

# Kompetenzzentrum Diaspora

## 1. Einleitung

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

der Titel meines Vortrags lautet „Kompetenzzentrum Diaspora“. Ich werde in den nächsten 20 bis 30 Minuten auf die Möglichkeiten und vor allem auf die Notwendigkeiten eingehen, wie und warum die Diasporaakteure sich unbedingt organisieren sollten.

Wie werde ich vorgehen?

1. **Einleitung**
2. **Vielfalt und Zivilgesellschaft**
  - 2.1. **Vielfalt**
  - 2.2. **Zivilgesellschaft**
  - 2.3. **Zwischenergebnis**
3. **Personen mit Migrationshintergrund als Entwicklungshelfer**
4. **Personen mit Migrationshintergrund als Kulturträger und Identitätsstifter**
5. **Schluss**

Wenn wir von Diasporaakteuren sprechen, dann meinen wir in der Hauptsache die hier lebenden Personen mit Migrationshintergrund, eben Menschen wie Sie und ich.

Laut Bericht der Bundesbeauftragten für Migration umfasst der Ausdruck „Personen mit Migrationshintergrund“ (PM) Menschen, a) die nicht auf dem heutigen Gebiet der Bundesrepublik Deutschland geboren wurden und 1950

oder später zugewandert sind oder b) die keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen oder eingebürgert sind, oder c) deren Eltern (oder ein Elternteil) die Bedingungen a) oder b) erfüllen.

Natürlich ist diese Definition zu weit gefasst. Es gab kürzlich den Versuch, die Kriterien dieser Definition einzuschränken, was jedoch leider scheiterte. Es ist wirklich fraglich, ob Kriterium c noch Sinn macht.

Trotz der Tatsache, dass diese Definition zu weit gefasst ist, werde ich sie heute verwenden.

Bezogen auf Deutschland insgesamt sind ca. 19% der Bevölkerung (entspricht mehr als 15 Mio.) Personen mit Migrationshintergrund (PM). In Baden-Württemberg liegt der Prozentsatz über 25%.

#### Angaben zur kulturellen Vielfalt in Stuttgart im Jahr 2007

Einwohner: 595,000

Insgesamt Bevölkerung mit Migrationshintergrund: 222,000

Anteil in %: 37,3%

Bevölkerung mit Migrationshintergrund unter 6 Jahre: 57,1%

Auch ohne diese Zahlen ist es klar, dass wir in einer vielfältigen Welt leben und dass unsere Städte ihren Charakter verändert haben, sie sind eben vielfältiger geworden. Die Vielfalt jedoch bewegt sich in einem Rahmen und diesen Rahmen bildet die Zivilgesellschaft. Ich werde also nachfolgend auf die zwei Begriffe Vielfalt und Zivilgesellschaft eingehen und von dort aus die Potenziale und Risiken des Lebens in einer vielfältigen Zivilgesellschaft erläutern und auf die möglichen Rollen der Diasporaakteure eingehen.

## **2. Vielfalt und Zivilgesellschaft**

### **2.1. Vielfalt**

Der Begriff Vielfalt, English Diversity, entwickelte sich ursprünglich in den USA im Rahmen der Diskussion um rechtliche Gleichstellungsaspekte, positive Diskriminierung und „affirmative action“. Heute ist der Begriff weiter gefasst. Er umfasst kulturelle Vielfalt, Gender-Vielfalt, Generationen-Vielfalt etc. und er zielt im Wesentlichen darauf ab, wie man die Chancen von Vielfalt nutzt und die Risiken verringert.

Wenn wir von kultureller Vielfalt sprechen, schränken wir die Vielfältigkeit eben auf kulturelle Vielfältigkeit ein und betrachten z.B. nicht mehr die Genderaspekte.

Nachfolgend gehe ich sehr knapp auf die Bedeutung von kultureller Vielfältigkeit auf zwei Ebenen ein: Auf Unternehmensebene und auf individueller Ebene.

#### **a) Unternehmensebene**

Im Unterschied zum 20. Jahrhundert, in dem Staaten wie Billardkugeln waren, ist die heutige Welt durch „Vernetzung“ gekennzeichnet. Vernetzung (English „Connectendness“), stellt einen wesentlichen Wettbewerbsvorteil zwischen den Nationen dar. Durch den amerikanischen Chinesen, dessen Familienmitglieder oder auch Freunde in Shanghai leben, werden Beziehungen zwischen den USA und China hergestellt. Das führt zu Wissenserweiterung und Innovationen. Gleiches gilt natürlich für Deutschland. Hier lebende PM schaffen eine Vernetzung zwischen ihren Ursprungsländern und Deutschland und tragen somit dazu bei, dass Wissen und Innovationen vernetzt werden. Am Ende kommt das der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zugute.

Die im Jahre 2006 unterzeichnete „Charta der Vielfalt“ haben in Deutschland bereits mehr als 800 Unternehmen unterzeichnet. Diversität wird also in zahlreichen globalen Unternehmen großgeschrieben. Vielfalt, so heißt es z.B.

bei DAIMLER, Telekom, Deutsche Bank etc. ist ein wirtschaftlicher Faktor und Diversity Management<sup>1</sup> wird institutionell verankert, so z.B. bei DAIMLER auf drei Ebenen<sup>2</sup>. Immer mehr Unternehmen unterstreichen die Notwendigkeit von Diversity Management und nicht wenige versuchen, Diversity Management Konzepte umzusetzen, nicht zuletzt um eben das Kreativitätspotenzial der vielfältigen Belegschaft zu nutzen.

Aber auch für viele EZ-Institutionen, die im Übrigen eine längere Tradition in der Auseinandersetzung mit den Themen Kultur und kultureller Vielfalt aufweisen, stellt Diversity ein wichtiger Bestandteil der Arbeit dar. Darüber habe ich in meinem Vortrag letztes Jahr gesprochen.

## b) Individuelle Ebene

Individuen mit Migrationshintergrund sind interkulturelle Experten. Sie verfügen nicht nur über das Wissen über ihre Ursprungsländer, also über Geographie, Politik, Wirtschaft, Gesellschaft etc. Weit wichtiger ist ihre Fähigkeit, sich in andere hineinzudenken und hinein zu fühlen. Das nennt man interkulturelle Sensibilität. Darüber hinaus verfügen sie über das **Wissen um die eigene kulturelle Befangenheit**: Das Wissen, wie und warum ich in meiner Kultur die Dinge so wahrnehme, so wie ich sie wahrnehme sowie wie

---

<sup>1</sup> Hinter dem Begriff Diversity Management (DiM) verbirgt sich ein neues Managementkonzept, das seit 1990 insbesondere in Nordamerika eine starke Verbreitung gefunden hat. Es greift die bereits genannten Vor- und Nachteile personeller Vielfalt in Organisationen auf und bietet einen systematischen Umgang mit der Thematik an. Der Begriff „Diversity Management“ tauchte in den 1980er Jahren erstmals in der US-amerikanischen Fachliteratur auf. Das von Roosevelt Thomas mitentwickelte Konzept wurde zunächst in den Pionierunternehmen Eastman Kodak, Coca-Cola, Xerox, Avon und Pacific and Bell erprobt. Derzeit setzen ca. 90% der großen Fortune 500-Unternehmen Diversity Management ein. Fallstudien, beispielsweise über die US-amerikanische Unternehmung IBM, unterstreichen, welche enormen Wirkungen Diversity Management Konzepte entfalten können. In der Zwischenzeit ist sich die aktuelle Forschung darin einig, dass dieses Thema in den nächsten Jahren an Bedeutung zunehmen wird. Der allgemeine Strukturwandel in der Weltgesellschaft schlägt hier auf die einzelwirtschaftlichen Aktivitäten durch. Die moderne Organisationsforschung versucht gegenwärtig eine Verbindung herzustellen, in der mit Hilfe von Fallbeispielen aufgezeigt wird, dass die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gesteigert werden kann.

<sup>2</sup> Als strategische Initiative trägt Global Diversity Management zum Erfolg von Daimler bei und ist seit 2005 wie folgt im Konzern verankert:

- **Das Global Diversity Council** besteht aus 10 Vertretern der obersten Führungsebenen aller Geschäftsbereiche (darunter zwei Vorstände) und kommt halbjährlich zusammen, um die Ausrichtung des Diversity-Managements bei Daimler festzulegen.
- **Das Global Diversity Office** steuert das Diversity-Management und sichert die Qualität der Maßnahmen.
- **Divisional Diversity Officers** sorgen in jedem Geschäftsbereich für die funktionale und spezifische Umsetzung der Maßnahmen.

und warum der andere in seiner Kultur die Dinge so wahrnimmt, wie er sie wahrnimmt.

Aber damit nicht genug: Das allerwichtigste ist die interkulturelle Kompetenz: Ich möchte hier etwas einfacher vorgehen und in meiner Betrachtung interkulturelle Kompetenz auf die Fähigkeit reduzieren, kulturelle Perspektiven oder Sichtweisen ziel- und situationsgerecht zu verknüpfen und ins Handeln zu übersetzen. Das meint, dass man in der Lage ist, Wege, Mittel etc. zu finden zur Herbeiführung von Synergien zwischen den kulturellen Perspektiven sowie Lösungen von Problemen zu finden, die sich aus kulturellen Perspektivenunterschieden ergeben. Und das immer situationsbezogen.

Ich wiederhole: Personen mit Migrationshintergrund sind in dem Sinne interkulturelle Experten, als sie über Lösungen verfügen, wie man Synergien zwischen unterschiedlichen kulturellen Perspektiven herbeiführen und wie man Probleme lösen kann, die sich aus kulturellen Perspektivenunterschieden ergeben.

Das ist auch der Grund, warum wir bei der Auswahl von Experten für die EZ auf EZ-Erfahrung achten. Wir gehen dabei davon aus, dass Erfahrung nicht nur das interkulturelle Wissen, sondern vor allem die interkulturelle Expertise fördern kann. Ich sage mit Bedacht „kann“, weil wir ebenfalls aus Erfahrung wissen, dass Auslandserfahrung nicht per se zur interkulturellen Expertise führt. Zuweilen führt sie zur Verfestigung von Stereotypen und Vorurteilen. Da heißt es dann: „Ich weiß ja, wie die Araber sind, schließlich habe ich in arabischen Ländern gearbeitet“.

Aber lassen wir diesen Vorbehalt ungeachtet. Ich sprach gerade von Synergien zwischen den Perspektiven oder Sichtweisen. Was das genauer meint, wird klar, wenn man sich vergegenwärtigt, worin der Erfolg von Auslandseinsätzen – und in unserem Fall in der EZ – besteht. In EZ-Auslandseinsätzen kann es zu unterschiedlichen Strategien kommen. Man kann versuchen, Lösungsansätze aus Kultur A in Kultur B zu übertragen. Man kann also z.B. versuchen, das Duale System deutscher Prägung in Land X zu

kopieren. Da hat uns aber die Erfahrung in unterschiedlichen Ländern zu genüge gezeigt, dass es so nicht gut funktioniert. Wir stoßen an Widerstände aus bestehenden Strukturen und wenn versucht wird, entsprechende institutionelle Strukturen zu etablieren, dann stellt man fest, dass ihnen längst nicht das Vertrauen entgegengebracht wird (so also wenn man versucht, neue Regulierungsinstitutionen für duale Strukturen zu schaffen). Der Erfolg ist maßgeblich davon abhängig, inwieweit es gelingt, ein Duales System anzupassen und dabei die Stärken aus Kultur A und Kultur B zu etwas Neuem Dritten zu verschmelzen. Das ist also die angesprochene Synergie. Sie erfolgt in langwierigen und schwierigen Aushandlungsprozessen, in denen viel Phantasie angesagt ist. Dass solche Aushandlungsprozesse viel Wissen über die beiden Kulturen verlangt, liegt auf der Hand.

#### Zwischenfazit:

Fassen wir zusammen: Kulturelle Vielfalt ist ein Aspekt von Vielfalt. Ihre Bedeutung haben Regierungen und globale Unternehmen längst entdeckt und sie versuchen, die Vorteile zur Geltung zu bringen: auf globaler Ebene ist es die Vernetzung, was zu Wissenserweiterung und Innovation führt und auf individueller Ebene ist es vor allem die interkulturelle Kompetenz, die wir als Fähigkeit Synergien und Lösungen für Probleme zu finden und umzusetzen, die sich aus kulturellen Unterschieden ergeben.

Nun komme ich zum zweiten Begriff: Die Zivilgesellschaft.

## **2.2. Zivilgesellschaft**

Der auf Aristoteles zurückgehende Begriff wird heutzutage in zwei Bedeutungen verwendet. Zum einen wird er institutionell/strukturell verwendet und meint einen öffentlichen Raum jenseits von Staat, Markt und Familie, in dem Nichtregierungsorganisationen, Bürgerinitiativen etc. verortet sind. „Der Begriff der „Zivilgesellschaft“ umfasst also in dieser Bedeutung die Summe der Institutionen und Organisationen zwischen Familie, Staat und Markt, in denen Menschen sich freiwillig zusammenschließen, um gemeinsame Interessen zu fördern. Diese Sphäre wird infrastrukturell gefüllt

und primär getragen von spezifischen Institutionen, deren Summe als „Dritter Sektor“ bezeichnet wird. Innerhalb dieses gesellschaftlichen Teilbereiches formieren sich Organisationen, die allgemein als gemeinwohlorientiert, nicht-profitorientiert oder drittsektoral bezeichnet werden. Als Träger sozialer Investitionen stellen sie die organisierte Infrastruktur der Zivilgesellschaft dar“ (Statistisches Bundesamt Destatis und Centrum für soziale Investitionen und Innovationen CSI 2010: Zivilgesellschaft in Zahlen. Modul 1).

Die UN definiert den Begriff auch in dieser Bedeutung wie folgt (UN Handbook on Nonprofit Institutions in the System of National Accounts, 2003): “essentially private, i.e., outside the institutional structures of government; that are not primarily commercial and do not exist primarily to distribute profits to their directors or ‘owners’; that are self-governing; and that people are free to join or support voluntarily”.

Zum anderen wird der Begriff normativ verwendet und meint Mitbestimmung und Beteiligung der Bürger an der gesellschaftlichen und politischen Entwicklung. Mehr Demokratie oder Basisdemokratie ist dann das Ziel.

Beide Bedeutungen kommen in dem Ausdruck des bürgerschaftlichen Engagements zum Tragen. Keine Stadt in Deutschland erlebt zurzeit ein größeres bürgerschaftliches Engagement als Stuttgart. Das brauche ich Ihnen heute nicht zu erzählen.

Viele Politologen und Soziologen sehen die Stärkung der Zivilgesellschaft als Ziel in Richtung mehr Zivilisierung der Gesellschaft und als Mittel zur Beseitigung sozialer Ungleichheit und Ungerechtigkeit bzw. zur Humanisierung der Welt.

Was bedeutet nun das alles für unser Thema?

Personen mit Migrationshintergrund gehören natürlich zur Gesellschaft und es stellt sich die Frage, wie es mit ihrem bürgerschaftlichen Engagement bestellt ist.

Ich zitiere aus dem Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland vom Juni 2010 (etwas merkwürdiger Titel): „Bürgerschaftliches Engagement stellt eine wichtige Grundlage für die Identifikation mit dem Gemeinwesen, den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Mitwirkung an der demokratischen Willensbildung auf allen politischen Ebenen dar. Damit ist bürgerschaftliches Engagement auch eine wichtige Komponente im Integrationsprozess. Engagement vor Ort, in der Nachbarschaft und in politischen Beratungs- und Entscheidungsgremien trägt zur Willens- und Meinungsbildung bei und mobilisiert die Gemeinschaft für gesellschaftliche Entwicklungen. Die Verbundenheit von Migrantinnen und Migranten mit der Gesellschaft wird durch bürgerschaftliches Engagement gefördert. Es bietet Menschen mit und ohne Migrationshintergrund freiwillige und selbst gewählte Räume für gemeinsame positive Erfahrungen, in denen konstruktive, partnerschaftliche Begegnungen möglich sind. Umgekehrt kann die Erfahrung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung beim Engagement aber auch zu einer inneren Abwehrhaltung und zum Rückzug beitragen. Wer sich bürgerschaftlich engagiert bringt nicht nur die eigenen Kompetenzen ein, sondern eignet sich auch neue – oft für den Bildungs- und Berufsweg wichtige – Fertigkeiten an, sowohl im sozialen als auch im kognitiven Bereich“ (S. 284).

Kommen wir zur Sachlage: PM sind weniger in der Zivilgesellschaft organisiert als Deutsche. Hierzu mögen einige Zahlen aus dem besagten Bericht hilfreich sein: „Ein hohes Potenzial für lokales Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund weist die repräsentative Studie zu den sogenannten Sinus-Milieus im Auftrag des Bundesverbands für Wohnen und Stadtentwicklung e.V. auf. Demnach wird das heute bereits vorhandene Potenzial für lokales Engagement bei Migrantinnen und Migranten nur zur Hälfte genutzt: 20 % der Personen mit Migrationshintergrund haben sich bereits an Entscheidungen über die eigene Nachbarschaft beteiligt; 42 % würden sich gerne beteiligen. Im Übrigen zeigt sich hier wie auch in der Gesamtbevölkerung, dass das Engagement vor Ort mit dem Alter steigt und dass Personen mit höherer Bildung überproportional engagiert sind ... Ein

ebenfalls hohes Potenzial liegt nach den Ergebnissen der Studie beim bürgerschaftlichen Engagement für ein gutes Zusammenleben im Quartier. 18 % der Befragten sind bereits engagiert, 30 % würden sich gerne engagieren“ (S. 287ff.).

Interessant sind die weiteren Einzelheiten: „ Mit steigender Aufenthaltsdauer nimmt der Anteil der Nicht-Organisierten stetig ab. Migrantinnen und Migranten, die im Weg des Familiennachzugs zu Ehepartnern der „zweiten Generation“ zugewandert sind, sind am häufigsten nicht organisiert .... Die Nachfolgeneration selbst weist hingegen das stärkste Engagement auf“ (ibid.).

Vielleicht noch eine letzte Bemerkung zu diesem Thema aus unserem Bundesland: Wie ich im Bericht des Landesbeauftragten für Integration kürzlich gelesen habe, unterstützt die Landesregierung in unterschiedlichen Formen ehrenamtliches Engagement, z.B. den Einsatz im Dienste der Gemeinschaft, finanziell und mit Sachleistungen. Ein Projekt ist das vom Innenministerium entwickelte Modellprojekt **„Bürgerschaftliches Engagement: Ehrenamtliche Integrationsbegleitung für bleibeberechtigte Ausländer/innen und Spätaussiedler/innen“** (kurz **„Ehrenamtliche Integrationsbegleitung“**). Mit finanzieller Unterstützung der Baden-Württemberg Stiftung gGmbH konnten über drei Jahre hinweg insgesamt 21 Projekte im Wege der „Ehrenamtlichen Integrationsbegleitung“ durchgeführt werden.

Ich möchte noch eine Bemerkung zum Thema Integration hinzufügen: Es ist nur erfreulich, dass der Landesbeauftragte für Integration in Baden-Württemberg ausdrücklich darauf hinweist, dass Integration keine Einbahnstraße ist und dass AUCH die Mehrheitsgesellschaft aufgerufen ist, sich zu verändern. Hierfür ist Ihr bürgerschaftliches Engagement erforderlich, um eben der Mehrheitsgesellschaft dazu zu verhelfen, sich auf die veränderten Bedingungen der vielfältigen Gesellschaft anzupassen.

### 2.3. Zwischenfazit

Fassen wir kurz zusammen: das bürgerschaftliche Engagement von PM hat noch große Entwicklungspotenziale. Die Bundesbeauftragte betrachtet das bürgerschaftliche Engagement zwar nicht nur, aber doch maßgeblich aus der Integrationsperspektive. Mit anderen Worten: Die Vorteile eines solchen Engagements werden als Vorteile für die Integration betrachtet. Das ist sicherlich richtig und gut. Bürgerschaftliches Engagement führt in der Tat zur besseren Identifikation mit dem Gemeinwesen und verbessert das Zusammenleben in der vielfältigen Gesellschaft.

Aber: Man kann diese Vorteile etwas weiter fassen und die Vorteile bürgerschaftlichen Engagements nicht nur im politischen, sondern auch im sozialen und im Bildungsbereich sehen. In Anbetracht der täglich veröffentlichten Zahlen über die Bildungsferne von Kindern aus Familien mit Migrationshintergrund ist es immens wichtig, dass Hilfe zur Selbsthilfe eben durch PM zustande kommt. Ein naheliegendes Engagement in diesem Bereich wäre eine von PM organisierte Nachhilfe für leistungsschwache Kinder. Heute werden wir sicherlich mehrere konkrete Beispiele, die man unbedingt erweitern sollte.

Das ist alles wichtig und gut. Nur: Damit will ich mich nicht zufriedengeben. Personen mit Migrationshintergrund haben noch andere Betätigungsfelder, in denen sie ihre immensen Stärken zur Geltung bringen können.

### **3. PM als Entwicklungshelfer**

Personen mit Migrationshintergrund können tatsächlich über das nötige interkulturelle Wissen und über die nötige interkulturelle Kompetenz verfügen, die EZ-Experten kennzeichnen. Insofern wäre es sträflich, dieses Potenzial und die damit verbundenen Chancen für die EZ zu vernachlässigen.

Personen mit Migrationshintergrund, die den Spagat zwischen den Kulturen halbwegs fruchtbar geschafft haben, können, Zusätzlich zum Vorteil des interkulturellen Landeswissens, folgende Vorteile aufweisen:

Sie sind erstens in der Lage, zwischen den Perspektiven zu wechseln. Denn: Sowohl die eine als auch die andere Kultur sind ihnen vertraut.

Zweitens: Diese Personen können über die nötige Nähe UND die nötige Distanz zu beiden Kulturen verfügen, um tatsächlich ein Neues Drittes zu schaffen. (Das Balancieren von Nähe und Distanz bedeutet keine kulturelle Kälte und schon gar nicht eine absolute Loslösung von beiden Kulturen. Meines Erachtens macht sie vielmehr den Weltbürger aus). Denn: Die Schaffung eines Neuen Dritten setzt voraus, dass man nicht bedingungslos an den Lösungen in einer Kultur als die einzig wahren festhält. Aus der Identitätsforschung wissen wir, dass gerade bei PM ein Balancieren zwischen Nähe und Distanz eigentlich ständig stattfindet. Darin sind sie geübt.

Und Drittens: Personen mit Migrationshintergrund, die den Spagat zwischen den Kulturen halbwegs bewältigt haben, haben eben dadurch gelernt, Synergien zu schaffen und können über situative Verfahren (Prozeduren) verfügen, wie man interkulturelle Widersprüche löst. Denn genau das müssen sie tagtäglich tun. Ich zitiere eine Fachkraft, die mir freundlicherweise als Interviewpartner zur Verfügung stand: „Meist haben die Migranten schwere Konflikte hinter sich. Diese Erfahrung ist für die tägliche Projektarbeit wichtig“. Diesen Punkt kann man sich sehr gut an bi-kulturellen Personen schön klar machen. Gelingt ihnen der Spagat halbwegs, so stellen wir eine Verabschiedung vom Eindeutigkeitszwang fest. Sie haben das, was man eine „positive Verunsicherung“ nennt (Heiner Keupp im Anschluss an Krappmann), was wiederum eine Toleranz für Mehrdeutigkeit voraussetzt.

Ich gebe nun ein Beispiel:

In Erfahrungsberichten von CIM ist von einer Dame aus Aserbaidschan zu lesen, die nach ihrer Ausbildung in Deutschland in einem Wirtschaftsförderungsprojekt in Aserbaidschan tätig ist. Hervorgehoben wird ihre Vermittlungskompetenz zwischen den deutschen und den einheimischen Fach- und Führungskräften. Des Weiteren wird berichtet, dass ihr Einsatz dazu führt, dass Veränderungen akzeptiert und nicht als „westliche Besserwisserei“ abgetan werden. Dass ihre Kenntnisse der lokalen Verhältnisse – sei es kulturell, wirtschaftlich oder politisch – sowie ihre

fundierten Kenntnisse der lokalen Netzwerke dem Projekt zugutekommen, wird ebenfalls hervorgehoben. Über mehrere solche Beispiele wird von CIM berichtet.

Man darf nicht verkennen, wie immens wichtig es ist, im Ursprungsland als Entwicklungshelfer tätig zu sein. Die Potenziale in diesem Bereich, die Personen mit Migrationshintergrund haben, sind allzu wertvoll. Sie dürfen nicht vergeudet werden.

#### **4. PM als Kulturträger und Identitätsstifter**

Der letzte Bereich, den ich erwähnen möchte, betrifft Kultur und Identität. Lassen Sie mich in die Sache, um die es geht, anhand eines Zitats aus „Mythen des Alltags“ von Roland Barthes einführen: Barthes schreibt:

„Viele Menschen sind unfähig, sich den Anderen vorzustellen ... Der Andere wird dann zum reinen Objekt, zum Spectaculum, zum Kasperle. An die Grenzen der Menschheit verwiesen, stellt er für das Zuhause keine Gefahr mehr dar“. Das, was Barthes schreibt, kennen wir alle. Allzu oft werden PM als Exoten betrachtet, was auch durch die Tourismusindustrie verstärkt wird. Man fährt nach Afrika mit dem Glauben, das völlig Andere, geradezu das Gegenprogramm zu sich selbst, zu sehen. Und man kommt zurück und bestätigt, wie anders die Menschen seien. Dabei schwankt man zwischen exotischer Begeisterung und Niedrigschätzung. Man hebt Merkmale hervor, die man gut findet, meistens ist es das Essen, die Gastfreundschaft etc. und im gleichen Atemzug macht man sich lustig und beschwert sich über das angebliche Chaos, die Unpünktlichkeit etc. Die andere Kultur wird reduziert auf Angenehmes, was die eigene Person nicht gefährdet (man geht dann gerne afrikanisch oder Döner essen) und auf Unangenehmes, das die eigene Person gefährdet. Das Kasperle hat damit zwei Gesichter: Zum einen das Rührende, Gutschmeckende etc. und zum anderen das Rückständige. Am Ende gelangt man zur Weisheit, beide gehörten untrennbar zusammen. Damit entsteht das, was ich bedrängter Respekt nenne: Zu jedem Aspekt an

der anderen Kultur, den man mit Respekt behandelt, gesellt sich ein anderer, der den Respekt unmöglich macht.

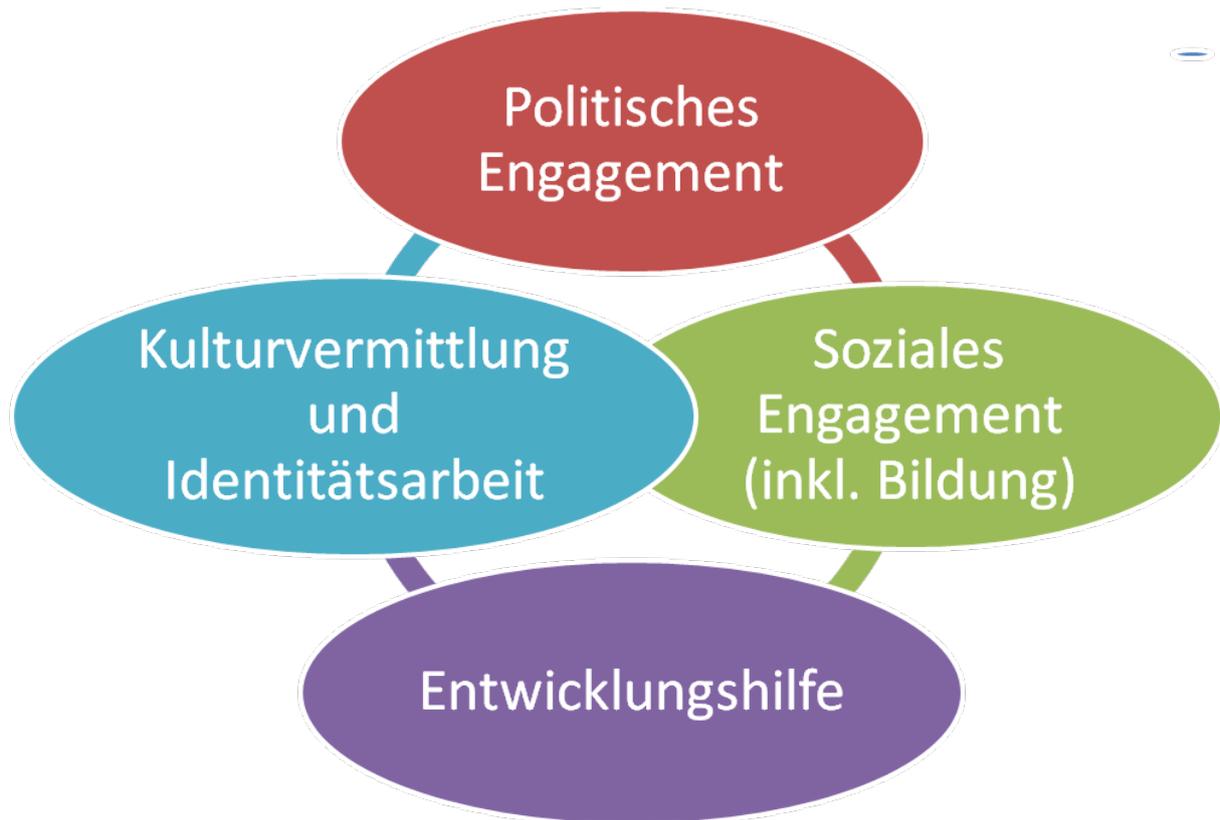
Aufschlussreich sind die Reaktionen von PM auf diese Sichtweise. Manche meinen, sie müssten das Rückständige verurteilen und zeigen, dass sie moderner sind als ihre Kritiker. Andere reagieren mit Rückzug und Trotz: Eigenes wird stärker durch Symbole und Handlungen hervorgerufen, wie z.B. durch die übertriebene Rückbesinnung auf Tradition und Gebräuche.

Hier, meine Damen und Herren, haben PM die große Aufgabe, ihre Kultur angemessen zu bewahren und zu zeigen, dass eine PM kein Kasperle, sondern ein Kulturträger mit eigener Identität ist. Viele Menschen hierzulande haben es zumindest emotional nicht akzeptiert, dass Identität nicht immer fest umrissen sein muss bzw. dass es sehr wohl möglich ist, ein Seiltänzer zwischen mehreren Identitäten zu sein.

Hier Korrekturen zu leisten, kann man meistens besser in der Gruppe als alleine. Daher ist auch hier bürgerschaftliches Engagement vonnöten, das die Zerrbilder korrigiert und kulturelle Vermittlungsarbeit leistet. Sie helfen damit denjenigen, die hilflos den Zerrbildern ausgeliefert sind und vor lauter Angst um die eigene zerbrechliche Identität versuchen, das Fremde zum Kasperle zu machen. Sie können dazu beitragen, dass der Respekt nicht bedrängt wird und dass am Ende mehr Respekt vor und mehr Verständnis für andere Kulturen sich einstellen.

## **5. Schluss**

Es sind vier Bereiche, in denen Sie als PM große Stärken und Vorteile aufweisen, die Sie unbedingt nutzen sollten:



- Entwicklungszusammenarbeit: Hier ist Ihre Expertise als interkulturell kompetente Fachkraft im In- und Ausland gefragt
- Zivilgesellschaft: Hier ist Ihr bürgerschaftliches Engagement im politischen Bereich nötig
- Entwicklungshelfer für andere PM: Hier können Sie sich organisieren und helfen, dass andere PM zu besseren Chancen kommen, im sozialen wie auch im Bildungsbereich
- Und schließlich im kulturellen Bereich: Da ist Ihr Engagement gefragt zur Beseitigung von Zerrbildern und Bildung einer gesunden Identität von PM

Ich möchte Sie am Ende meines Vortrags nur ermuntern, Ihre immensen Potenziale in einem bürgerschaftlichen Engagement zu nutzen. Die Zivilgesellschaft braucht Sie.

Ich danke Ihnen für das Zuhören.