

BBE-AG Migration, Teilhabe, Vielfalt

Diskussionspapier der AG im Themenfeld »Migration, Teilhabe, Vielfalt« des BBE¹

Rassismus, gesellschaftlicher Zusammenhalt und Zivilgesellschaft

Die Arbeitsgruppe »Migration, Teilhabe, Vielfalt« des BBE möchte mit diesem Papier und dem anhängenden Selbstcheck Impulse für die BBE-Mitgliedsorganisationen in der Auseinandersetzung mit Rassismus in der eigenen Organisation ebenso wie in der Gesellschaft setzen, um zu einem möglichst rassismusfreien Zusammenleben beizutragen. Es bedarf darüber hinaus einer konsequenten und nachhaltigen Bekämpfung von Rassismus auf allen gesellschaftlichen Ebenen, unterstützt durch die Bundes-, Landes- und Kommunalpolitik.

Die BBE-Arbeitsgruppe »Migration, Teilhabe, Vielfalt« befasst sich mit Voraussetzungen, politischen Rahmenbedingungen und Herausforderungen von Migration und Teilhabe in einer sich im Wandel begriffenen vielfältigen Gesellschaft. Es wird auf ein Verständnis von Migration als Selbstverständlichkeit hingewirkt, das die »Vielfalt von Engagement« und der Engagierten in den Blick nimmt und sich vom »Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund« verabschiedet.

Schon hier wird sprachlich deutlich, dass wir als Arbeitsgruppe von einer interkulturellen Öffnung, die häufig mit überholten und kulturalisierenden Bildern arbeitet, zu einer rassismuskritischen Öffnung kommen wollen, die die gesamte Organisation in den Blick nimmt und überprüft, ob sie zu einem gleichberechtigten Engagement aller Menschen einlädt, ob die Lebenswirklichkeiten und Voraussetzungen aller Menschen, die hier leben, mitgedacht sind und ob sich Menschen unterschiedlicher Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Staatsangehörigkeit dort wohl fühlen.

Ausgangssituation

Mit diesem Verständnis möchten wir als Arbeitsgruppe mit diesem Papier einen Impuls in das BBE und seine Mitgliedsorganisationen senden, die aktuelle gesellschaftliche Diskussion über Rassismus in Deutschland nicht nur zu verfolgen, sondern auch auf die eigene Organisation zu beziehen und organisationspezifisch zu bearbeiten und herunterzubrechen.

¹ Bei Rückfragen zum Diskussionspapier wenden Sie sich bitte an Dr. Behzad Förstl (E-Mail: behzad.foerstl@b-b-e.de, Tel. 030 – 629 80 137), Referent im Bereich Netzwerkbetreuung und –entwicklung der BBE-Geschäftsstelle.

Der Tod von George Floyd durch Polizeigewalt hat selbst zu Corona-Zeiten zu einer erheblichen Mobilisierung auch innerhalb Deutschlands geführt – in mehreren Städten kam es zu den größten Demonstrationen seit langem, die auch Menschen erreichten, die eher selten Demonstrationen nutzen, um ihre politische Haltung auszudrücken.

Aber auch innerhalb Deutschlands waren die Wut, die Betroffenheit und die Einschätzung zur politischen Relevanz dieser Tat für Deutschland unterschiedlich verteilt. Viele BiPoC* (Black, Indigenous and People of Color, Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrung, die nicht als weiß, deutsch und westlich wahrgenommen werden und sich auch selbst nicht so definieren) befürchteten schnell, dass – wie schon nach dem Attentat von Hanau – die Mehrheitsgesellschaft nach anfänglicher Betroffenheit schnell wieder zum Alltag übergeht.

Auch aus diesem Grunde ist es wichtig, dass strukturelle und institutionelle Reformen und Verankerungen im Kontext Antirassismus strategisch implementiert werden, z.B. mit Blick auf eine Verstetigung und Entfristung von Bundesprogrammen («Demokratie leben!»; »Zusammenhalt durch Teilhabe« etc.), aber auch durch das Monitoring überfälliger Gesetzesvorhaben (Gesetz zur wehrhaften Demokratie bzw. – im Duktus des Kabinettsausschusses gegen Rassismus und Rechtsextremismus – Gesetz zur Förderung einer wehrhaften Demokratie). Dieses Monitoring sollten das BBE und seine Mitglieder selbst in die Hand nehmen und den Fortgang der Institutionalisierung kritisch beobachten.

Zahlreiche Gewalttaten in den letzten beiden Jahren auch in Deutschland haben jedoch deutlich gemacht, dass die gesamte Gesellschaft durch Rechtsterrorismus bedroht wird. Der Mord am Kasseler Regierungspräsidenten Walter Lübcke hat deutlich gemacht, dass Politiker*innen und Engagierte in der Arbeit mit Geflüchteten Opfer werden können. Es kann jede engagierte Person treffen, die deutliche Worte gegen Rechtsextremismus und Rechtspopulismus oder für Geflüchtete findet. Nach diesem Mord ging eine Schockwelle auch durch das politische Establishment – ein Weckruf insbesondere auch im konservativen Teil der Gesellschaft.

Das Attentat auf die Synagoge in Halle/Saale hat deutlich gemacht, dass Antisemitismus weiterhin eine existenzielle Bedrohung der Gesellschaft ist und es keineswegs nur um ewiggestrige (Neo-)Nazis geht. Es bedurfte erst des glücklicherweise in der Ausführung gescheiterten Angriffs auf eine Synagoge in Halle an der Saale, um die Präsenz und das Bedrohungspotenzial von Antisemitismus wieder ins Gedächtnis zu rufen. Jüdische Menschen in Deutschland wurden einmal mehr daran erinnert, dass sie weiterhin bedroht sind.

Der Terrorangriff von Hanau hat vielleicht am deutlichsten seit den NSU-Morden Bedrohungsgefühle bei rassistisch diskreditierbaren Menschen in Deutschland aktiviert. Dies hat subjektiv und objektiv die Unterschiede in der Betroffenheit offengelegt. Während viele Menschen mit Rassismuserfahrungen die Attentate auch als Angriff auf sich selbst erlebt haben und unmittelbar mit Angst reagierten, war die Mehrheitsgesellschaft zwar schockiert, ging aber relativ schnell wieder zur Tagesordnung über.

Was bedeutet dies für das bürgerschaftliche Engagement?

Die Fragen, die sich in Verbänden, Institutionen und Initiativen auf Basis dieser Ausgangslage stellt, ist, wie diese breiten politischen und gesellschaftlichen Impulse aufgegriffen und weitergeführt werden, wie sie auf die eigene Organisation angewendet werden und wie mehrheitsgesellschaftlich geprägte Organisationen ein parteiisches Signal der Solidarität für rassistisch diskriminierbare Menschen aussenden und auch nach innen beginnen an ihren Organisationsstrukturen zu arbeiten. Eine erste Anregung können die Fragen im Kapitel »Institutioneller Selbstcheck zu Rassismus- und Antisemitismuskritik« am Ende dieses Papiers bieten. Zuvor sollen aber einige grundsätzliche Fragen der Engagementpolitik gegen Rassismus angesprochen werden.

Rolle und Möglichkeiten von Migrant*innenorganisationen

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit familiärer Migrationsgeschichte ist in vielen gesellschaftlichen Bereichen noch nicht erreicht. Rassistisch diskreditierbare Menschen machen alltägliche und strukturelle Rassismuserfahrungen, die als zusätzlicher Rucksack auf ihnen lasten. Daher sind Migrant*innenorganisationen als Betroffenenorganisationen ein wichtiger Ort des Austausches, der Stärkung, des Empowerments. Sie sind ein Ort, an dem Menschen mit familiärer Migrationsgeschichte sich nicht erklären müssen. Sie treffen auf Menschen, die ähnliche Erfahrungen machen – schon dies verdeutlicht vielen die strukturelle, die ganze Gesellschaft durchziehende Seite des Rassismus und kann aus der Wahrnehmung befreien, dass es sich bei Diskriminierungen um Einzelfälle oder individuelles Scheitern handelt.

Migrant*innenorganisationen haben oft nicht die gleichen Zugänge und Ressourcen wie andere zivilgesellschaftliche Träger. Manchmal sind sie nicht als Verein organisiert und/oder nicht gemeinnützig. Manchmal kommen sie in zivilgesellschaftlichen Bündnissen oder in Förderstrukturen gar nicht vor, weil sie nicht mitgedacht werden, weil sie erst später dazukamen oder weil sie kleiner sind als Organisationen der Mehrheitsgesellschaft. Manchmal werden sie sogar immer noch als vermeintliche Ausprägung einer Parallelgesellschaft wahrgenommen, obwohl sie einen Zugang zu gesellschaftlichem und politischem Engagement in Deutschland vermitteln.

Oft wird das zivilgesellschaftliche Engagement und die antirassistische Arbeit von Migrant*innenorganisationen unterschätzt. Wenn eine Moscheegemeinde Geflüchtete unterstützt, wird dies möglicherweise eher als wenig sichtbar werdender Teil der Religionsausübung wahrgenommen, während andere Initiativen dafür Ehrenamtspreise bekommen. Wenn Initiativen wie Black Lives Matter auch in Corona-Zeiten eine große Zahl rassismussensibler Menschen mobilisieren können, wird dies, auch um das unbequeme Thema abzuwehren, häufig eher als kämpferisch und ideologisch denn als engagiert und der Mehrheitsgesellschaft die Augen öffnend wahrgenommen. Wenn Migrant*innenorganisationen an Förderprogrammen teilhaben wollen, um die Antirassismuserbeit auszubauen bzw. zu professionalisieren, sind diese oft

schon verteilt oder die Bedingungen passen nicht auf ihre meist ehrenamtliche Organisationsstruktur.

Bisher erfolgte eine strukturelle Förderung von Migrant*innenorganisationen häufig nur modellhaft (beispielsweise durch das BAMF) und im Vergleich der finanziellen Förderung von z.B. Wohlfahrtsverbänden in der Migrationsarbeit in wesentlich geringer Höhe. Zuwendungen aus einem eigenen Fördertopf im Integrationsministerium – wie sie etwa in NRW seit einigen Jahren erfolgen – sind ein wichtiger Zwischenschritt auf dem Weg zu gleichberechtigter Teilhabe. Auch innerhalb der Zivilgesellschaft werden Migrant*innenorganisationen häufig nicht auf Augenhöhe wahrgenommen oder selbstverständlich eingezogen, obwohl sie aufgrund des guten Zugangs zu von Rassismus Betroffenen zu vielen Engagementbereichen und gesellschaftlich relevanten Themen viel beizutragen haben.

Vielerorts, insbesondere aber im ländlichen Raum und in Ostdeutschland sind Migrant*innenorganisationen oft rein ehrenamtlich organisiert, wenig vernetzt, kaum in Bündnisse vor Ort oder Förderstrukturen eingebunden und nicht selten auf sich allein gestellt. Gerade in diesem Bereich benötigen sie Unterstützung und Coaching, gern auch durch erfahrene und bereits gut vernetzte Migrant*innenorganisationen.

Bedrohung von Engagierten durch Rassismus und Rechtsextremismus

Spätestens seit den zahlreichen verbalen und körperlichen Angriffen auf Geflüchtete, ihre Unterkünfte und ihre Unterstützer*innen hat zivilgesellschaftliches Engagement in diesem Themenfeld seine Unschuld und seine politische Neutralität verloren. Humanitäres Handeln wird von Rechts zunehmend skandalisiert und kriminalisiert oder offensiv und skrupellos bekämpft. Dadurch ist das Risiko gewachsen, im zivilgesellschaftlichen Engagement im Ehrenamt wie im Hauptamt, in Leitungsfunktionen wie als Mitwirkende*r angegriffen, beschimpft oder bedroht zu werden. Zivilgesellschaftliche Träger sind daher aufgefordert ein Schutzkonzept zu entwickeln, sich hinter ihre Ehren- und Hauptamtlichen zu stellen, die in Ausübung ihrer zivilgesellschaftlichen Tätigkeit eingeschüchtert, bedroht oder angegriffen werden, und sich auch solidarisch an die Seite derer zu stellen, die vielleicht nicht die eigenen politischen Überzeugungen oder Aktionsformen teilen, aber dennoch durch ihr Engagement Opfer von Bedrohungen und Angriffen werden.

Die bürgerliche Seite des Rechtspopulismus versucht gelegentlich, ihre rassistischen und menschenfeindlichen Positionierungen mit dem Begriff zivilgesellschaftliches Engagement zu beschönigen. Dieses normalisierende Framing sollte von zivilgesellschaftlichen Trägern und vom BBE öffentlich zurückgewiesen werden, da ein nicht auf Menschenrechte und Demokratie zielendes Engagement sich nicht mit dem Etikettenschwindel »zivilgesellschaftlich« schmücken kann.

Vorsicht ist auch bei Unterwanderungsversuchen durch rechtspopulistische Personen in Verbänden geboten. Es gehört zur erklärten Strategie beispielsweise der AfD, von der Elterninitiative bis zur Feuerwehr vor Ort in einer Art politischem Vorfeld aktiv und sichtbar zu werden,

um die eigene politische Positionierung auf Basis der entstehenden persönlichen Kontakte umso direkter in die Vereinsarbeit vor Ort einfließen zu lassen.

In diesem Zusammenhang ist es auch wichtig die Grenzen des bürgerschaftlichen Engagements immer wieder neu zu bestimmen. Bei einer unkritischen Würdigung aller Formen des Engagements drohen beispielsweise auch Organisator*innen von Pegida-Demonstrationen oder gemeinsam mit Rechtsextremen demonstrierende Impfgegner*innen als zivilgesellschaftliches Engagement fehlgedeutet zu werden. Menschen, die sich für menschen- und demokratiefeindliche Ziele einsetzen und die Gleichheit der Menschen oder die Menschenwürde ablehnen, engagieren sich nicht zivilgesellschaftlich. Diese »dunkle Seite der Zivilgesellschaft« wird leider zu häufig von Behörden, Freiwilligenagenturen oder Bürgerstiftungen ausgeblendet. Umso wichtiger erachten wir es als AG, dass das BBE hier einen präzisen und kritischen Blick auf (wachsende) Ausprägungen unzivilen, exkludierenden Engagements wirft.²

Auseinandersetzung mit und Bekämpfung von Rassismus in der eigenen Organisation

Rassismus gilt in Deutschland als harter Vorwurf und wird oft auf den Nationalsozialismus oder rechtsextreme Positionierungen beschränkt. Tatsächlich ist unsere Gesellschaft aber von Rassismus durchzogen und nicht jede rassistische Handlung erfolgt in böser Absicht oder durch einen schlechten Menschen. Der Kern der Begriffe institutioneller oder struktureller Rassismus liegt ja gerade in der Beobachtung, dass er auch unabhängig vom Verhalten Einzelner gesellschaftliche Ausschlüsse und Benachteiligungen immer wieder reproduziert. Mit dieser Perspektive fällt es leichter, auch die eigene Organisation in den Blick zu nehmen. Viele zivilgesellschaftliche Organisationen nehmen für sich in Anspruch, sich gegen Rassismus und Diskriminierung zu engagieren oder berufen sich auf Menschenrecht und Demokratie. Das schafft aber Rassismus auch im eigenen Bereich noch nicht automatisch aus der Welt, auch wenn es sicherlich bei der Ächtung von krassen Fällen von Rassismus beitragen kann. Auch in Verbänden, Vereinen und großen gesellschaftlichen Organisationen machen rassistisch diskreditierbare Menschen Erfahrungen von Rassismus und Diskriminierung. Meist lassen sich diese nicht einfach unter den Beteiligten klären, da sich gesellschaftliche Machtverhältnisse auch in zivilgesellschaftlichen Organisationen widerspiegeln oder Rassismusvorwürfe nicht ernst genommen, bagatellisiert oder abgestritten werden. Daher tun zivilgesellschaftliche Organisationen gut daran ein Vorgehen zu entwickeln, um Rassismusvorwürfen nachzugehen und die eigenen Mitglieder oder andere Engagierte vor Diskriminierung und Rassismus zu schützen. Dies kann in größeren Organisationen eine Beschwerdestelle, in kleineren Organisationen eine benannte Ansprechperson sein, an die man sich auf Wunsch auch vertraulich wenden kann.

² Martin Rüttgers 2017: Die »dunkle Seite der Zivilgesellschaft« – Weniger Empörung, mehr Aufklärung bitte!, in: Forschungsjournal Soziale Bewegungen, Heft 2: Die neue politische Normalität? Der aufhaltsame Aufstieg des Rechtspopulismus, S. 200ff.)

Basis für ein derartiges Vorgehen kann eine Verankerung der Ablehnung und Bekämpfung von Rassismus in der Satzung, in den Leitlinien oder im Leitbild einer Organisation sein. Dies ermutigt Betroffene sich auf diese Aussagen zu beziehen und Vorfälle offen anzusprechen. Auch bietet es eine Handhabe für ggf. notwendige Amtsenthebungen, Ausschlussverfahren oder andere Sanktionen innerhalb der Organisation, zumal viele rassistische Aussagen nicht strafbar sind und daher mit Mitteln der eigenen Organisation unterbunden werden müssen, um eine für die gesamte Bevölkerung angenehme Atmosphäre in der Organisation zu schaffen, die niemanden von vornherein faktisch ausschließt oder einem erhöhten Risiko der Diskriminierung oder für Rassismuserfahrungen aussetzt.

Rassismuskritische Öffnung als Organisationsentwicklung

Viele zivilgesellschaftliche Organisationen haben bei der Abbildung der gesellschaftlichen Vielfalt in Bezug auf Mitglieder und Leitungspersonen deutlich Luft nach oben. Einige nehmen dies so hin, andere arbeiten aktiv an Veränderungen, aber nur wenige gehen diesen Prozess systematisch im Sinne einer Organisationsentwicklung an.

Schon die unhinterfragte und traditionelle Normalität einer zivilgesellschaftlichen Organisation, ihre Geschichte, ihre Vereinskultur, ihre Zeitstrukturen können unbewusste Ausschlüsse verursachen, wenn die Vielfalt der Bevölkerung in Deutschland nicht ausreichend in den Blick genommen wird. Daher kann eine selbstkritische Bestandsaufnahme der eigenen Organisation einen wichtigen Anstoß für eine rassismuskritische Öffnung der eigenen Strukturen, des haupt- und ehrenamtlichen Personals, der Inhalte und Programme, der Positionen und Kooperationspartner*innen geben. Anregungen dafür und mögliche Leitfragen sind dem [Selbstcheck zu Rassismus- und Antisemitismuskritik](#) zu entnehmen.

Redaktion

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

Tel: +49 30 62980-115

newsletter@b-b-e.de

www.b-b-e.de