

Migrantenorganisationen als Teil der Bürgergesellschaft: Das Leadership-Programm für junge Führungskräfte der Bertelsmann Stiftung

Orkan Kösemen

Wie sieht eine gelungene Integration aus? Wie kann diese erreicht werden und wer hilft uns dabei? Das sind einige der Fragen, die in den letzten Jahren in der öffentlichen Integrationsdebatte diskutiert werden. Die Antworten hierauf sind kompliziert – genauso kompliziert wie das Funktionieren von gesellschaftlichem Leben in einer pluralistischen Demokratie. Auf der Suche nach Lösungen hat sich eine Erkenntnis durchgesetzt, nämlich dass bei der Beantwortung dieser Fragen, die Zugewanderten selbst mit einbezogen werden müssen. Das neue Credo heißt: Mit den Migrantinnen und Migranten reden und nicht über sie. In diesem Zusammenhang sind Migrantenorganisationen (bzw. Religionsverbände) als Ansprechpartner für Politik, Medien und Verwaltung identifiziert worden, in der Hoffnung in einem korporatistisch geprägten Prozess die komplizierten Herausforderungen von Zuwanderung und Zusammenleben in einer vielfältigen Gesellschaft zu lösen.

Dabei darf man nicht vergessen, dass Migrantenorganisationen nur eine Möglichkeit der gesellschaftlichen Partizipation darstellen, zumal sie auf Basis Ihrer Mitgliederzahlen nur einen kleinen Teil aller Zuwanderer/innen repräsentieren. Der Rest ist entweder nicht organisiert oder betätigt sich in Parteien oder anderen nicht ethnisch oder religiös definierten Kontexten. Man darf somit an Migrantenorganisationen keine übertriebenen Erwartungen hinsichtlich ihrer Funktion als »Politikumsetzer« stellen – die Gruppe der Zuwandererinnen und Zuwanderer ist genauso heterogen und pluralistisch wie die der »Einheimischen«.

Migrantenorganisationen sind ein Zusammenschluss von Aktivisten, die sich für die Belange einer bestimmten Gruppe innerhalb der Gesellschaft einsetzen (genauso wie andere Vereine und Verbände in Deutschland auch) und manche Personen innerhalb ihrer Klientel zu erreichen vermag, die auf herkömmlichen Wege nicht erreicht wird. Gerade in der kommunalen Arbeit oder dem Quartiersmanagement ist dies von großem Nutzen. Auf Landes- und Bundesebene erfüllen Migrantenorganisationen hingegen eher die Funktion von klassischer Verbandsarbeit: die der Interessenvertretung, in diesem Fall entlang ethnischer aber auch politischer oder religiöser Grundlinien.

In den letzten Jahren hat sich die Anzahl der Qualifizierungsangebote für Migrantenorganisationen stetig erhöht. Der Nachholbedarf in diesem Bereich liegt auf der Hand: Die Arbeit in Migrantenorganisationen wird zum größten Teil ehrenamtlich getragen. Häufig von Personen, die sich die Kenntnisse aus der Notwendigkeit der Selbsthilfe heraus als Autodidakten selbst angeeignet haben. Die Bertelsmann Stiftung will mit dem »Leadership-Programm für junge Führungskräfte aus Migrantenorganisationen« ihren Beitrag für die Professionalisierung dieser Verbände leisten. Inhaltlich setzt das Leadership-Programm nicht bei der Bewältigung der alltäg-

lichen Arbeit von Migrantenorganisationen an, sondern hat den Anspruch, junge Verantwortungsträger auf die Herausforderungen vorzubereiten, denen sich Migrantenorganisationen in Zukunft stellen werden müssen.

Die Migrantenorganisationen in Deutschland machen gegenwärtigen einen doppelten Transformationsprozess durch – einen Funktions- wie auch Generationswechsel. Waren früher Migrantenorganisationen hauptsächlich mit sozialen und kulturellen Dienstleistungen für ihre eigene Klientel beschäftigt, werden ihnen heutzutage von staatlicher und öffentlicher Seite immer mehr die oben genannten Aufgaben zur gemeinsamen Bewältigung der Zuwanderungsherausforderungen angetragen. In Folge dieser Einbindung und der Tatsache, dass Migrantenorganisationen als natürliche Ansprechpartner in Migrantenfragen gesehen werden, steigt natürlich auch der eigene Anspruch, sich als Verband politisch zu betätigen, um die sie betreffenden Entscheidungen bereits in einer früheren Phase mit zu beeinflussen (dies trifft natürlich eher auf größere Verbände zu als auf rein kommunal agierende Vereine). Der Funktionswandel von einem reinen Dienstleister zu einem Interessenvertreter wird also auch mit dem gestiegenen Interesse der Politik an einer (notwendigen) Zusammenarbeit befördert.

Der zweite Prozess, der Generationswechsel, ist natürlich nichts migrantspezifisches. Der Unterschied zu einheimischen Organisationen besteht aber in der Tatsache, dass hierbei gleichzeitig ein Wechsel im Selbstverständnis stattfindet. Die Gründergeneration bestand zum großen Teil aus sogenannten »Gastarbeitern«, häufig mit einem starken Bezug auf das Herkunftsland. Hier deckten sich die Außenwahrnehmung mit der eigenen sozialen Platzierung in der Gesellschaft, unabhängig davon ob die Chiffre »Gast«, »Fremder« oder »Ausländer« war. Von der nun aufstrebenden zweiten und dritten Generation spricht niemand mehr als »Gastarbeiter«. Sie sind Bürger/innen, Deutsche mit Migrationshintergrund oder einfach Neu-Deutsche. Entsprechend ist ihr Anspruch, die Gesellschaft, in der sie leben, mitzugestalten. Natürlich haben sie wie jede interessen geleitete Person auch Partikularinteressen, die sie legitimerweise in die Politik einbringen wollen. Ein Nebeneffekt ist, dass für diese Generation Migrantenorganisationen nicht die zwangsläufige Form der Interessenvertretung darstellt. Viele wählen den direkten Einstieg in die Politik, in Graswurzel-Aktivitäten oder andere Beteiligungsformen bürgerschaftlichen Engagements. Somit verschärft der Generationswechsel gerade bei den Migrantenorganisationen das Nachwuchsproblem, dem heutzutage alle Vereine gegenüberstehen.

Die endgültige Entwicklung bei Migrantenorganisationen ist nicht abzusehen aber es existieren Trends, die womöglich wegweisend sein werden für die Zukunft. Dies betrifft die Strukturen wie auch die Interessengewichtung: Netzwerke und lose Gruppen im Gegensatz zu klassischen Vereinen, überethnisch-vielfältige statt ethnisch-nationalstaatlich geprägte Mitgliedschaften und Positionierung entlang Berufsinteressen (Medienberufe, Kulturschaffende, Wissenschaftsbetrieb etc.) in Kombination mit Forderungen nach Diversity-Management anstatt einer Fokussierung auf reine »Migrantenrechte«.

Die Bertelsmann Stiftung hat unter Berücksichtigung all dieser Aspekte – Qualifizierungsbedarf, Interessenvertretung, Funktions-/Generationswechsel und zukünftige Entwicklung von Migrantenorganisationen – das Konzept für ihr Leadership-Programm entwickelt. Das Motto des Programms lautet »Die Brückenbauer der Integration stärken«. Aber diese Qualifizierung steht nicht nur unter dem Aspekt der sogenannten Integrationsarbeit

sondern vielmehr unter einem demokratiethoretischen Aspekt: Gesellschaftliche Herausforderungen (wie z.B. Zusammenleben in Vielfalt) müssen gestaltet werden. Dafür braucht die Gesellschaft Menschen, die Verantwortung übernehmen und den Mut zur Veränderung zeigen. Genau das soll das Leadership-Programm fördern. Mit den bedarfsgerechten Maßnahmen des Programms sind im Einzelnen folgende Ziele verbunden:

- die individuelle Handlungskompetenz der jungen Führungskräfte erweitern;
- die jungen Führungskräfte bundesweit vernetzen und damit die überethnische Zusammenarbeit der Migrantenorganisationen unterstützen;
- für die Gesellschaft und Politik wichtige Ansprechpartner aus Zuwanderermilieus zu Fragen der Integration identifizieren und den Austausch mit ihnen ermöglichen.

Das Leadership-Programm soll auch nachhaltige Wirkungen entfalten. Dies ist der Fall, wenn es dazu beiträgt,

- das demokratische und integrative Selbstverständnis der Migrantenorganisationen zu stärken;
- die Präsenz, aber auch die Öffnung und Transparenz von Migrantenorganisationen gegenüber der Aufnahmegesellschaft zu erhöhen und damit ihre positive Rolle in der öffentlichen Wahrnehmung zu verstärken;
- den Professionalisierungsgrad von Migrantenorganisationen im Blick auf das Handeln ihrer Führungskräfte zu verbessern;
- die Partizipationsmöglichkeiten der Migrantenorganisationen in Politik und Gesellschaft zu erweitern.

Konkret besteht das Leadership-Programm aus vier Wochenenden mit jeweils unterschiedlichen Schwerpunkten: Konfliktmanagement, Kommunikation, Führungsfähigkeit und Projektmanagement. Bei der Vermittlung der Lehrinhalte werden verstärkt Übungen mit Eigenerfahrung eingesetzt (also weniger kognitiver Frontalunterricht, sondern situative Rollenspiele, in denen die Teilnehmer als sie selbst agieren und der Erkenntnisgewinn durch eine anschließende Reflexion ihres Verhaltens erlangt wird). Flankiert werden die Seminare durch Lehrmaterialien und ein Rahmenprogramm, das auch Diskussionen mit Entscheidern miteinschließt. Zwischen 2007 und 2009 haben zwei Gruppen mit jeweils 30 Personen am Programm teilgenommen; dieses Jahr kommt eine letzte Gruppe dazu (Nähere Informationen zu den Programminhalten finden sich unter www.bertelsmann-stiftung.de/leadership-mo).

Autor

Dr. Orkan Kösemen ist Projektmanager im Programm Integration und Bildung der Bertelsmann Stiftung.

Kontakt:

Bertelsmann Stiftung

Carl-Bertelsmann-Straße 256

33311 Gütersloh

Telefon: +49 5241 81-81429

E-Mail: orkan.koesemen@bertelsmann-stiftung.de

Internet: www.bertelsmann-stiftung.de

Redaktion Newsletter

Stiftung MITARBEIT

Wegweiser Bürgergesellschaft

Redaktion Newsletter

Bornheimer Str. 37

53111 Bonn

E-Mail: newsletter@wegweiser-buergergesellschaft.de