

**„Kompetenzzentrum Diaspora“
Peter J. Croll, Ruth Vollmer**

**Fachtagung „Stuttgarter Migrantinnen und Migranten als Akteure und Partner der
Menschenrechtsarbeit“ des Forum der Kulturen in Stuttgart, 9.12.2011**

Einleitung

In meinem heutigen Vortrag möchte ich mich zunächst mit der Frage auseinandersetzen, was unter dem Begriffspaar „Kompetenzzentrum Diaspora“ zu verstehen ist. Somit werde ich kurz den Diaspora-Begriff erläutern, um dann auf diesbezüglich relevante Kompetenzen einzugehen. Gleichzeitig möchte ich bei der Gelegenheit auf den hervorragenden Vortrag des letzten Jahres zu diesem Thema verweisen (von Herrn Elias Jammal), der bereits auf dafür zentrale Begriffe wie „Expertentum“, interkulturelles Wissen und interkulturelle Kompetenz ausführlich eingegangen ist.

Insofern hoffe ich auch es mir erlauben zu können, heute weniger auf die theoretischen und konzeptionellen Aspekte des Themas einzugehen. Stattdessen möchte ich Ihnen von Erfordernissen und Möglichkeiten der praktischen Kooperation mit Mitgliedern der Diaspora berichten, wobei ich mich einerseits auf unsere Forschungen in diesem Bereich und andererseits auf eigene Kooperationserfahrungen stützen werde.

So hat das BICC dazu Anfang 2011 eine Studie veröffentlicht (*brief 44*),¹ für die wir ausführlich mit Vertreterinnen und Vertretern von Migrantenorganisationen sowie anderen nichtstaatlichen und staatlichen Organisationen über ihre Kooperationserfahrungen gesprochen haben.

Im Rahmen unterschiedlicher Projekte haben wir selbst mit Diaspora-Gruppen zusammengearbeitet und ihre Meinungen und Erfahrungen dazu eingeholt. Unser Schwerpunkt lag dabei auf den Themen *peacebuilding* und Entwicklungszusammenarbeit; die Studie beschäftigt sich darüber hinaus auch mit dem Kooperationsfeld Integration. Wir verfügen bisher über wenig Erfahrung in der Diaspora-Kooperation zu Menschenrechtsfragen. Ich will dennoch versuchen, unsere Erfahrungen auch für diesen Bereich fruchtbar zu machen. Dabei gehe ich davon aus, dass sowohl die Parallelen zwischen diesem und anderen Kooperationsfeldern als auch die Unterschiede einer Annäherung an wichtige Aspekte der Menschenrechtskooperation zuträglich sind.

In jedem Fall begrüße ich die Initiative sehr, auch im Bereich der Menschenrechtsarbeit verstärkt nach Synergien zu suchen und die menschenrechtsrelevanten Initiativen von Migrantinnen und Migranten stärker zur Geltung zu bringen und bekannt zu machen. In der letzten Woche fand in London der Weltkongress der Menschenrechte statt („Immigration and Integration in an Age of Austerity: Challenges and Opportunities“), an dem ich beteiligt war. Auch dort wurde die Bedeutung der Migrationsarbeit und die menschenrechtsrelevanten Initiativen von Migranten und Migrantinnen in besonderer Weise hervorgehoben.

Begriffsklärung:

¹ Vollmer; Ruth und Andrea Warnecke. 2011. „Migration – Integration – Entwicklung. Afrikanische Migrantenorganisationen in NRW. *brief 45*. Bonn: BICC.

Die „Diaspora“ umfasst nach unserem Verständnis Gruppen, Netzwerke und Einzelpersonen, die über die Aufrechterhaltung einer kollektiven Identität – und ggf. konkrete Aktivitäten und Projekte – weiterhin einen Bezug zu ihrem Herkunftsland pflegen.

DIE Diaspora gibt es nicht. Wie in jeder anderen sozialen Kategorie auch, zeichnen sich die Vertreterinnen und Vertreter der „Diaspora“ (auch Menschen mit dem gleichen Herkunftsland) durch eine enorme Heterogenität und Interessenvielfalt aus.

Kompetenzzentrum Diaspora:

Was viele Menschen sicherlich spontan bei der Frage nach Diaspora-spezifischen Kompetenzen assoziieren sind sprachliche Fähigkeiten sowie länderspezifisches Wissen über das Herkunftsland, beispielsweise über kulturelle Eigenheiten, gesellschaftliche Strukturen und politische Abläufe vor Ort. Tatsächlich verfügen viele Mitglieder der Diaspora sozusagen qua Herkunft über solches Wissen, oder haben aufgrund einer gefühlten Verbundenheit mit ihrem Herkunftsland ein Interesse daran, solches Wissen zu erwerben und /oder zu vertiefen. Gerade Projekte im Herkunftsland können enorm von solchem kontextspezifischem Wissen sowie realistischeren Einschätzungen der Situation vor Ort und der Umsetzbarkeit bestimmter Vorhaben durch Diaspora-Akteure profitieren.

Gleichzeitig verfügen diese Menschen über profunde Kenntnisse der Kultur und Gesellschaft ihres Residenzlandes. Daraus ergibt sich, wie auch Herr Jammal im vergangenen Jahr bereits betont hat, dass viele Menschen mit Migrationserfahrung oder Migrationshintergrund in hohem Maße über „interkulturelle Kompetenz“ verfügen. Mit diesem Konzept ist nicht nur ein Bewusstsein für kulturelle Unterschiede gemeint; Menschen, die über interkulturelle Kompetenz verfügen, haben auf beide bzw. die verschiedenen ‚Kulturen‘ sozusagen eine Innen- und eine Außensicht entwickelt, sie können bewusst zwischen diesen Perspektiven hin und her wechseln und sind in der Lage, mögliche Synergien ebenso wie Spannungsfelder einzuschätzen und ggf. vermittelnd auf sie einzuwirken.

Diese Kompetenzen können für Unternehmen sowie für diverse staatliche und nichtstaatliche Organisationen von großem Nutzen sein. Wenn Diaspora-Akteure in Planungen und Überlegungen für herkunftslandbezogene Projekte und Unternehmungen frühzeitig eingebunden würden, könnten durch den Beitrag ihrer profunden Kenntnis der Bedürfnisse und Einschränkungen vor Ort innovative und pragmatische Konzepte und Lösungsansätze entstehen.

Zwar ließen sich in der Wertschätzung und Einbindung dieser Ressourcen in den letzten Jahren durchaus Fortschritte verzeichnen. Dennoch werden sie weder von Unternehmen noch von gemeinwohlorientierten Organisationen im Rahmen ihrer Einstellungsverfahren in ausreichendem Maße berücksichtigt.

Zudem wäre es stark verkürzt und einseitig, nur unmittelbar mit dem Migrationshintergrund in Zusammenhang stehende Kompetenzen in Betracht zu ziehen. Sie sind, um es in den Kategorien von Bourdieu auszudrücken, nur ein Teil des relevanten *kulturellen Kapitals*. Mindestens ebenso wichtig für die Beschreibung des „Kompetenzzentrums Diaspora“ sind Bildungsabschlüsse, generelle fachliche Qualifikationen und praktische Erfahrung. In ihrem Fall besteht nicht die Hürde eines zu geringen Stellenwerts auf dem Arbeitsmarkt; dennoch erhalten Migrantinnen und Migranten seltener als andere Menschen die Gelegenheit, ihre fachlichen Qualifikationen auch entsprechend einzubringen.

Aus der Forschung weist diesbezüglich drei Hürden auf:²

- (1) rechtliche Hürden (d.h. kein oder ein nachrangiger Zugang zum Arbeitsmarkt);
- (2) kein Arbeitsmarktzugang aufgrund fehlender Anerkennung oder Anerkennungsmöglichkeiten des Bildungsabschlusses (auch mit den gesetzlichen Neuregelungen in diesem Bereich, die 2012 in Kraft treten werden, sind hier noch lange nicht alle Schwierigkeiten beseitigt);
- (3) faktische Diskriminierung bei der Arbeitssuche.

Das vorrangige Ziel muss darin bestehen, Migrantinnen und Migranten gleichberechtigt in die bestehenden hauptamtlichen Strukturen einzubinden, sei es in der Entwicklungszusammenarbeit oder beim Einsatz für die Menschenrechte. Auch wenn sicherlich die Mehrzahl der im Forum der Kulturen vertretenen Organisationen überwiegend auf ehrenamtlicher Basis arbeitet, möchte ich diesen Aspekt hier besonders betonen. Die Zusammenarbeit im ehrenamtlichen Rahmen ist wichtig, jedoch gerade für Migrantinnen und Migranten an bestimmte Voraussetzungen geknüpft. Dazu gehören eine rechtliche Bleibeperspektive und ein regelmäßiges Einkommen.

Migrantenorganisationen haben in Deutschland erst in geringem Umfang selbst hauptamtliche Strukturen ausgebildet. Ein Weg zur Unterstützung der dafür notwendigen Professionalisierung besteht in der Einbettung von Migrantinnen und Migranten in die hauptamtlichen Strukturen staatlicher Organisationen. Eine EZ-Organisation in den Niederlanden hat beispielsweise über Jahre hinweg einerseits langfristige Partnerschaften mit Migrantenorganisationen aufgebaut und gleichzeitig Mitglieder der Diaspora durch eine entsprechende Einstellungspolitik gezielt gefördert. Eine der Partnerorganisationen konnte sich durch die Erfahrungen aus der Zusammenarbeit und unter Leitung der ehemaligen Mitarbeiter der niederländischen Organisation als eigene EZ-Organisation mit eigenen hauptamtlichen Strukturen und eigenen Projekten unabhängig machen. Ehrenamtliches Engagement ist insofern sehr wichtig und erfüllt einen ganz eigenen Zweck. Gleichzeitig sollte es von keiner Seite als Ersatz für Arbeitsmarktintegration angesehen werden. Dafür ist es notwendig, dass vorhandene Bildungsabschlüsse anerkannt werden und sowohl Weiterbildungsmöglichkeiten als auch Stellenausschreibungen für Migrantinnen und Migranten offen und gleichberechtigt zugänglich sind.

Nicht nur auf Grund des reichlichen Vorhandenseins fachlicher Qualifikationen in der Diaspora sollte vermieden werden, Menschen qua ihrer Herkunft zu Expertinnen und Experten oder sogar Sprecherinnen oder Sprecher für ihre Herkunftsländer zu machen, was als Tendenz teilweise beobachtet werden kann. Eine solche stereotype Erwartungshaltung wird eher zu Enttäuschung als konstruktiver Zusammenarbeit führen.

Was Diaspora-Akteure außerdem in eine einzigartige Position versetzt, sich für bestimmte Themenfelder zu engagieren, ist neben dem beschriebenen kulturellen Kapital, also Formen von Bildung, die einen eigenen Nutzen im jeweiligen sozialen Beziehungsgeflecht mit sich bringen, sogenanntes *soziales Kapital*, d.h. Kontakte und Netzwerke, häufig in zwei oder mehreren Staaten. Bourdieu definiert soziales Kapital als „die Gesamtheit der aktuellen oder potenziellen Ressourcen, die verbunden sind mit dem Besitz eines dauerhaften Netzwerkes

² Baraulina, Tatjana, Kevin Borchers, und Susanne Schmid. 2008. „Afrikanische Einwanderung nach Deutschland – Abwanderung von Intelligenz, Entwertung von Qualifikation, Folgen für die Herkunftsländer?“ *Migration und ethnische Minderheiten*, sofid Band 2, Bonn.



BONN INTERNATIONAL CENTER FOR CONVERSION

B · I · C · C

mehr oder weniger institutionalisierter Beziehungen gegenseitiger Bekanntheit oder Anerkennung".³ In diesem Sinne über verlässliche Partner und gute Kontakte in mehr als einem Land zu verfügen, kann für die Umsetzung diverser Vorhaben von Unternehmenskooperationen über Entwicklungsprojekte bis hin zur Menschenrechtsarbeit enorm hilfreich sein. Unter Umständen erlangen externe Akteure ausschließlich über die Vermittlung der Diaspora Zugang zu Bereichen der Gesellschaft oder des Landes, in dem sie aktiv werden wollen. Transnationale Netzwerke ermöglichen darüber hinaus einen besseren Zugang zu Informationen aus einem Land und können zur Erreichung bestimmter Ziele mobilisiert werden.

Dieser Aspekt veranlasste etablierte EZ-Akteure in jüngerer Zeit zu einer gewissen Zurückhaltung hinsichtlich der Zusammenarbeit mit den Netzwerken von Mitgliedern der Diaspora im Herkunftsland. Stellenweise war zu lesen, Migrantinnen und Migranten befänden sich in ihrer Vermittlerrolle möglicherweise in einem Loyalitätskonflikt und hätten das Wohl ihrer eigenen engeren Kontakte und Netzwerke stärker im Auge als die jeweiligen entwicklungspolitischen Prioritäten. Jedoch bestehen für diese Vermutung keinerlei konkrete Anhaltspunkte. Selbstverständlich ersetzt die Einbindung von Migrantinnen und Migranten weder die Aneignung eigenen landesspezifischen Wissens noch die üblichen Verfahren zur Sicherung von Transparenz und Effektivität. Um solche und ähnliche Hürden für die Zusammenarbeit abzubauen, ist das geeignetste Mittel nach aktuellem Forschungsstand der Aufbau langfristiger und stabiler Strukturen und Kooperationen. Besonders anfällig für Fehlschläge, enttäuschte Erwartungen und Missverständnisse sind solche Vorhaben, die in einem sehr kurzen Zeitraum und ohne auf bestehende Kontakte in die Diaspora bauen zu können, die in erster Linie vom Hörensagen bekannten „Potenziale nutzen“ wollen.

Zu guter Letzt sprechen Forscher, wenn es um die Diaspora geht, in Anlehnung an Bourdieu von sogenanntem „*affektivem Kapital*“. Damit ist eine intensive, emotionale Bindung an die Gesellschaft oder Teile der Gesellschaft des Herkunftslandes gemeint, die dazu führen kann, dass Diaspora-Engagement häufig über sehr lange Zeiträume stabil bleibt und oft unter Erbringung eines sehr hohen persönlichen Einsatzes erfolgt. Dadurch ist es deutlich weniger durch politische und andere Veränderungen beeinflussbar, als das Engagement staatlicher und nichtstaatlicher externer Akteure. In diesem Punkt ist es jedoch umso wichtiger, auf die Unterschiede innerhalb der Diaspora hinzuweisen und einer Person nicht ungefragt ein besonderes Interesse an der Entwicklung ihres Herkunftslandes zu unterstellen. Gerade im ehrenamtlichen und semiprofessionellen Umfeld gilt es zudem darauf zu achten, dass Überlastungen vermieden oder wenigstens nicht noch verstärkt werden. Das „affektive Kapital“ motiviert viele Menschen einerseits dazu, sich unermüdlich für Frieden, Entwicklung und Menschenrechte in ihren Herkunftsregionen einzusetzen, hat jedoch insofern eine Kehrseite, als es auch einen Mangel an professioneller Distanz impliziert. Dadurch werden Rückschläge oder ausbleibender Fortschritt als besonders frustrierend und persönlich belastend erlebt.

Gerade wenn die Rahmenbedingungen im Herkunftsland dem Diaspora-Engagement eher im Wege stehen und die Menschenrechtssituation schwierig ist, kann sich dies für Migrantinnen und Migranten in Form einer starken psychischen Belastung auswirken. Diese Erfahrung haben wir vielfach in unserer Arbeit zu den peacebuilding-Aktivitäten von

³ Bourdieu, Pierre. 1986. "The Forms of Capital." In John G. Richardson (Hrsg.). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York: Greenwood Press.

Diaspora-Gruppen vom Horn von Afrika gemacht. Wenn es sich um regierungskritische Gruppen handelt, wie bei vielen Flüchtlingsorganisationen der Fall, bilden sie einerseits ein Sprachrohr der Opposition im Exil, der möglicherweise im Herkunftsland keine freie Meinungsäußerung garantiert ist; gleichzeitig erleben sie ein vor allem auf Jahre hin schwer erträgliches Gefühl von Macht- und Hilflosigkeit angesichts der Unterdrückung und Gewalt durch das herrschende Regime, die sich auch gegen die eigenen Freunde und Verwandten richten kann. Dieser Aspekt muss unbedingt auch berücksichtigt werden, wenn in Zukunft vermehrt eine Zusammenarbeit in Menschenrechtsfragen anvisiert wird.

„Kompetenzzentrum Diaspora“ im Migrations–Entwicklungs–Nexus

Im Zusammenhang mit der Erwartungshaltung, die vielleicht auch in dem Begriff „Kompetenzzentrum Diaspora“ mitschwingt, möchte ich kurz einen Blick auf die ambivalente Rolle des sogenannten Migrations–Entwicklungs–Nexus werfen. Die Debatte der vergangenen Jahre um die Rolle von Diaspora-Akteuren in der Entwicklung der Herkunftsländer hat auf der einen Seite einen wichtigen Beitrag dazu leisten können, dass wir heute über ein „Kompetenzzentrum Diaspora“ überhaupt sprechen und dieses Thema auch im öffentlichen Bewusstsein ein Stück weit verankert ist. Auf der anderen Seite kursieren gerade in diesem Zusammenhang einige Fehlwahrnehmungen, auf die ich kurz eingehen möchte.

Eine jüngst veröffentlichten Studie zur Rückkehrmigration wurden die anthropologisch gewonnenen Ergebnisse mit einigen der Grundannahmen über die Entwicklungseffekte von Rückkehrmigration in offiziellen *policy* Dokumenten verglichen und dabei entscheidende Divergenzen festgestellt.⁴ Auch wenn sich diese Studie nur mit den Entwicklungseffekten von Remigration /Rückkehrmigration beschäftigt, möchte ich behaupten, dass ihre Ergebnisse interessante Impulse auch für andere Aspekte der Migrations–Entwicklungsdebatte liefern. Im Kern geht etwa um die Annahme, dass Migrantinnen und Migranten in den Zielländern Fähigkeiten, Werte, Wissen und soziales Kapital erwerben, die sich nach einer Rückkehr in das Herkunftsland für sie als nützlich erweisen. Dies trifft der Untersuchung zufolge nur in glücklichen Ausnahmefällen zu. Häufig erlauben die Arbeits- und Lebensbedingungen keine Weiterqualifizierung, und erst recht nicht die Akkumulation von im Herkunftsland benötigten Kompetenzen.

Ein weiteres Beispiel für eine empirisch nicht haltbare Annahme ist, dass Migrantinnen und Migranten eine moralische Verpflichtung empfinden, zur Entwicklung ihres Herkunftslandes beizutragen. Tatsache ist auch hier, dass es sich damit sehr unterschiedlich verhält. Einige kehren in das Herkunftsland zurück, um sich zur Ruhe zu setzen und sehen ihre Arbeit als getan an. Andere verfügen nicht über die Mittel oder den sozialen Status, um zu einem sozialen Wandel beizutragen, insbesondere wenn die Rückkehr nicht freiwillig erfolgt ist. Viele sehen die Verantwortung für die Entwicklung des Herkunftslandes auch primär bei der Regierung. Und genau darin liegt eine der Gefahren des Diskurses zu Migration und Entwicklung der vergangenen Jahre: Die notwendige und überfällige Betonung der wichtigen Rolle, die Diaspora-Akteure in verschiedener Hinsicht einnehmen können und ihre einzigartigen Potenziale und Zugänge dürfen nicht dazu verleiten, die Verantwortung für die Entwicklung

⁴ Akesson, Lisa. 2011. „Making Migrants Responsible for Development: Cape Verdean Returnees and Northern Migration Policies.“ *Africa Spectrum* 1.

der Herkunftsländer nun ihnen zuzuschreiben, ebenso wenig wie sie alleine für die Integration oder wahlweise mangelnde Integration im Zielland verantwortlich gemacht werden können.

Allzu leicht geraten dabei strukturelle Rahmenfaktoren aus dem Blick, die in den wirtschaftlichen und politischen Systemen sowohl von Ziel- als auch von Herkunftsland begründet liegen und maßgeblich darüber entscheiden, inwiefern Migrantinnen und Migranten eine Chance haben, auf ihre eigenen Lebensbedingungen und die anderer einen positiven Einfluss auszuüben. Stellenweise hat die Euphorie für dieses Thema etwas vergessen lassen, wie begrenzt die Einflussmöglichkeiten von außen tatsächlich sind und auch, dass lange nicht jeder Migrant, jede Migrantin in diesem Bereich engagiert sein kann oder will.

Der Exkurs hilft zu verdeutlichen, dass Kooperationsangebote und Unterstützung für diasporische Kompetenzzentren enorm wichtig sind, sofern sie diese ernst nehmen und mit dazu beitragen, die ureigenen Ziele der Migrantenorganisationen zu verwirklichen. Es muss eine differenzierte und realistische Herangehensweise gefunden werden, wenn die Einbindung des „Kompetenzzentrums Diaspora“ für alle Beteiligten fruchtbar und gewinnbringend gestaltet werden soll.

„Kompetenzzentrum Diaspora“ in der Menschenrechtsarbeit

Im Folgenden möchte ich einige anfängliche Überlegungen mit ihnen teilen, wie sich unser Wissen und unsere Erfahrungen auf die Zusammenarbeit mit Diaspora-Akteuren in Menschenrechtsfragen übertragen lassen. Dass die bereits ausführlich dargestellten Kompetenzen auch hier in hohem Maße relevant sind, ist sicherlich unstrittig.

Zunächst besteht jedoch ein deutlicher Unterschied zwischen menschenrechtlichem und entwicklungsrelevantem Engagement in den Herkunftsländern hinsichtlich einer potenziellen Gefährdung der Migrantinnen und Migranten und ihrer Angehörigen. In extremen Fällen können Menschenrechtsaktivistinnen und -aktivisten sogar im Ausland Opfer der von ihnen kritisierten Regime in den Herkunftsländern werden. Eine Reihe von Herkunftsländern lässt die Aktivitäten ihrer Diaspora im Ausland gezielt überwachen, versucht sie zu kontrollieren oder zu beeinflussen. Für die konkrete Zusammenarbeit ergibt sich daraus vor allem, dass Datenschutzbedenken von Mitgliedern der Diaspora unbedingt ernst genommen werden müssen bzw. generell der Umgang mit persönlichen Daten sehr vorsichtig gehandhabt werden sollte. Unter Umständen kann das Risiko abgemildert werden, wenn ein Mitglied der Diaspora fest in die Strukturen namhafter Organisationen im Residenzland inkorporiert ist.

Ein weiterer Aspekt ist die Frage der Neutralität. Menschenrechte sind ein sehr politisches Thema. Bei Amnesty International beispielsweise dürfen ehrenamtliche Mitgliedergruppen grundsätzlich nicht zu Menschenrechtsverletzungen im eigenen Land arbeiten und diese auch nicht kommentieren (es sei denn es geht um Flüchtlingsrechte). Dies wird zum einen mit dem notwendigen Schutz der Menschenrechtsaktivistinnen und -aktivisten begründet und zum anderen mit der Wahrung von Unabhängigkeit und Neutralität.

Dieser Aspekt kommt insbesondere in der Zusammenarbeit mit politisch aktiven Diaspora-Organisationen zum Tragen, für die es ohnehin häufig schwieriger ist, Kooperationspartner zu finden. Dennoch gibt es diverse lohnende Möglichkeiten der Zusammenarbeit, zum Beispiel diese Organisationen in ihrem Bemühen zu unterstützen, die Bundesregierung oder andere

Institutionen der Mehrheitsgesellschaft zu einem kritischeren Umgang mit menschenrechtsverletzenden Regimes in den Herkunftsländern aufzufordern.

Während der Komplex der herkunftslandbezogenen Menschenrechtsarbeit damit bei weitem nicht abgedeckt ist, möchte ich dennoch die verbliebene Zeit nutzen, um einen Blick auf die Erfordernisse für erfolgreiche Menschenrechtsarbeit im Residenzland zu werfen. Auch hierzulande gibt es diverse Menschenrechtsthemen, für die es sich zu engagieren lohnt, vom Zugang zu Bildung über eine Stärkung der Frauenrechte bis hin zu einer Verbesserung des Flüchtlingsschutzes. Ich möchte mich im Folgenden jedoch auf die Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung konzentrieren, ein Bereich der zwar hin und wieder vor allem im Zusammenhang mit Gewaltverbrechen die Öffentlichkeit beschäftigt, aber sehr viel weiter reichende Auswirkungen hat, die für die Arbeit von Migrant*innenorganisationen im allgemeinen von kritischer Bedeutung sind. Kritisch im doppelten Sinne, da zum einen Migrant*innen und Migrant*innen auch heute noch - und auch in ihrem ehrenamtlichen Engagement - auf Rassismus und Diskriminierung stoßen, und dies ihre Bemühungen und ihr Engagement untergraben kann. Zum anderen, da dieses Thema offenbar schwierig zu bearbeiten ist, da es ein hohes Maß an Ehrlichkeit und Reflektionsvermögen auf Seiten der „Mehrheitsgesellschaft“ voraussetzt.

Ich will dies an einem Beispiel verdeutlichen: In einem Interview mit dem Vertreter eines afrikanischen Elternvereins in Düsseldorf, das wir für unsere Studie führten, berichtete dieser, er bzw. sein Verein würde Fälle von rassistischer Diskriminierung an Schulen als solche nicht offen gegenüber Lehrkräften oder Schulleitung ansprechen. Schlechtere Benotung von Kindern mit afrikanischem Migrationshintergrund, sogar rassistische Beschimpfungen (auch durch Lehrkräfte) seien zwar leider keinesfalls selten (das bestätigten auch andere Interviews), aber gerade als eine Interessenvertretung afrikanischer Eltern in Nordrhein-Westfalen sei man an einem konstruktiven Gesprächsklima mit Schule und Lehrkräften interessiert. Man habe die Erfahrung machen müssen, dass dieses zerstört werde bzw. Ansprechpartner sich in eine Defensivposition gedrängt sähen, sobald das Thema Rassismus angesprochen wird, weshalb man im Sinne einer konstruktiven Zusammenarbeit beschlossen habe, darauf zu verzichten.

Am schwierigsten erscheint der Umgang mit Rassismus in Kontexten, in denen das eigentliche Ziel Aufklärung über und Bekämpfung von Rassismus ist. Denn auch gesellschaftliche Situationen, in denen gezielt die Kooperation mit Migrant*innenorganisationen gesucht und ihre Arbeit unterstützt werden soll, finden nicht in einem machtfreien Raum statt, und es kommt auch hier immer wieder zu rassistischen und diskriminierenden Vorkommnissen. Die antirassistische Zielsetzung einer Aktion oder Veranstaltung dient dann häufig dazu, entsprechende Kritik kategorisch in Frage zu stellen. Einige von Ihnen werden beispielsweise verfolgt haben, dass Noah Sow im vergangenen Monat eine Veranstaltung des Asta der Universität Fulda vor Ort abgesagt hat, als sich die Veranstalterinnen und Veranstalter völlig uninformatiert über die Thematik zeigten. Bei der Veranstaltung handelte es sich um eine Lesung, die ursprünglich im Rahmen des Festivals „contre le racisme“ geplant worden war.

Auch ich selbst musste schon die Erfahrung machen, dass auf einer Veranstaltung in Deutschland, zu der ich als Redner eingeladen war und deren Ziel in der Förderung der Zusammenarbeit mit Migrant*innenorganisationen bestand, der Protest von Flüchtlingen gegen menschenunwürdige Bedingungen in einer nahegelegenen Erstaufnahmeeinrichtung von den Veranstaltern nicht geduldet wurde.

Mir ist dieses Thema aus folgendem Grund besonders wichtig: In all den Debatten und Veröffentlichungen über die Potenziale der Diaspora werden aus meiner Sicht die strukturellen, institutionalisierten Hürden, auf die diese Menschen bei der Realisierung ihrer Potenziale stoßen, immer noch viel zu häufig ausgeblendet. Wir am BICC haben in unterschiedlichem Zusammenhang immer wieder auf die massive politische Inkohärenz hingewiesen, die gerade mit Blick auf den Umgang mit Einwanderern zwischen den Ressorts Bildung, Arbeit und Inneres herrscht. Leider hat auch die „Entdeckung“ der Kompetenzen und Potenziale von Migrantinnen und Migranten für die Erreichung politisch relevanter Ziele bisher wenig dazu beigetragen, diese institutionellen Hürden abzutragen.

Ich möchte es dabei belassen zu betonen, dass Rassismus und Diskriminierung zu den massivsten Hürden für die Realisierung der Potenziale des „Kompetenzzentrums Diaspora“ gehören, da ihre Wirkmechanismen anders als die aktuelle Medienberichterstattung vermuten lässt am häufigsten implizit und subtil auftreten und vor allem auf der psychologischen Ebene ansetzen. Dazu kommt, dass es gerade für die Migrantinnen und Migranten selbst sehr schwer ist, gegen diese Hürde anzugehen. Zum einen auf Grund der Schwierigkeit eines Nachweises (in vielen Fällen) und zum anderen, weil sie Gefahr laufen, als unkooperativ und konfrontativ wahrgenommen zu werden. Insofern ist dies als eine der wichtigsten gesamtgesellschaftlichen Aufgaben unserer Zeit zu betrachten. Die Organisationen und Institutionen, die sich heute bereits dieser Aufgabe verschrieben haben, sollten sich um eine weitere interkulturelle Öffnung bemühen. Die angemessene Beteiligung von Migrantinnen und Migranten an der Antirassismuserbeit ist nicht nur ein wichtiges Ziel im Sinne der Gleichstellung im Allgemeinen. Umfragen haben gezeigt, dass hier eine weitere Kompetenz-Form der Diaspora-Akteure zum Tragen kommt, und zwar ein informelles, biographisch erworbenes Wissen und ein Verständnis dessen, was es bedeutet, unmittelbar von Rassismus und Diskriminierung betroffen zu sein.⁵ Dieses ist die Voraussetzung dafür, dass Betroffene Vertrauen in die entsprechenden Anlauf- und Beratungsstellen fassen und wird als wichtiger Faktor dafür eingestuft, welche Hilfs- und Mobilisierungsangebote letztlich angenommen werden. Nicht zuletzt ist das Wissen über diese Problematik, das sich aus eigener Erfahrung speist, die beste Grundlage für die Priorisierung anzugehender Themen und das Entwerfen effektiver Gegenstrategien.

Fazit

Mitglieder der Diaspora verfügen über vielfältige Kompetenzen, die von Sprach- und landesspezifischen Kenntnissen über interkulturelle Kompetenz, fachliche Qualifikationen, soziales und „affektives“ Kapital bis hin zu informell und biographisch erworbenem Wissen und Können reichen. Ihre Einbindung in Vorhaben der Entwicklungszusammenarbeit oder Menschenrechtsarbeit ist insofern überfällig (wo noch nicht geschehen) und vielversprechend. Eine Zusammenarbeit kann grundsätzlich sowohl im ehrenamtlichen als auch im hauptamtlichen Bereich stattfinden; zu vermeiden sind dabei jedoch stark asymmetrische Konstellationen, also beispielsweise dauerhafte Kooperationen zwischen namhaften, etablierten Organisationen mit hauptamtlichen Strukturen und kleinen, rein ehrenamtlich agierenden Migrantenorganisationen, sofern letztere nicht eindeutig gestärkt

⁵ Nestvogel, Renate. 2005. „Zur Nutzung von Beratungsstellen durch Afrikanerinnen. Stellenwert, Präferenzen und Verbesserungsvorschläge.“ *Migration und Soziale Arbeit* 1.



BONN INTERNATIONAL CENTER FOR CONVERSION

B · I · C · C

aus einer solchen Kooperation hervorgehen können. Der beste Weg besteht in der interkulturellen Öffnung der etablierten Strukturen für Migrantinnen und Migranten. Nur auf diese Weise werden Kompetenzen ideal eingesetzt und gefördert und gleichzeitig möglicherweise ehrenamtliche Strukturen professionalisiert.

Der gesamtgesellschaftliche Kontext muss dabei immer mitgedacht werden, und das gilt sowohl mit Blick auf eine realistische Einschätzung der Potenziale von Diaspora-Kooperation als auch hinsichtlich des anzustrebenden Abbaus bestehender Hürden.