Expertin für interkulturelle Kommunikation und Mediation, und fasste kurz die zwei vorangegangenen Veranstaltungen zusammen:

In der ersten Veranstaltung mit Amer Katbeh von „Friedenskreis Syrien e. V." lag unser Fokus bei den Geflüchteten selbst. Es ging um folgende Frage: Welche Rolle spielen die **Perspektiven und Identitäten** *von Neuzugewanderten für die Integration? Hiermit ist z. B. die Erfahrung vieler Geflüchteter gemeint, dem eigenen Staat nicht vertrauen zu können, was wiederum für die Integration in Deutschland eine Herausforderung sein kann. Es ging aber auch um Ansätze, wie man mit diesen Herausforderungen in der Arbeit umgehen kann, um Bedingungen für eine erfolgreiche Integration zu fördern.*

Die zweite Veranstaltung mit Hannah Wettig, Journalistin und Koordinatorin des Projekts „Vom Flüchtling zum Bürger/zur Bürgerin", konzentrierte sich auf den Aspekt der **Partizipation** *und wie Neuzugewanderte dazu ermutigt werden können, sich hier aktiv zu beteiligen und das neue Miteinander zusammen zu gestalten.*

Die dritte Veranstaltung vereint die bereits diskutierten Themen in sich, da es bei **interkultureller Kommunikation** *immer um den eigenen Hintergrund und die eigene Geschichte, den sozialen und regionalen Kontext sowie um die Beziehung zum Gegenüber geht. Daher möchte ich an unsere Referentin Sosan Azad mit einem Zitat von ihr selbst übergeben: „Vieles im interkulturellen Bereich und was kulturell geprägt ist, ist wie bei Versicherungen: Es ist kleingeschrieben, aber nicht unwichtig!"*

Input von Sosan Azad: „Interkulturelle Sensibilisierung"

Geschäftsführerin Streit Entknoten GmbH, Trainerin und Beraterin für Interkulturelle Kompetenz und Interkulturelle Öffnung, Diplom-Sozialpädagogin

Kommunikation und Kultur

Sosan Azad eröffnete ihren Input mit einer Frage an das Publikum: *„Sie haben jetzt die Gelegenheit, mich näher kennenzulernen und mir jede Frage zu stellen, die Sie wollen"*. Die erste Frage eines Teilnehmenden zielte darauf ab, wo Sosan Azad herkomme. Ihre erste Antwort war „Berlin". Der gleiche Teilnehmende präzisierte seine Frage, indem er fragte, wo sie richtig herkomme. Daraufhin antwortete Azad mit „Nord-Neukölln". Es gebe viele mögliche Antworten auf diese Frage, führte Azad weiter aus. Wenn der Teil-

„Kultur ist, was mir vertraut ist". Sosan Azad berichtet über den Zusammenhang von Kommunikation und Kultur

nehmende wissen wolle, wo sie gerade hergekommen sei, würde sie sagen „Spandau", weil sie dort eben noch gearbeitet hatte. Wenn er aber wissen wolle, wo sie geboren sei, dann würde sie „Afghanistan" sagen. Anhand dieser ersten Frage lasse sich bereits erkennen, wie vielfältig Kommunikation sei und wie wichtig es sei, den Kontext von Kommunikation zu kennen und zu verstehen. Bei interkultureller Kommunikation komme es zu Missverständnissen, weil unter anderem der Kontext nicht bekannt sei oder fehlinterpretiert würde. Auf eine weitere Frage einer Teilnehmenden, wo ihre Heimat sei, antwortete Azad: *„Heimat ist dort, wo ich mich nicht erklären muss."* Sie würde gerne antwor-

ten wollen, dass ihre Heimat Berlin sei, weil sie bereits seit ihrem 16. Lebensjahr in der Stadt lebe. Doch Berlin sei mittlerweile nicht mehr ihre Heimat, weil sie sich trotz all der Jahre, die sie bereits in der Stadt lebe, immer noch erklären müsse, z. B. bei der Frage, wo sie denn herkomme. Bei ihr spiele ihr „migrantisches" Aussehen und ihr Akzent eine große Rolle. In den Augen anderer werde sie daher nie „Deutsch" sein.
Sosan Azad sieht einen Unterschied zwischen der inneren und der äußeren Heimat. Die äußere Heimat sei die, der man durch die Augen anderer zugeordnet werde und dadurch – wie im Falle Azads – immer wieder als nicht-zugehörig beschrieben werde. Die innere Heimat sei dort, wo man sich sicher fühle, Vertrauen habe und Halt finden könne, z. B. im Kreise der Familie, Freunde und Bekannten. Im besten Falle harmonieren inneres und äußeres Heimatgefühl.

Was sind die Erwartungen der Mehrheitsgesellschaft an „Neuankömmlinge"?

Anhand des Piktogramms „Ost trifft West" (s. PPT) erläuterte Azad die unterschiedlichen Umgangsformen und Erwartungen der Alteingesessenen gegenüber „Neuankömmlingen". In Deutschland sei die Erwartung, z. B. in einem neuen Job, dass ein „Newcomer" erst einmal abwartet, beobachtet und sich mit der neuen Umgebung vertraut macht (s. Abb.1). Erst nach einer gewissen Eingewöhnungszeit könne man als vollwertiges Mitglied mitmachen und dazugehören. In China würden „Newcomer" hingegen gleich in den Kreis aufgenommen: „Stell dich gleich mal zu uns und dann schauen wir, ob´s passt!".

Diese unterschiedliche Haltung würde sich auch beim Networking zeigen: In Deutschland sei es Normalität mit denen zu reden, die man kenne. Während in China jeder mit jedem rede und sich die Gruppe komplett mische (s. Abb.2).

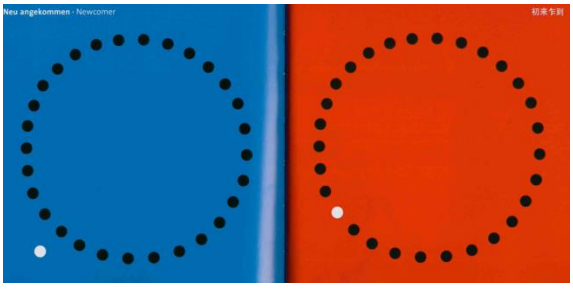

Abb. 1: Aufnahme von „Newcomern": Links Deutschland, rechts China. Quelle: PPT Sosan Azad

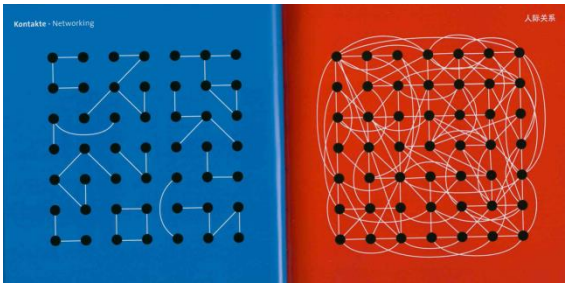

Abb. 2: Networking im Job: Links Deutschland, rechts China. Quelle: PPT Sosan Azad

Sosan Azad kenne einen arabischen Geflüchteten, der seit eineinhalb Jahren mehrmals wöchentlich von Hellersdorf in die Sonnenallee nach Neukölln fahre, um dort vier Menschen zu

treffen, die er kenne und um mit ihnen Tee zu trinken. Er betreibe viel – auch finanziellen – Aufwand, um Zugehörigkeit zu erfahren.

„Wieviel Vertrautheit und Sicherheit brauchen wir, um uns wohl zu fühlen?" fragt Azad. Ihre Definition von Kultur ist folgende: *„Kultur ist das, was mir vertraut ist".* Zum Publikum gerichtet sagte sie: *„Die meisten von Ihnen sind heute wahrscheinlich hergekommen und sie wussten intuitiv, wie Sie sich zu kleiden, wie Sie sich zu verhalten, wie Sie was zu sagen haben".* Intuitiv zu wissen, wie man sich zu verhalten habe, setze voraus, dass man sich in der jeweiligen Kultur auskenne. Menschen, die nicht aus der entsprechenden Kultur kämen, müssten alle diese Kleinigkeiten erst mühsam erlernen und trainieren. Sich einer neuen Umgebung, einer anderen Kultur anzupassen, sei ein Prozess, der über eine längere Zeit ablaufe und verschiedene Phasen annehmen könne (s. PPT „Phasen der Migration").

Viele wünschen sich von den Geflüchteten, dass diese sich schnell anpassen und integrieren sollten. Doch Veränderung sei ein Prozess, der auf der emotionalen Ebene stattfindet, so Azad. Man müsse sich auch emotional auf die neuen Umstände einlassen dürfen, um sich integrieren zu können. Dass es im Laufe dieses Prozesses auch zu Phasen des Widerstandes kommen kann, sei durchaus natürlich und nachvollziehbar, sagte Sosan Azad.
Sosan Azad schreibt ihren Namen einmal auf Deutsch von links nach rechts und dann auf Farsi von rechts nach links an die Tafel. Als Neuzugewanderte muss man ständig alles für sich übersetzen. Selbst so vermeintlich einfache Dinge wie das Schreiben seien eine große Herausforderung und kosten viel Konzentration. Türkische oder arabische Jugendliche seien in ihrem Alltag ständig am „switchen" zwischen den Kulturen. Ihre Leistungen und ihr Verhalten werden oftmals von der Mehrheitsgesellschaft als mangelhaft betrachtet. Die Mehrheitsgesellschaft sieht bei ihnen oft das Mangelhafte und wertschätzt nicht ihre Anstrengungen. Oft bliebe bei ihnen nur das Gefühl: „Ich gebe mir soviel Mühe und bin trotzdem nie richtig."

Sosan Azad erzählte, dass sie mit einer arrangierten Ehe nach Deutschland gekommen sei und als Jugendliche an dieser Tatsache nichts Verwerfliches gefunden habe. Sie hätte die arrangierte Ehe nicht in Frage gestellt, da das zur Tradition ihrer Familie gehört habe. Als ihr in Deutschland eine Sozialarbeiterin erklärte, dass arrangierte Ehen nicht akzeptabel seien und ihre Eltern ihr damit etwas Schlechtes angetan hätten, wurde sie wütend und reagierte abwehrend. Sie wollte nicht, dass andere Menschen über ihre Eltern und deren Entscheidungen schlecht urteilten.

In unserer alltäglichen Interaktion mit Mitmenschen würden wir unbewusst kontinuierlich Vergleiche anstellen, welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten sich beim Gegenüber finden lassen, so Azad. Alles, was neu sei, falle uns besonders schnell und deutlich auf. Und wenn wir es

befremdlich finden, könne es in uns Angst auslösen. Doch je gewöhnlicher das Neue und Andere wird und man die Erfahrung mache, dass es nicht verletze, desto eher sei man bereit, es neben einem selbst stehen zu lassen und sich für eventuelle Gemeinsamkeiten zu öffnen.

Phasen der Migration

Im zweiten Teil ihres Inputs stellte Sosan Azad die Phasen der Migration nach Carlos E. Sluzki (s. PPT) vor und wendete diese auf die Situation geflüchteter Menschen an. Das Wissen über die verschiedenen Phasen kann Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die Situation der Geflüchteten sensibilisieren und den Perspektivwechsel unterstützen.

Die fünf Phasen der Migration nach Carlos E. Sluzki

1. *Vorbereitungsphase*

Wie viel Zeit hatte man für diese Phase? Konnte man sich gründlich vorbereiten oder musste die Flucht plötzlich von statten gehen? Gab es Zeit und Raum für einen bewussten Abschied? Viele, so Azad, hätten kaum die Zeit, sich richtig von ihrer Familie zu verabschieden. Dies könne traumatische Folgen nach sich ziehen und den Neubeginn erschweren. Mit welcher Motivation, aus welchen Gründen, habe ich meine Heimat verlassen? Viele Entscheidungen zur Flucht bzw. zur Migration seien Entscheidungen, die im Kreise der gesamten Familie gefällt würden. So könne das bspw. vor allem bei unbegleiteten minderjährigen Geflüchteten besondere Herausforderungen mit sich bringen, wenn die Jugendlichen mit der Aufgabe ins Ausland geschickt werden, die Rolle des Ernährers der Familie zu übernehmen und die Familie ihr gesamtes Geld für die Flucht des Jugendlichen verwendet habe. Eine Rückkehr fühle sich unmöglich an und der Druck

auf die jungen Männer sei enorm. Wenn sie dann noch an bestimmten rechtlichen Regelungen scheitern bzw. nicht arbeiten dürfen, könne dies zu tiefer Verzweiflung führen. Diese Belastung könne sich auch in der momentan unter den Jugendlichen sehr verbreiteten Schlaflosigkeit zeigen. Die Nächte können sehr lang sein, so Azad, wenn man an den familiären Auftrag und die damit verknüpften Erwartungen der Familie denkt. Ein junger Afghane, den Azad in Rostock kennenlernte, war so verzweifelt als er realisierte, dass er den familiären Auftrag in den nächsten fünf Jahren nicht erfüllen könne, dass er nachts nicht mehr schlafen konnte, begann, sich selbst zu verletzen und ständig Dinge gegen die Wand zu schmeißen. Er fände es so ungerecht von Gott, dass er der älteste Sohn sei und nun diese Bürde hätte, so Azad. Permanent müsse er an diesen Auftrag denken, schnell Geld für die Familie verdienen zu müssen.

2. Migrationsakt

Noch nie habe Flucht so lange gedauert wie gegenwärtig, sagt Sosan Azad. Eine Flucht würde heutzutage durchschnittlich drei Jahre dauern. Bei unbegleiteten minderjährigen Geflüchteten lege die Entscheidung oft bei den Eltern, welches Kind wie fliehe. Sie erzählte von ihrer eigenen Flucht aus Afghanistan und sagte, dass sich ihre Eltern dafür entschieden hätten, sie als einzige Tochter mit dem Flugzeug nach Deutschland fliegen zu lassen und die Söhne zu Fuß losgeschickt hätten. Nach einem Jahr zu Fuß auf der Flucht, seien ihre Brüder in Indien angekommen, wo sie sich mit ihr verabredet hätten und erst von dort aus gemeinsam mit dem Flugzeug nach Deutschland geflogen seien. Ihre Eltern hätten bewusst entschieden, die Tochter vor gewissen Fluchterfahrungen zu schützen, die sie zu Fuß möglicherweise erlebt hätte, welche die Söhne in Kauf nehmen mussten.

3. Überkompensierung

Nach Carlos E. Sluzki beschäftige man sich in den ersten drei Jahren nach der Migration bzw. Flucht mit einer Kosten-Nutzen-Analyse, so Azad. Es werde verdrängt, was man auf der Flucht erlebt habe und sich auf die Vorteile, in einer anderen Gesellschaft zu sein, fokussiert. Man sei vor allem neugierig auf die neue Umgebung und hätte einen größeren Anpassungswillen als in den Folgejahren. Manche könnten sogar dazu neigen, sich überanpassen zu wollen. An dieser Stelle nannte sie das Beispiel der vietnamesischen Gastarbeiter in der DDR. Diese hätten ihren in der DDR geborenen Kindern typisch deutsche Namen wie Lisa oder Günther gegeben, um somit zu zeigen, dass sie mehr als bereit seien, Deutsche zu werden. Interessanterweise hätten die Kinder in der zweiten oder auch dritten Generation heute viel mehr Spielräume, vietnamesisch zu sein als ihre Eltern damals. In der Phase der Überkompensation verfügen die Menschen über eine enorme Energie. Dies, so Azad, könne auch zu einer anfänglichen Konsumorientierung führen. Alles soll schnell und sofort passieren, man möchte den größtmöglichen Nutzen aus der Situation ziehen.

Die dritte Phase des Migrationsprozesses nach Carlos E. Sluzki

4. Dekompensation

Nach den ersten Jahren voller Euphorie, Neugier und teilweise überschwänglicher Energie, fange bei manchen die Phase des Zweifels und des Heimwehs ein. Dinge, die vorher noch neu und spannend waren, können im Vergleich zur Heimat nicht mehr mithalten und werden schlecht geredet. Zu diesem Schwund an Motivation käme es u. a. auch, wenn die geflüchteten Personen über lange Zeit in Gemeinschaftsunterkünften leben müssten, nicht selbst kochen dürften, keine eigenen vier Wände hätten und auf formellem und strukturellem Wege, die Möglichkeiten zur Teilnahme an der Gesellschaft behindert würde.

Eine afghanische Mutter, so Azad, die es in ihrer Heimat gewohnt war, einen zehnköpfigen Haushalt zu führen, und die nun seit zwei Jahren in einer Unterkunft lebe, wo sie nicht einmal kochen darf, wird nach einiger Zeit das starke Bedürfnis haben, endlich mal wieder „Teig zu kneten, Zwiebeln zu schneiden, ihre Familie zu bekochen und ihre Kinder satt zu machen".

Azad verwies darauf, dass - um sich wohl zu fühlen und in einer neuen Umgebung anzukommen - es dem Gefühl bedürfe, respektiert zu werden, sicher leben zu können, mitgestalten zu dürfen und sich zugehörig fühlen zu können.

5. Anpassung

Die Anpassung an die Gesellschaft könne erst einsetzen, wenn das Gefühl des Respekts und der Zugehörigkeit gegeben sei, sagte Sosan Azad. Dabei verstehe sie unter Anpassung nicht nur die Anpassung der Neuzugewanderten an die Aufnahmegesellschaft, sondern auch die Anpassung der Aufnahmegesellschaft an die Veränderungen, die durch die Neuzugewanderten entstehen. Anpassung heiße nicht, dass nur eine Kultur am Ende bestehen könne, sondern dass neue Kulturen entstehen, die im Miteinander der Herkunfts- und Aufnahmekultur entwickelt werden würden. Im Folgenden erzählte Sosan Azad von einer Begebenheit in einem sächsischen Dorf:

Ein junger Afghane sah eine ältere Frau mit einer schweren Tasche. Sofort rannte er auf sie zu, um ihr die Tasche abzunehmen. Die Frau schrie und die Polizei kam und nahm den Mann mit. Als Azad später mit ihm sprach, erklärte er ihr, dass die Deutschen komisch seien. In seinem Dorf sei diese Hilfsbereitschaft das Natürlichste der Welt, er hätte der Frau die Tasche nach Hause getragen, sie hätte ihm über den Kopf gestreichelt und gesagt, er sei ein guter Junge und dann wäre er gegangen. Hier aber wird die Polizei gerufen.

Azad erzählt auch, dass viele Ehrenamtliche mittlerweile sehr enttäuscht seien, da sie keine Dankbarkeit für ihre Hilfe erhielten. In Afghanistan aber z. B. ist der Wert der Dankbarkeit unbekannt, da es Gotteswille sei, dass der Mensch gut ist. Hinzu kommt, dass viele Geflüchtete nicht nach dieser Hilfe gefragt haben: „Ältere Menschen geben mir einen Apfel, dabei könnte ich ein Haus bauen."

Diskussionsrunde

Im Anschluss an den Input entstand eine lebendige Diskussion zwischen dem Publikum und der Referentin. Eine Frage aus dem Publikum widmete sich dem Thema Wertekonflikte. Der Teilnehmende fragte, wie Sosan Azad reagieren würden, wenn sie beispielsweise bei einer Mediation zwischen zwei arabischen Familien merken würde, dass die Ehefrau von ihrem Ehemann unterdrückt würde. Sosan Azad antwortete darauf, dass es wichtig sei, die eigene Rolle zu kennen, mit der man in eine bestimmte Situation oder in einen Konflikt geht. Wenn sie als Mediatorin zu einem Streit zwischen zwei Familien gerufen werde, dann werde sie nicht anfangen, die Konflikte innerhalb einer Familie zu thematisieren, sondern die Rolle der Mediatorin zwischen den beiden Familien ausüben. Für den Konflikt innerhalb der Familie müsste es eine weitere zuständige Person geben. Damit sage sie jedoch nicht, dass es nicht wichtig sei, neuzugewanderten Menschen die hiesigen Werte und Normen zu vermitteln. Sie plädiere nur dafür, sich vorher individuell ausgearbeitete Strategien zu überlegen. Denn Traditionen und Kulturen verändere man nicht über Nacht und nicht gegen den Willen der Beteiligten. Die Veränderung von Traditionen beschrieb sie als ein heißes Eisen, für das man jeweils spezifische Handschuhe brauche, wenn man es anfassen wolle. Ihr sei es wichtig, dass die Männer von arabischen Familien bei der Vermittlung von Normen und Werten miteinbezogen würden. Wie man das am besten mache, müsse man von Fall zu Fall überlegen.

Diskussion mit der Referentin und den anderen Teilnehmenden

Ein weiterer Teilnehmender fragt, ob es denn auch kulturelle Unterschiede zwischen Menschen aus der gleichen Region gebe. Azad führt das Beispiel Berlin an und sagt, dass man allein von der Namensgebung einiger Kinder oft schon erahnen könne, aus welchem Bezirk die Kinder kommen würden. Generell spiele häufig nicht die Kultur per se, sondern das soziale Milieu eine Rolle bei interkulturellen Konflikten. Aber zu viel von Unterschieden der einzelnen Milieus oder Kulturen zu sprechen, sei nicht hilfreich, da dies den alleinigen Fokus auf die Unterschiede festigen könnte.

Sosan Azad im Gespräch mit den Teilnehmenden

Aylin Karadeniz fasste am Ende die Ergebnisse des Abends mit dem Hinweis zusammen, dass es wichtig sei, sich solchen Fragen und Themen nicht nur auf der kognitiven und theoretischen, sondern auch der emotionalen Ebene zu nähern. So könne man sich z. B. im Arbeitsalltag die Frage stellen, welche Gefühle bei interkulturellen Konflikten in einem selbst auftreten, in welchen Situationen und warum. Diese Ebene habe Sosan Azad mit ihrer persönlichen Geschichte, ihren Arbeitserfahrungen und vielen angeführten Praxisbeispielen sehr gut beleuchten können.

Impressum

Dezember 2017

Stiftung SPI
Geschäftsbereich Lebenslagen, Vielfalt & Stadtentwicklung
Mobiles Beratungsteam Berlin - für Demokratieentwicklung
Samariterstraße 19-20, 10247 Berlin
+49.0.30 41 72 56 28 / 44 23 718
+49.0.30 44 03 41 46 fax

mbtberlin@stiftung-spi.de
www.stiftung-spi.de/projekte/mbt
www.mbt-berlin.de

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

Gefördert vom
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
im Rahmen des Bundesprogramms
Demokratie leben!
Gefördert von
be Berlin
Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung
Im Rahmen von
Demokratie. Vielfalt. Respekt. In Berlin.
Das Landesprogramm