

Konflikte männlicher syrischer Geflüchteter bei der  
Integration in das Sozialgefüge des deutschen  
Arbeitsmarktes



## Inhaltsverzeichnis

---

<b>Kapitel</b>	<b>Seite</b>
I. Einleitung	1
II. Situationsanalyse	3
III. Geschlechterrollen und Gender-Sozialisation	5
IV. Geschlechterrollen in der syrischen Gesellschaft bis zum Ausbruch des Bürgerkriegs in 2011	6
A. Eigene Erfahrungen	6
B. Fachinformationen	8
V. Darstellung von Konfliktsituationen Geflüchteter in betrieblichen Strukturen anhand konkreter Beispiele	10
VI. Integrationsarbeit unter Genderaspekten	13
VII. Schlussbetrachtung	15
Literaturverzeichnis und Quellennachweis	17

## I. Einleitung

---

Ich habe den Titel der Arbeit gewählt, da mich die Situation der Geflüchteten aus Syrien aufgrund meines persönlichen Werdegangs interessiert. Seit ihrer Ankunft in Deutschland und ihrer Unterbringung in Flüchtlingsunterkünften, erscheinen gehäuft Presseberichte über Konfliktsituationen. Männliche Flüchtlinge weigern sich, deutsche Frauen, die dort verschiedene soziale Aufgaben wahrnehmen, auf gleicher Augenhöhe zu akzeptieren. Weltbilder prallen aufeinander und es ist an der Zeit, sich Gedanken zu machen, wie für eine bessere Integration von männlichen syrischen Geflüchteten in das deutsche Sozialgefüge gesorgt werden kann. Es wird noch mehrere Jahre dauern, bis sie in ihr Heimatland zurückkehren können. Damit in der Zwischenzeit ein harmonievolles Miteinander im Zusammenleben mit dieser Gruppe möglich ist, muss gehandelt werden.

Im Rahmen dieser Arbeit beschäftige ich mich damit, welche Genderaspekte für uns als aufnehmende Gesellschaft zu berücksichtigen sind, um eine bessere Integration männlicher syrischer Geflüchteter in das deutsche Wertesystem zu erreichen. Ich habe das Land Syrien als Schwerpunkt gewählt, da ich, bedingt durch mein Studium zur Übersetzerin für die spanische und arabische Sprache, 1995 mehrere Monate in Syrien verbracht habe. Vielfältig sind meine Erfahrungen, die ich in diesem eindrucksvollen Land gewonnen habe und in diese Arbeit einfließen lassen werde.

Ich bin vereidigte Dolmetscherin und Übersetzerin. Seit sieben Jahren arbeite ich an der Universität Hamburg als Lehrstuhlassistantin und Koordinatorin des zentralen Studierendenaustauschs mit unseren Partneruniversitäten außerhalb Europas. Ich habe täglichen Kontakt mit sehr heterogenen Gruppen, bezogen auf das Merkmal Ethnie. Von mir wird eine hohe soziale und kommunikative Kompetenz gefordert, um Studierenden, Lehrenden und dem Verwaltungspersonal einen adäquaten Service anzubieten. Durch meine Heirat mit einem Südspanier bin ich täglich seit mehr als achtzehn Jahren mit interkulturellen Konfliktthemen im privaten Bereich beschäftigt. Ich besitze mehrjährige Auslandserfahrung im englisch-, spanisch- und arabischsprachigen Ausland. Vor diesem Hintergrund berate ich die

Studierenden zu ihrer Studien- bzw. Berufswahl. Während meiner mehrjährigen Tätigkeit im Honorarkonsulat der Arabischen Republik Syrien in Hamburg, hatte ich intensiven Kundenkontakt mit Syrern und anderen Menschen arabischer Herkunft. Ich kenne den sozio-kulturellen und auch religiösen Hintergrund der Flüchtlinge, weiß wie sie bisher gelebt haben, kann die Gründe für ihre Flucht nachvollziehen und mich auf ihre Mentalität einstellen.

## II. Situationsanalyse

---

Im Jahr 2014 erreichte Deutschland ein gewaltiger Flüchtlingsstrom, hauptsächlich aus dem Bürgerkriegsland Syrien. Auch in den beiden danach folgenden Jahren 2015 und 2016 kamen Flüchtlinge aus Syrien. Insgesamt wurden zwischen 2013 und 2016 476.090 Asyl-Erstanträge von Syrern in Deutschland gestellt.<sup>1</sup> Etwa Dreiviertel von ihnen sind Jugendliche und junge Männer zwischen 14 und 34 Jahren, die ihr Heimatland aus Angst vor dem Krieg aber auch wegen der aussichtslosen wirtschaftlichen und damit verbundenen beruflich prekären Lage, verlassen haben.<sup>2</sup> In meiner Arbeit werde ich mich mit den Konflikten, die entstehen, wenn die genderspezifischen Rollenbilder von Männern und Frauen aufeinandertreffen, beschäftigen. Dazu analysiere ich konkrete Beispiele, bezogen auf die Gruppe der männlichen syrischen Geflüchteten.

Diese Gruppe kommt mit einem für unsere aktuellen Verhältnisse veralteten Rollenbild von Mann und Frau nach Deutschland. Die Sozialisationsmuster in Syrien sind noch deutlicher geschlechter-hierarchischer. Männer stehen von ihrem gesellschaftlichen Status her über den Frauen. Eine Gleichstellung von Mann und Frau ist nicht wie bei uns in den Grundrechten festgesetzt. Mit diesem Sozialisationsmuster im Gepäck, sind die jungen Syrer aufgebrochen und haben in ihrer Heimat alles aufgegeben. In Deutschland angekommen, stellen sie fest, dass ihre mitgebrachten Verhaltensmuster sich unterscheiden von denen, die in unserer Gesellschaft verankert sind. Sie fühlen sich in ihrer Identität verunsichert, denn die von Zuhause gewohnheitsmäßige gesellschaftliche Vormachtstellung des Mannes ist weggebrochen. Die in der deutschen Presse beschriebenen Konfliktsituationen spiegeln Handlungsbeispiele wieder, die diese Verunsicherung im Umgang mit Frauen manifestieren. In Flüchtlingsheimen weigerten sich zum Beispiel manche Männer von Frauen in der Essensausgabe die gefüllten Teller anzunehmen.<sup>3</sup> Großes gesellschaftliches und im Nachhinein juristisches Interesse haben eben-

---

<sup>1</sup> vgl. Bundesministerium für Migration und Flüchtlinge, Schlüsselzahlen Asyl 2016, <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Flyer/flyer-schluesselfzahlen-asyl-2016.html?nn=1367528>

<sup>2</sup> vergl. <http://www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/fluechtlinge-warum-vor-allem-maenner-nach-deutschland-kommen-a-1051755.html>.

<sup>3</sup> [http://www.deutschlandfunk.de/julia-kloeckner-wir-haben-fluechtlinge-die-sich-weigern.694.de.html?dram:article\\_id=332406](http://www.deutschlandfunk.de/julia-kloeckner-wir-haben-fluechtlinge-die-sich-weigern.694.de.html?dram:article_id=332406)



falls die sexuellen Übergriffe junger arabischer Männer auf feiernde Frauen in der Innenstadt in Köln in der Silvesternacht 2015 auf 2016 erregt. Es ist in arabischen Ländern nicht üblich, dass gemischt-geschlechtliche Feiern in öffentlichem Raum abgehalten werden. Gefeiern wird auf Familienfesten, wie Verlobungen und Hochzeiten, nach Geschlechtern getrennt. Auch die Art, wie sich die Frauen in der westlichen Welt kleiden, ist für diese jungen Männer ungewohnt. Enge oder kurze Bekleidung bei Frauen ist im arabischen Kulturkreis verpönt und in manchen Ländern, deren Rechtsprechung auf der Šarī'a<sup>4</sup> (*sprich*: Scharia) basiert, sogar verboten. Diese Freizügigkeit und damit auch die freiheitliche Entscheidung sich zu kleiden, ist für die Männer ein Affront gegen ihre nach wie vor verinnerlichte geschlechterhierarchische Vormachtstellung. Vorkommnisse, wie die in der Silvesternacht in Köln, gehören laut Presseberichten immer wieder zu Alltagssituationen im öffentlichen Raum.<sup>5</sup> Es ist zu beachten, dass es sich bei der von mir in den Fokus gerückten Zielgruppe, um junge Männer handelt, die im besten fortpflanzungsfähigen Alter sind, in welchem sie versuchen, erste Erfahrungen mit dem anderen Geschlecht zu machen.

---

<sup>4</sup> Das Wort Scharia (*Aš-šarī'a*) bedeutet "das offenbarte Gesetz des Islam, das religiöse islamische Recht" (Hans Wehr, Arabisches Wörterbuch, Arabisch-Deutsch, 1976, vierte, unveränderte Auflage, Librairie du Liban für den Vorderen Orient, Beirut, Seite 424).

<sup>5</sup> [http://www.focus.de/politik/deutschland/mutmasslich-mehr-als-20-faelle-in-bremen-expertin-sexuelle-belaestigung-durch-fluechtlinge-ist-ein-problem-so-loesen-wir-es\\_id\\_5768934.html](http://www.focus.de/politik/deutschland/mutmasslich-mehr-als-20-faelle-in-bremen-expertin-sexuelle-belaestigung-durch-fluechtlinge-ist-ein-problem-so-loesen-wir-es_id_5768934.html)

### III. Geschlechterrollen und Gender-Sozialisation

---

Bevor ich auf die konkreten Geschlechterrollen in der syrischen Gesellschaft eingehe, ist es notwendig, einen Blick auf Geschlechterrollen und Gendersozialisation allgemein zu werfen. Dieser Fokus erleichtert es, die Geschlechterrollen in Syrien und die sich daraus ergebenden Handlungsschemata sowie deren Auswirkungen auf die Integration der Zielgruppe meiner Abschlussarbeit, in das Sozialgefüge des deutschen Arbeitsmarkts nachzuvollziehen.

Im Bereich der Geschlechterforschung wird zwischen dem "biologischen Geschlecht" und "Gender" unterschieden. Das biologische Geschlecht wird mit der Zeugung eines Menschen genetisch festgelegt. Gender ist im Gegensatz dazu das soziale Geschlecht einer Person. Neben der biologischen Vorgabe, unterliegt die Herausbildung des Geschlechts einem gesellschaftlichen Sozialisationsprozess, der von Interaktion unterschiedlichster sozialer Gruppen, kultureller Prägung und Tradition beeinflusst ist.<sup>6</sup> Geboren wird ein Mensch als „Rohling“, der dann im Laufe seiner geschlechtlichen Entwicklung bis ins Erwachsenenalter durch verschiedene Komponenten "fertig gestellt wird". Es geht in diesem Gender-Sozialisierungsprozess um das Verhältnis von Individuum und Gesellschaft und um die Vereinheitlichung der Individuen mit Hilfe der Verinnerlichung der Normen und Rollenerwartungen, welche die Gesellschaft an ein Individuum stellt. Eine Gesellschaft übt Druck auf die einzelnen Menschen aus, so zu werden wie die relevanten Anderen im jeweiligen Kontext es erwarten, wobei schicht-, kultur- und geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse unterschieden werden.<sup>7</sup> Die Differenzierung zwischen biologischem Geschlecht und Gender ist in Bezug auf mein Thema sehr wichtig. In arabischen Ländern gilt es zum Beispiel als verpönt, homosexuell zu sein. In manchen islamischen Ländern ist Homosexualität gar strafbar. Nach dem dort gültigen Genderverständnis, hat ein Mann „männlich“ zu sein. Dieses Verhalten wird nach meinen Beobachtungen an Attributen wie körperliche Stärke, selbstbewusstes und oft lautes Auftreten manifestiert.

---

<sup>6</sup> vergl. Skript Silke Martini, Gender Consultings Hamburg, Betriebliche Konfliktberatung, Modul II, Gender als soziale Kategorie der Konfliktberatung, Seite 5

<sup>7</sup> vergl. <http://www.springer.com/978-3-531-19503-2>, Sozialisation der Geschlechter: Von der Geschlechterdifferenz zur Dekonstruktion der Geschlechterdualität, Seite 2, 2014



## IV. Geschlechterrollen in der syrischen Gesellschaft bis zum Ausbruch des Bürgerkriegs in 2011

---

### A. Eigene Erfahrungen

Als Studentin verbrachte ich ein Auslandssemester in Damaskus/Syrien und wohnte zur Miete in einem Zimmer im Wohnhaus einer christlichen Großfamilie in der Altstadt. Schon nach kurzer Zeit erhielt ich tiefe Einblicke in das Familienleben, die Geschlechterrollen und die Geschlechterhierarchie, welche sich für mich in überraschender Weise kaum von muslimischen Familien, mit denen ich befreundet war, unterscheiden. Der Familienvater war nach außen hin das Familienoberhaupt und verdiente durch handwerkliche Tätigkeit das Familieneinkommen. Die Ehefrau war Hausfrau und kümmerte sich um die Erziehung der gemeinsamen Kinder, das Essen und um den Haushalt. Neben den zwei minderjährigen Töchtern, lebte auch der erwachsene Sohn mit seiner schwangeren Ehefrau in dem Haus. Der Sohn ging beruflich seinem Vater zur Hand und war von allen häuslichen Pflichten entbunden. Die Schwiegertochter half zeitweise im Haushalt. Im Fokus der Familie stand eben dieser erwachsene Sohn, für dessen Wohlergehen die anderen Familienmitglieder sorgten. Während meines mehrmonatigen Aufenthalts wurde das Enkelkind - zum großen Glück der Familie ein Junge - geboren. Ihm galten nun die ganze Aufmerksamkeit und der Stolz. Meine Vermieterin erzählte mir, sie wäre sehr erleichtert gewesen, dass ihr erstes Enkelkind ein Junge gewesen sei. Das hätte unheimlichen sozialen Druck von der Familie genommen.

In Syrien definieren sich die Familien über die männlichen Nachkommen. Wenn über Personen gesprochen wird, nennt man in der Regel nicht ihre Vor- oder Nachnamen, sondern betitelt sie mit „'Abu...“<sup>8</sup> also „Vater von...“ oder „'Um...“ „Mutter von...“ . Es folgt dann der Name des erstgeborenen Sohnes. Im Fall meiner Vermieter hießen die Eltern

---

<sup>8</sup> Die lateinische Umschrift für arabische Wörter erfolgt auf den Grundlagen des Lehrbuchs „Lehr- gang für die arabische Schriftsprache der Gegenwart, Band I von Wolfdietrich Fischer und Otto Jastrow, 4., durchgesehene Auflage, Dr. Ludwig Reichert Verlag, Wiesbaden, 1991



„‘Um wa ‘Abu Mūsā“, sprich „Mutter und Vater von Mūsā“. Bekommt ein Ehepaar keine männlichen Nachkommen, wird notgedrungener Weise der Name der ältesten Tochter als Bezeichnung verwendet. Es ist auf den ersten Blick zu erkennen, dass diese Eltern keine männlichen Nachkommen bekommen konnten. Die Folge davon ist, dass die Geschlechterhierarchie ganz deutlich zu Tage tritt; das männliche Geschlecht hat in der Gesellschaft einen höheren Wert als das weibliche.

Die Frauen in der syrischen Gesellschaft haben im Inneren der Familie das Sagen und treffen in der Regel die Entscheidungen in familiären Angelegenheiten. Die Männer vertreten die Familie und damit auch die getroffenen Entscheidungen nach außen. Frauen werden allgemein als schutzbedürftig angesehen, vor allem in Bezug auf die Aufmerksamkeit alleinstehender Männer. Im Straßenbild herrscht deutlich eine männliche Dominanz. So kennen wir es auch aus den Fernsehübertragungen beispielsweise bei Beerdigungszeremonien nach Bombenattentaten. Es gibt zahlreiche Beispiele für männliche Dominanz im öffentlichen Leben in arabischen Ländern. Eines möchte ich dem Lesenden dieser Arbeit nicht vorenthalten, da es ganz klar für Genderrollen in der arabischen Welt spricht.

In einem Hotel in Dubai entdeckte ich kürzlich das Hinweisschild auf einen Tagungsraum in arabischer und englischer Sprache. Im Arabischen steht wortwörtlich geschrieben: "Zentrum für Geschäftsmänner". Diese bewusst gewählten Worte geben dem Adressaten zu verstehen, für wen dieser Raum ausschließlich gedacht ist. Frauen werden in ihm jedenfalls nicht erwartet. Die englische Übersetzung "Business Center" ist neutral



gehalten. "Business" kann unabhängig vom Geschlecht getätigt werden. Durch die Wahl des neutralen Wortes, ist eine begriffliche Anpassung an das Gender-Mainstreaming<sup>9</sup> in der westlichen Welt erfolgt.

## **B. Fachinformationen**

Das *Cultural Orientation Resource Center* fasst in seinem Länderprofil Syrien Informationen über syrische Geflüchtete zusammen. Der Text geht auf die Geschlechterrollen und –verhältnisse zwischen Mann und Frau ein und bestätigt meine gemachten Erfahrungen. „Im Allgemeinen sind die Frauen zuständig für das Kochen, Putzen und die Kinderbetreuung [...]. Die Männer sind hauptsächlich verantwortlich für das Geldverdienen und die finanzielle Unterstützung der gesamten Familie. Die Mädchen helfen im Haushalt und manche Jungen tragen zum Familieneinkommen bei, indem sie gelegentlich bei Lieferaufträgen oder in der Landwirtschaft aushelfen“.<sup>10</sup> [...]

Ich habe damals einen Unterschied zwischen der Stadt- und Landbevölkerung und auch zwischen den Bildungsschichten, bzw. Wirtschaftsklassen bemerkt. [...] In den höheren und gebildeteren Schichten studieren die Frauen und gehen auch nach der Heirat einem Beruf nach; sie arbeiten in vielen Bereichen der Medizin, in Regierungsbehörden, in modernen Büros, im Bildungswesen und auf dem sozialen Sektor. In städtischen und ländlichen Haushalten der Mittelklasse gehen weniger Frauen einem Beruf nach, besonders wenn sie kleine Kinder haben, denn Mütter sollen zu Hause bleiben und sich um ihre Kinder kümmern [...]. Diese Frauen haben im Allgemeinen eine niedrige Schulbildung und kaum Zugang zu qualifizierten Arbeitsplätzen. Weiter heißt es in dem Länderprofil, dass die Frauen in den ländlichen Gebieten bei Familienarbeiten außerhalb des Hauses helfen würden. In der Landwirtschaft verrichteten sie Subsistenzarbeit, die als niedrig angesehen und

---

<sup>9</sup> Gender Mainstreaming bezeichnet die Verpflichtung, bei allen Entscheidungen die unterschiedlichen Auswirkungen auf Männer und Frauen in den Blick zu nehmen. Quelle: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming/strategie--gender-mainstreaming-/80436?view=DEFAULT>.

<sup>10</sup> [http://resettlement.eu/sites/icmc.ttp.eu/files/cal\\_syrianbackgrounder\\_DE.pdf](http://resettlement.eu/sites/icmc.ttp.eu/files/cal_syrianbackgrounder_DE.pdf), Seiten 6-7.

schlecht entlohnt werde. Für die Ehemänner sei diese Situation erniedrigend, denn für die Gesellschaft gelte die Geschlechterhierarchie als ausgehebelt. Sie sei ein Beweis dafür, dass ihre Ehemänner und Familien nicht für diese Frauen sorgen könnten<sup>11</sup>.

In dem Beitrag manifestiert sich der Gender-Sozialisierungsprozess. Die Kinder in den Familien werden von klein an nach diesem Muster geprägt. Die noch sehr stark wirkenden Bindungen der Großfamilie beeinflussen die Sozialisation eines Kindes in Hinblick auf die gesellschaftliche Norm und das erwartete Rollenverhalten von Mann und Frau.

---

<sup>11</sup> ebenda [http://resettlement.eu/sites/icmc.tp.eu/files/cal\\_syrianbackgrounder\\_DE.pdf](http://resettlement.eu/sites/icmc.tp.eu/files/cal_syrianbackgrounder_DE.pdf), Seiten 6-7



## V. Darstellung von Konfliktsituationen Geflüchteter in betrieblichen Strukturen anhand konkreter Beispiele

---

Oftmals sind die geflüchteten syrischen Männer psychisch durch den Kriegszustand in Syrien und die Flucht traumatisiert und gesundheitlich, trotz ihres relativ jungen Alters, in einer prekären Situation. Die vielen lebensbedrohlichen Situationen während der Flucht und die neuen Eindrücke in Deutschland überfordern sie. Diese Voraussetzungen ergeben, zusätzlich zu ihrem traditionellen Hintergrund im Heimatland, erhebliches Potential für Konflikte im sozialen Umgang und im Berufsleben. An dieser Stelle möchte ich kurz einen Blick auf den Begriff des sozialen Konflikts werfen, um zu zeigen, dass dieser durch zwischenmenschliche Interaktion auftritt. "Ein sozialer Konflikt entsteht, wenn zwei unvereinbare Handlungstendenzen aus unterschiedlichem Denken, Vorstellung, Wahrnehmen, Fühlen oder Wollen zu einem Schadensereignis bei einer der beteiligten Personen führt".<sup>12</sup>

Diese Konflikte, deren Erscheinen und wie deutsche Unternehmen damit umzugehen lernen können, werden in diesem und in dem folgenden Kapitel mit Hilfe einiger Beispiele veranschaulicht. Durch die im vorangehenden Kapitel dargelegten Verhaltensmuster dieser Personengruppe und deren Ursachen, ist es nun besser zu verstehen wie diese Konflikte zustande kommen. In den ersten Monaten nach ihrer Ankunft in Deutschland waren diese geflüchteten jungen Männer damit beschäftigt, sich in ihrer neuen Umgebung zu orientieren und an Deutsch- und Integrationskursen teilzunehmen. Mittlerweile erfüllen viele von ihnen die Voraussetzungen, um ins Berufsleben integriert werden zu können. Dieser Schritt ist fundamental, um ihnen einen geregelten Tagesablauf zu ermöglichen, der ihnen Halt und Struktur bietet. Durch ein Praktikum oder eine Anstellung können sie für ihren eigenen Lebensunterhalt sorgen. Das durch die Flucht aufgezwungene Nichtstun ist vor allem für diese jungen Männer eine große Belastung, denn die genannten Kurse füllen ihren Alltag nicht aus. Ihr Selbstwertgefühl muss wieder gestärkt werden.

---

<sup>12</sup> Skript Silke Martini, Modul I, Betriebliche Konfliktberatung, Seite 4.

Durch die Integration in deutsche Betriebe, kommen die geflüchteten jungen Männer mit der deutschen Unternehmenskultur in Berührung. Sie haben viele deutsche Kolleginnen und Kollegen, die sich in Vorgesetzte und Mitarbeiter unterteilen. Sie werden mit Ritualen, Denkweisen und Arbeitsprozessen konfrontiert, die ihnen bisher fremd waren.

Ich möchte einige Konfliktsituationen aus der Praxis aufzeigen, die ich sowohl persönlich aus erster Hand als auch in Gesprächen mit Burak Celebi, Kommunikationswirt und Inhaber von interkultiConsult, und einer ehrenamtlichen Flüchtlingshelferin des Helferkreises einer Kleinstadt in Niederbayern, erfahren habe.

Wisam, 34 Jahre alt, aus Basra, Syrien, war vor seiner Flucht gelernter Stuckateur. Nach seiner Flucht arbeitet er in verschiedenen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in der Nähe von Passau als Hilfsgärtner und -maler für verschiedene gemeinnützige Einrichtungen. Zu seiner großen Freude wurde er vom Jobcenter an einen Malereibetrieb vermittelt. An seinem ersten Arbeitstag musste er alleine das Gerüst eines komplett eingerüsteten Gebäudes abbauen. Am nächsten Morgen hatte er so starke Rückenschmerzen, dass er nicht aufrecht gehen konnte. Er traute sich jedoch nicht im Betrieb anzurufen, um sich krank zu melden. Der Krankheitszustand war für ihn eine Schwäche, die er nicht zugeben wollte. Schließlich darf ein syrischer Mann nach dem Verständnis der dortigen Geschlechterhierarchie keine Schwäche zeigen. Er würde, vor der ihm Normen und Werte vermittelnden Gesellschaft, sein Gesicht verlieren. Als die Flüchtlingshelferin am Nachmittag an seiner Tür klingelte, um zu fragen, wie sein erster Arbeitstag war, machte Wisam die Tür zunächst nicht auf. Es brauchte eine Zeit, bis er in der Lage war, die Tür zu öffnen. Die Flüchtlingshelferin brachte ihn sofort zum Arzt und rief im Betrieb an. Der Betrieb zeigte kein Verständnis für Wisams unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz und beendete das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung.

Konfliktsituationen ergeben sich ebenso im Bereich der non-verbalen Kommunikation. 'Anas, 26 Jahre, aus Aleppo, Syrien, ist Architekt. Er ist 2015 nach Hamburg gekommen, hat in kurzer Zeit sehr gut Deutsch gelernt und ist nun für zunächst



ein Jahr bei der Hamburger SBH Schulbau Hamburg im Projekt "Schulsanierung" beschäftigt. Seine direkte Vorgesetzte ist eine Frau. 'Anas berichtet mir über Konflikte in der Anfangszeit seines Arbeitsverhältnisses, da er sich nicht traute, seiner Vorgesetzten zur Begrüßung die Hand zu reichen und ihr in die Augen zu schauen. Im Integrationskurse lernte er zwar, dass es in Deutschland als unhöflich betrachtet würde, einer Person mit der man direkt spricht, nicht in die Augen zu schauen, doch widersprach dieses seiner Erziehung in seiner Heimat. In Syrien begrüßen sich Menschen verschiedenen Geschlechts nicht per Handschlag. Stattdessen nicken sich diese zu und legen ihre Hände auf ihr Herz. 'Anas suchte das Gespräch mit seiner Vorgesetzten, schilderte ihr seinen kulturellen Zwiespalt und konnte somit zumindest Verständnis für sein Verhalten wecken.

„Wie geht es Ihrer Frau?“ In Deutschland ist das eine ganz normale Frage unter Arbeitskollegen oder Geschäftspartnern. Mit dieser Frage wird Interesse an der privaten Lage gezeigt, wenn man bei einer vorherigen Zusammenkunft über diese in Kenntnis gesetzt worden ist oder, wenn der zwischenmenschliche Kontakt über die Arbeitsebene hinausgeht. In den arabischen Ländern hingegen gilt es als unhöflich sich in einer Konversation direkt nach dem Befinden der Ehefrau zu erkundigen. Über das Befinden der Ehefrau haben lediglich der Ehemann und engste Verwandte zu wissen. Dieser in Deutschland unter Kollegen höflich gemeinte Satz, kann auf verbaler Ebene zu einem Konflikt führen, wenn einer der beiden Kollegen aus einem arabischen Land kommt und mit den Gepflogenheiten in Deutschland noch nicht vertraut ist. Dieser kann die Frage leicht als Einmischung in den Privatbereich verstehen und verstimmt oder gar nicht auf die Frage reagieren. Dieses wiederum führt zu Irritationen bei dem deutschen Kollegen, der mit dieser Frage keineswegs eine Missstimmung erzeugen wollte. Je früher solch ein Missverständnis aufgeklärt wird desto besser, denn sonst kann das andauernde Unverständnis für die jeweilige Person gegenüber verhärten und der Stimmung im kollegialen Umgang schaden.



## VI. Integrationsarbeit unter Genderaspekten

---

Was können wir von Anfang an tun, um die Integration der jungen syrischen Geflüchteten besser gelingen zu lassen?

- **Deutsches Wertesystem vorleben:**

Bevor wir der Zielgruppe unser Wertesystem vermitteln wollen, müssen wir dieses auch selbst stringent befolgen und die Geschlechterrollen in allen alltäglichen Bereichen auf soziale Begegnungen übertragen.

Unsere Gesellschaft muss dieser Zielgruppe die Inhalte des Gender-Mainstreaming, das Leitbild der Geschlechtergerechtigkeit, gleich von Beginn ihres Aufenthalts an in Deutschland vermitteln. Die Rollenbilder müssen von uns transportiert werden und das Gender-Mainstreaming in alle Maßnahmen greifen, die man den Flüchtlingen angedeihen lässt.

- **Deutsches Wertesystem einfordern:**

Es ist notwendig einzufordern, dass in Deutschland ein anderes Wertesystem in Bezug auf das Geschlecht herrscht. Die Geflüchteten müssen sich entscheiden, ob sie nach Syrien zurückgehen möchten oder unser Wertesystem hier akzeptieren, wenn sie hierbleiben wollen.

- **Integrationskurse anpassen:**

Am besten erreicht man die jungen syrischen Männer in den Integrations- und Sprachkursen, an denen alle teilnehmen müssen. Bei der Aufbereitung des Unterrichtsmaterials ist darauf zu achten, dass eine geschlechtergerechte Sprache gewählt wird, in welchem Geschlechterstigmatisierungen wegfallen. Bildmaterial sollte ebenso geschlechtergerecht zur Verfügung gestellt werden. So muss beim Erlernen des Vokabulars rund um den Haushalt nicht unbedingt eine Frau am Bügelbrett stehen oder ein Mann den Rasen mähen. Es darf auch umgekehrt sein oder es können zeichnerische Figuren im Unterrichtsmaterial verwendet werden, die geschlechterneutral sind. Die Integrationskurse sollten dahingehend mit praktischen Elementen gefüllt sein, die alle sozialen Bereiche abdecken.

- **Übergang in den Beruf:**

Um das Selbstvertrauen der Geflüchteten zu stärken ist es wichtig, sie schnellstmöglich in Berufe zu vermitteln. In den Betrieben sollten mit Geflüchteten und Angestellten interkulturelle Gendertrainings abgehalten werden, um für die Sorgen und Probleme der jeweiligen Seite Verständnis zu wecken und Konflikte aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten. In solchen Trainings können gemeinsam Lösungen erarbeitet werden. Sogenannte "Sensibilisierungs-Workshops" bieten Konzepte zur Integration von ausländischen Mitarbeitern, Migranten und Flüchtlingen in die deutsche Unternehmenskultur für Arbeitgeber. Auch Anschlussmaßnahmen sollten ermöglicht werden, denn Integration klappt nicht von heute auf morgen, sondern ist ein langfristiger, kontinuierlicher Prozess.

Viele Gemeinden und Stadtteile in Großstädten zeigen bereits großes Engagement bei der Integration der Geflüchteten und bieten Gesprächskreise, Sprachtandems und Kulturabende an. Hier können die Geflüchteten uns Deutschen ihre Kultur vorstellen und auf diese Weise das Fremde ein wenig vertrauter machen. Beispielsweise trainiert ein Hamburger Radiomoderator ehrenamtlich eine Fußballmannschaft, die aus jugendlichen Geflüchteten besteht<sup>13</sup>. Im Hinblick auf ihren Sozialisierungsprozess ist Sport eine sehr wichtige Integrationskomponente, denn die Geflüchteten bekommen eine feste (Vereins-) Struktur vermittelt, werden Energie los und lernen spielerisch, dass Jungen und Mädchen zusammen Sport machen und als Mannschaft gemeinsam Siege erreichen und Niederlagen verkraften können.

---

<sup>13</sup> [http://www.ohlstedt-hilft.de/pdf/Markt\\_151024.pdf](http://www.ohlstedt-hilft.de/pdf/Markt_151024.pdf)

## VII. Schlussbetrachtung

---

Der seit 2011 währende Bürgerkrieg hat die Struktur der syrischen Gesellschaft aufgebrochen. Über vier Millionen Menschen sind aus den umkämpften Gebieten aus Syrien geflüchtet, sei es in andere Regionen des Landes, in Nachbarländer oder nach Europa. Es wird lange dauern, bis dieses Land zur Ruhe kommt und eine neue Gesellschaftsordnung gründet. Es wird nicht dasselbe Syrien sein, so wie ich es kennengelernt habe. Die Rückkehrer werden ihre im Ausland gemachten Erfahrungen, sowohl in kultureller Hinsicht als auch auf der Berufsebene, bewusst oder unbewusst, in die neue Gesellschaftsordnung einfließen lassen und ein neues Syrien erscheinen lassen.

Wenn wir mit unseren Integrationsbemühungen in die deutsche Gesellschaft dazu beitragen können, den jungen Syrern ein demokratisches Geschlechterbild mitzugeben, dann haben wir viel zusammen geschafft. Sollte uns eine Integration der jungen syrischen Geflüchteten in unsere soziale Struktur gut gelingen, haben wir es mit einer "Win-win-Situation" zu tun. Wir charakterisieren uns als moderne, aufgeschlossene Gesellschaft, die in der Lage ist, Konflikte zu erkennen und zu lösen, ohne eine bestimmte Gruppe an den gesellschaftlichen Rand zu drängen. Wir haben andererseits durch den Austausch, beispielsweise in betriebsinternen Diversity<sup>14</sup>-Seminaren, auch viel über die fremde Kultur der neuen Mitarbeiter gelernt. Die Nutzung dieser uns unbekanntes Kultur von Mitarbeitern mit Fluchthintergrund führt, unter dem Einsatz des gesamten kreativen Potentials, zu Synergieeffekten und zur verbesserten Zielerreichung bei Projekten oder Firmenergebnissen. Die Mitarbeiter fühlen sich wertgeschätzt und entwickeln ein gesteigertes Verständnis sowie Vertrauen zu ihrem Kollegium und ihren Vorgesetzten. Dies trägt nicht nur zur empathischen Weiterentwicklung jedes einzelnen Mitarbeiters bei, sondern verbessert auch nachhaltig das Klima im kollegialen Umfeld und stärkt somit die Identifikation mit dem einstellenden Betrieb. Der Abbau von Kommunikationsbarrieren und die Verringerung von Missdeutungen in der Wahrnehmung, führen schlussendlich zu einem deutlich geringeren Konfliktpotential

---

<sup>14</sup> Diversity bezeichnet die Vielfalt der Menschen in einer Organisation. Ihre Gemeinsamkeiten und Unterschiede lassen sich anhand bestimmter Merkmale - den Diversity-Dimensionen - fassen (Quelle: <http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity.html>)



und somit zu Zeit- und Kosteneinsparung in Kommunikation und Arbeitsprozessen für Betriebe.

## Quellenangaben

---

### I. Literatur:

Fischer, Wolfdietrich, Jastrow, Otto, Lehrgang für die arabische Schriftsprache der Gegenwart, Band I, 4., durchgesehene Auflage, Dr. Ludwig Reichert Verlag, Wiesbaden, 1991

Martini, Silke, Skript Konfliktanalyse, Modul I, Betriebliche/r Konfliktberater/in in Organisationen, Weiterbildung in Kooperation mit dem Institut für Weiterbildung e.V. an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Universität Hamburg, Wintersemester 2016/17

Martini, Silke, Skript Konflikte unter Gender Aspekten, Modul II, Betriebliche/r Konfliktberater/in in Organisationen, Weiterbildung in Kooperation mit dem Institut für Weiterbildung e.V. an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Universität Hamburg, Wintersemester 2016/17

Wehr, Hans, Arabisches Wörterbuch, Arabisch-Deutsch, 1976, vierte, unveränderte Auflage, Librairie du Liban für den Vorderen Orient, Beirut, Seite 424

### II. Internetquellen:

[www.charta-der-vielfalt.de/diversity.html](http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity.html)

[www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Flyer/flyer-schluesselfzahlen-asyl-2016.html?nn=1367528](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Flyer/flyer-schluesselfzahlen-asyl-2016.html?nn=1367528)

[www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming/strategie--gender-mainstreaming-/80436?view=DEFAULT](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming/strategie--gender-mainstreaming-/80436?view=DEFAULT)

[www.focus.de/politik/deutschland/mutmasslich-mehr-als-20-faelle-in-bremen-expertin-sexuelle-belaestigung-durch-fluechtlinge-ist-ein-problem-so-loesen-wir-es\\_id\\_5768934.html](http://www.focus.de/politik/deutschland/mutmasslich-mehr-als-20-faelle-in-bremen-expertin-sexuelle-belaestigung-durch-fluechtlinge-ist-ein-problem-so-loesen-wir-es_id_5768934.html)

[www.ohlstedt-hilft.de/pdf/Markt\\_151024.pdf](http://www.ohlstedt-hilft.de/pdf/Markt_151024.pdf)

[http://resettlement.eu/sites/icmc.ttp.eu/files/cal\\_syrianbackgrounder\\_DE.pdf](http://resettlement.eu/sites/icmc.ttp.eu/files/cal_syrianbackgrounder_DE.pdf), Seiten 6-7.

[www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/fluechtlinge-warum-vor-allem-maenner-nach-deutschland-kommen -a-1051755.html](http://www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/fluechtlinge-warum-vor-allem-maenner-nach-deutschland-kommen -a-1051755.html).

[www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/fluechtlinge-warum-vor-allem-maenner-nach-deutschland-kommen -a-1051755.html](http://www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/fluechtlinge-warum-vor-allem-maenner-nach-deutschland-kommen-a-1051755.html).

[www.springer.com/978-3-531-19503-2](http://www.springer.com/978-3-531-19503-2), Sozialisation der Geschlechter: Von der Geschlechterdifferenz zur Dekonstruktion der Geschlechterdualität, Seite 2, 2014