

Hella von Unger, Helen Baykara-Krumme,
Serhat Karakayali, Karen Schönwälder (Hg.)

ORGANISATIONALER WANDEL DURCH MIGRATION?

Zur Diversität in der Zivilgesellschaft



Hella von Unger, Helen Baykara-Krumme,
Serhat Karakayali, Karen Schönwälder (Hg.)
Organisationaler Wandel durch Migration?

Hella von Unger (Prof. Dr.) ist Professorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt Qualitative Methoden der Sozialforschung an der Ludwig-Maximilians-Universität München. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Migration und Gesundheit, Forschungsethik und partizipative Methoden.

Helen Baykara-Krumme ist Professorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt Migration und Teilhabe an der Universität Duisburg-Essen. Ihre Forschungsschwerpunkte umfassen Migration und Transnationalisierung, Integration und Teilhabe sowie familiäre Prozesse und Familienbeziehungen im Migrationskontext.

Serhat Karakayali ist Professor für Soziologie mit dem Schwerpunkt Migration und Mobilität an der Leuphana Universität Lüneburg. Er ist zugleich Mitglied des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung an der HU Berlin und wirkt am Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (DeZIM-Institut) mit. Schwerpunkte seiner Forschung sind die politische Soziologie der Migration, Solidarität in der Migrationsgesellschaft und Rassismusforschung.

Karen Schönwälder ist Sozialwissenschaftlerin und Forschungsgruppenleiterin am Max-Planck-Institut zur Erforschung multireligiöser und multiethnischer Gesellschaften. Sie ist zudem außerplanmäßige Professorin an der Georg-August-Universität Göttingen. Sie beschäftigt sich mit den Reaktionen europäischer Gesellschaften auf Migration und Diversität sowie mit deren politischer Gestaltung und Fragen politischer Beteiligung und Repräsentation.

Hella von Unger, Helen Baykara-Krumme,
Serhat Karakayali, Karen Schönwälder (Hg.)

Organisationaler Wandel durch Migration?

Zur Diversität in der Zivilgesellschaft

[transcript]

Das dieser Publikation zugrundeliegende Forschungsprojekt wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01UM1809AY, 01UM1809BY und 01UM1809CY gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autor:innen.



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution 4.0 Lizenz (BY). Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.

(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z.B. Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

Erschienen 2022 im transcript Verlag, Bielefeld

© **Hella von Unger, Helen Baykara-Krumme, Serhat Karakayali, Karen Schönwälder (Hg.)**

Umschlaggestaltung: Maria Arndt, Bielefeld

Umschlagabbildung: Ulrike Beck (2BEX Design & Konzept)

Lektorat: Katrin Herbon

Druck: Majuskel Medienproduktion GmbH, Wetzlar

Print-ISBN 978-3-8376-5985-6

PDF-ISBN 978-3-8394-5985-0

<https://doi.org/10.14361/9783839459850>

Buchreihen-ISSN: 2702-7910

Buchreihen-eISSN: 2703-0326

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier mit chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

Besuchen Sie uns im Internet: <https://www.transcript-verlag.de>

Unsere aktuelle Vorschau finden Sie unter www.transcript-verlag.de/vorschau-download

Inhalt

Einleitung

Helen Baykara-Krumme, Serhat Karakayali, Karen Schönwälder, Hella von Unger 9

Zivilgesellschaftliche Organisationen: Wenig erforschte Akteure
in der Einwanderungsgesellschaft 10

Das Forschungsprojekt ZOMiDi: Ausgangsüberlegungen 12

Migration als Herausforderung 12

Träge Organisationen 14

Anstöße für Wandlungsprozesse 15

Das methodische Vorgehen 16

Ausgewählte Befunde 18

Schlussbemerkung 24

Literatur 25

Dynamische Zeiten – zögerlicher Wandel

Migrationsbezogene Vielfalt in der Lebenshilfe
Helen Baykara-Krumme, Vanessa Rau 33

Allgemeines Profil der Lebenshilfe 35

Die lange Phase 1: Sporadische Thematisierung von Migration
bis in die 2000er Jahre 42

Die aktive Phase 2: Stetige Aufmerksamkeit 46

Rolle der lokalen Lebenshilfen 53

Politische Lobbyarbeit für Menschen mit Migrationsgeschichte 56

Fazit 60

Literatur und Quellen 62

Wandel in der Deutschen Aidshilfe

Geschichte einer konfliktreichen Diversifizierung

<i>Hella von Unger, Dimitra Kostimpas</i>	67
Profil und allgemeine Entwicklungen	69
Öffnung für Migrant:innen: Phasen eines Wandels	74
Repräsentation von Migrant:innen	85
Wandel und Trägheit: Herausforderungen im Öffnungsprozess	89
Fazit	94
Literatur und Quellen	96

Widersprüchliche Offenheit

Migration und organisationaler Wandel im LSVD, 1990-2020

<i>Karen Schönwälder, Sanja Bökle</i>	103
Der LSVD: Allgemeines Profil	104
Topthema Migrationspolitik: Wechselnde Schwerpunkte und Zielgruppen	106
Die migrantische Bevölkerung als potentielle Bedrohung und Adressat von Aufklärung: Konflikte und Lernprozesse in den 2000er Jahren	113
Migrant:innen als Bündnispartner gegen Rechts: Die 2010er Jahre	120
Migrant:innen im LSVD	122
Bilanz: Offenheit, Vielfalt und ihre Grenzen	132
Literatur und Quellen	134

Migrantische Repräsentation und Partizipation

in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

<i>Yvonne Albrecht, Serhat Karakayali</i>	141
Gründung, Struktur und Selbstverständnis der Organisation	143
Migration in ver.di	149
Fazit: Über die Modalitäten eines Sowohl-als-auch	163
Literatur und Quellen	165

Migrationsbezogene Öffnung vor Ort

Ergebnisse einer Befragung in den lokalen Lebenshilfen

<i>Helen Baykara-Krumme</i>	169
Organisationaler Wandel: Konzepte und Studienlage	171
Migrationsbezogene Diversität in den örtlichen Lebenshilfen	174
Bereitstellung und Nutzung migrationspezifischer Angebote	182
Fazit	187
Literatur und Quellen	190

Zwischen Sozialer Arbeit, Lebensweltnähe und Selbsthilfe

Migrant:innen in der lokalen Aidshilfe

<i>Dimitra Kostimpas, Michael Schönwolff</i>	193
Von der Selbsthilfe zur professionellen Organisation der Hilfe	194
»Doppelfokus« – Kernthema HIV, Herzensthema LGBTI	198
»Noch nicht in der Struktur angekommen. (...) Aber inhaltlich sehr wohl« –	
Migrant:innen als Adressat:innen	200
Spannungsverhältnisse zwischen selbstbestimmter und professioneller Hilfe	202
Fazit	207
Literatur und Quellen	209

Gewerkschaftliches Organizing –

Beitrag zum Wandel der Organisationskultur?

Migrant:innen als Zielgruppe der Mitgliederwerbung bei ver.di

<i>Serhat Karakayali, Annemarie Kern</i>	213
Das Selbstverständnis ver.di als Mitgliederorganisation	215
Organizing als Ausweg aus der (Mitglieder)Krise?	217
Migrant:innen als unausgeschöpftes Potenzial der Mitgliedergewinnung	219
Migrant:innen organisieren: Das Beispiel <i>Amazon</i>	223
Fazit	228
Literatur und Quellen	230

Migrantische Gruppen als Lösung des Repräsentationsproblems?

Das Beispiel queerer Geflüchteter im LSVD

<i>Sanja Bökle</i>	235
Engagement von und für queere Geflüchtete	236
Ziele und Entwicklung der Gruppe <i>Queer Refugees Deutschland</i>	239
Autonomie oder Anschluss an den LSVD?	242
Diskussion und Fazit	248
Literatur und Quellen	252

Reaktionen auf die Studie: Stimmen aus der Zivilgesellschaft.....

Zitate von Diskutant:innen auf der Online-Tagung	258
Rückmeldungen von beteiligten Partner-Organisationen	263

Einleitung

Helen Baykara-Krumme, Serhat Karakayali, Karen Schönwälder, Hella von Unger

Migration prägt unsere Gesellschaft nachhaltig, daran besteht mittlerweile kein Zweifel mehr. Viele Akteure und Institutionen reagieren hierauf, indem sie sich mit migrationsbezogenen Themen beschäftigen und für zugewanderte Personen und ihre Nachkommen öffnen. Nicht alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens und nicht alle Einrichtungen und Organisationen aber verändern sich in gleichem Maße – Umfang, Formen, Zeitabläufe und Anstöße hierfür variieren. Dieses Buch stellt Ergebnisse eines Forschungsprojekts über zivilgesellschaftliche Organisationen in Deutschland und deren Reaktionen auf Migrationsprozesse und die Pluralisierung der Gesellschaft vor. Inwiefern öffnen und verändern sich zivilgesellschaftliche Organisationen in der und durch die Auseinandersetzung mit Migration und migrationsbezogener Vielfalt? Unter welchen Bedingungen und wie greifen sie migrationsbezogene Themen auf und lassen Migrant:innen in ihren Strukturen und an Entscheidungsprozessen teilhaben?

Die Präsenz und Repräsentation von Eingewanderten und ihren Nachkommen in Organisationen und Institutionen der Aufnahmegesellschaft ist heute ein immer noch umkämpftes Feld. Vertreter:innen dieser Gruppen fordern lauter und vernehmbarer als noch vor einigen Jahren Anerkennung und Mitbestimmung ein; Ausgrenzung und Diskriminierung werden immer weniger hingenommen. In welchem Maß waren und sind wichtige Akteure der Zivilgesellschaft willens und fähig, die Interessen auch der migrantischen Bevölkerung aufzugreifen, sich für diese zu öffnen, gleichberechtigte Mitgestaltung zu gewährleisten? Dieses Buch präsentiert Analysen von vier ausgewählten zivilgesellschaftlichen Organisationen. Im Mittelpunkt stehen Organisationen, die (auch) als politische Akteure auftreten und damit beeinflussen, welche Anliegen und Probleme in der öffentlichen Debatte sichtbar und in politischen Entscheidungen berücksichtigt werden. Alle hier untersuchten Organisationen vertreten Interessen von potenziell benachteiligten

Gruppen und sind daher – so unsere Überlegung zu Beginn des Forschungsprozesses – möglicherweise besonders differenzaffin, d.h. besonders sensibel für die Interessen anderer benachteiligter Gruppen. Waren und sind sie es tatsächlich? Unsere Beiträge bieten detaillierte Rekonstruktionen und Interpretationen der Entwicklung einer Gewerkschaft (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di), einer Organisation für die Interessen von Menschen mit einer Behinderung und deren Familien (Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.), eines Verbandes für die Interessen von schwulen, lesbischen und Transpersonen (Lesben- und Schwulenverband LSVD) sowie einer Organisation, die die Rechte und Anliegen der von HIV-Betroffenen vertritt (Deutsche Aidshilfe e.V.).

Zivilgesellschaftliche Organisationen: Wenig erforschte Akteure in der Einwanderungsgesellschaft

Zivilgesellschaftliche Organisationen haben eine zentrale Bedeutung für Demokratie und Gesellschaft. In der Literatur wird sowohl ihre Mittlerrolle zwischen Individuen und Staat als auch die Übernahme verschiedener Funktionen durch zivilgesellschaftliche Organisationen betont: Sie sind Dienstleister, Themenanwälte und Interessenvertretungsorganisationen (Priller & Zimmer 2003:105). Zudem prägen sie als »Orte politischer Sozialisation und Kommunikation die politische Kultur« (Willems & von Winter 2007:13) mit. Sie sind Teil der »Infrastruktur der Zivilgesellschaft« (Hallmann & Zimmer 2016:1) und schaffen Möglichkeiten für Partizipation. Bisher gibt es allerdings gerade auf Deutschland bezogen kaum Forschung zu der Rolle dieser intermediären Organisationen für die politische Inkorporation von Zugewanderten.

Die umfangreiche Forschung zum Dritten Sektor, zu Interessenverbänden, non-profit oder zivilgesellschaftlichen Organisationen zeigt insgesamt ein unter Handlungs- und Veränderungsdruck stehendes Feld (Hallmann & Zimmer 2016:2; Rentzsch 2018:23ff.). Finanzielle Probleme, die zunehmende Ökonomisierung, der Druck zur Professionalisierung und zur Anpassung an neue Aufgabenfelder, die Konkurrenz mit anderen Formen der Interessenvertretung, eine Erosion der traditionellen Mitgliedschaftsbasis vieler Organisationen im Zuge gesellschaftlicher Wandlungsprozesse und der Auflösung traditioneller Sozialmilieus und auch die Pluralisierung der Gesellschaft stellen unterschiedliche Herausforderungen für Organisationen dar (Evers & Zimmer 2010:328; Willems & von Winter 2007:26-33). Wie gehen Organisationen

unter diesen Bedingungen mit den migrationsbedingten Veränderungen der Gesellschaft um? In welchem Maß bündeln und artikulieren sie unterschiedliche Bedürfnisse und Interessen? Wie – wenn überhaupt – verändern sie sich einerseits nach »innen«, im Hinblick auf Mitgliedschaft, Personal und Strukturen, und andererseits nach »außen«, als politische Interessenvertretung und als potentielle Akteure des gesellschaftlichen Wandels?

Im Mittelpunkt der Analysen dieses Buchs stehen Akteure, zu deren Zielsetzungen es gehört, gesellschaftlich gestaltend zu intervenieren, also politische (oder *advocacy*) Organisationen (Andrews & Edwards 2004; Hoebel 2012). Es wurden vier Organisationen ausgewählt, die nicht primär zu migrationsbezogenen Themen arbeiten, für deren Identität Differenz und Teilhabe aber konstitutiv sind, da sie bestimmte potenziell benachteiligte Bevölkerungsgruppen vertreten: die Gewerkschaft ver.di vertritt die Interessen von abhängig Beschäftigten im Dienstleistungssektor; die Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. engagiert sich im Feld Behinderung und Inklusion insbesondere für die Interessen von Menschen mit geistiger Behinderung und ihren Angehörigen; der Lesben- und Schwulenverband LSVD tritt für die Interessen sexueller Minderheiten ein, und die Deutsche Aidshilfe e.V. ist im Feld der HIV-Prävention aktiv und vertritt die Interessen von Menschen mit HIV/Aids. Diese Organisationen unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht, sie spiegeln damit die Heterogenität des Feldes zivilgesellschaftlicher Organisationen wider. Aber es verbindet sie, so unsere Ausgangsvermutung, ihr differenzaffiner Charakter. Die vorgestellten Analysen fragen daher, ob die Sensibilität für *eine* Differenz und Benachteiligung auch für andere Differenzen – in diesem Fall migrationsbezogene – sensibilisiert, und ob formulierte Teilhabeansprüche die Komplexität migrantischer Lebenserfahrungen und Interessen berücksichtigen. Wir wollten zudem Aufschlüsse darüber gewinnen, welche Faktoren einen möglichen organisationalen Wandel anstoßen und welche diesen eher behindern. Ein Ausgangspunkt war die Annahme, dass zivilgesellschaftliche Organisationen nicht umstandslos mit (den häufiger untersuchten) Unternehmen oder Verwaltungen gleichgesetzt werden können, sondern organisationaler Wandel von unter Umständen spezifischen Eigenschaften solcher Organisationen beeinflusst wird. In diesem Sinne möchte das Projekt auch zur Weiterentwicklung sozialwissenschaftlicher Theorie beitragen. Gleichzeitig stellt dieses Buch für zivilgesellschaftliche Organisationen Erkenntnisse bereit, die helfen können, Wandlungsprozesse besser zu steuern und Strategien für mehr Offenheit und Partizipation zu entwickeln.

Das Forschungsprojekt ZOMiDi: Ausgangsüberlegungen

Das Forschungsprojekt ZOMiDi (Zivilgesellschaftliche Organisationen und die Herausforderungen von Migration und Diversität: *Agents of Change*) wurde von 2018 bis 2021 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.¹ Drei Teilprojekte an der Ludwig-Maximilians-Universität München, der Humboldt-Universität in Berlin und dem Max-Planck-Institut zur Erforschung multireligiöser und multiethnischer Gesellschaften in Göttingen arbeiteten eng als Verbundprojekt zusammen. Die beteiligten Wissenschaftler:innen sind in diesem Band als Autor:innen vertreten. Die untersuchten Organisationen haben unsere Forschungen auf vielfältige Weise unterstützt, wofür wir uns ausdrücklich bedanken. Wir bedanken uns auch bei den Mitgliedern des Projektbeirats² für ihre Anregungen und Hinweise und bei Christina Patz und Gülay Yildirim für die Unterstützung bei der Fertigstellung dieses Buches. Nachfolgend resümieren wir Ausschnitte des Forschungsstandes, Überlegungen und Annahmen, die den Hintergrund und Ausgangspunkt für unser Forschungsprojekt darstellten.

Migration als Herausforderung

Warum sollten Migrationsprozesse Wandel in zivilgesellschaftlichen Organisationen hervorrufen? Die letzten Jahrzehnte sind in Deutschland durch intensive Zuwanderung geprägt. In den 1990er Jahren führte der Zusammenbruch der sozialistischen Systeme Osteuropas zu einer umfangreichen Einwanderung vor allem sogenannter (Spät-)Aussiedler:innen aus Ländern der ehemaligen Sowjetunion. Der Krieg im auseinanderbrechenden Jugoslawien zwang Hunderttausende zur Flucht, auch nach Deutschland. In Folge weiterer Arbeits-, Flucht- sowie Familienmigration u.a. aus Ländern der inzwischen erweiterten EU und schließlich aus den Krisengebieten Syrien, Irak und Afghanistan stieg die Zahl der eingewanderten Personen und ihrer Kinder weiter erheblich an. Die schon zuvor deutlich von Einwanderung geprägte Bundesrepublik wurde noch einmal diverser: Im Jahr 2020 waren fast 22 Millionen Menschen oder gut ein Viertel der Bevölkerung Deutschlands

1 BMBF Förderkennzeichen 01UM1809AY, 01UM1809BY, 01UM1809CY.

2 Mitglieder des Beirats waren Manuela Bojadžijev, Andrea D. Bührmann, Hans Henglein, Nihat Öztürk, Rolf Rosenbrock, Gudrun Wansing und Annette Zimmer.

selbst eingewandert oder als Kinder von Eingewanderten in Deutschland geboren (Stat. Bundesamt 2021:58). Zivilgesellschaftliche Organisationen bewegen sich also in einem sozialen Umfeld, das sich dynamisch verändert.

Sofern sie neu eingewandert sind, kennen die Menschen die Organisationen der Aufnahmegesellschaft und ihre Angebote vielleicht noch nicht; sie haben möglicherweise Bedürfnisse, Ansprüche und Ziele, die die Organisationen bisher gar nicht aufgreifen, oder erfahren sprachliche Hürden, weil Kenntnisse der Sprache des Einwanderungslandes erst noch angeeignet werden müssen. Zivilgesellschaftliche Organisationen müssen entscheiden, ob sie die Eingewanderten vertreten, als Adressat:innen ansprechen und als Mitglieder oder Mitarbeiter:innen gewinnen wollen.

Migrant:innen und deren Nachkommen treten daneben immer wahrnehmbarer als eigenständige politische Akteure auf. Zivilgesellschaftliche Organisationen erleben also neue Akteure in ihrem Umfeld, die sie als Partner:innen oder auch Konkurrent:innen einstufen, die sie beachten oder ignorieren können. Im organisationalen Umfeld verändern sich unter Umständen wichtige Themen und Erwartungen durch das Auftreten solcher neuen Akteure. So wird zum Beispiel das Thema Rassismus auch deshalb immer drängender, da Betroffene energisch Maßnahmen einfordern.

Migration und deren Konsequenzen sind weiterhin immer wieder Gegenstand heftiger politischer Debatten. Zivilgesellschaftliche Akteure müssen entscheiden, ob sie in solche Prozesse eingreifen wollen und ob eigene Interessen berührt sind. Ergeben sich hier vielleicht auch Chancen, Bündnisse zu schließen und Profil zu gewinnen? Große öffentliche Debatten gab es in den vergangenen drei Jahrzehnten etwa Anfang der 1990er Jahre nach rassistischen Gewaltakten und im Streit um das Asylrecht, dann erneut um die 1999 beschlossene Reform des Staatsbürgerschaftsrechts und damit verbunden die Anerkennung der Einwanderungsrealität. Ab Mitte der 2000er Jahre wurde die Migrations- und Integrationspolitik wichtiger Gegenstand der politischen Debatte und Zuwanderung u.a. mit der Flüchtlingsmigration von 2015/16 immer mehr politische Realität. Die zunehmende Präsenz rechtspopulistischer und rechtsextremer Gruppen wurde zusätzlich vielfach als ein Grund für eine öffentliche Positionierung zivilgesellschaftlicher Akteure gegen Rassismus und Ausgrenzung aufgefasst.

Gefordert sind zivilgesellschaftliche Organisationen weiterhin, da vor allem ab etwa 2005 »Integration« nicht nur zu einer vorrangigen staatlichen, sondern auch einer breiteren gesellschaftlichen Aufgabe erklärt wurde. Große Organisationen gingen auf Vorschlag der Bundesregierung Selbstverpflich-

tungen ein, die Integration von Migrant:innen zu fördern. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege verpflichtete sich zum Beispiel, den Beitrag von Migrant:innen »als Mitgestalter verbandlichen und gesellschaftlichen Lebens« verstärkt zu fördern (Die Bundesregierung 2007:179). Wie breit wurden solche Appelle und Absichtserklärungen aufgegriffen und welche Konsequenzen hatten sie in unterschiedlichen zivilgesellschaftlichen Organisationen?

Träge Organisationen

Organisationen werden in der Forschung häufig als eher wenig wandlungsbereit, als träge beschrieben (Stainback et al. 2010). In der internationalen Forschung gibt es einige Arbeiten, die die Beharrungskraft von Strukturen, die Minderheiten benachteiligen, aufzeigen. Die Konzepte des »institutional racism« (Philipps 2011), der »gendered organisation« oder der »inequality regimes« (Acker 2006, 2012; Müller, Riegraf & Wilz 2013) verweisen auf komplexe Mechanismen der Reproduktion von Ungleichheiten und der Verteidigung von vorherrschenden Routinen und Privilegien. So hat Strolovitch (2006) in einer vielzitierten Studie die Voreingenommenheit aufgezeigt, mit der nationale Organisationen in den USA – obwohl sie marginalisierte Gruppen vertreten – die Interessen einer weißen Mitgliederschaft aus der Mittelschicht privilegieren. In einem kürzlich erschienenen Beitrag über die französische Frauenbewegung beschreibt Lépinard (2020), wie feministische Organisationen auf unterschiedliche »diskursive Repertoires« zurückgreifen, um intersektionale Ansätze abzuwehren und kritisiert, dass sie damit letztlich ihr »Weißsein« aufrechterhalten (Lépinard 2014:126, 129).

Dennoch bleibt der Forschungsstand insgesamt sehr lückenhaft. In Europa haben sich erst in den letzten Jahren vermehrt Studien mit Öffnungsprozessen für Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Polizei und Militär, Krankenhäusern oder Schulen (vgl. beispielhaft Apelt 2002; Bertossi & Prud'homme 2011; Martinez-Arino et al. 2015) und der öffentlichen Verwaltung beschäftigt (Bühmann & Schönwälder 2017; Ete et al. 2021; Lang 2019; Michalowski & Behrendt 2020). Einige Studien in Deutschland diskutieren Intentionen, Durchführung und Ergebnisse von Strategien der »interkulturellen Öffnung« (Kubisch 2008; Vanderheiden & Mayer 2014). Häufig standen bislang öffentliche Einrichtungen und Unternehmen im Mittelpunkt der Forschung, weniger noch zivilgesellschaftliche Akteure (vgl. aber die Forschung

zu Sportvereinen, z.B. Borggreffe & Cachay 2021). Als politische Organisationen wurden in einzelnen jüngeren Studien Parteien in den Blick genommen (Bloemraad & Schönwälder 2013; Volkert 2017). Über die Gewerkschaften bzw. die Inkorporation von Arbeitnehmer:innen mit Migrationsgeschichte in die betriebliche Interessenvertretung gibt es vereinzelte Erkenntnisse (vgl. zu Deutschland Böse & Pries 2017; Karakayali & Bouali 2021; Karakayali et al. 2016; Öztürk 2002). Insgesamt sind zivilgesellschaftliche Organisationen aber noch völlig unzureichend erforscht.

Bekannt ist mittlerweile, wie gering Personen mit Migrationsgeschichte in vielen Organisationen vertreten sind. So findet der ZiviZ-Survey, der 2017 über 6.300 zivilgesellschaftliche Organisationen in Deutschland befragte, dass der weit überwiegende Teil der Organisationen bezüglich seiner Mitglieder und Engagierten eher homogen ist und »Integrationsprozesse über Vereine und andere Organisationen der Zivilgesellschaft noch nicht in allen Bereichen besonders ausgeprägt« sind (Priemer et al. 2017:35). Demnach waren soziokulturell plurale Vereinsmitgliedschaften in jüngeren und großstädtischen Organisationsbereichen, die sich als Interessenvertreter, Akteure der politischen Willensbildung oder als Impulsgeber für sozialen Wandel verstehen, häufiger anzutreffen als in Traditionsvereinen und in Vereinen in ländlichen Regionen. Zugleich war es eher die Ausnahme als die Regel, dass sich Vereine und andere gemeinnützige Organisationen gezielt um Migrant:innen als Mitglieder bemühten.

Anstöße für Wandlungsprozesse

Bei einem insgesamt eher lückenhaften Kenntnisstand wissen wir bislang mehr über Beharrung und wenig inklusive Strukturen als über Faktoren, die einen Abbau ausgrenzender Verfahren und Strukturen befördern. Allerdings liegen in der neoinstitutionalistischen und organisationssoziologischen Forschung Hypothesen über solche Faktoren vor, an denen das hier vorgestellte Projekt anknüpfen konnte. Dobbin, Kim und Kaley (2011) haben in einer Studie zur Umsetzung von affirmative-action Programmen in US-amerikanischen Unternehmen Erkenntnisse der institutionalistischen Organisationsforschung über potentielle Determinanten des Wandels gebündelt. Demnach hängt die Öffnung von Organisationen für teilhabeorientierte Veränderungen von vier Faktoren ab, nämlich äußerem Druck, internen Befürworter:innen eines solchen Wandels, funktionellen Erfordernissen der

Organisation selbst und einer organisationalen Kultur des Wandels (»external pressure, internal advocates, functional demand, and corporate culture«) (Dobbin, Kim & Kalev 2011:387; detaillierter Schönwälder et al. i.E.).

Zivilgesellschaftliche Organisationen unterscheiden sich in wichtigen Aspekten von Unternehmen und Verwaltungen – auf die sich die bisher vorliegende Forschung überwiegend bezieht. Entscheidungsprozesse und die Implementation von Veränderungen sind in zivilgesellschaftlichen Organisationen weniger hierarchisch strukturiert. Gewählte Gremien und regionale Untergliederungen bzw. Mitgliedsverbände wirken in komplexen Prozessen zusammen. Die Mitgliedschaft in zivilgesellschaftlichen Organisationen ist freiwillig (soweit es sich nicht um Beschäftigte der Organisation handelt), und die Organisationen binden Mitglieder nicht über Lohnzahlungen, sondern über Überzeugungen und Interessen (Horch 1983; Kühl 2020:9,21-43). Spezifische Werteorientierungen sind bedeutsam für die Mitarbeit in der Organisation und die Organisationsidentität (Bökle & Schönwälder 2021; Kirchner 2015; Zimmer & Hallmann 2016). Darüber hinaus sind zivilgesellschaftliche Organisationen – anders als z.B. öffentliche Verwaltungen – nicht verpflichtet, die Bevölkerung umfassend anzusprechen. Sie entscheiden selbst über ihre Zielgruppen. Migrant:innen können, müssen aber nicht als Zielgruppe oder relevante Akteure wahrgenommen werden; die Organisation kann sich für diese Gruppen öffnen oder z.B. davon ausgehen, dass sie eigene Organisationen gründen. Die Dynamik des Wandels kann sich daher deutlich unterscheiden und es stellt sich in besonderer Weise die Frage, wie und unter welchen Bedingungen sich durch Migration nicht nur die Migrant:innen verändern, sondern auch die zivilgesellschaftlichen Institutionen der Aufnahmegesellschaft.

Das methodische Vorgehen

Das methodische Vorgehen der in diesem Band vorgestellten Studien beinhaltet umfangreiche Dokumentenanalysen, qualitative Interviews³ mit aktuellen und ehemaligen Mitarbeiter:innen sowie ehrenamtlich engagierten

3 Bei Zitaten aus dem Datenmaterial kommen folgende Kürzel zur Anwendung: Interview (Int), Gruppendiskussion (GD), Feldnotiz (FN), Transkript (TS). Runde Klammern mit drei Punkten (...) zeigen Auslassungen an. Zur besseren Lesbarkeit wurden die Zitate sprachlich leicht geglättet.

Personen, Gruppengespräche und Mapping-Workshops⁴ sowie teilnehmende Beobachtungen in den Organisationen. Der Forschungsprozess und das umfangreiche Material, das generiert wurde, war von unterschiedlichen Feldzugängen geprägt. Während einige Mitglieder des Forschungsteams ihre jeweiligen Felder gut kannten und an langjährige Arbeits- und Vertrauensbeziehungen anschließen konnten, waren andere in den Feldern und Organisationen ganz neu. Beides, sowohl Insider- als auch Outsider-Positionierungen von Forschenden haben Vor- und Nachteile (Berger 2015). Im Team wurden diese verschiedenen Positionierungen soweit wie möglich produktiv verbunden und stets auch alternative Deutungen mitdiskutiert. Methodische und forschungsethische Herausforderungen der qualitativen Organisationsforschung, wie beispielsweise Fragen zur Bedeutung von Schweigen oder auch der Umgang mit Daten zu organisationsinternen Kontroversen und sensiblen Aspekten, die einzelnen Mitgliedern der Organisation oder der Reputation der Organisation als Ganzes schaden könnten, wurden aktiv bearbeitet und teilweise auch mit Schlüsselpersonen im Feld diskutiert (von Unger 2020, 2021).

Im Verbundprojekt haben Forschende zusammengearbeitet, die unterschiedlichen akademischen Feldern und Disziplinen angehören. Entsprechend divers waren auch die Arbeitsstile im Umgang mit den empirischen Daten. Insgesamt haben wir uns auf einen methodenpluralen, interpretativen Forschungsstil verständigt, der sich um eine größtmögliche Offenheit für und gleichzeitig eine kritisch-analytische Distanz zu den Deutungen des Feldes bemüht und sich mal mehr, mal weniger an den Prämissen und methodischen Verfahren der Grounded Theory Methodologie (Breuer, Dieris & Muckel 2019; Strübing 2014) orientierte. Es wurden verschiedene Lesarten des Materials eruiert, im Verbundprojekt diskutiert und auch latente Sinngehalte in Erwägung gezogen. Insgesamt war das Ziel, basierend auf dem

4 Mapping-Workshops waren moderierte Treffen, die mit Mitarbeiter:innen und Leitungskräften der Organisationen stattfanden, um das organisationale Feld (Wooten & Hoffman 2016) zu visualisieren. Ursprünglich waren Kartierungen von sozialen Welten und Arenen (Clarke, Frieze & Washburn 2018) geplant; dieses Vorhaben wurde jedoch angepasst und ein maßgeschneidertes Verfahren entwickelt, um das jeweilige organisationale Feld gemeinsam mit den teilnehmenden Organisationen in einem Diskussionsprozess zu kartieren. Namen von wichtigen Partner:innen und Alliierten, aber auch Gegenspieler:innen im organisationalen Feld wurden dabei auf Moderationskarten geschrieben, an Pinnwänden für alle sichtbar befestigt und nach verschiedenen (für die Organisation relevanten) Kriterien geordnet und diskutiert.

Material und in Auseinandersetzung mit den Selbstdeutungen des Feldes neue Sichtweisen zu entwickeln und dabei wissenschaftliche Debatten, Befunde und Konzepte theoretisch sensibilisierend zu nutzen.

Ausgewählte Befunde

Vier Kernkapitel dieses Buchs stellen im Folgenden eine Organisation für die Rechte von Menschen mit einer Behinderung, eine Organisation für die Interessen von Menschen mit HIV/Aids, eine Schwulen- und Lesbianorganisation und eine Gewerkschaft vor. Die Darstellungen des organisationalen Wandels sind detailliert, reich an und nah am empirischen Material. In vier weiteren Kapiteln geht das Buch dann lokalen Entwicklungen nach: Vorgestellt werden ein Beispiel der Organisierung von queeren Geflüchteten und der Fall einer lokalen Aidshilfe im Spannungsfeld zwischen Prämissen der Selbsthilfe und Sozialen Arbeit. Mithilfe einer Befragung von lokalen Mitgliedsorganisationen wird die Umsetzung von Ansätzen der Interkulturellen Öffnung diskutiert, und ein Beitrag analysiert den Stellenwert von Migrant:innen in der gewerkschaftlichen Erschließungsarbeit im Rahmen einer Mitgliederwerbekampagne. Ein kurzes Schlusskapitel greift Stimmen aus der Zivilgesellschaft auf, die auf erste Ergebnisse dieser Forschung reagieren, darunter kurze Steltnahmen von zwei der vier teilnehmenden Organisationen.

Als das Forschungsprojekt Ende der 2010er Jahre begann, waren Migration und die migrationsbedingte Diversität der Gesellschaft in unterschiedlichem Maß Thema und Gegenstand von Auseinandersetzungen in den vier hier untersuchten Organisationen. Wie Albrecht und Karakayali (2022) zeigen, übernahm die 2001 neu gegründete Gewerkschaft ver.di von den Vorgängergewerkschaften die Haltung, dass alle Beschäftigten, ungeachtet ihrer Herkunft, dazu gehörten. Eigene Arbeitskreise »ausländischer Arbeitnehmer« waren bereits in den Vorgängergewerkschaften erstritten worden und signalisieren, dass es Auseinandersetzungen mit den besonderen Interessen und Lebenslagen von Migrant:innen und daraus folgende innerorganisatorische Konsequenzen gegeben hatte. Für die Bundesvereinigung Lebenshilfe dagegen war, wie Baykara-Krumme und Rau (2022) in diesem Band darlegen, Migration noch ein recht neues Thema, für das die Organisation lange keinen besonderen Handlungsbedarf gesehen hatte. Bei der Deutschen Aidshilfe (DAH) wiederum waren, so von Unger und Kostimpas (2022), Migrant:innen zwar sehr früh in Solidaritätsbekundungen präsent (vgl. auch Kostimpas &

von Unger 2021), aber erst zeitverzögert auch als reale Personen und Mitarbeitende in der Organisation. Ähnliches gilt auch für den Schwulenverband SVD, den späteren LSVD (Schönwälder & Bökle 2022).

In allen vier Organisationen gab es im zentralen Untersuchungszeitraum zwischen 1990 und 2020 Veränderungen im Umgang mit dem Thema Migration und der Präsenz von Personen mit Migrationsgeschichte. Aber sowohl in der Art als auch im zeitlichen Verlauf des jeweiligen organisationalen Wandels identifizieren die Kapitel dieses Buchs große Differenzen. Zivilgesellschaftliche Organisationen folgen ihren eigenen Dynamiken, und migrationspolitische Debatten oder Richtungswechsel in der nationalen Migrationspolitik haben nicht automatisch Reaktionen der zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Folge. Gezeigt wird in den Analysen, wie z.B. Debatten über Flucht und Asyl oder gesellschaftlichen Rassismus unterschiedliche Resonanz in zivilgesellschaftlichen Organisationen finden und warum dies so ist.

Alle vier Organisationen sind heute in migrationspolitischen Fragen engagiert. Zum Teil ist dies eher neu, zum Teil schon jahrzehntelange Praxis. 2015 etwa engagierten sich alle vier Organisationen für die Aufnahme Geflüchteter und kritisierten restriktive Tendenzen der deutschen Asylpolitik sowie rechtspopulistische und rassistische Positionen. Heute vertreten alle vier Organisationen mit unterschiedlicher Intensität Positionen und Anliegen, die sich aus dem Rechtsstatus insbesondere von Geflüchteten ergeben (Zugang zu Sozialleistungen, Schutzbedürfnisse). Besonders früh wurden im Hinblick auf den weiteren Kreis eingewanderter Menschen auch sprachliche Barrieren anerkannt und Publikationen in Übersetzung zur Verfügung gestellt. Weniger eindeutig ist die Haltung der Organisationen zur Situation länger ansässiger Personen mit familiärer Migrationsgeschichte. Intergenerational weitergegebene Benachteiligungen werden ebenso wie Diskriminierungen und Rassismus von der Gewerkschaft ver.di, der Deutschen Aidshilfe und dem Lesben- und Schwulenverband thematisiert, aber diese Themen werden nicht von allen Organisationen in gleichem Maß zum Gegenstand aktiver Politik gemacht.

Alle vier Organisationen nehmen inklusive Positionen ein. Dies ist keine Selbstverständlichkeit, aber charakteristisch für die hier untersuchten Beispiele und wohl auch Ausdruck der Tatsache, dass sie selbst für die Rechte gesellschaftlich Benachteiligter eintreten. Zivilgesellschaftliche Organisationen wollen dabei nicht per se einen Querschnitt der Gesellschaft abbilden. In Interessenorganisationen organisieren sich vielmehr Menschen, die gemeinsam bestimmte Interessen vertreten wollen. Sie sehen es nicht immer als ein

Problem, wenn diese Mitglieder dann nicht die Zusammensetzung der Bevölkerung widerspiegeln. Auch hier zeigen die Kapitel dieses Buchs auf, wie entsprechende Diskussionen in den hier untersuchten Organisationen verliefen und welche Konsequenzen für organisationales Handeln dies hatte. Von den untersuchten Organisationen hat sich nur die Deutsche Aidshilfe bislang mithilfe von organisationsinternen Studien und Erhebungen damit beschäftigt, in welchem Maß sie Menschen mit Migrationsgeschichte erreicht. In den anderen Organisationen finden allenfalls am Rande und ohne entsprechende Datengrundlagen Diskussionen darüber statt, ob die Organisationen Zugewanderte angemessen erreichen und ob Barrieren dafür eher bei sich selbst oder aber bei den Migrant:innen zu sehen sind.

Dabei finden in den Organisationen auch Gespräche darüber statt, ob bestimmte Gruppen gezielt angesprochen werden sollen oder ob so Widerstände gegen eine vermeintliche »Sonderbehandlung« bestimmter Personengruppen provoziert würden. Zivilgesellschaftliche Organisationen, die sich migrationsbedingtem Wandel stellen, fragen sich, ob Migrant:innen besondere Anliegen und Interessen haben und, wenn ja, ob diese von der zivilgesellschaftlichen Organisation vertreten werden sollten. Was sind hier die richtigen Formen? Wer kann und sollte für Migrant:inneninteressen sprechen? Ist es angebracht, besondere Angebote für diese Personengruppe zu machen oder sollten Migrant:innen wie die nichtmigrantische Bevölkerung angesprochen werden? Während für die (zunächst) schwulen Organisationen Aidshilfe und den Lesben- und Schwulenverband besondere Anliegen der per Rechtsstatus ausgegrenzten ausländischen Migrant:innen offensichtlich waren, tat sich die Bundesvereinigung Lebenshilfe lange schwer, besondere Anliegen und Bedürfnisse anzuerkennen und systematisch aufzunehmen. Die Gewerkschaft ver.di betont traditionell gemeinsame Anliegen der abhängig Beschäftigten. Die Deutsche Aidshilfe (DAH) erkannte zwar besondere Probleme, diskutierte aber zunächst, ob diese von Migrant:innenorganisationen – und nicht der DAH – bearbeitet werden sollten.

Unterschiedlich ist auch der Stellenwert migrationspolitischen Engagements in der Tätigkeit der vier zivilgesellschaftlichen Organisationen. Dieser Fokus ist wichtiger für den Lesben- und Schwulenverband und die Deutsche Aidshilfe als für die Gewerkschaft ver.di und die Organisation für Menschen mit einer geistigen Behinderung, die Bundesvereinigung Lebenshilfe. Zum Teil war und ist das Engagement in diesem Bereich abhängig von externen Fördermitteln für befristete Projekte; dies bedeutet Diskontinuität und inhaltliche Abhängigkeiten von Förderschwerpunkten und Interessen der Geld-

geber. Zudem haben nur drei der vier Organisationen Strukturen geschaffen, die eine kontinuierliche Bearbeitung des Themas Migration durch hauptverantwortliche Mitarbeiter:innen sichern. In Hinblick auf strukturelle Veränderungen in den Organisationen wurden bei der Gewerkschaft ver.di, der Deutschen Aidshilfe und der Bundesvereinigung Lebenshilfe Konzepte der »interkulturellen Öffnung« diskutiert, aber nicht systematisch weiterverfolgt. Angesichts vielfältiger anderer Herausforderungen genießt das Anliegen einer interkulturellen Öffnung (oder verwandte Ziele) keine Priorität.

Welche Faktoren erwiesen sich als besonders einflussreich für organisationalen Wandel, für eine Offenheit gegenüber migrantischen Interessen und für Prozesse der internen Diversifizierung? Die Kapitel dieses Buchs bestätigen zum Teil Annahmen der institutionalistischen Organisationsforschung, verweisen aber auch auf Besonderheiten zivilgesellschaftlicher Organisationen. Gerade für politische Interessenorganisationen (im Unterschied etwa zu Unternehmen) ist die Interaktion mit staatlichen und anderen politischen Akteuren, deren Handeln sie beeinflussen wollen, zentral (Rucht 2002; Simsa 2013). Gleichzeitig müssen solche Organisationen, gerade wenn sie Mitgliederorganisationen sind, immer auch nach Innen sehen. Sie müssen ihre Mitglieder binden, immer wieder überzeugen und deren Interessen vertreten. Die »logic of influence« und die »logic of membership« müssen, wie Schmitter und Streeck (1999) es bezogen auf Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften formulierten, ausbalanciert werden. Interessenorganisationen sind zudem heute häufig auch Träger sozialer Dienstleistungsangebote. In dieser Rolle ähneln sie Unternehmen und Wohlfahrtsorganisationen; organisatorische Dynamiken werden komplexer. Die Kapitel von Kostimpas und Schönwolff (2022) zu einer lokalen Aidshilfe und von Baykara-Krumme (2022) zu lokalen Lebenshilfen beleuchten Konsequenzen dieses Nebeneinanders von Interessenorganisation und Dienstleistungen der Sozialen Arbeit. Strukturen, die Entscheidungen und Handeln zivilgesellschaftlicher Organisationen prägen, unterscheiden sich von den Hierarchien der meisten Unternehmen und Verwaltungen. Für Mitgliederbindung und politisches Handeln spielt das Selbstverständnis der Interessenorganisationen eine wichtige Rolle. Von Unger und Kostimpas (2022) zeigen etwa, wie entscheidend in der Deutschen Aidshilfe das Selbstverständnis als Organisation von unterprivilegierten Gruppen und als Raum für Selbstorganisation und Selbsthilfe Betroffener war. Im Lesben- und Schwulenverband stellte das Selbstverständnis als Bürgerrechtsorganisation einen Kompass in Konflikten um die migrationspolitische Ausrichtung dar (Bökle & Schönwälder 2021; allgemein Kirchner 2015). Offen für Diffe-

renz sind Organisationen eher, wenn ihr Selbstverständnis zum Beispiel als Teil einer Allianz für Bürgerrechte wie beim Lesben- und Schwulenverband oder als Allianz der potentiell Stigmatisierten wie bei der Deutschen Aidshilfe (Kostimpas & von Unger 2021) Pluralität beinhaltet, während ein Selbstverständnis, das Einheit und Gemeinsamkeit betont, einer Anerkennung von Differenz eher entgegensteht. Letzteres begünstigt eine Inklusion ohne markierte Differenz, vielleicht auch eine Vernachlässigung besonderer Anliegen, wie das Beispiel der Bundesvereinigung Lebenshilfe mit ihrem Leitbild von Vielfalt als Normalfall (»Es ist normal verschieden zu sein«) zeigt (Baykara-Krumme & Rau 2022). Wie eine solche Vernachlässigung besonderer Interessen vermieden werden kann, ist etwa in einer traditionell die Einheit der Arbeitnehmer:innen betonenden Gewerkschaft umkämpft. In ihrem Beitrag untersuchen Karakayali und Kern (2022) diesen Zwiespalt am Beispiel der Umsetzung neuer Konzepte der Mitgliederrekrutierung bei ver.di. Diese Konzepte beruhen auf Aktivierung und Partizipation der Beschäftigten und finden zugleich oftmals in Sektoren Anwendung, die durch migrantische Belegschaften geprägt sind. Während die besonderen Lebenslagen der Migrant:innen in solchen Rekrutierungskampagnen durchaus berücksichtigt werden, ist die Frage, welchen Platz die so neu gewonnenen Mitglieder in den Strukturen der Gewerkschaft haben werden, noch weitgehend ungeklärt. Das Kapitel von Bökle (2022) zeigt, dass semi-autonome Gruppen innerhalb der Organisationen, in ihrem Fall eine projektförmig organisierte Gruppe von queeren Geflüchteten beim Lesben- und Schwulenverband, eine Form der partiellen Inklusion eröffnen und politische Interessenvertretung unterstützen können, diese Form der Einbeziehung und die damit einhergehenden Handlungsoptionen aber auch begrenzt sind.

Wie oben angedeutet, entwickelten sich die zivilgesellschaftlichen Organisationen viel loser gekoppelt an die großen gesellschaftlichen Debatten und Verschiebungen als von uns erwartet. Deren Bedeutung, dies zeigen die Kapitel dieses Buchs auf, wird jeweils vermittelt durch die verschiedenen organisationalen Felder (zum Begriff Wooten & Hoffman 2016). Aus der Perspektive des soziologischen Institutionalismus ist das »organisationale Feld« ein entscheidender Faktor des Wandels. Akteure können durch Gesetze und andere bindende Regeln zu Anpassungen gezwungen werden, sie tendieren aber auch dazu, sich an vorherrschende Normen im Feld anzupassen, um ihre Legitimität zu erhöhen (Deephouse et al. 2016; Meyer 2008) oder dazu, Beispielen anderer Akteure im Feld zu folgen. Welche Bedeutung etwa einflussreiche Normen haben können, illustrieren die folgenden Kapitel anhand verschiede-

ner Beispiele. In der Schwulen- und Lesbenbewegung war schon vor 1990 heftig über »weiße« Privilegien, Ausschlüsse und Rassismus debattiert worden. Schönwälder und Bökle (2022) zeigen in ihrem Beitrag, wie diese Themen für eine Lesben- und Schwulenorganisation brisant bleiben und diese ihre Position sucht. In der als de-facto Schwulenorganisation gestarteten Deutschen Aidshilfe (von Unger & Kostimpas 2022) war und ist die Sensibilität für Formen des Rassismus stark verankert. Im organisationalen Feld der Lebenshilfe dagegen, vor allem der Interessenvertretung von und für Menschen mit einer Behinderung und deren Familien, spielten solche Themen lange keine Rolle, finden auch heute noch wenig Beachtung, was die späte Adressierung des Themas durch diese Organisation miterklären kann (vgl. Baykara-Krumme & Rau, 2022b). Hier ergaben sich schließlich wesentliche Anstöße für eine migrationspolitische Positionierung aus der Reorientierung der Politik der Bundesregierung. Als diese »Integration« zur gesamtgesellschaftlichen Aufgabe erklärte, wurde es für große sozialpolitische Organisationen zunehmend problematisch, abseits zu stehen. Eine aktive Auseinandersetzung mit migrationsbezogenen Herausforderungen wurde im organisationalen Feld der Verbände angestoßen, der sich die Bundesvereinigung Lebenshilfe anschloss (Baykara-Krumme & Rau 2022).

Auch ihre »funktionalen Erfordernisse«, also die für Existenz und alltägliche Arbeit wesentlichen Bedingungen, wie bei den hier untersuchten Organisationen beispielsweise die Mitgliederbasis, motivieren Organisationen zu handeln und sich zu wandeln. Mitgliederwerbung kann in einer diversen Gesellschaft schwierig werden, wenn ignoriert wird, dass Menschen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten vielleicht unterschiedlich angesprochen werden sollten. Mitgliedergewinnung ist ein funktionales Erfordernis von Organisationen, die sich auf das Engagement und die finanziellen Mittel individueller Mitglieder stützen. Gleichzeitig sind solche zielgruppenspezifischen Maßnahmen nicht unumstritten, wie Albrecht und Karakayali (2022) und Karakayali und Kern (2022) zeigen, und – wie erwähnt – fehlen vielen Organisationen sowohl Analysen der eigenen Mitgliedschaft und der Bedürfnisse potentieller Mitglieder als auch fundierte Handlungskonzepte.

Druck im Innern der Organisationen, durch migrantische Mitglieder oder Beschäftigte und deren Unterstützer:innen, spielt in den hier untersuchten Organisationen bislang nur zum Teil eine wichtige Rolle. Ein Grund dafür wird sein, dass eine gewisse zahlenmäßige migrantische Präsenz und Repräsentation in den Organisationsstrukturen Voraussetzung für einflussreiche interne Anstöße des Wandels sind, die bisher nur in einigen Organisationen,

wie der Gewerkschaft ver.di, zu konstatieren ist. So stellt der Beitrag von Albrecht und Karakayali (2022) in der Gewerkschaft eine gut organisierte, in den Strukturen verankerte Vertretung migrantischer Anliegen vor, die vernehmbar mehr Präsenz und Mitsprache einfordert. Auch in den Kapiteln über die Deutsche Aidshilfe (von Unger & Kostimpas 2022) und den Schwulen- und Lesbenverband (Schönwälder & Bökle 2022) werden Netzwerke migrantischer Akteure und die aktive Rolle von Persönlichkeiten mit Migrationsgeschichte beschrieben. Ein Selbsthilfenetzwerk HIV-positiver Migrant:innen war in der Deutschen Aidshilfe entscheidend dafür, dass die Organisation Migrant:innen in ihr Selbstbild und ihren Aufgabenbereich inkludierte. Bökle (2022) stellt in ihrem Beitrag ein Netzwerk queerer Geflüchteter vor, das als semi-autonome Gruppe beim Lesben- und Schwulenverband durch eine externe Projektförderung unterstützt wird. Durch die Projektmitarbeiterin wird (temporär) eine Repräsentation dieser Gruppe in der Personalstruktur der Organisation ermöglicht. Alle Kapitel zeigen gleichzeitig, wie gering vertreten vor allem in Vorständen und unter den Beschäftigten, meist auch in der Mitgliedschaft, Menschen mit Migrationserfahrungen noch sind. Eine institutionalisierte Vertretung ihrer Interessen erscheint entscheidend für eine kontinuierliche Präsenz der Anliegen gerade unterprivilegierter Gruppen. Damit Migrant:innen als Gruppe innerhalb von Organisationen wirkmächtig werden können, bedarf es der »kritischen Masse«, also einer ausreichenden Zahl unter Mitgliedern und Beschäftigten sowie der Gelegenheiten zur Vernetzung.

Schlussbemerkung

Ein aktives Werben um migrantische Mitglieder und Aufmerksamkeit für deren gleichberechtigten Einfluss in der Organisation sind keine Selbstverständlichkeiten; Prozesse des Wandels müssen angeschoben und Trägheiten überwunden werden. Engagement in Migrationsfragen und eine aktive Einbeziehung von Eingewanderten und ihren Nachkommen sind dann wahrscheinlicher, wenn dies den Organisationsinteressen entspricht und externe Erwartungen an die Organisation gerichtet werden. (Sinkende) Mitgliederzahlen sind ein starkes Argument dafür, neue Mitgliedergruppen zu werben und möglicherweise bestehende Barrieren zu beseitigen. Darüber hinaus befinden sich zivilgesellschaftliche Organisationen immer in einem Austausch mit anderen Akteuren, sie wollen diese beeinflussen (z.B. Regierungen, Parla-

mente) oder Bündnisse schließen. Damit dies gelingt, brauchen sie deren Anerkennung. Werden in einem solchen organisationalen Umfeld die Förderung migrantischer Teilhabe, die Bekämpfung von Rassismus oder auch interkulturelle Öffnung zur Norm, dann neigen die Organisationen zur Anpassung und zur Übernahme entsprechender Schritte.

Sind differenzaffine Organisationen besonders offen für die Berücksichtigung weiterer Differenzen? Allgemein wird diese Frage in unseren Analysen positiv beantwortet. Engagement für Benachteiligte macht sensibel für Ausgrenzungen, alle vier zivilgesellschaftlichen Organisationen befürworten eine inklusive Gesellschaft. Wie schwer und manchmal umkämpft es dann aber ist, tatsächlich unterschiedliche Bevölkerungsgruppen anzusprechen, innerhalb der Organisation gleiche Rechte und Repräsentation herzustellen und intersektional Interessen zu vertreten, illustrieren die Kapitel dieses Buchs.

Literatur

- Acker, Joan (2006): Inequality regimes: gender, class and race in organizations. *Gender & Society* 20 (4): S. 441-464.
- Acker, Joan (2012): Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 31 (3): S. 214-224.
- Albrecht, Yvonne; Karakayali, Serhat (2021): Vielfalt als Herausforderung organisationaler Einheit? Konflikte um die Repräsentation von Migration. In: Blättel-Mink, Birgit (Hg.) *Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie*. https://publikationen.sozioLOGIE.de/index.php/kongressband_2020/issue/view/54.
- Albrecht, Yvonne; Karakayali, Serhat (2022): Migrantische Repräsentation und Partizipation in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). In: von Unger, Hella; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) *Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft*. Bielefeld: transcript.
- Andrews, Kenneth; Edwards, Bob (2004): Advocacy Organisations in the U.S. Political Process. *Annual Review of Sociology* 30: S. 479-506.
- Apelt, Maja (2002): Die Integration der Frauen in die Bundeswehr ist abgeschlossen. *Soziale Welt* 53 (3): S. 325-343.

- Baykara-Krumme, Helen; Rau, Vanessa (2022): Dynamische Zeiten – zögerlicher Wandel: Migrationsbezogene Vielfalt in der Lebenshilfe. In: von Unger, Hella; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) *Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft*. Bielefeld: transcript.
- Baykara-Krumme, Helen (2022): Migrationsbezogene Öffnung vor Ort. Ergebnisse einer Befragung in den lokalen Lebenshilfen. In: von Unger, Hella; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) *Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft*. Bielefeld: transcript.
- Berger, Roni (2015): Now I see it, now I don't: researcher's position and reflexivity in qualitative research. *Qualitative Inquiry* 15 (2): S. 219-234.
- Bertossi, Christophe; Prud'homme, Dorothée (2011): ›Diversity‹ in hospitals: social identities and discriminations. Ifri. www.ifri.org/sites/default/files/atoms/files/synthesesduk.pdf.
- Bloemraad, Irene; Schönwälder, Karen (guest-editors) (2013): What diversity in European parliaments? The representation of immigrant-origin minorities in Western Europe. Symposium. *West European Politics* 36 (3).
- Bökle, Sanja (2022): Migrantische Gruppen als Lösung des Repräsentationsproblems? Das Beispiel queerer Geflüchteter im LSVD. In: von Unger, Hella; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) *Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft*. Bielefeld: transcript.
- Bökle, Sanja; Schönwälder, Karen (2021): Macht Minderheitenstatus differenzaffin? Das Beispiel einer schwul-lesbischen Organisation in Deutschland. In: Blättel-Mink, Birgit (Hg.) *Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie*. https://publikationen.sozioologie.de/index.php/kongressband_2020/issue/view/54.
- Borggreffe, Carmen; Gachay, Klaus (2021): Interkulturelle Öffnung von Sportvereinen – Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse. *Sport und Gesellschaft* 18 (2): S. 157-186.
- Böse, Katrina; Pries, Ludger (2017): *Der Umgang von Gewerkschaften mit Diversität am Beispiel von Alter, Migration und Geschlecht. Gestaltungsspielräume und Möglichkeiten der Einflussnahme – eine Literaturstudie*. Hans-Böckler-Stiftung Working Paper Forschungsförderung 042. Düsseldorf.
- Breuer, Franz; Muckel, Petra; Dieris, Barbara (2019): *Reflexive Grounded Theory: Eine Einführung in die Forschungspraxis*. 4. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.

- Bührmann, Andrea; Schönwälder, Karen (2017): Public organisations and diversity: approaches to an under-researched topic. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 43 (10): S. 1635-1643.
- Clarke, Adele E.; Friese, Carrie; Washburn, Rachel S. (2018): *Situational Analysis. Grounded Theory after the interpretative turn*. 2. Auflage. Los Angeles u.a.: Sage.
- Deephhouse, David L.; Bundy, Jonathan; Tost, Leigh P.; Suchman, Mark (2016): *Organizational Legitimacy: Six Key Questions*. University of Alberta School of Business Research Paper No. 2016-901.
- Die Bundesregierung (2007): *Der Nationale Integrationsplan: Neue Wege, neue Chancen*. Berlin.
- Dobbin, Frank; Kim, Soohan; Kalev, Alexandra (2011): You Can't Always Get What You Need: Organizational Determinants of Diversity Programs. *American Sociological Review* 76 (3): S. 386-411.
- Ette, Andreas; Straub, Sophie; Weinmann, Martin; Schneider, Norbert F. (2021): *Kulturelle Vielfalt der öffentlichen Verwaltung. Repräsentation, Wahrnehmung und Konsequenzen von Diversität*. Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft 55. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.
- Evers, Adalbert; Zimmer, Annette (2010): Third Sector Organizations as Service Providers and Elements of Social and Political Integration. In: dies. (Hg.) *Third Sector Organizations Facing Turbulent Environments*. Baden-Baden: Nomos, S. 317-334.
- Hallmann, Thorsten; Zimmer, Annette (2016): Einführung: Historische, empirische und theoretische Perspektiven, In: dies. (Hg.) *Nonprofit-Organisationen vor neuen Herausforderungen*. Wiesbaden: Springer, S. 1-12.
- Hoebel, Thomas (2012): Politische Organisationen. In: Apelt, Maja; Tacke, Veronika (Hg.) *Handbuch Organisationstypen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 63-90.
- Horch, Heinz-Dieter (1983): *Strukturbesonderheiten freiwilliger Vereinigungen. Analyse und Untersuchung einer alternativen Form menschlichen Zusammenarbeitens*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Karakayali, Serhat; Bouali, Celia (2021): *Migrantische Aktive in der betrieblichen Mitbestimmung*. Hans-Böckler-Stiftung Working Paper Forschungsförderung 228. Düsseldorf.
- Karakayali, Serhat; Foroutan, Naika; Giesecke, Johannes (2016): *Mitglieder mit Migrationshintergrund in der IG Metall*. Berlin: Humboldt-Universität.
- Karakayali, Serhat; Kern, Annemarie (2022): Gewerkschaftliches Organizing – ein Beitrag zum Wandel der Organisationskultur? Migrant:innen als Ziel-

- gruppe der Mitgliederwerbung bei ver.di. In: von Unger, Hella; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) *Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft*. Bielefeld: transcript.
- Kirchner, Stefan (2015): Organisationsidentität und Unsicherheit. In: Apelt, Maja; Senge, Konstanze (Hg.) *Organisation und Unsicherheit*. Wiesbaden: Springer VS, S. 69-85.
- Kostimpas, Dimitra; Schönwolff, Michael (2022): Zwischen Sozialer Arbeit, Lebensweltnähe und Selbsthilfe. Migrant:innen in der lokalen Aidshilfe. In: von Unger, Hella; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) *Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft*. Bielefeld: transcript.
- Kostimpas, Dimitra; von Unger, Hella (2021): Wer gehörte zur »Allianz der Schmuttelkinder«? Ein- und Ausschlüsse von Migrant*innen in HIV-Organisationen. In: Blättel-Mink; Birgit (Hg.) *Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie*. https://publikationen.sozioogie.de/index.php/kongressband_2020/issue/view/54.
- Kubisch, Sonja (2008): *Habituelle Konstruktion sozialer Differenz. Eine rekonstruktive Studie am Beispiel von Organisationen der freien Wohlfahrtspflege*. Wiesbaden: Springer.
- Kühl, Stefan (2020): *Organisationen. Eine sehr kurze Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Lang, Christine (2019): *Die Produktion von Diversität in städtischen Verwaltungen. Wandel und Beharrung von Organisationen in der Migrationsgesellschaft*. Wiesbaden: Springer VS.
- Lépinard, Éléonore (2014): Impossible Intersectionality? French Feminists and the Struggle for Inclusion. *Politics and Gender*, 10 (1): S. 124-130.
- Lépinard, Éléonore (2020): Feminist whiteness: resisting intersectionality in France. In: Evans, Elizabeth; Lépinard, Éléonore (Hg.) *Intersectionality in Feminist and Queer Movements. Confronting Privileges*. New York: Routledge, S. 183-201.
- Martinez-Ariño, Julia; García-Romeral, Gloria; Ubasart-González, Gemma; Griera, Mar (2015): Demonopolisation and Dislocation: (Re-)negotiating the place and role of religion in Spanish prisons. *Social Compass* 62 (1): S. 3-21.
- Meyer, John W. (2008): Reflections on Institutional Theories of Organizations. In: Greenwood, Royston; Oliver, Christine; Sahlin, Kerstin; Suddaby, Roy

- (Hg.) *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. London u.a.: Sage Publications, S. 790-809.
- Michalowski, Ines; Behrendt, Max (2020): The Accommodation of Muslim Body Practices in German Public Swimming Pools. *Ethnic and Racial Studies* online first: S. 1-19.
- Müller, Ursula; Riegraf, Birgit; Wilz, Sylvia Marlene (Hg.) (2013): *Geschlecht und Organisation*. Wiesbaden: Springer VS.
- Öztürk, Nihat (2002): Partizipation von Migranten und Einwanderern in Betrieben und den Gewerkschaften – Das Beispiel der Industriegewerkschaft Metall. In: Treichler, Andreas (Hg.) *Wohlfahrtsstaat, Einwanderung und ethnische Minderheiten*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 295-309.
- Phillips, Coretta (2011): Institutional racism and ethnic inequalities: an expanded multilevel framework. *Journal of Social Policy* 40 (1): S. 173-192.
- Priemer, Jana; Krimmer, Holger; Labigne, Anaël (2017): ZiviZ-Survey 2017. *Vielfalt verstehen. Zusammenhalt stärken*. ZiviZ im Stifterverband (Hg.). Berlin.
- Priller, Eckhard; Zimmer, Annette (2003): Dritte-Sektor-Organisationen zwischen »Markt« und »Mission«. In: Gosewinkel, Dieter; Kocka, Jürgen; Rucht, Dieter (Hg.) *Zivilgesellschaft: Bedingungen, Pfade, Abwege*. WZB-Jahrbuch, Berlin: edition sigma, S. 105-127.
- Rentzsch, Christina (2018): *Strategien zivilgesellschaftlicher Organisationen im Umgang mit Veränderungen. Zwischen Pragmatismus und Idealismus*. Wiesbaden: Springer VS.
- Rucht, Dieter (2002): *Anstöße für den Wandel – Soziale Bewegungen im 21. Jahrhundert*. Lecture at founding event of »Die Bewegungsstiftung«. Berlin: WZB. https://www.wzb.eu/system/files/docs/sv/iuk/ruchto2_vortrag_wandel.pdf.
- Schmitter, Philippe C.; Streeck, Wolfgang (1999): The Organization of Business Interests: Studying the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies. *MPIfG Discussion Paper* 99/1. Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung. Köln. www.mpifg.de/pu/mpifg_dp/dp99-1.pdf.
- Schönwälder, Karen; Bökle, Sanja (2022): Widersprüchliche Offenheit. Migration und organisationaler Wandel im LSVD, 1990-2020. In: von Unger; Hella, Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) *Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft*. Bielefeld: transcript.

- Schönwälder, Karen; Baykara-Krumme, Helen; Bökle, Sanja; Rau, Vanessa (i.E.): The reluctant adaption of civil society organisations to migration and societal diversification. Unveröff. Manuskript.
- Simsa, Ruth (2013): Protest ohne Organisationen? *Forschungsjournal Soziale Bewegungen* 26 (4): S. 6-13.
- Stainback, Kevin; Tomaskovic-Devey, Donald; Skaggs, Sheryl (2010): Organizational Approaches to Inequality: Inertia, Relative Power, and Environments. *Annual Review of Sociology* 36: S. 225-247.
- Strolovitch, Dara Z. (2006): Do Interest Groups Represent the Disadvantaged? Advocacy at the Intersections of Race, Class, and Gender. *The Journal of Politics* 68 (4): S. 894-910.
- Strübing, Jörg (2014): *Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatistischen Forschungsstils*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Statistisches Bundesamt (2021): *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2020*. Fachserie 1 Reihe 2.2. Wiesbaden.
- von Unger, Hella (2020): Den »Gorillas« auf der Spur. Schweigen als Herausforderung der Erforschung von Organisationen. In: Pöferl, Angelika; Schröer, Norbert; Hitzler, Ronald; Klemm, Matthias; Kreher, Simone (Hg.) *Ethnographie der Situation. Erkundungen sinnhaft eingrenzbarer Feldgegebenheiten*. Essen: Oldib Verlag, S. 155-168.
- von Unger, Hella (2021): Ethical reflexivity as research practice. *Historical Social Research* 46 (2): S. 186-204.
- von Unger, Hella; Kostimpas, Dimitra (2022): Wandel in der Deutschen Aids-hilfe e.V. Geschichte einer konfliktreichen Diversifizierung. In: von Unger, Hella; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) *Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft*. Bielefeld: transcript.
- Vanderheiden, Elisabeth; Mayer, Claude Hélène (Hg.) (2014): *Handbuch Interkulturelle Öffnung. Grundlagen, Best Practice, Tools*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Volkert, Daniel (2017): *Parteien und Migranten. Inkorporationsprozesse innerhalb der SPD und der französischen PS*. Bielefeld: transcript.
- Wansing, Gudrun; Westphal, Manuela (2014): *Behinderung und Migration. Inklusion, Diversität, Intersektionalität*. Wiesbaden: Springer VS.
- Willems, Ulrich; von Winter, Thomas (2007): Interessenverbände als intermediäre Organisationen. Zum Wandel ihrer Strukturen, Funktionen, Stra-

- tegien und Effekte in einer veränderten Umwelt. In: dies. (Hg.) *Interessenverbände in Deutschland*. Wiesbaden: Springer VS, S. 13-50.
- Wooten, Melissa; Hoffman, Andrew J. (2016): *Organizational Fields: Past, Present and Future*. Ross School of Business Working Paper No. 1311.
- Zimmer, Annette; Hallmann, Thorsten (Hg.) (2016): *Non-profit Organisationen vor neuen Herausforderungen*. Wiesbaden: Springer VS.

Dynamische Zeiten – zögerlicher Wandel

Migrationsbezogene Vielfalt in der Lebenshilfe

Helen Baykara-Krumme, Vanessa Rau

Das vorliegende Kapitel rekonstruiert den migrationsbezogenen Wandel in einer Organisation, die sich für die Interessen von Menschen mit Behinderung und ihren Familienangehörigen engagiert. Untersucht wird die *Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.*, die größte und wohl einflussreichste zivilgesellschaftliche Organisation in diesem Feld in Deutschland. Sie wurde 1958 als Organisation für die Interessen geistig behinderter Menschen von betroffenen Eltern und Fachleuten gegründet und sieht sich heute als Selbsthilfevereinigung, Bürger:innenbewegung, politische Interessenvertretung und Dienstleistungsorganisation.

Im Vergleich mit den anderen in diesem Buch vorgestellten zivilgesellschaftlichen Organisationen wurden migrationsbezogene Themen in der Lebenshilfe erst spät und zögerlich adressiert. So gab es zwar in den 1980er und 1990er Jahren Reaktionen auf die zunehmende Präsenz von Migrant:innen in Beratungsstellen, Sonderschulen und anderen Einrichtungen, sie blieben allerdings lange ohne nennenswerte Konsequenzen für die Organisation. Nachhaltige Schritte zur Auseinandersetzung mit der wachsenden migrationsbezogenen Diversität der Gesellschaft und den besonderen Interessen und Bedarfen der migrantischen Bevölkerung sind erst seit den 2010er Jahren zu beobachten. Wichtige Impulse für diese Reorientierung gingen von einer breiten fachöffentlichen Diskussion um *Interkulturelle Öffnung* und Entscheidungen auf bundes- und kommunalpolitischer Ebene für eine aktivere Integrationspolitik aus. Am Beispiel der Lebenshilfe lässt sich daher veranschaulichen, wie bedeutsam externe Impulse für organisationalen Wandel sein können. Die Trägheit migrationsbezogenen Wandels geht in diesem Fall einher mit einer langen Vernachlässigung der Migrationsthematik im Feld Behinderung insgesamt: Sowohl in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung als auch in der sozialen Praxis wurde diese Intersektion erst seit den

2010er Jahren stärker in den Blick genommen (Amirpur 2016; Baldin 2014; Halfmann 2014; Kohan 2012; Wansing & Westphal 2014, 2019).

Konzeptionelle Anknüpfungspunkte für die vorliegende Analyse finden sich daher unter anderem in Ansätzen, die die Rolle des »organisationalen Feldes« berücksichtigen (Fligstein 2013; Scott 1995; Wooten & Hoffman 2016). Aus neo-institutionalistischer Perspektive wird hier argumentiert, Akteure seien in ihrer diskursiven, normativen und rechtlichen Umgebung den Erwartungen und Anforderungen anderer Akteure ausgesetzt. Sie tendierten dazu, sich in ihren organisationalen Formen und Praktiken anzupassen, um ihre Legitimität zu erhöhen (»Isomorphismus«, DiMaggio & Powell 1983:148). Einige Autor:innen beschreiben es als gegenseitiges Beobachten der Akteure innerhalb eines Feldes. Ihre Handlungen würden sie dann als strategische Aktionen – und damit gegebenenfalls auch konflikthaft – aneinander ausrichten (Fligstein 2013). Das Feld umfasst Akteure, »that partake[s] of a common meaning system and [...] interact more frequently and fatefully with one another than with actors outside the field« (Scott 1995:56). Zu einem solchen Feld zählen Regierungen, Geldgeber, Interessengruppen oder auch die allgemeine Öffentlichkeit (Wooten & Hoffman 2016:1). Der aus den Interaktionen resultierende organisationale Wandel erfolgt unsystematisch, stückweise und nur sehr bedingt kontinuierlich, und er variiert aufgrund von »filtering processes« (ebd.:8) und den jeweiligen institutionellen Logiken der Organisationen.

Wir zeigen im Folgenden, wie sich migrationsbezogener Wandel in der Lebenshilfe trotz eines dynamischen Migrationsgeschehens zögerlich, sporadisch und langsam vollzieht – ohne eine explizite organisationale Agenda und beruhend auf unterschiedlichen Impulsen aus dem organisationalen Feld und der Organisation selbst. Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse wurden im Rahmen des ZOMiDi-Projekts zwischen 2018 und 2021 erarbeitet. Sie beruhen auf umfangreichen Dokumentenanalysen sowie über 30 Einzel- und Gruppeninterviews mit haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen der Organisation sowohl auf der Bundesebene als auch in drei Ortsvereinigungen. Untersucht wurde die Lebenshilfe vorrangig als Verein und nicht als Sozialunternehmen. Gleichzeitig müssen Verflechtungen von politischen Akteuren, speziell Lobbyisten, und Trägern wohlfahrtsstaatlicher Leistungen analytisch berücksichtigt werden, die nicht untypisch sind für heutige zivilgesellschaftliche Organisationen (Rentzsch 2018; Simsa & Zimmer 2014).

Nach einer Beschreibung der Organisation stellen wir die Befunde zum migrationsbezogenen Wandel in vier Schritten vor: Wir unterscheiden eine erste Phase (bis etwa 2010), die geprägt ist von einer eher randständigen Aus-

einandersetzung mit dem Thema Migration, von einer zweiten Phase (ab etwa 2010), die charakterisiert ist durch zunehmendes Engagement im Kontext einer gesamtgesellschaftlich gestiegenen Aufmerksamkeit. Anschließend zeichnen wir nach, wie migrantische Interessen allmählich auch Eingang in die politische Interessenvertretung finden. Anhand von lokalen Fallstudien illustrieren wir dann in einem vierten Schritt die weitgehend unabhängig von der Bundesvereinigung verlaufende Auseinandersetzung mit migrationsbezogenen Bedarfen in den örtlichen Vereinen der Lebenshilfe, bevor wir mit einem Fazit und Ausblick enden.

Allgemeines Profil der Lebenshilfe

Die Lebenshilfe versteht sich als Elternverband, als Selbsthilfeorganisation von Menschen mit einer Behinderung sowie als Fachverband und Sozialunternehmen mit Einrichtungen und Diensten für Menschen mit Behinderung und deren Angehörige (LH 2011:9). Seit ihrer Gründung im Jahr 1958 hat sie sich über viele Jahrzehnte zu einer komplexen Organisation mit vielfältigen Aufgabenbereichen und Zielen entwickelt. Als zentrale Aufgabe formuliert die Organisation im Grundsatzprogramm, für Menschen mit geistiger, aber auch mit schweren und mehrfachen Behinderungen »neben und mit den Eltern [...] Teilhabe, Selbstbestimmung, Schutz und Fürsorge, Betreuung, Förderung und Unterstützung einzufordern, sicherzustellen und zu organisieren« (LH 2011:9). Die Interessenvertretung für Menschen mit einer geistigen Behinderung ist ein Alleinstellungsmerkmal der Organisation gegenüber anderen Akteuren im Feld Behinderung. Genauso hervorgehoben wird in Dokumenten und Interviews das Selbstverständnis als Eltern- beziehungsweise Angehörigenorganisation. Beides lässt sich auf die Gründungsgeschichte der Organisation zurückführen.

Geschichte und Selbstverständnis

Die Lebenshilfe für das geistig behinderte Kind e.V., wie die Organisation zunächst hieß¹, wurde 1958 auf Initiative des Niederländers Tom Mutters

1 1968 wurde der Name geändert in Bundesvereinigung Lebenshilfe für geistig Behinderte e.V. 1996 fand eine erneute Namensänderung statt in Bundesvereinigung Le-

nach dem Vorbild von Elternorganisationen in anderen Ländern mit betroffenen Eltern und Fachleuten in Marburg gegründet. Vor dem Hintergrund der hunderttausendfachen Ermordung von Menschen mit geistiger Behinderung durch das nationalsozialistische Euthanasieprogramm, der Persistenz eugenischen Denkens und der weiterhin fehlenden staatlichen Hilfsmaßnahmen verfolgte die neue Organisation in Nachkriegsdeutschland unter anderem das Ziel der Überwindung von Exklusion und Diskriminierung von Kindern mit Beeinträchtigung und ihren Eltern. Stoll beschreibt die Lebenshilfe e.V. mit ihrem frühen Fokus auf Anerkennung und Teilhabechancen als wichtigen Akteur auf dem Weg zu einem veränderten Verständnis von ›Behinderung‹ in der Mitte des 20. Jahrhunderts (Stoll 2014). In den Publikationen der Organisation und im Selbstverständnis als Elternorganisation spielt die Gründungsgeschichte und der Gründer Tom Mutters bis heute eine wichtige Rolle (Becker & Kächler 2016). Bemerkenswert ist gleichzeitig, dass die ausländische Herkunft des Gründers und die Tatsache, dass er zunächst für die Versorgung von Displaced Persons, also ausländischen Opfern der NS-Verfolgung, zuständig war, in der Organisation nicht zur Sensibilisierung für Migration und rassistische Verfolgung führten. Für ihn selbst – so wird uns in Interviews berichtet – war das Thema Migration beziehungsweise Menschen mit Zuwanderungshintergrund nicht so bedeutsam. Allerdings entwickelte sich unter der Leitung Mutters, der selbst international aktiv war (beispielsweise bei der Gründung der Weltdachorganisation), ein starker internationaler Fokus mit dem Ziel der Hilfe für Menschen mit Behinderung in anderen Ländern. Das war charakteristisch für den Zeitgeist von Entwicklungspolitiken der 1970er und 1980er Jahre. Die Unterstützung für Menschen mit Behinderung in anderen Ländern fand in den beiden Grundsatzprogrammen der Lebenshilfe von 1990 und 2011 explizit Erwähnung (LH 1990:20; LH 2011:21).

Nach der Gründung wuchs die Organisation rasch: In den 1960er Jahren entstanden an vielen Orten Lebenshilfen. Die Mitgliederzahlen stiegen von 1.500 Mitgliedern im Jahr 1960 nahezu kontinuierlich an. So waren es 50.000 im Jahr 1970, 86.000 im Jahr 1980 und bereits 131.000 Mitglieder im Jahr 2000. Im Jahr 2008 gab es 527 Orts- und Kreisvereinigungen mit insgesamt etwa 135.000 Einzelmitgliedern (LH 2008:17). Die Mitgliederzahlen sind seitdem leicht rückläufig. Im Jahr 2021 sind noch rund 120.000 Personen in den Mitgliedsvereinigungen der Bundesvereinigung Lebenshilfe organisiert. Aktuell

benshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. Heute führt die Organisation den Namen Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.

bilden neben den 16 Landesvereinigungen 491 Orts- und Kreisvereinigungen die Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. (LH 2020).

Die Lebenshilfe e.V. betrachtet sich selbst als wichtige gesellschaftliche Impulsgeberin für das Thema geistige Behinderung und als politische Kraft mit großem Einfluss auf die für Menschen mit Behinderung relevante Gesetzgebung. Die Organisation »versteht [...] sich als Wegweiser für ihre Mitgliedereinrichtungen und die gesamte Fachöffentlichkeit. Als Dachverband gibt sie die Richtung vor und schafft Orientierung« (LH 2014:5). Sie bringt die Vielfaltsperspektive mit dem Fokus auf geistige Behinderung als Interessenvertretung in andere organisationale Felder ein, in denen das Thema bisher noch vernachlässigt wird. So lautete das Motto des Grundsatzprogramms 1990: »Es ist normal verschieden zu sein«. Ähnlich wie für den LSVD standen Integration und Normalität im Mittelpunkt und waren positiv besetzt (vgl. Beitrag zum Lesben- und Schwulenverband in Deutschland in diesem Band): Das Leben sollte so normal wie möglich (er)lebbar sein. Die Lebenshilfe setzte sich dafür ein, »dass jeder geistig behinderte Mensch so selbständig wie möglich leben kann und dass ihm so viel Schutz und Hilfe zuteilwerde, wie er für sich braucht« (LH 2011:6-7).

Einige Jahre später, auch als Konsequenz der Diskussionen, die der Verabschiedung der UN-Konvention (2006) und ihrer Ratifizierung durch Deutschland im Jahr 2009 vorangegangen waren, wurde die Forderung nach gleichberechtigter Teilhabe stärker betont. So heißt es im Jahresbericht von 2016: »Das Ziel der Lebenshilfe ist eine inklusive Gesellschaft, in der Menschen mit Behinderung ungehindert teilhaben können« (LH 2016:5). Hier sieht die Lebenshilfe ihre Aufgabe: »Um die Teilhabe aller Menschen mit Behinderung zu ermöglichen, trägt die Lebenshilfe zur Gestaltung einer inklusiven und solidarischen Gesellschaft bei« (LH 2011:8). Dabei werden Begriffe wie Vielfalt oder vielfältige Gesellschaft in der Organisation nahezu ausschließlich auf die Kategorie ›Behinderung‹ und nicht auf Migration oder migrationsbezogene Diversität bezogen. In den Programmen der Lebenshilfe – zum Beispiel im Leitbild 2005 (LH 2005), in der 2007 verabschiedeten Vision 2020 (LH 2007) oder im aktuellen Grundsatzprogramm von 2011 (LH 2011) – finden sich keine gesonderten Abschnitte, die sich mit migrationsbezogenen Fragen beschäftigen oder Migrant:innen erwähnen. Lediglich im Grundsatzprogramm der Organisation von 1990 – nach der Wiedervereinigung kam es zur Gründung von Lebenshilfen in der ehemaligen DDR – werden einmalig zugewanderte Eltern benannt:

»Unseres Mitfühlens und unserer tatkräftigen Hilfe bedürfen vor allem Eltern mit mehreren oder besonders schwer und mehrfach behinderten Kindern ebenso wie Familien in schwierigen Lebenslagen [...] Das gilt auch für Familien, die mit ihrem geistig behinderten Kind in unser Land kommen.« (LH 1990:29)

Während Zugewanderte ansonsten nicht explizit erwähnt werden, sind spätestens im Grundsatzprogramm 2011 in der Bildsprache vereinzelt Menschen präsent, deren Aussehen auf die migrantische Vielfalt der deutschen Gesellschaft hinweist (LH 2011:56). Auch in den weiteren (Fach-)Publikationen der Lebenshilfe wie der *Lebenshilfe-Zeitung* für die Mitglieder, dem *Rechtsdienst* oder der *Teilhabe* und ihrer Vorgängerzeitschrift *Zeitschrift Geistige Behinderung* (ZGB) bleibt der Bezug zu migrationsbezogenen rechtlichen oder sozialen Fragen bis etwa 2010 nur sehr sporadisch (vgl. zum Beispiel Hohmeier 2000). Diese weitgehende Ignorierung von migrationsbezogener Vielfalt ist möglicherweise Ausdruck des organisationalen Selbstverständnisses von *Vielfalt als Normalität*. Ein damit verknüpftes universalistisches Verständnis von Vielfalt impliziert ein Verständnis von Gleichheit trotz Differenz. Wenn Vielfalt normal ist, bedarf es keiner weiteren Auseinandersetzung mit migrationsbezogenen Themen. Diese fehlende Bearbeitung kann im Fall der hier betrachteten Organisation jedoch keineswegs als bewusste organisationale Entscheidung gegen die Adressierung spezifischer Anliegen gewertet werden. Aber sie führt mit dazu – und das wird in den nachfolgenden Kapiteln deutlich –, dass das Thema Migration erst relativ spät explizit in den Blick genommen wurde.

Struktur und Mitgliedschaft

Die örtlichen Vereinigungen der Bundesvereinigung Lebenshilfe sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständig, aber dem Grundsatzprogramm der Bundesvereinigung verpflichtet, das zuletzt 2011 auf der Mitgliederversammlung verabschiedet wurde. Vor Ort sind die Vereinsstrukturen auf je unterschiedliche Weise mit den Strukturen des Sozialunternehmens Lebenshilfe verknüpft. Insgesamt gibt es rund 4.360 Einrichtungen, Dienste und Angebote, zum Beispiel Wohnstätten und ambulant betreute Wohnungen, Werkstätten, Krippen und Kindergärten, familienentlastende Dienste, Beratungsstellen, Schulen und Tagesförderstätten für Menschen mit Behinderung. Häufig stehen die ehrenamtlichen Vorstände der lokalen

Vereinigungen den professionellen Unternehmen vor. Zum Teil sind Vorstand und Geschäftsführung von gGmbHs in Personalunion organisiert. Hinsichtlich dieser Einrichtungen, Dienste und Angebote, die sich ganz unterschiedlich über die Ortsvereinigungen in Deutschland verteilen (sowohl Anzahl als auch Art der Angebote variieren stark), ist die Lebenshilfe eine Wohlfahrtsorganisation. Menschen können die Leistungen vor Ort in Anspruch nehmen, ohne Mitglied in der Lebenshilfe zu sein. Insofern sind diese Angebote auch die Orte, an denen die migrantische Bevölkerung allein aufgrund der lokalen demografischen Zusammensetzung präsent ist und migrationsspezifische Bedarfe deutlich werden.

Anders als die örtlichen Vereinigungen hat die Bundesvereinigung die Funktion der Repräsentation der Organisation. Sie ist Interessensvertretung und verantwortlich für die Programm- und Konzeptentwicklung. Die Bundesvereinigung finanziert sich eigenständig über Spenden, Schenkungen, Publikationen und Mitgliedsbeiträge. Zentrales Gremium der Bundesvereinigung ist neben der Mitgliederversammlung der von ihr alle vier Jahre gewählte, ehrenamtlich arbeitende zwölfköpfige Bundesvorstand. Er setzt sich aus Eltern, Fachleuten und Selbstvertreter:innen zusammen. Laut Satzung muss sich die Mehrheit der Mitglieder des Bundesvorstandes aus Menschen mit geistiger Behinderung oder deren Angehörigen (Eltern oder Geschwister) zusammensetzen. Seit dem Jahr 2000 muss mindestens ein Vorstandsmitglied Selbstvertreter:in sein. Im Vorstand sind die Fachthemen einzelnen Vorstandsmitgliedern zugeordnet. Auch das Thema Migration hat eine entsprechende Zuständigkeit, die aber in der Organisation kaum bekannt ist und nicht im Sinne einer Verantwortung für ein Gremium oder ein themenbezogenes Referat fungiert. Insgesamt wird das Thema Migration oder Mitglieder und Beschäftigte mit Migrationsgeschichte in der Bundesvereinigung Lebenshilfe – anders als beispielsweise bei ver.di – nicht durch besondere Gremien oder – wie bei der DAH – durch entsprechende Organisationsstrukturen bearbeitet. Zu den beschlussfassenden Gremien gehört neben dem Vorstand die Bundeskammer, in der die 16 Landesverbände vertreten sind. Die den Vorstand beratenden Ausschüsse sind der Bundeselternrat, der Rat behinderter Menschen sowie drei Fachausschüsse (Arbeit, Kindheit/Jugend, Wohnen/Teilhabe).

Von großer Bedeutung für die fachliche Ausrichtung, die Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit sowie die weitere Organisationsentwicklung ist die dem Bundesvorstand unterstellte, professionell organisierte Bundesgeschäftsstelle in Berlin und Marburg. Hier werden konzeptionelle und politische Impul-

se entwickelt und umgesetzt. Für die politische, juristische und weitere wissenschaftliche Fachöffentlichkeit gibt die Lebenshilfe unter anderem die zwei bereits erwähnten Zeitschriften *Rechtsdienst* und *Teilhabe* heraus. Im Eigenverlag erscheinen unterschiedlichste Publikationen sowie vierteljährlich die *Lebenshilfe-Zeitung* für Mitglieder. Während die Verwaltung, der Verlag und ein Fortbildungsinstitut ihren Sitz weiterhin in Marburg haben, ist die politische und konzeptionelle Arbeit (insbesondere das Referat *Konzepte und Recht*) in Berlin angesiedelt. Die Bereiche des Referats *Kommunikation* verteilen sich auf beide Standorte. Eine finanzielle Krise führte Ende der 2000er Jahre zu Umstrukturierungsmaßnahmen und einer deutlichen Personalreduzierung. Heute sind in der Bundesgeschäftsstelle insgesamt knapp 60 hauptamtliche Mitarbeiter:innen angestellt, darunter von 2013 bis 2016 und von 2017 bis 2020 auch jeweils eine befristet beschäftigte Referentin für Migration und Behinderung. Beide waren projektbezogen eingestellt und ihre Stellen wurden als einzige im Bereich *Konzepte* extern finanziert. Im Jahr 2021 wurde die Stelle schließlich entfristet. Laut Einschätzungen der Mitarbeitenden und anhand eigener Beobachtungen schätzen wir den Anteil der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte auf knapp 10 Prozent. Bei Neueinstellungen wird bisher keine erklärte und nachvollziehbare Diversitätspolitik in Hinblick auf Migrant:innen verfolgt. Allerdings hat sich die Lebenshilfe auferlegt, Menschen mit Behinderung entsprechend einer Quote von 10 Prozent zu beschäftigen (LH 2016:32).

Über die formalen Mitglieder in den Orts- und Kreisvereinigungen führt die Bundesvereinigung keine eigene Datenbank. Es ist lediglich bekannt, wie viele Mitglieder es in den örtlichen Vereinigungen gibt und wie viele von ihnen selbst eine Behinderung haben. Informationen über den Anteil von Mitgliedern mit Migrationshintergrund liegen daher nicht vor. In den von uns geführten qualitativen Interviews wurde – auch mit Verweis auf die Entstehungsgeschichte der Organisation – die Annahme vertreten, dass sich unter den Mitgliedern und Ehrenamtlichen der Lebenshilfe vorwiegend Angehörige der nicht-migrantischen deutschen Mittelschicht befinden. So formulierte eine Mitarbeiterin: »Also es gibt nur ganz wenig sichtbare Menschen mit Migrationshintergrund in der Lebenshilfe, das ist das, was schon sehr auffällt« (GD3:31). Zwar wird in den Jahresberichten der Bundesvereinigung immer wieder die Notwendigkeit der Mitgliederwerbung angesprochen, Menschen mit Migrationsgeschichte werden aber nur selten als Zielgruppe hervorgehoben. Und obwohl die Bundesvorsitzende Ulla Schmidt im Jahr 2012 mit den Worten zitiert wird: In »unseren Lebenshilfe-Vereinen und -Vorständen« gibt

es bislang noch wenige Menschen »mit ausländischen Wurzeln«; »das soll sich ändern« (LH 2012:5), und im Interview mit uns untermauert, Vielfalt müsse auf verschiedenen Ebenen gedacht werden, gingen daraus bisher noch keine expliziten Aktivitäten hervor.

Das organisationale Feld

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe ist als Interessenvertretungsorganisation und Sozialunternehmen Teil des deutschen wohlfahrtsstaatlichen Korporatismus und eng mit zentralen Akteuren in Parlament, Regierung und Ministerien sowie anderen Organisationen national und international vernetzt. Ausdruck der politischen Verbindungen ist etwa, dass einige Vorsitzende der Lebenshilfe ehemalige Bundestagsabgeordnete oder Bundesminister:innen waren, wie zum Beispiel die aktuelle Vorsitzende Ulla Schmidt (SPD). Jährlich dient ein *Parlamentarischer Abend* dazu, Kontakte zu pflegen und zentrale politische Forderungen der Lebenshilfe zu kommunizieren. Zentrale Bedeutung hat auch die seit 1978 etablierte Zusammenarbeit von fünf Fachverbänden für Menschen mit Behinderung, zu der neben der *Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.* die *Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e.V.*, der *Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e.V.*, der *Bundesverband für körperlich- und mehrfachbehinderte Menschen e.V.* sowie der *Bundesverband anthroposophisches Sozialwesen e.V.* zählen. Gemeinsam mit diesen vier Verbänden repräsentiert die Lebenshilfe etwa 90 Prozent der Einrichtungen und Angebote für Menschen mit einer geistigen, seelischen, körperlichen oder mehrfachen Behinderung (Die Fachverbände 2021). Keine große Bedeutung im organisationalen Feld haben dagegen – anders als beim LSVD oder der DAH – Menschen- oder Bürgerrechtsorganisationen. Die Anliegen der Lebenshilfe und ihr Selbstverständnis sind damit weniger als bei den anderen Organisationen vom Kampf für Bürgerrechte und Diversität geprägt. Sie agiert vielmehr als wichtiger zivilgesellschaftlicher Akteur innerhalb des wohlfahrtsstaatlichen Systems. Für die Auseinandersetzung mit Migration spielt dieses organisationale Feld eine bedeutsame Rolle, weil von dort wichtige Impulse ausgingen, die die Lebenshilfe aufgriff, und die in der Organisation in migrationsspezifischen Aktivitäten mündeten. Zugleich gilt für das Feld Behinderung insgesamt, dass Migration beziehungsweise die Anwesenheit einer migrantischen Bevölkerung mit unter Umständen spezifischen Bedürfnissen und Anliegen lange kaum thematisiert wurde (Amirpur 2016; Burns 2019; Wansing & Westphal 2014). Dies zeigt sich auch daran, dass bisher nur wenige Vereine und Selbstorganisationen an

der Schnittstelle von Migration und Behinderung existieren. Hierzu gehören zum Beispiel *Mina – Leben in Vielfalt e.V.*, der als Verein für die Förderung der Hilfe für Menschen mit Behinderung und mit Migrationshintergrund 2010 in Berlin gegründet wurde und dort ansässig ist, der *Türkisch-Deutsche Verein zur Integration behinderter Menschen (TIM e.V.)* in Nürnberg oder der Verein *Interaktiv*, der sich 2011 ebenfalls in Berlin aus migrantischer Initiative gründete. Die Interaktion dieser Vereine mit den großen traditionellen Verbänden und den staatlichen Instanzen ist bislang nicht erforscht. Bei der Gründung und Organisation dieser Migrantenselbstorganisationen hat die Lebenshilfe jedoch nach unserer Kenntnis keine Rolle gespielt. Sie kooperiert zudem nur punktuell mit diesen Migrantenselbstorganisationen. So wurden bei der Fachtagung zur interkulturellen Öffnung im Jahr 2011 verschiedene migrantische Vereine eingeladen, über ihre Arbeit zu berichten, und im letzten Migrationsprojekt der Bundesgeschäftsstelle arbeitete die Lebenshilfe-Referentin eng mit Vertreter:innen von Selbstorganisationen in Berlin zusammen. Es gibt insofern keine verstetigten Kooperationsbeziehungen, sondern allenfalls eine themen- oder projektbezogene Zusammenarbeit.

Die lange Phase 1: Sporadische Thematisierung von Migration bis in die 2000er Jahre

Betrachten wir die Entwicklung der Auseinandersetzung mit migrationsbezogenen Themen über die Zeit, so wird in der Analyse der Dokumente und Interviews der Bundesvereinigung schnell deutlich, dass Migration bis in die 2000er Jahre nur wenig Beachtung findet. Noch bis 2013 existierte in der Bundesvereinigung lediglich die Referent:innenstelle für Internationales. Damit ging der Blick vorrangig ins Ausland, in den 1990er Jahren insbesondere nach Osteuropa. Obwohl seit den 1960er Jahren Millionen Menschen in die Bundesrepublik eingewandert waren und es öffentliche Debatten über Migrationspolitik, Einwanderung und Asyl für geflüchtete Personen gegeben hatte, war das Thema Migration oder Flucht nach Deutschland in der Organisation kaum präsent. Wir konnten in den Dokumenten und in den Interviews nur vereinzelte Hinweise auf migrationsbezogene Aktivitäten und Diskurse in dieser »langen Phase« finden.

So nahmen zugewanderte Familien in den Diensten und Einrichtungen durchaus gelegentlich Beratung und Unterstützung in Anspruch, wie einzelne Berichte in der *Lebenshilfe-Zeitung* in den 1980er und 1990er Jahren doku-

mentieren. Hin und wieder finden sich hier auch Beiträge zur Situation von geistig behinderten »Ausländerkindern« und zu einzelnen Aktivitäten anderer Akteure im organisationalen Feld. So wurde zum Beispiel über eine mehrsprachige Broschüre der Bundesarbeitsgemeinschaft »Hilfe für Behinderte« berichtet oder die fehlenden Konzepte für den Umgang mit migrantischer Heterogenität in Schulen für Kinder mit geistiger Behinderung angeprangert (»Leben zwischen den Kulturen«) (LH 1981, 1982). Darüber hinaus war es aber bis in die 1990er Jahre kein funktionales Bedürfnis der Organisation, Menschen mit Migrationsgeschichte zu adressieren, Angebote anzupassen oder zugewanderte Familien gezielt als Mitglieder zu werben. Weder als Verein noch als Sozialunternehmen reagierte die Lebenshilfe mit Aktivitäten oder Diskussionsbeiträgen auf die Diversifizierung der Gesellschaft. Sie überprüfte auch nicht, ob ihre Angebote die migrantische Bevölkerung erreichen.

Eine erste erwähnenswerte Auseinandersetzung mit dem Thema fand 1994 statt, als die Bundesvereinigung gemeinsam mit der Ausländerbeauftragten der Bundesregierung eine Tagung organisiert. Die *Marburger Gesprächstage* »für ausländische Eltern geistig behinderter Kinder« hatten das Ziel, spezifische Bedürfnisse von Familien mit Migrationsgeschichte in den Blick zu nehmen. Beteiligt waren an dieser Veranstaltung, so ist dem Artikel in der *Lebenshilfe-Zeitung* zu entnehmen, auch Migrantenselbstorganisationen (Schädler 1994). Ein »Appell« an die Vereine und Einrichtungen der Lebenshilfe drängte damals darauf, »die Interessen und Bedürfnisse ausländischer Familien stärker zu berücksichtigen« (ebd.). Es war anerkannt worden, dass es solche besonderen Anliegen gab und der Verband wollte sich dazu positionieren. Den örtlichen Lebenshilfen wurde eine Kooperation mit Migrant:innengruppen und -vereinen nahegelegt.

Hintergrund der *Marburger Gesprächstage* war unter anderem die Sensibilisierung von Mitgliedern und Mitarbeiter:innen im Zuge gesellschaftlicher Debatten über Asylrecht und rassistische Gewalt. Angesichts der Gewalttaten gegen Zugewanderte Anfang der 1990er Jahre reagierte der Bundesvorstand der Lebenshilfe mit einem offenen Brief an den Bundeskanzler, in dem er forderte, auch der Gewalt gegen Menschen mit Behinderung und deren Einrichtungen entschieden entgegenzutreten. Über solche Angriffe gab es in der Mitgliedschaft erhebliche Unruhe, wie Beiträge in der *Lebenshilfe-Zeitung* belegen. Obgleich dort auch über die Lichterketten, mit denen Hunderttausende in deutschen Städten gegen Ausländerhass und Rassismus protestierten, informiert wurde (zum Beispiel LHZ 1993, Nr. 1:3), kam es – anders als im Fall der zivilgesellschaftlichen Organisation SVD – weder zu Bündnis-

sen zwischen Lebenshilfe und antirassistischen Organisationen noch zu einer Beschäftigung mit den Gemeinsamkeiten von Behindertenfeindlichkeit und Rassismus. Erklärbar ist dies u.a. damit, dass staatliche und andere politische Akteure, die für die Lebenshilfe wichtig waren, in dieser Zeit – wenn überhaupt – nur bedingt Druck in Richtung einer stärkeren Auseinandersetzung mit Migration und einer entsprechenden Öffnung ausübten. Debatten im Umfeld der Organisation über Exklusion, Diskriminierung und Rassismus wurden, sofern sie überhaupt existierten, zumindest von der Lebenshilfe nicht wahrgenommen. Noch musste sich die Lebenshilfe nicht dafür rechtfertigen, dass sie das Thema Migration und die wachsende gesellschaftliche Diversität weitgehend ignorierte.

Die Impulse der *Marburger Gesprächstage* von 1994 wurden in der Organisation nachfolgend nicht systematisch aufgegriffen. Die Tagung ist auch nicht mehr präsent im Organisationsgedächtnis der aktuellen und ehemaligen Mitarbeiter:innen, mit denen wir Interviews geführt haben und die zum Teil bereits in den 1990er Jahren in der Lebenshilfe tätig waren. Keine:r nannte uns diese Tagung, als wir nach früheren Aktivitäten der Organisation fragten. Unsere Forschungen haben zugleich aber auch keinen Hinweis auf Widerstand gegen eine aktivere Inkorporation von Migrant:innen und ihrer Anliegen aufgezeigt. Offenbar gab es weder im Vorstand noch in der Geschäftsführung Personen oder Netzwerke, die sich für oder gegen eine weitere Bearbeitung des Themas Migration einsetzten. Die Anforderungen in dieser Zeit, auch in den neuen Bundesländern Strukturen aufzubauen, könnten Energien gebunden haben. Nachdrückliche Forderungen aus den Ortsverbänden, konzeptionell tätig zu werden und politisch orientierend zu wirken, wurden – sofern sie überhaupt formuliert wurden – zumindest seitens der Bundesvereinigung nicht wahrgenommen. Hinweise auf solche Vorstöße fanden wir nicht. Auf die Frage nach der Bedeutung der Diversifizierung der Bevölkerung durch Zuwanderung für die Organisation antwortet ein langjähriger Mitarbeiter:

»Das ist irgendwie auch an uns auch vorbei gegangen. Mehr oder weniger. Es gab diese Menschen, auch in den Einrichtungen, aber es wurde nie irgendwie was Besonderes gemacht, also, wir haben damals nach der Maueröffnung und nach den ganzen Perestroika-Geschichten, auch viele Projekte in Russland und in Rumänien und Tschechien, sonstwo unterstützt [...] Man hatte aber sich damals aber kaum um die Leute gekümmert, die hier waren. Die wurden einfach hier dann in die Einrichtung gesetzt und sollten dann

da irgendwie funktionieren [...] Die Lebenshilfe hat sich darum ehrlich nicht geschert.« (Int3:7)

Es wird deutlich, dass in dieser ersten langen Phase Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland nicht als Zielgruppe mit besonderen Bedürfnissen wahrgenommen wurden. Die Aufmerksamkeit der Organisation lag auf anderen Themen, unter anderem der internationalen Zusammenarbeit und dem Aufbau von Strukturen im Ausland. Ähnlich formuliert es ein anderer ebenfalls langjähriger Mitarbeiter auf die Frage, ob die Migration nach Deutschland Anfang der 1990er Jahre in der Lebenshilfe thematisch aufgegriffen wurde: »Nein, höchstens am Rande, ganz am Rande [...] Also kann ich mich nicht erinnern, dass da irgendwas gewesen ist.« (Int5:21)

In den von uns geführten Interviews beginnt die Migrationserzählung in der Organisation erst mit dem Jahr 2003, als die Lebenshilfe eine zweisprachige Publikation (»Unser Kind ist ein Geschenk« auf Deutsch und Türkisch) herausgibt, die 10 Jahre später nochmals aufgelegt wird. Die Broschüre soll ein Sprachmittler in beide Richtungen sein – so formuliert es der Referent, der diese Broschüre initiierte –, um einerseits den Berater:innen Informationen über die Familien und andererseits den Familien Informationen über die Hilfsmöglichkeiten und die Lebenshilfe an die Hand zu geben. Weiterführende Versuche in den nachfolgenden Jahren, Material auch für andere Sprachgruppen zu entwickeln, sind nicht erfolgreich. Die Aktivitäten versanden.

In den folgenden Jahren finden sich zunächst keine weiteren migrationsbezogenen Aktivitäten. In den Einrichtungen der örtlichen Lebenshilfen, insbesondere in der Frühförderung, werden in den 2000er Jahren Migrantenfamilien (neben Unterstützungsempfängern) als Klientel »in schwierigen Lebenssituationen« wahrgenommen, wie es in einem Protokoll des Bundesvorstands aus dem Jahr 2006 heißt. Von dieser Veränderung des Klientels wird über die Ausschüsse demnach auch in den Bundesgremien der Lebenshilfe berichtet. Allerdings erscheint erst etwa 10 Jahre und eine große Einwanderungsbewegung später eine entsprechende kleine Handreichung für die Lebenshilfeeinrichtungen im Bereich Kindertageseinrichtung (LH 2016b).

Die aktive Phase 2: Stetige Aufmerksamkeit

Etwa ab dem Jahr 2010 wendete sich die Lebenshilfe dem Thema Migration nun recht entschlossen zu, wenngleich weiterhin ohne eine umfassende Agenda. Die Entwicklung und Anpassung der eigenen Angebote – seit dem Jahr 2017 auch der Aufbau migrantischer Selbsthilfegruppen – sind seitdem Bestandteil der Aktivitäten der Bundesvereinigung. Seit 2015 werden verstärkt auch politische Interessen, speziell von Geflüchteten, aufgegriffen. Entscheidende Impulse für diesen Wandel gehen von Entwicklungen im organisationalen Feld aus.

Ein erster wichtiger Faktor war die zunehmende Verbreitung einer Politik der *Interkulturellen Öffnung*, die schon 1994 von der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange der Ausländer empfohlen worden war und nun verstärkt in öffentlichen Verwaltungen und bei Wohlfahrtsverbänden Verbreitung fand (Hellmanns 2014; Vanderheiden & Mayer 2014). Ein zweiter Faktor war die veränderte Schwerpunktsetzung der staatlichen Integrationspolitik: Nachdem das Einbürgerungsrecht 1999 liberalisiert worden war, gab es seit etwa 2005 einen politischen Konsens, dass Integration und Teilhabe aktiv durch den Staat – und eben auch wichtige andere gesellschaftliche Akteure – gefördert werden sollten. 2007 hatte der *Nationale Integrationsplan* der Bundesregierung die Akteure der Zivilgesellschaft zur Förderung und Unterstützung der Integration von Eingewanderten mit in die Verantwortung genommen. Vereine und Verbände wurden aufgefordert, sich interkulturell zu öffnen und die Partizipationsmöglichkeiten für Migrant:innen zu erweitern (Die Bundesregierung 2007). Die fünf führenden Wohlfahrtsverbände verpflichteten sich kurz darauf, entsprechende Schritte einzuleiten (Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege 2008). Die Lebenshilfe war daran noch nicht beteiligt. Vielmehr dauert es noch einige Jahre, bis auch die führenden Behindertenverbände dieser politischen Entwicklung folgten.

Im Januar 2012 wurde schließlich eine gemeinsame Erklärung der Fachverbände für Behinderung und der großen Wohlfahrtsverbände »zur interkulturellen Öffnung und zur kultursensiblen Arbeit für und mit Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund« (Die Fachverbände 2012) veröffentlicht. Ein gewisses Vorbild scheint das im Jahr 2002 von einer Reihe von Organisationen und Einzelpersonen erstmalig vorgelegte *Memorandum für eine kultursensible Altenhilfe* gewesen zu sein (Forum für eine kultursensible Altenhilfe 2009). Erstmals traten Behindertenverbände und die großen Wohlfahrtsverbände hier gemeinsam auf. Die Fachtagung, die zur Vorberei-

tung der Erklärung im November 2011 stattfand, war die erste Kooperation dieser Art. Wie die Wohlfahrtsverbände auf ihrer Website erläutern, sollten so »die beiden bisher eher unabhängig voneinander agierenden Arbeitsfelder ›Migration‹ und ›Behinderung‹« (BAGFW 2012) zusammengebracht werden. Das Feld als Ganzes, nicht allein die Lebenshilfe, hatte dies demzufolge bislang nicht oder nicht hinreichend getan. Dass dies 50 Jahre nach Beginn der organisierten Arbeitsmigration aus der Türkei noch der Fall war, illustriert, wie beständig einmal etablierte Strukturen sind und wie mühsam gelegentlich Wandlungsprozesse in Gang kommen (Köbsell 2019).

Obwohl die Lebenshilfe e.V. diese Schritte nicht initiiert hatte, ging sie als eine der unterzeichnenden Organisationen die »Selbstverpflichtung« ein, »die Arbeit für und mit Menschen mit Behinderung und die Arbeit für und mit Menschen mit Migrationshintergrund innerverbandlich zu verknüpfen.« Die unterzeichnenden Verbände forderten sich selbst auf,

»die Voraussetzungen dafür [zu] schaffen, dass das Thema ›Migration und Behinderung‹ die ihm angemessene Bedeutung erhält und Strukturen [zu] schaffen, die die Zusammenarbeit und Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund und ihren Organisationen ermöglichen.« (Gemeinsame Erklärung der Behindertenverbände 2012)

Auch innerhalb der Lebenshilfe wurden die Diskussionen im organisationalen Feld aufmerksam verfolgt. So findet sich 2009 ein Beitrag eines Referenten der Bundesgeschäftsstelle in der Fachzeitschrift *Teilhabe*, der sich mit dem Ansatz des *Diversity Management* beschäftigt und die Potenziale einer Vielfaltperspektive für die Behindertenhilfe herausarbeitet (Niehoff 2009). Neben der Expertise, die die Behindertenhilfe in Diversitätsteams und sozialraumorientierter Gemeinwesenarbeit einbringen könne, weist er auf den notwendigen Umgang mit Vielfalt in den Organisationen, Strukturen und Fachfragen der Behindertenhilfe selbst hin. Er verweist auf verschiedene soziale Kategorien u.a. auch Migration:

»Auch die Behindertenhilfe sieht sich vermehrt mit Menschen aus allen Teilen der Welt konfrontiert. Fragen des Feminismus werden mit Jahren der Verspätung nun auch in der Behindertenhilfe diskutiert. Es gibt Fälle von Diskriminierung quer durch alle Bereiche der Behindertenhilfe, die sich neben Behinderungsfragen auch auf Fragen des Geschlechts, des Alters, der Religion, der Kultur, der sozialen Schicht etc. beziehen« (Niehoff 2009:188).

Die Neuorientierungen, die in dieser Zeit in der Lebenshilfe zu konstatieren sind, korrespondierten mit der Wahl einer neuen Vorsitzenden und dem

Amtsantritt einer neuen Geschäftsführerin. Beide waren gewillt, die Impulse aus dem organisationalen Feld aufzunehmen und organisationale Veränderungen voranzutreiben. Die neue Vorsitzende vertrat auch in öffentlichen Statements die Ansicht, die Lebenshilfe müsse bunter werden (LH 2012, siehe oben). Die Geschäftsführerin führt den Bedeutungsgewinn des Themas auf den Zeitgeist und die Relevanz des Themas im eigenen Umfeld zurück:

»Also es ist schon so, dass es irgendjemanden braucht, der es mal in der Gruppe ausspricht. Aber wenn etwas in der [Luft] liegt, dann hat es eben auch viel mehr Chancen, auf Gehör zu treffen. Und das war zum Beispiel bei dieser Migrationsidee, das lag total auf der Hand. Also und dann haben wir auch, was weiß ich/Als wir dann die Tagung mit der Migrationsbeauftragten [2011] gemacht haben, das war selbstverständlich und da ging es auch an vielen anderen Stellen schon los.« (Int10:16)

Eine andere Interviewpartnerin beschreibt in ähnlicher Weise die Statements und Aktivitäten anderer Organisationen »ein bisschen [als] Anstoß, dass wir gesagt haben, wir müssen jetzt hier endlich weiterkommen« (GD3:31). Im Sinne institutionalistischer Annahmen lässt sich die Neuorientierung damit auch als Herstellung von Legitimität im organisationalen Feld interpretieren. Eine im relevanten Umfeld zunehmend praktizierte und als Norm begriffene Politik wird für die eigene Organisation übernommen. Die Neuausrichtung ist insofern eine Reaktion auf einen wahrgenommenen externen Druck. Sie bedurfte aber auch interner Akteure, die einen Wandel in den entsprechenden Positionen ermöglichten oder selbst beförderten.

Fokus Interkulturelle Öffnung

Eine direkte Folge der genannten Selbstverpflichtung der Lebenshilfe war die Umwidmung der Referentenstelle für Internationales in eine Referentenstelle für Migration und Internationales, nachdem der bis dahin unbefristet beschäftigte und durch die Organisation finanzierte Referent in den Ruhestand gegangen war. Die neue Stelle mit dem zusätzlichen Schwerpunkt »Migration« war von nun an projektfinanziert und zeitlich befristet. Das neue durch *Aktion Mensch* finanzierte Projekt *Migration und Behinderung* (2013-2016) zielte darauf, »kultursensible« Angebote innerhalb der Lebenshilfe zu entwickeln, um Familien mit Migrationshintergrund besser zu erreichen (LH 2013:18), sowie Mitarbeitende in Bezug auf einen kultursensiblen Umgang mit Familien mit Migrationsgeschichte weiterzubilden.

Mit der bundesweiten Tagung *Migration und Behinderung – Zugangsbarrieren erkennen, Teilhabe ermöglichen* trat die Lebenshilfe 2015 nun zum zweiten Mal mit dem Thema in die Öffentlichkeit. Das Labor *Interkulturelle Öffnung/ Kultursensible Arbeit* – eine Arbeitsplattform mit Mitarbeiter:innen aus 24 Einrichtungen und Diensten zum Austausch von Erfahrungen und zur Erarbeitung der Inhalte des Projekts – hatte erstmals die interne Vernetzung von mit Migration befassten oder hieran interessierten Beschäftigten zum Ziel. Das Netzwerk etablierte sich allerdings nicht dauerhaft. Auch Schulungen zum Thema, die zunächst noch angeboten werden, fanden nach 2016 kaum noch Resonanz und wurden wegen zu geringer Anmeldezahlen schließlich abgesagt. Nicht realisiert wurde das ursprünglich verfolgte Ziel, eine »bundesweit tätige Beratungs- und Koordinierungsstelle zum Thema Behinderung und Migration« aufzubauen. Eine von drei geplanten Broschüren für Fachkräfte aus der Behindertenhilfe zum Thema *Elternschaft, Migration, Behinderung. Wie Selbsthilfe gelingen kann* wurde publiziert. Das Projekt endete, ohne dass eine Fortführung der Aktivitäten geplant oder durchgeführt wurde. Die Ergebnisse des Projekts und der Fortgang von Prozessen der interkulturellen Öffnung wurden nicht systematisch und transparent evaluiert. In einem Interview wird das Projekt als ein Versuch gewertet, das Thema Migration zu adressieren, der sich aber letztlich – wie andere Ideen auch – nicht in der gesamten Organisation durchsetzen konnte:

»Das heißt es ist aufgegriffen worden, aber es ist nicht eine Massenbewegung geworden. Das ist für uns aber auch was ziemlich Normales. Also ich sage mal, als wir angefangen haben, die Frühförderung aufzubauen, das war was, was eine Massenbewegung war. Also so diese Gründerjahre. Oder als es anfang, die Lebenshilfe macht Werkstätten, das wurde eine Massenbewegung. Aber alles, was wir danach gemacht haben, das geben wir in unsere fünfhundert irgendwie Vereinigungen rein und dann machen dreißig oder vierzig mit. Und so ist das. Also da ist auch für uns jetzt gar kein/Da haben wir gar kein Problem mit. [...] Wir haben das Thema eben versucht an verschiedenen Stellen zu platzieren und es eben nachhaltig zu machen [...] Aber es hat dann einfach nicht funktioniert.« (Int12:23)

Demnach wirkte das Projekt im Gegensatz zu früheren Innovationen nicht nachhaltig in die Organisation hinein, weil die Organisation inzwischen stärker ausdifferenziert ist und Impulse »von oben« von den Ortsverbänden kaum noch breit aufgegriffen werden. Die geringe Auseinandersetzung mit dem Thema Migration wird als organisationale Trägheit dargestellt, die themen-

unabhängig zu beobachten ist. Allenfalls in einem Teil der Mitgliedsorganisationen entfalten neue Ansätze demnach noch nachhaltige Wirkung. Diese Problematik der geringen Einflussmöglichkeiten durch die Bundesebene wird in mehreren Interviews angesprochen. Gleichzeitig wird hier deutlich, dass die Organisation auf Impulse aus dem organisationalen Feld reagierte, aber keine langfristig angelegte, umfassende Strategie verfolgte (oder verfolgen konnte), sondern vielmehr mithilfe verschiedener Ansätze versuchte, die externen Impulse entsprechend der eigenen Organisationslogik in der Organisation zu platzieren und dort weiteren Wandel anzustoßen. In der Konsequenz wurde allerdings das in dieser Projektphase entstandene organisationale Wissen zum Thema Migration und Behinderung nicht systematisch verarbeitet und weiterverwendet, auch wenn es bei einzelnen Akteuren längerfristig Einfluss auf die Arbeit in der Organisation gehabt haben mag.

Nichtsdestotrotz lässt sich mit diesem ersten mehrjährigen Migrationsprojekt ein Wandel der Präsenz des Themas beobachten: Seit 2013 erschienen vermehrt Artikel und Berichte zum Thema Migration in den Medien der Lebenshilfe. Auch in Illustrationen, zum Beispiel im Jahresbericht der Lebenshilfe (2013:8), wurde migrationsbezogene Diversität nun abgebildet. Dies verweist darauf, dass die Lebenshilfe nun bemüht war, auch in der Bildsprache den gesellschaftlichen Anforderungen nachzukommen. Auf unterschiedlichen Ebenen der Lebenshilfe wurde die migrantische Bevölkerung als Zielgruppe entdeckt. Der Bundeselternrat, ein einflussreiches Gremium der Lebenshilfe, erklärte, er wolle sich mehr um Menschen kümmern, »die ihre Wurzeln nicht in Deutschland haben«: »Wir wollen mehr Menschen mit Migrationshintergrund für die Arbeit in der Lebenshilfe gewinnen« (LHZ 2013, Nr. 1:18). Die Entwicklung konkreter Schritte zur Gewinnung migrantischer Mitglieder, die auch von der Vorstandsvorsitzenden angeregt worden war, steht zwar nach wie vor aus. Dennoch wird die Lebenshilfe in dieser Zeit im organisationalen Feld mit dem Thema Migration in Zusammenhang gebracht. Eine Interviewpartnerin berichtet in einem Gruppeninterview von ihren Erfahrungen als Vertreterin der Lebenshilfe:

»Tatsächlich habe ich aber beobachtet, das finde ich bemerkenswert, dass es nach dieser Phase 2011, 2012, wo wir, glaube ich, das Gefühl hatten, Gott, wir sind im Hintertreffen, und dann so ein bisschen was gemacht haben, die nach ganz kurzer Zeit dann auf einmal die Position hatten, die Lebenshilfe, die kann das super. Also so in der Verbändelandschaft [...] Die haben sogar eine Stelle dafür, die machen das alles wunderbar. Und dass sich aber

eigentlich, aus meiner Wahrnehmung, die Qualität dessen, wie interkulturell gearbeitet wird, vor Ort, glaube ich, weder bei den einen noch bei den anderen bei uns wirklich was getan hat.« (GD3:33)

Die Aussage zeigt zum einen, wie sich die Organisationen im organisationalen Feld gegenseitig beobachten und so Anpassungs- und Veränderungsdruck entsteht. Die Beobachtung, »im Hintertreffen« zu sein, die durch diesen Vergleich im Feld entstehen kann, setzt Impulse für Wandel. Eine Vorreiterposition (»die kann das super«) wird umgekehrt als Bestätigung wahrgenommen, auf dem richtigen Weg zu sein. Zum anderen zeigt sich hier eine selbstkritische Reflexion über die sich verändernde Rolle im Feld: Die äußere Wahrnehmung korrespondiert nicht unbedingt mit den selbst wahrgenommenen innerorganisationalen Realitäten und Veränderungsprozessen.

Fokus Selbsthilfe

Im Jahr 2017 begann die Bundesvereinigung Lebenshilfe ein zweites Projekt mit einem deutlich anderen Schwerpunkt. Im Mittelpunkt stand nicht mehr die interkulturelle Öffnung, sondern – dem Kernaspekt des Selbstverständnisses der Organisation entsprechend, die sich als Selbstorganisation von Eltern betrachtet – der Aufbau von migrantischen Selbsthilfestrukturen. Das Modellprojekt wurde zunächst von 2017 bis 2020 durch eine Krankenkasse finanziert und trug den Titel *»Selbsthilfe-Netzwerke für Menschen mit geistiger Behinderung und Migrationshintergrund sowie ihre Familien stärken!«*. Aufgebaut wurden migrantische Strukturen in Form von Selbsthilfegruppen. Eine neu eingestellte Referentin mit eigener Migrationsgeschichte leitete und koordinierte in der Bundesgeschäftsstelle zunächst drei Jahre lang die Aktivitäten. In Kooperation und engem Austausch mit migrantischen Selbsthilfevereinen und weiteren in diesem Feld engagierten Expert:innen wurden in einem ersten Schritt familiäre Bedarfe erhoben. In der Folge wurde ein türkisch-deutschsprachiges Internetangebot für den virtuellen Austausch entwickelt und an drei Standorten von Ortsvereinigungen der Lebenshilfe lokale Selbsthilfegruppen gegründet, die von Mitarbeitenden der Ortsvereinigungen unterstützt wurden. Die Entstehungsprozesse dieser virtuellen und realen Austauschmöglichkeiten wurden von der Referentin der Bundesvereinigung dokumentiert und in einer Checkliste für die Öffentlichkeit zugänglich gemacht, um so als Vorbild für weitere Gruppen zu dienen. Nach Ende der Projektlaufzeit wurde zur Verstetigung dieser Aktivitäten ein weiteres Projekt bei einer

anderen Förderinstitution für drei Jahre beantragt und bewilligt. Heute unterstützt und berät die Bundesgeschäftsstelle, vertreten durch die Referentin, die Ortsgruppen bei der Antragstellung von Mitteln für Selbsthilfearbeit und begleitet und koordiniert die Arbeit. Ihre Stelle wurde im Jahr 2021 entfristet. Entstanden sind damit erste, lose mit den jeweiligen Ortsverbänden affilierte Gruppen, die bisher vorrangig mit den Diensten und weniger mit den Vereinsstrukturen verbunden sind. Mit der Entfristung der Referentenstelle für Migration und Behinderung auf Bundesebene hat sich die Lebenshilfe strukturell klar für das Thema Migration positioniert.

Wichtige Impulse für das Projekt kamen ursprünglich wieder aus dem organisationalen Feld: Eine Förderinstitution hatte deutlich gemacht, ein Projekt für Menschen mit Migrationsgeschichte finanziell unterstützen zu wollen. Daraufhin entwickelte die Lebenshilfe die inhaltliche Idee mit dem Fokus auf Selbsthilfe. In einem Interview beschreibt ein Mitarbeiter diesen Entstehungsprozess des Projekts so:

»Die Partner, mit denen wir zusammenarbeiten, unsere Fördergeber, die haben ja auch immer Interessen, Vorlieben und Schwerpunkte. Und die [Krankenkasse] hat ganz klar signalisiert, dass die Menschen mit Migrationshintergrund sicherlich auch von ihnen, also dass in dem Bereich auch für die von Interesse ist, und dann haben wir uns überlegt [...] Okay, wir finden das Thema gut. Wir hätten eine Idee, was die Finanzierung angeht. Jetzt brauchen wir noch eine Projektidee. Dann war die Idee zu sagen, wir machen das mal ganz anders als wir das vorher gemacht haben [...] Die Idee, die wir hatten, ist Migration und Selbsthilfe als Thema, [...] die Selbsthilfe zu stärken.« (Int4:18)

Hier wird erneut deutlich, wie einflussreich die Akteure im organisationalen Feld für Wandlungsprozesse sein können. Als Geldgeber kommt Förderinstitutionen eine besondere Rolle zu. Denn wenn Angebote für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für eine Projektfinanzierung gefördert werden – in weiteren Interviews werden noch andere Zuwendungsgeber wie Ministerien genannt –, dann setzen sie Anreize für strategische Akteure, dieses Thema aufzugreifen und entsprechend zu adressieren. Im Sinne eines Filterprozesses wählt die Organisation dann jene Aktivitäten aus, die in die eigene Organisationslogik passen und dem Selbstverständnis entsprechen.

Rolle der lokalen Lebenshilfen

In einzelnen örtlichen Lebenshilfen wird das Thema Migration bereits seit längerer Zeit aktiver bearbeitet, weil sie als lokale Einrichtungen in ihrer Funktion als Dienstleisterinnen und in der damit verbundenen persönlichen Interaktion auf Bedarfe stoßen, die das Thema adressieren (für eine Befragung der lokalen Lebenshilfe siehe auch Baykara-Krumme 2022 in diesem Band). Das unterscheidet die lokalen Lebenshilfen von der Bundesvereinigung. So sagt ein Referent: »Zumindest mehr die Selbsthilfevereine vor Ort müssen halt genau das im Blick haben: Was braucht der Mensch. Was braucht das direkte Umfeld, das System, was den Menschen stützt?« (Int21:8)

Beispielhaft soll daher im Folgenden gezeigt werden, wie unterschiedlich sich migrationsbezogener Wandel auf lokaler Ebene vollziehen kann. So wendet sich in Frankfurt a.M. die *Ambulante Familienhilfe*, eine Einrichtung der Lebenshilfe, seit 2009 verstärkt den speziellen Bedarfen ihrer migrantischen Klientel zu. Der Anteil an Menschen mit Migrationsgeschichte wird auf 80 bis 90 Prozent geschätzt. Mitarbeiter:innen hatten beobachtet, dass die migrantische Zielgruppe zwar diverse Angebote der Unterstützung (zum Beispiel Einzelfallbetreuung/Familien entlastende Dienste) nutzt, nicht aber die Beratungsangebote aufsucht, die sie über umfassende Leistungen des Hilfesystems aufklären könnten. Auch Veranstaltungsangebote des Vereins würden selten besucht. Das motivierte die Mitarbeitenden dazu, selbst – zunächst provisorisch – neue Strukturen zu initiieren, um ein zielgruppenspezifisches Angebot für die betroffenen Familien zu schaffen. So beschreibt eine Mitarbeiterin:

»Und wir haben aber immer mit Familien mit Migrationshintergrund gearbeitet und das war auch nicht hinterfragt [...]. Und es gab so viele Begegnungen und durch die Begegnungen haben wir gesagt, also wir verstehen ganz viele Dinge nicht. [...] Da sind wir ganz naiv drangegangen [...] Und dann haben wir Beratungen angeboten. Und natürlich sind die deutschen Familien gekommen zur Beratung, aber niemand von unseren [Migrant:innenfamilien] ist gekommen [...] Okay, die kommen nicht, wenn wir die einladen, also machen wir es mal alles anders. Wir probieren jetzt Familienfrühstück [...] Also man muss das Setting ändern, damit sie kommen.« (Int22:8)

Zunächst wurden also keine strukturellen und gesamtorganisationalen Maßnahmen ergriffen. Durch das Engagement von Mitarbeiter:innen wurden jedoch schließlich die Bedarfe von migrantischen Familien durch spezifische,

niedrigschwellige Angebote adressiert, die auf der Ebene der Dienstleistung angesiedelt sind. Ab 2015 wurde in Frankfurt ein extern gefördertes Flüchtlingsprojekt ins Leben gerufen. Im Jahr 2018 wurden dann zwei migrantisches Selbsthilfegruppen im Kontext des Projekts *Migration und Selbsthilfe* der Bundesvereinigung initiiert und durch Mitarbeiter:innen der Lebenshilfe begleitet (siehe oben). Das Problem der geringen Teilhabe von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte wird in der Lebenshilfe Frankfurt durchaus wahrgenommen und auf Fachtagen thematisiert. Das Interesse der Mitarbeiter:innen, die selbst als Beschäftigte keine Mitglieder oder Funktionär:innen sind, liegt dabei eher auf der Dienstleistungs- beziehungsweise Unterstützungsebene als der aktiven Teilhabe im Verein. Auch in diesem Fall wird der Wandel initiiert durch die Konfrontation mit der Dienstleistungsebene. Eine politische Mobilisierung auf der Vereinsebene erfolgt nicht.

In der Berliner Lebenshilfe, die bedeutend größer ist als der Frankfurter Verband, wurden etwa um das Jahr 2009 ebenfalls Forderungen laut, die Bedarfe der migrantischen Zielgruppe stärker zu berücksichtigen. Die Organisation arbeitete mit Klient:innen in verschiedenen Institutionen, stellte aber fest, dass insgesamt nur wenige Menschen mit Migrationsgeschichte erreicht werden. »Wir müssen uns verändern, weil es irgendwie nicht sein kann, dass wir große Teile der Bevölkerung ausschließen« (Int15:5). Anders als in Frankfurt wurde direkt mit den Leitungsgremien des Landesverbandes verhandelt und so – »von oben« initiiert durch die Regionalleitung – im Jahr 2012 letztlich eine Einrichtung speziell für die Bedarfe von Menschen mit Migrationshintergrund geschaffen.

»[...] es war auch Thema in unseren Regionalsitzungen, dass wir mal sagen, wie können wir denn an Klienten rankommen, wie ist es denn möglich, die (Organisation) als Anbieter für Dienstleistungen im Behindertenbereich Menschen bekanntzumachen, die sie vielleicht noch nicht kennen. Und dann kommt so im Gespräch dabei zustande, da sind Menschen mit Behinderung und Zuwanderungsgeschichte schon tätig in der Tagesstruktur, aber die werden eben im Wohnbereich nicht betreut. Warum wussten wir nicht. Und dann ergab sich diese, die Frage daraus, wie können wir denn denen unser Angebot näherbringen, die noch gar nichts davon gehört haben. Und in irgendeiner Weise entwickelte sich innerhalb der Arbeitsgruppe die Frage tatsächlich, wollen wir mal uns an die Zugewanderten wenden. Wie können wir die denn überhaupt erreichen [...] sich über das Hilfesystem überhaupt zu informieren oder brauchen die überhaupt Hilfe?« (Int15:5)

Mit der Einrichtung wird das Thema Migration nun nicht mehr nur als Querschnittsthema in der Organisation verhandelt, sondern es gibt klare Zuständigkeiten: Auf Vereinsebene wird argumentiert, dass sich Expert:innen für dieses Thema des Beratungsbedarfs der migrantischen Klientel annehmen. Da diese Mitarbeiter:innen zum Teil selbst eine Zuwanderungsbiografie haben, ist zugleich ein Wandel auf personeller Ebene vollzogen und es werden weitere Veränderung angestoßen. Zugleich beteiligt sich Berlin auch am beschriebenen Projekt des Aufbaus von Selbsthilfestrukturen.

Insgesamt zeugt die Schaffung der *Interkulturellen Beratungsstelle* des Berliner Landesverbandes von dem Willen, strukturelle Veränderung langfristig umzusetzen. Zeitgleich gab es auch Bemühungen, Migrant:innen in der Vereinsarbeit sichtbarer zu machen. So war von 2007 bis 2009 ein Mitglied mit türkischer Migrationsgeschichte im Vorstand vertreten, von dessen Präsenz sich der Verein eine positive Außenwirkung und eine stärkere Vertretung des Themas Migration erhoffte. Gleichzeitig war man sich der Herausforderung dieser Rolle bewusst:

» Und das war ein zweiter Aha-Effekt, wo ich gesagt habe, »ja, stimmt. [...] nur, weil er jetzt türkischer Papa ist, muss der ja nicht alles gut finden, was so in der türkischen Community abläuft und muss sich ja schon gar nicht da auch in den Sphären da auch überall bewegen.« Der kann allenfalls so ein Signal senden, dass wir da was begonnen haben, wo sich so langsam, wie so bei einem Zuckerwattestab was verfangen kann. So. Und zeitgleich haben wir dann aber auch angefangen eben die interkulturelle Beratungsstelle aufzubauen und zu gründen.« (Int18:24)

Letztlich erfüllen sich die seitens des Vereins herangetragenen Erwartungen an den Multiplikator nicht: Die Aktivitäten ziehen keine Veränderung in den Vereinsstrukturen nach sich. Obgleich hier eine neue Struktur für die Bedarfe von Menschen an der Schnittstelle Migration und Behinderung entsteht, bleiben Migrant:innen im Verein bis heute wenig vertreten. Eine solche Veränderung ist faktisch auch kein zentrales Anliegen des Vorstands (mehr). Mit der Eröffnung der *Interkulturellen Beratungsstelle der Berliner Lebenshilfe* wird das Thema an eine spezialisierte Berater:innengruppe delegiert und somit als »bearbeitet« betrachtet.

Ein weiteres Beispiel für den Umgang mit dem Thema Migration in der Lebenshilfe findet sich im Landesverband Baden-Württemberg. Dort stößt der Ortsverband Tübingen unter dem Titel *Willkommen* 2008 eine projektfINANZIerte Initiative an, durch die Menschen mit Zuwanderungsgeschichte

im ländlichen Raum erreicht und in Aktivitäten der Lebenshilfe eingebunden werden sollen. Der Ortsverband setzt sich zudem dafür ein, das Thema auch auf die Agenda des Landesverbandes Baden-Württemberg zu setzen. Obgleich andere Ortsvereine Interesse an dieser Initiative zeigen, macht die anfänglich Offenheit signalisierende landesverbandliche Geschäftsführung das Thema nicht zur Priorität. Stattdessen verweist sie auf begrenzte Ressourcen und Kapazitäten und betrachtet das Thema damit als ausreichend bearbeitet.

Diese Beispiele zeigen, dass die Dienstleistungen und Angebote der örtlichen Lebenshilfen durchaus von migrantischer Klientel genutzt werden, Migrant:innen aber nicht in den Vereinsstrukturen repräsentiert sind oder diese als Interessenvertretung nutzen. Zusammenfassend kann also konstatiert werden: Es besteht eine deutliche Diskrepanz zwischen migrantischer Präsenz und migrantischer Vertretung innerhalb der lokalen Organisationen. Die zum Teil eklektischen Versuche einzelner Orts- und Landesverbände, eine organisationale Veränderung herbeizuführen, folgen keiner gesamtorganisationalen Agenda, Strukturierung oder Formalisierung und resultieren auch aus der Unabhängigkeit der Landes- und Ortsverbände von der Bundesvereinigung. Es gelingt nur bedingt auf migrantische Bedarfe zu reagieren und das Thema organisational zu bearbeiten. Während die Vorstände sich offen und aufgeschlossen für das Thema zeigen, hat sich bisher keiner dieser lokalen Verbände dazu verschrieben, Migration als Querschnittsthema breiter in der Organisation und auf Vereinsebene anzusiedeln.

Politische Lobbyarbeit für Menschen mit Migrationsgeschichte

In der breiten deutschen wie auch internationalen Debatte spielten die Interessen von Personen, die sowohl einen Zuwanderungshintergrund als auch eine Behinderung aufweisen, lange Zeit eine geringe Rolle (Burns 2019). Laut Köbsell (2019) ist die »Unsichtbarkeit« von Migrant:innen in der deutschen politischen Debatte noch immer ein Problem. Im Folgenden widmet sich die Analyse nochmal spezifisch der Rolle der Lebenshilfe als Vertreterin spezifischer Interessen. Wie bereits dargelegt, trat die Organisation lange nicht ausdrücklich für die Anliegen eingewanderter oder geflüchteter Menschen ein. Das Bewusstsein für diese spezifischen Interessen war nicht sehr präsent und im organisationalen Feld existierten auch keine für die Lebenshilfe relevanten Akteure, die als Konkurrenten oder Vorbilder hätten dienen kön-

nen. Außerdem fehlte es an lautstarken und einflussreichen migrantischen Akteuren. In vielen Interviews wird deutlich, dass sich der Blick der Lebenshilfe vorwiegend dem Thema Behinderung als Differenzkategorie zuwendete. Ein Referent reflektiert über diese selektive Differenzaffinität wie folgt:

»Das haben wir an unterschiedlichen Punkten, dass wir in manchen Feldern halt diejenigen sind, die ein Thema reinbringen, was sonst nicht präsent ist. [...] Wenn es um Familie geht, wenn es um Wohnen, Armut geht, und so, wo das Thema, also auch speziell geistige Behinderung, nicht so präsent ist. Also, wenn man dann da Vielfaltskategorien anguckt, dann taucht [...] Behinderung irgendwie mit auf, aber wird eigentlich kaum mitgedacht. Und dass es aber andersrum [in der eigenen Organisation] tatsächlich auch nicht besser aussieht, muss man mal einfach sagen. Also, dass auch wir in unseren Diskursen tatsächlich nicht so präsent haben, wie vielfältig die Menschheit doch eigentlich ist.« (GD3:37)

Hier zeigt sich, dass die Organisation selbst noch stark dafür kämpfen muss, dass ihr Hauptanliegen überhaupt wahrgenommen wird. Dies hat Konsequenzen für die eigene Wahrnehmung von Vielfalt auch in der eigenen Organisation, die noch stark ›versäult‹ ist und eine intersektionale Perspektive nicht berücksichtigt. Eine Rolle spielt dabei, so wird uns in Interviews vermittelt, auch die Komplexität des Themas Behinderung im Bereich der Gesetzgebung und Rechtsprechung, die eine schlagkräftige Expertise erfordere, in die die Lebenshilfe mit der Beschäftigung von spezialisierten Jurist:innen bewusst investiere. Die (sozial-)rechtliche migrantische Interessenvertretung wird in Interviews als komplex und herausfordernd dargestellt; ausländerrechtliche und asylrechtliche Expertise ist daher in der Lebenshilfe bisher nicht vorgesehen. In der Zeitschrift *Rechtsdienst* erschienen bisher nur vereinzelt Beiträge von externen Expert:innen zum Ausländerrecht, zu Fragen des Abschiebeschutzes und Aufenthaltsrechts (Hellmann 2010; Ickert 2012) oder der Gesundheitsversorgung von geflüchteten Menschen mit Behinderung (Turhan 2016).

Ein breiteres Verständnis von Diversität und Intersektionalität auch für die politische Lobbyarbeit entwickelt sich in der Lebenshilfe erst allmählich. So finden sich in früheren Publikationen nur gelegentlich Hinweise auf ein Bewusstsein für intersektionale Interessen, wenn etwa die *Lebenshilfe-Zeitung* untertitelt: »Ausländische Mitbürger von Sozialämtern benachteiligt« (Wendt

1987:4).² Im Jahr 1994 wird in der Verbandszeitung über die oben beschriebene Lebenshilfe-Tagung mit ausländischen Familien berichtet. Es ist hier von Diskriminierungen im Alltag und durch Behörden die Rede, und dass die damalige Ausländerbeauftragte der Bundesregierung »neue Formen der Kooperation« gegen rechtsextreme Gewalt anregt. Solche Impulse bleiben in der Organisation aber lange ohne Wirkung. Die Perspektive blieb, sofern überhaupt besondere Anliegen von migrantischen Familien oder Individuen thematisiert wurden, ausgerichtet auf die Berücksichtigung von Kultur und Religion in Beratung und Betreuung und die Bereitstellung übersetzter Informationsmaterialien.

Erst 2012 formuliert die Lebenshilfe in der Erklärung zur interkulturellen Öffnung und zur kultursensiblen Arbeit für und mit Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund politische Forderungen angesichts der »besonderen Teilhabebarrrieren und Benachteiligungsrisiken« von Menschen mit Migrationsgeschichte. In der Erklärung werden »die Politik und die Sozialverwaltungen« aufgefordert,

»die gesetzlichen und finanziellen Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass auch Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund uneingeschränkten Zugang zu bedarfsgerechten Leistungen des Sozialsystems und zur vollen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben haben«.

Die Verbände verpflichten sich hier, sich

»nachdrücklich für die stärkere Berücksichtigung der Belange von Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund in der Öffentlichkeit, gegenüber der Politik, den Sozialverwaltungen, Bildungseinrichtungen sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein[zu]setzen.«

Im November 2015, inmitten der gesellschaftlichen Mobilisierung zur Unterstützung Hunderttausender Flüchtlinge, machten die Fachverbände gemeinsam darauf aufmerksam, dass unter den Geflüchteten auch etliche Menschen mit Behinderung seien. Sie forderten, deren Bedürfnisse zu berücksichtigen. Vor allem solle die EU-Aufnahmerichtlinie (2013/33/EU) umgesetzt werden. Versuche, Geflüchtete und Menschen mit einer Behinderung gegeneinander auszuspielen, wurden zurückgewiesen (Die Fachverbände

2 Vgl. auch den Artikel »Niemandskinder« ohne Ausweis« von Thies Marsen (1998) in der *Lebenshilfe-Zeitung* über ausländische Pflegekinder in deutschen Familien, der sowohl deren Rechtsstatus als auch die Behördenpraxis problematisierte.

2015). Schon im Juni 2015, vor dem Höhepunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit für die Flüchtlingsmigration, berichtete die *Lebenshilfe-Zeitung* über »eklatante Versorgungslücken bei Flüchtlingskindern mit Behinderung« (LHZ 2015, Nr. 2:14), die in einer auch von der Lebenshilfe Berlin vorgestellten Publikation unter anderem auf den Rechtsstatus der Kinder und dessen restriktive Auslegung zurückgeführt wurden.

In den Jahren 2016 und 2017 forderte die Bundesvereinigung auf einem Parlamentarischen Abend schließlich auch gegenüber Abgeordneten im Bundestag die Besserstellung Geflüchteter mit einer Behinderung. Die Tatsache, dass hier nun migrantische Interessen artikuliert wurden, markiert eine Neuorientierung. Im November 2019 äußerten sich die Fachverbände erneut gemeinsam in einem umfassenden und detaillierten Dokument. Der Titel lautete: *Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und Migrations- oder Fluchthintergrund verbessern!* Anlass war die Vorlage des zweiten Staatenberichts zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention am 1. Oktober 2019 durch die Bundesregierung in Genf. Dieser Ausschuss hatte schon 2015 »strukturelle Vernachlässigungen der Interessen von Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund« bemängelt (Die Fachverbände 2019:11). Die Fachverbände forderten in einem umfassenden Forderungskatalog unter anderem »wirksame und nachhaltige Strategien« (ebd.:3) gegen Diskriminierung und Ausgrenzung, den Ausbau der interkulturellen Öffnung und umfassende Leistungen auch für Asylbewerber:innen.

Obwohl die Lebenshilfe die gemeinsame Stellungnahme der Fachverbände nicht initiiert hatte und auch der Text nicht aus ihrer Geschäftsstelle stammte, verdeutlichen die zitierten Dokumente dennoch, dass sie in den 2010er Jahren – wie eine Reihe anderer Organisationen im Feld, etwa der Verein *handicap e.V.* – ihre Rolle als Vertreterin migrantischer Interessen annahm. Zwar pflegt die Lebenshilfe mit migrantischen Dachverbänden oder Zusammenschlüssen von Ausländer- und Integrationsbeiräten bis heute keinen Kontakt. Offenbar sind auch die Verbände selbst bislang nicht an die Lebenshilfe herangetreten. Weder die Kampagnen für ein Antidiskriminierungsgesetz Mitte der 2000er Jahre (engagiert hatten sich Behinderten- und Migrantenverbände) noch die Mobilisierungen gegen rechtsextreme Ausgrenzungsbestrebungen und Gewaltakte führten zu solchen Kontakten und Kooperationen.

Gleichwohl positioniert sich die Lebenshilfe in den letzten Jahren zu flucht- und migrationsbezogenen Themen – in eigenen Statements oder im Verbund mit anderen zivilgesellschaftlichen Verbänden der Mehrheitsgesell-

schaft. So protestierte sie im Jahr 2018 in scharfer Abgrenzung zur AfD, als diese in einer parlamentarischen Anfrage suggeriert hatte, Migrant:innen förderten durch Ehen zwischen Verwandtschaftsmitgliedern die Präsenz von Behinderung in Deutschland. Im Jahr 2019 rief die Lebenshilfe gemeinsam mit vielen anderen Verbänden gegen eine AfD-Anfrage zu Straftaten von Menschen mit psychischer Erkrankung und Fluchtgeschichte auf und positionierte sich gegen Diskriminierung, Ausgrenzung und Bedrohung von geflüchteten Menschen und Menschen mit Behinderung und psychischer Erkrankung. Die Lebenshilfe kann somit als eine Akteurin im organisationalen Feld der zivilgesellschaftlichen Interessensvertretung für Menschen mit einer Behinderung beschrieben werden, die Ideen aus dem Feld aufgreift und die gemeinsame migrationsbezogene Lobbyarbeit unterstützt. Nur punktuell und noch zögerlich setzt sie dabei auch eigene Impulse.

Fazit

Der migrationsbezogene organisationale Wandel in der zivilgesellschaftlichen Organisation Lebenshilfe stellt sich als eine eher zögerliche, aber stetig an Bedeutung gewinnende Auseinandersetzung mit der Präsenz und den Realitäten eingewanderter Menschen in Deutschland und ihren Anliegen dar. Wir haben in diesem Beitrag zunächst kurz die Geschichte und das Selbstverständnis sowie die Struktur und Mitgliedschaft der Organisation umrissen und die migrationsbezogenen Spuren, die wir in Dokumenten und Interviews identifizieren konnten, benannt. Nach einer Darstellung der Entwicklung migrationsbezogener Thematisierungen und Aktivitäten über die Zeit haben wir die Entwicklung in ausgewählten Lebenshilfen vor Ort diskutiert und schließlich die Rolle der Lebenshilfe als politische Interessensvertretung für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in den Blick genommen.

Im Vergleich mit den anderen in diesem Buch präsentierten Organisationen wird daran deutlich, wie wenig sich die Organisation bisher zu migrationspezifischen Anliegen geäußert und verhalten hat. Das Thema wird erst spät und lange Zeit nur punktuell in einzelnen Aktivitäten aufgegriffen, die letztlich immer wieder versanden. Bis heute scheint die Organisation auf der Suche nach einer angemessenen Adressierung und Umsetzung der intersektionalen Perspektive zu sein, die die Differenzkategorien Behinderung mit einem speziellen Fokus auf geistiger Behinderung und Migration verknüpft.

Interne migrantische Fürsprecher:innen oder funktionale Bedürfnisse der Organisation gehören nach unseren Analysen nicht vorrangig zu den entscheidenden Einflussfaktoren für migrationsbezogenen organisationalen Wandel in der Lebenshilfe. Wesentlich zentraler sind die Einflüsse des organisationalen Feldes. So zeichnet sich das Feld Behinderung lange Zeit durch Ignoranz und Vakanz intersektionaler Ansätze aus. Migrant:innen bleiben für eine geraume Zeit – und in gewisser Weise bis heute – unsichtbar in den Verbänden der Behindertenhilfe. Dadurch fehlte es lange an Rechtfertigungsdruck, den es braucht, damit sich auch die Lebenshilfe mit Zuwanderung und Teilhabe von Migrant:innen auseinandersetzt. Selbst in den Lebenshilfen vor Ort, wo Personen mit Behinderung und Migrationsgeschichte in den Diensten, Einrichtungen und Angeboten im Einwanderungsland Deutschland selbstverständlich präsent sind, bleibt das Engagement bis in die 2000er Jahre vereinzelt und randständig. Bis dahin vereinzelt beobachtbare Vorstöße, die spezifischen Bedarfe und Interessen von Menschen mit Behinderung und Migrationsgeschichte zu adressieren, bleiben ohne nennenswerte Konsequenzen.

Erst mit der zunehmenden Aufmerksamkeit für Integration und Teilhabe von Zugewanderten in den 2000er Jahren veränderte sich die Situation: Der Druck von außen, sich zu engagieren, wurde größer und die Lebenshilfe erkannte die Notwendigkeit, sich dem Thema zuzuwenden und sich zu engagieren. Nun kamen ausreichend Impulse und Anreize aus dem organisationalen Feld, die von einzelnen internen Fürsprecher:innen, die in entsprechenden Positionen Wandel anregen konnten, aufgegriffen wurden. In der Folge wurden erste migrationsbezogene Projekte umgesetzt. Später reagierte die Organisation auch mit politischen Forderungen und Lobbyarbeit. Aber die Aktivitäten zeigen bis heute noch kaum längerfristige, strukturelle Wirkung. Migrationsbezogener Wandel in der Lebenshilfe vollzieht sich insofern eklektisch und ohne organisationales Konzept, das eine strukturelle kontinuierliche Bearbeitung erlaubt. Anders als in den anderen in diesem Buch beschriebenen Organisationen fehlt die möglicherweise notwendige kritische Masse starker organisationaler Fürsprecher:innen, zum Beispiel organisationsinterne migrantische Netzwerke, die eine solche Agenda formulieren und einfordern könnten. Es werden auch (noch) keine externen Bündnispartner:innen über andere Behindertenorganisationen hinaus gesucht. So zeigt sich lediglich ein Muster sporadischer Ansätze der Hinwendung zum Thema Migration.

Diese Analyse zeigt zum einen die Trägheit von Organisationen, zum anderen aber auch ihr Potenzial innovative Versuche umzusetzen, unter der Be-

dingung externer Impulse und interner Unterstützer:innen. Die einzelnen, zum Teil voneinander unabhängigen Versuche Wandel herbeizuführen, bewirken, dass sich Wandel an mancher Stelle schneller, an anderer langsamer vollzieht. Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Initiativen erzeugen eine gewisse Dynamik, die aber zu Lasten der Nachhaltigkeit und der Kontinuität gehen, da durch den kurzfristigen Charakter der Initiativen oftmals organisationales Wissen verloren geht. Auch scheint der organisationsinterne Austausch über Erfahrungen und gesammeltes Wissen wenig ausgeprägt. Nachhaltiger Wandel kann nur durch organisationsinterne Strukturen erfolgen, die langfristig und nicht nur projektbezogen angelegt sind. Umso spannender sind die neuen Bemühungen, das Migrationsthema nachhaltiger zu adressieren und in der Organisation zu verankern, die zum Ende dieses Forschungsprojekts ZOMiDi in der Lebenshilfe zu beobachten sind. Mit der Verlängerung des Migrationsprojekts und insbesondere mit der Entfristung der Referentenstelle für Migration und Behinderung hat sich der Verein deutlich positioniert. Hier sind neue Impulse von der Bundesvereinigung zu erwarten, die in Bezug auf die Bearbeitung der Schnittstelle von Behinderung und Migration sowohl in der Organisation selbst als auch im weiteren organisationalen Feld durch gegenseitiges Beobachten, Interagieren und aneinander Ausrichten breitere und nachhaltige Wirkung entfalten können.

Literatur und Quellen

- Amirpur, Donja (2016): Migrationsbedingt behindert? Familien im Hilfesystem: Eine intersektionale Perspektive. Bielefeld: transcript.
- Arbeitskreis Charta für eine kultursensible Altenpflege; Kuratorium Deutsche Altershilfe (2002): Memorandum für eine kultursensible Altenhilfe. Ein Beitrag zur Interkulturellen Öffnung am Beispiel der Altenpflege. Köln.
- Baldin, Dominik (2014): Behinderung – eine neue Kategorie für die Intersektionalitätsforschung? In: Wansing, Gudrun; Westphal, Manuela (Hg.) Behinderung und Migration: Inklusion, Diversität, Intersektionalität. Wiesbaden: Springer-Verlag, S. 49-71.
- Baykara-Krumme, Helen (2022): Migrationsbezogene Öffnung vor Ort. Ergebnisse einer Befragung in den lokalen Lebenshilfen. In: von Unger, Helga; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft. Bielefeld: transcript.

- Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Ausländer (Hg.) (1994):
In der Diskussion: Empfehlungen zur interkulturellen Öffnung sozialer
Dienste. Bonn
- Becker, Markus; Kächler, Klaus (2016): Tom Mutters. Pionier – Helfer – Visio-
när. Münster: Daedalus.
- Beyer, Ina (2003): Cocugumuz Bize Bir Armagan. Unser Kind ist ein Geschenk.
Türkische Familien mit einem geistig behinderten Kind in Deutschland.
Broschüre der Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger
Behinderung e.V.: Marburg.
- [BAGFW] Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (2008):
Bericht zur Umsetzung der Selbstverpflichtungen der Wohlfahrtsverbän-
de im Rahmen des Nationalen Integrationsplans. Berlin.
- [BAGFW] Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (2012):
BAGFW-Fachtagung Migration und Behinderung. [http://www.bagfw.de/
veranstaltungen/detail/bagfw-fachtagung-migration-und-behinderung-
wege-der-interkulturellen-oeffnung](http://www.bagfw.de/veranstaltungen/detail/bagfw-fachtagung-migration-und-behinderung-wege-der-interkulturellen-oeffnung) (Zugriff: 14.09.2021).
- Burns, Nicola (2019): Boundary Maintenance. Exploring the Intersections of
Disability and Migration. In: Watson, Nick; Vehmas, Simo (Hg.) Routledge
Handbook of Disability Studies. London: Routledge, S. 305-320.
- Die Bundesregierung (2007): Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege –
Neue Chancen. [https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975226/
441038/acdb01cb90b28205d452c83d2fde84a2/2007-08-30-nationaler-inte-
grationsplan-data.pdf?download=1](https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975226/441038/acdb01cb90b28205d452c83d2fde84a2/2007-08-30-nationaler-integrationsplan-data.pdf?download=1) (Zugriff: 14.09.2021)
- Die Fachverbände für Menschen mit Behinderung (2012): Gemeinsame
Erklärung zur interkulturellen Öffnung und zur kultursensiblen Ar-
beit für und mit Menschen mit Behinderung und Migrationshinter-
grund. [https://www.diefachverbaende.de/files/stellungnahmen/2012-01-
23-InterkulturelleOeffnung.pdf](https://www.diefachverbaende.de/files/stellungnahmen/2012-01-23-InterkulturelleOeffnung.pdf) (Zugriff: 14.09.2021).
- Die Fachverbände für Menschen mit Behinderung (2015): Menschen mit Be-
hinderung auf der Flucht – dringender Appell und Angebot der Fachver-
bände für Menschen mit Behinderung. Mainz.
- Die Fachverbände für Menschen mit Behinderung (2019): Teilhabe von
Menschen mit Behinderungen und Migrations- oder Fluchthintergrund
verbessern! Forderungspapier der Fachverbände für Menschen mit
Behinderung. [https://www.cbp.caritas.de/der-verband/stellungnahmen/
teilhabe-von-menschen-mit-behinderungen-und-migrations-oder-fluch-
thintergrund-verbessern-486e55fb-d1](https://www.cbp.caritas.de/der-verband/stellungnahmen/teilhabe-von-menschen-mit-behinderungen-und-migrations-oder-fluchthintergrund-verbessern-486e55fb-d1) (Zugriff: 14.09.2021).

- Die Fachverbände für Menschen mit Behinderung (2021): Die Fachverbände für Menschen mit Behinderung. <https://www.diefachverbaende.de> (Zugriff: 14.09.2021).
- Die Fachverbände für Menschen mit Behinderung; Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (2012): Gemeinsame Erklärung zur interkulturellen Öffnung und zur kultursensiblen Arbeit für und mit Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund. Berlin.
- DiMaggio, Paul J.; Powell, Walter W. (1983): The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review* 48 (2), S. 147-160.
- Dobbin, Frank; Kim, Soohan; Kalev, Alexandra (2011): You Can't Always Get What You Need: Organizational Determinants of Diversity Programs. *American Sociological Review* 76 (3), S. 386-411.
- Fligstein, Neil (2013): Understanding stability and change in fields. *Research in Organizational Behavior* 33, S. 39-51.
- Forum für eine kultursensible Altenhilfe (2009): Memorandum für eine kultursensible Altenhilfe. Ein Beitrag für Interkulturelle Öffnung am Beispiel der Altenpflege. 2. Auflage. https://www.demenz-und-migration.de/fileadmin/user_upload/pdf/memorandum_fuer_eine_kultursensible_Altenhilfe.pdf (Zugriff: 14.09.2021)
- Halfmann, Julia (2014): Migration und Behinderung. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Hellmann, Ulrich (2010): Besserer Schutz bei grenzüberschreitenden Betreuungsfällen. Bundestag ratifiziert das Haager Erwachsenenschutzübereinkommen. *Rechtsdienst* 01, S. 13-14.
- Hohmeier, Jürgen (2000): Ausländische Kinder und schulische Elternarbeit. Zur Situation in Schulen für Lern- und Geistigbehinderte in NRW. *ZGB* 3, S. 239-250.
- Ickert, Rike (2012): Aufenthaltserlaubnis bei geistiger Behinderung eines volljährigen Kindes. *Rechtsdienst* 04, S. 207-209.
- Köbsell, Swantje (2019): »Disabled asylum seekers?... They don't really exist«. In: Westphal, Manuela; Wansing, Gudrun (Hg.) *Migration, Flucht und Behinderung. Herausforderungen für Politik, Bildung und psychosoziale Dienste*. Wiesbaden: Springer VS, S. 63-80.
- Kohan, Dinah (2012): Behinderung und Migration: Eine doppelte Belastung? Eine empirische Studie zu jüdischen Kontingentflüchtlingen mit einem geistig behinderten Familienmitglied. Freiburg i.Br.: Centaurus.

- [LH] Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (1981): Information für ausländische Eltern behinderter Kinder. Lebenshilfe-Zeitung 03, S. 2.
- [LH] Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (1982): Geistig behinderte Ausländerkinder. Leben zwischen den Kulturen. Lebenshilfe-Zeitung 02, S. 3.
- [LH] Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (1990): Grundsatzprogramm der Lebenshilfe. Marburg.
- [LH] Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (2005): Gemeinsam kommen wir weiter! Die Lebenshilfe auf dem Weg in die Zukunft. Marburg.
- [LH] Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (2007): Vision 2020. Eine Reise durch die Zeit. Wir stellen uns vor: Wie können Menschen mit geistiger Behinderung 2020 in unserer Gesellschaft leben? Marburg.
- [LH] Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (2008): 50 Jahre Lebenshilfe. Aufbruch – Entwicklung – Zukunft. Marburg.
- [LH] Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (2011): Das Grundsatzprogramm der Bundesvereinigung Lebenshilfe. Marburg.
- [LH] Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (2012): Jahresbericht. Marburg.
- [LH] Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (2013): Jahresbericht. Marburg.
- [LH] Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (2014): Jahresbericht. Marburg.
- [LH] Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (2016a): Jahresbericht. Marburg.
- [LH] Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (2016b): Kinder mit Behinderung und Fluchterfahrung. Eine Praxishilfe für Kindertageseinrichtungen. Marburg.
- [LH] Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (2016c): Elternschaft, Migration, Behinderung. Wie Selbsthilfe gelingen kann. Marburg.
- [LH] Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (2017): Teilhabe für Flüchtlinge mit Behinderung! Infozettel Par-

- lamentarischer Abend der Lebenshilfe am 21. März 2017. Positionspapier 11. Berlin: Lebenshilfe-Archiv.
- [LH] Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (2020): Jahres- und Wirkungsbericht. Marburg.
- Marsen, Thies (1998): »Niemandskinder: ohne Ausweis«. Lebenshilfe-Zeitung 1998 (2), S. 14.
- Niehoff, Ulrich (2009): Diversity Management oder Umgang mit Vielfalt. Eine hilfreiche Strategie auf dem Weg zur Inklusion. Teilhabe 48: 4, S. 186-190.
- Rentzsch, Christina (2018): Strategien zivilgesellschaftlicher Organisationen im Umgang mit Veränderungen. Bürgergesellschaft und Demokratie. Wiesbaden: Springer VS.
- Schädler, Johannes (1994): Schwerer Stand im fremden Land. Lebenshilfe Zeitung 1994 (6): S. 1-3.
- Scott, W. Richard (1995): Institutions and Organisations. Thousand Oaks u.a.: Sage Publications.
- Simsa, Ruth; Zimmer, Annette (2014): Quo vadis? In: Simsa, Ruth; Zimmer, Annette (Hg.) Forschung zu Zivilgesellschaft, NPOs und Engagement: Quo vadis? Wiesbaden: Springer-Verlag, S. 11-37.
- Stoll, Jan (2014): »Behinderung« als Kategorie sozialer Ungleichheit. Entstehung und Entwicklung der »Lebenshilfe für das geistig behinderte Kind« in der Bundesrepublik Deutschland in den 1950er und 1960er Jahren. Archiv für Sozialgeschichte 54, S. 169-191.
- Turhan, Hülya (2016): Gesundheitsversorgung von geflüchteten Menschen mit Behinderung. Rechtsdienst der Lebenshilfe 3, S. 151-154.
- Vanderheiden, Elisabeth; Mayer, Claude-Hélène (Hg.) (2014): Handbuch Interkulturelle Öffnung: Grundlagen, Best Practice, Tools. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Wansing, Gudrun; Westphal, Manuela (Hg.) (2014): Behinderung und Migration: Inklusion, Diversität, Intersektionalität. Wiesbaden: Springer VS.
- Wansing, Gudrun; Westphal, Manuela (Hg.) (2019): Migration, Flucht und Behinderung: Herausforderungen für Politik, Bildung und psychosoziale Dienste. Wiesbaden: Springer VS.
- Wendt, Sabine (1987): Haus in der Heimat: Keine Hilfe. Lebenshilfe-Zeitung 1987 (5), S. 4.
- Wooten, Melissa; Hoffman, Andrew J. (2016): Organizational Fields: Past, Present and Future. Ross School of Business Working Paper, No. 1311.

Wandel in der Deutschen Aidshilfe

Geschichte einer konfliktreichen Diversifizierung

Hella von Unger, Dimitra Kostimpas

Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit dem organisationalen Wandel in einer zivilgesellschaftlichen Organisation, die im Bereich der HIV-Prävention tätig ist und die Interessen von HIV-positiven Menschen vertritt. Die *Deutsche Aidshilfe e.V.* (DAH) hat sich seit ihrer Gründung stark gewandelt und diversifiziert – und auch für Migrant:innen geöffnet. Allerdings erfolgte dies im Vergleich zu anderen Gruppen erst mit einer gewissen Verzögerung. Die Organisation hat sich zwar schon früh politisch mit Migrant:innen solidarisch erklärt, aber eine tatsächliche Öffnung im Sinne einer Inklusion von Personen mit Migrationsgeschichte in das Selbstverständnis, in die Kernarbeitsbereiche und die Personal- sowie Organisationsstruktur erfolgten erst später. Als die DAH 1983 in Berlin gegründet wurde, wollte eine kleine Gruppe Engagierter (überwiegend schwuler Männer) zu der neuen Krankheit Aids forschen, beraten und aufklären sowie Erkrankte unterstützen.¹ Heute ist die DAH ein Dachverband mit über 120 Mitgliedsorganisationen. Eine Besonderheit dieser Organisation, auch im Kontext der in diesem Sammelband besprochenen zivilgesellschaftlichen Organisationen, ist die enge Zusammenarbeit mit staatlichen Stellen. Die DAH ist für sogenannte Hauptbetroffenengruppen von HIV/Aids zuständig, während staatliche Stellen die HIV-Prävention für die Allgemeinbevölkerung übernehmen. Auch Migrant:innen gelten mittlerweile als eine besonders betroffene Gruppe, die in den Zuständigkeitsbereich

1 Vgl. Gründungsprotokoll und Satzung vom 23. September 1983. Die DAH wurde als Deutsche A.I.D.S.-Hilfe e.V. gegründet und anfangs mit D.A.H. abgekürzt, eine Schreibweise, die wir im Folgenden in den Direktziten so belassen. Auch andere Schreibweisen, die zum Teil nicht mehr der aktuellen Rechtschreibung entsprechen, werden in Direktziten im Original belassen.

der DAH fällt. Wie es dazu kam, inwiefern Migrant:innen in die Organisation inkludiert wurden und was dies bis dato behindert hat, ist Gegenstand der vorliegenden Analyse.

Doch zunächst eine Vorbemerkung: Jede Geschichte wird aus einer spezifischen Perspektive erzählt. Das gilt auch für wissenschaftliche Analysen. Wir erzählen diese Geschichte aus der Perspektive von Outsider:innen: als Sozialwissenschaftlerinnen, die von außen auf die Organisation blicken. Gleichzeitig bemühen wir uns, Selbsterzählungen angemessen zur Kenntnis zu nehmen und uns mithilfe qualitativer Forschungsmethoden den verschiedenen Innenperspektiven anzunähern. Wir verfügen zudem über Vorerfahrungen mit der Organisation, die teilweise bis in die 1990er Jahre zurückreichen (von Unger 1999) und partizipative Forschung zu HIV-Prävention mit Migrant:innen einschließen (von Unger & Gangarova 2011; von Unger & Klumb 2010). Dieses Vorwissen war einerseits sehr hilfreich, wurde von uns aber auch analytisch »befremdet« (Amann & Hirschauer 1997). Wir haben inhaltliche, methodische und forschungsethische Herausforderungen reflektiert (von Unger 2020, 2021) und mit Schlüsselpersonen in der Organisation regelmäßig diskutiert (unter anderem im Rahmen einer gemeinsamen Steuerungsgruppe). Der Datenkorpus, der in die Analyse eingeflossen ist, beinhaltet 26 leitfadengestützte Interviews (mit aktuellen und ehemaligen Mitarbeiter:innen sowie ehrenamtlich engagierten Personen), 6 moderierte Gruppengespräche, 563 Dokumente sowie teilnehmende Beobachtungen bei 27 Gelegenheiten über einen Zeitraum von ungefähr zwei Jahren (2018-2020)². Die Auswertung orientierte sich an der *Grounded Theory Methodology* (Breuer, Muckel & Dieris 2019; Charmaz 2014), ergänzt durch inhaltsanalytische Verfahren bei den Dokumentenanalysen, die große Datenmengen umfassten. Die Analyse wurde vom ZOMiDi-Verbundteam sowie weiteren Kolleg:innen unterstützt.³

-
- 2 Zum Beispiel bei Seminaren, Tagungen, einer Mitgliederversammlung und in der Bundesgeschäftsstelle.
 - 3 Michael Schönwolff hat als studentischer Projektmitarbeiter die Auswertungen wesentlich unterstützt. Den Mitarbeiter:innen des Lehr- und Forschungsbereichs für qualitative Methoden der Sozialforschung am Institut für Soziologie der LMU München und den Mitgliedern der qualitativen Forschungswerkstatt sei für einzelne Auswertungssitzungen mit Auszügen des Materials gedankt. Der Deutschen Aidshilfe e.V. und insbesondere den Personen, die unsere Forschung ermöglicht, unterstützt und kritisch begleitet haben, gebührt unser besonderer Dank.

Profil und allgemeine Entwicklungen

Die Geschichte der Deutschen Aidshilfe e.V. ist Gegenstand diverser Selbstbeschreibungen (DAH 1993a, 2002a) und wissenschaftlicher Analysen (Ewing 2020; Kleres 2018; Klöppel 2017). Zeitzeug:innen, die die Geschichte mitgestaltet und begleitet haben, haben diese kommentiert (Bochow 2013; *European HIV/Aids Archive*⁴). Bevor wir unsere Erzählung (im Sinne eines »analytic retelling«, Yang 2015:iii) darlegen und uns der Frage zuwenden werden, wie Migrant:innen adressiert und inkludiert wurden, skizzieren wir zunächst einige allgemeine Aspekte, die für das Verständnis der Organisation und ihres Wandels notwendig sind.

Die DAH wird zum Dachverband

Nachdem die DAH 1983 von wenigen Einzelpersonen (einer Frau und zehn Männern) als ehrenamtlich geführter Verein gegründet worden ist, entwickelt sie sich dynamisch zu einer größeren und ausdifferenzierten Organisation, die (bis heute) hauptamtliche Mitarbeiter:innen beschäftigt und über einen Haushalt von mehreren Millionen Deutschen Mark (später Euro) verfügt. Diese Entwicklung geht mit einer funktional-strukturellen Ausdifferenzierung und der Ausbildung von Verbandsstrukturen einher: Lokale und regionale Aidshilfen übernehmen im direkten Kontakt mit den Zielgruppen und betroffenen Menschen auf kommunaler und Länderebene praktische Beratungs-, Unterstützungs- und Präventionstätigkeiten. Die DAH avanciert zum Dachverband auf Bundesebene. Als »Dach-, Fach- und Interessenverband« (Leitbild) übernimmt sie Aufgaben der Koordinierung, Konzeptentwicklung, Fort- und Weiterbildung, Öffentlichkeitsarbeit und Interessenvertretung für Menschen mit HIV/Aids und wird zur Ansprechpartnerin der Bundesregierung und des Bundesministeriums für Gesundheit. In immer mehr Kommunen und Bundesländern gründen sich ab 1984 lokale Aidshilfen, die sich nach und nach als Mitgliedsorganisationen der DAH anschließen.⁵

4 Website: <https://rs.cms.hu-berlin.de/ehaa/pages/home.php> (Zugriff: 14.09.2021).

5 Die Ausgründung der Berliner AIDS-Hilfe e.V. veranschaulicht diesen Prozess: Die Berliner AIDS-Hilfe hat sich 1984 als Projekt aus dem damals bestehenden »Selbsthilfebereich« der DAH entwickelt und 1985 als eigenständiger e.V. konstituiert (DAH 1986:12). Anschließend ist sie dem Dachverband als Mitgliedsorganisation beigetreten.

Auch in anderen Ländern gelingt es Aids-Aktivist:innen, ein effektives Community-basiertes, soziales und gesundheitliches Unterstützungssystem aufzubauen, das Menschen mit HIV/Aids dabei hilft, trotz gesellschaftlicher Benachteiligungen mit der Infektion zu leben (Altman 1994; Bänziger 2010; Watkins-Hayes 2019). Die HIV/Aids-Organisationen werden über die Jahre professioneller – auch »entpolitisierter« (Bänziger 2015) –, passen sich epidemiologischen Entwicklungen an und reagieren auf die »Normalisierung« von HIV/Aids (Rosenbrock & Schaeffer 2002), die im Zuge verbesserter Behandlungsmöglichkeiten seit den 1990er Jahren in westlichen Gesellschaften stattgefunden hat. Das deutsche zivilgesellschaftliche Aidshilfe-Modell zeichnet sich dabei durch eine enge Zusammenarbeit mit und relativ stabile Finanzierung durch staatliche Stellen aus (Rosenbrock & Wright 2000; Rosenbrock 2007).

Seit 1985 ist das *Bundesministerium für Gesundheit* (BMG) der wichtigste Geldgeber der DAH. Unter Bundesgesundheitsministerin Rita Süßmuth (CDU) wurde Mitte der 1980er Jahre für das neue Feld der HIV-Prävention eine Zusammenarbeit von staatlichen und nicht-staatlichen Einrichtungen eingeführt. Die Arbeitsteilung gilt bis heute und sieht vor, dass die DAH für Gruppen zuständig ist, die besonders stark von HIV/Aids betroffen sind, während die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) HIV-Prävention für die Allgemeinbevölkerung übernimmt. Für die Erfüllung dieser Aufgaben bezieht die DAH Finanzmittel vom BMG, die über die BZgA abgewickelt werden. Die Einnahmen von BMG/BZgA sind substanziell: Wie aus den Jahresberichten der DAH hervorgeht, liegen sie 1986 bereits bei umgerechnet knapp einer Million Euro, steigen 1988 auf knapp vier Millionen Euro und auf fünf Millionen Euro im Jahr 2008. Aktuell liegen die Zuwendungen des Ministeriums bei 6,7 Millionen Euro (Stand: 2020).⁶

Programmatik und Selbstverständnis

In der Selbstbeschreibung der DAH steht das Engagement für Menschen, die mit HIV und Aids leben, an erster Stelle. Das Engagement für Menschen,

6 Der Anteil der BMG/BZgA-Mittel an den Gesamteinnahmen macht 79 Prozent im Jahr 2020 aus. Weitere Einnahmequellen sind Spenden, internationale Projekte und der Verbrauch von Eigenkapital. Mitgliedsbeiträge spielen eine untergeordnete Rolle. Die Mitglieder (das heißt die regionalen Aidshilfen und anderen Mitgliedsorganisationen) sind finanziell unabhängig und tragen zum Haushalt der DAH nicht nennenswert bei.

die von HIV/Aids besonders bedroht (also noch nicht infiziert) sind, folgt an zweiter Stelle.

»Unser Engagement gilt den Menschen, die mit HIV/Aids leben, und den von HIV, Aids, Hepatitis und anderen sexuell und beim Drogenkonsum übertragbaren Krankheiten besonders bedrohten und betroffenen Individuen und Gruppen.« (Leitbild DAH 2007)

Das proklamierte Primat der Interessenvertretung von Menschen mit HIV/Aids ist aus unserer Sicht nicht zufällig und zeigt sich auch in der Art und Weise, wie HIV-Prävention umgesetzt wird. Der Ansatz der strukturellen Prävention, der von der DAH entwickelt wurde, zeichnet sich durch Solidarität mit und Einbindung von betroffenen Gruppen aus und greift zentrale Aspekte einer New-Public-Health-Agenda auf: Nicht nur das *Verhalten*, sondern auch die gesellschaftlichen *Verhältnisse* werden in den Blick genommen (Rosenbrock 2007). Antidiskriminierungs-, Emanzipations- und Menschenrechtsarbeit zielen darauf ab, gesellschaftliche Strukturen zu beeinflussen und Lebensbedingungen gesundheitsförderlicher zu gestalten – sie gelten als ebenso wichtig wie Informationsvermittlung, Selbstwertstärkung und die Förderung von Kompetenzen (DAH 1998b; Drewes & Sweers 2010; Rosenbrock 2001).

Das Vermindern der Risiken, sich mit HIV zu infizieren (Primärprävention), der Zugang zu Diagnose und Behandlung für Personen, die schon infiziert sind (Sekundärprävention), und die Qualität und Würde des Lebens mit und Sterbens an HIV/Aids (Tertiärprävention) werden dabei als integral zusammenhängende Aufgaben verstanden (DAH 2007: Abs. 10). Selbsthilfe, Lebensweltnähe und damit zusammenhängend eine »authentische« Interessenvertretung sind wichtige Topoi im Selbstverständnis der DAH:

»Selbsthilfe und Professionalität [gehören] für uns zusammen: Eine wichtige Quelle unserer Fachkompetenz ist die Einbeziehung der Menschen aus unseren Zielgruppen und ihrer Netzwerke – zum Teil gehören wir selbst zu ihnen – sowie die enge Zusammenarbeit mit ihnen. Dies ermöglicht uns zugleich eine authentische Interessenvertretung.« (DAH 2007: Abs. 5)

Hier zeigt sich die Prägung durch schwule Aktivisten, die die Organisation hervorgebracht haben und oft auch selbst (direkt und/oder indirekt als Partner, Freunde und Angehörige) von HIV/Aids betroffen waren. Die Selbsthilfe ist ein zentraler Referenzrahmen: »Wir kommen aus der Selbsthilfe, arbeiten mit und für die Selbsthilfe und verstehen unseren Verband als Selbsthilfeorganisation« (DAH 2007: Abs. 4). Selbstvertretung wird gegenüber Stellvertre-

tung priorisiert. Diese Aspekte sind für die Organisationsidentität, also die Frage, wer zum organisationalen Wir gehört, von fundamentaler Bedeutung. Dies gilt auch, wie wir zeigen werden, für die Inklusion von Migrant:innen, die zwei Dekaden nach Gründung der Organisation über die Selbsthilfe erfolgt.

In den ersten Jahren werden Migrant:innen vor allem auf der program-matischen Ebene inkludiert: Die Aidshilfe versteht sich als Ort der Zusammenkunft unterschiedlicher, marginalisierter und als deviant geltender Personengruppen. Sie beschreibt sich selbstironisch als ›Allianz der Schmuttelkinder‹ und wirbt für eine Solidarisierung unterschiedlicher marginalisierter Gruppen, inklusive schwuler Männer, Sexarbeiter:innen, Drogengebrauchender, Menschen in Haft und auch Migrant:innen (Aretz 2013; Hauschild 1998). Der Aufruf zu Solidarität ist Ende der 1980er Jahre eine Antwort auf die starke Stigmatisierung von Aids und die repressive Politik, die zu Beginn der Epidemie von einzelnen CDU- und CSU-Politiker:innen vertreten wird. In Frankfurt werden beispielsweise Internierungsmaßnahmen diskutiert – eine Drohung, die sich nach Einschätzung lokaler Aktivist:innen vor allem auf »Beschaffungsprostituierte beiderlei Geschlechts, vielen davon ohne deutschen Paß« (Hauschild 1998:65), bezieht. Auf einer Protestaktion ruft Hans-Peter Hauschild (1988:18) dazu auf: »Ausländer, Prostituierte, Junkies und Schwule, lasst uns gemeinsam gegen dieses aggressive Ding AIDS in der Hand dieser aggressiven Gesellschaft angehen!«. Migrant:innen, damals noch ›Ausländer‹ genannt, sind also eingeladen, der Allianz beizutreten.

Diversifizierung als ›Entschwulung‹

Zunächst jedoch werden intravenös drogengebrauchende Menschen inkludiert und anschließend Frauen mit HIV und Aids. Zu beiden Gruppen (ebenso wie der Gruppe der schwulen Männer) gehören auch Migrant:innen. Sie stehen aber (noch) nicht im Zentrum der Aufmerksamkeit. Der Öffnungsprozess ist von diversen Spannungen begleitet. So resümiert die erste Frauenreferentin Anfang der 1990er Jahre:

»Der Beitritt der Junkies in die ›schwule Domäne‹ verlief nicht gerade konfliktfrei. Unterschwellig gibt es auch heute noch Animositäten, aber immerhin folgte aus der Einsicht in die Notwendigkeit die Kooperation. Das Zweierbündnis stand, und es war männerdominiert. [...] Der Zeitpunkt, an dem die Frauen anfangen, ihre Interessen zu artikulieren, kann im Jahr 1990 an-

gesiedelt werden. [...] Abwehr und Abneigung gehörten zur Tagesordnung – das ›ungeliebte Kind‹ hielt aber dennoch Einzug in die Aidshilfe.« (Fischer 1993:105)

Zwei ehemalige DAH-Vorstände sprechen in diesem Zusammenhang von einer »Entschwulung der Aidshilfen«:

»Wer sich etwa D.A.H.-Mitgliederversammlungen von 1987/88 in Erinnerung ruft, verbindet damit Bilder von großen Schwulentreffen. [...] ›Entschwulung der AIDS-Hilfen‹ besagte im Klartext, daß die ursprünglich (fast) rein schwulen AIDS-Hilfen facettenreicher geworden waren – wesentlich auch dadurch bedingt, dass mehr und unterschiedlichere Gruppen, schwule und nichtschwule, sich in ihnen organisierten.« (Pieper & Vael 1993:28)

Innerorganisatorische Vielfalt wird also früh bearbeitet. Wieso aber lässt sich die als ›schwul‹ verstehende DAH darauf ein, ja, forciert es sogar, dass sich unterschiedliche Gruppen unter ihrem Dach organisieren? Die politische Ausrichtung als kritische, solidarische Bewegung und Interessenvertretung liefert einen wesentlichen Teil der Antwort. Staatliche Finanzierungsmöglichkeiten bieten Anreize.⁷ Allerdings müssen sich Vertreter:innen der betroffenen Gruppen ihren Platz in der Organisation und ihren Zugang zu Ressourcen erkämpfen. Aus Sicht der schwulen Aktivisten spielte zudem strategisches Kalkül mit hinein: Ziel war es, der gesellschaftlichen Stigmatisierung von HIV als ›Schwulenkrankheit‹ entgegenzuwirken.

»Uns Schwule in den AIDS-Hilfen brachte die stärkere Akzentuierung der Drogenarbeit aus AIDS-Hilfe-Sicht in ein Dilemma: Einerseits konnten und wollten Schwule sich diesem Betätigungsfeld nicht entziehen, bot es doch die Möglichkeit, die Gleichsetzung von Schwul = AIDS – und umgekehrt – aufzulösen. Dem stand gegenüber, daß ihnen die sozialen Lebensverhältnisse und Verhaltensweisen von DrogengebraucherInnen überwiegend als fremd, unverständlich und beängstigend erschienen, wohl auch erscheinen mussten.« (Pieper & Vael 1993:29)

Der Diversifizierungsprozess geht also mit sehr konkreten Herausforderungen und Fremdheitsgefühlen einher. Die DAH steht vor der Entscheidung:

7 Allerdings müssen, wie der Fall der Inklusion von Migrant:innen zeigt, die staatlichen Geldgeber:innen teilweise auch erst überzeugt werden, was insbesondere mit epidemiologischen Daten und durch die Beteiligung von Vertreter:innen der jeweiligen Betroffenenengruppen gelingt.

Ist sie primär eine ›schwule‹ Organisation oder eine HIV-Organisation für verschiedene Gruppen, die von HIV/Aids besonders betroffen sind? Im Jahr 2002 – der Öffnungsprozess für Migrant:innen hat bereits begonnen – wird in einer Dokumentation zum »Strategieworkshop Interkulturelle Öffnung« festgehalten:

»Trotz aller Schwierigkeiten, interkulturelle Öffnung zu definieren, bestand Einigkeit unter den Teilnehmer/innen, dass eine interkulturelle Öffnung von AIDS-Hilfe und AIDS-Hilfen [sic] unabdingbar ist. AIDS-Hilfe ist nicht (mehr) primär der Ort schwuler Emanzipation, sondern der Ort zum Thema AIDS und damit für alle da.« (DAH 2002b:40)

Die DAH entscheidet sich also für Letzteres und öffnet sich – in den 1980er Jahren für Drogengebrauchende, Anfang der 1990er Jahre für HIV-positive Frauen und in den 2000er Jahren schließlich auch für bestimmte Migrant:innengruppen.

Öffnung für Migrant:innen: Phasen eines Wandels

Im Hinblick auf die Frage, wie Migrant:innen von der DAH adressiert und inkludiert wurden, unterscheiden wir drei Phasen: Solidarisierung (1985-1996), Delegierung (1996-2000) und Inklusion (2001-2020).

Phase 1: Frühe Solidarisierung (1985-1996)

In den ersten Jahren nach der Gründung erklärt sich die DAH solidarisch mit Migrant:innen und vertritt in ihrer Öffentlichkeitsarbeit und politischen Interessenvertretung dezidiert antirassistische und solidarische Positionen, beispielsweise gegen die Internierungspläne in Frankfurt oder Zwangstestungen von eingewanderten Menschen in Bayern (Kostimpas & von Unger 2021). Schwule und bisexuelle Männer, Asylbewerber:innen, Arbeitsmigrant:innen und weitere Gruppen geraten Ende der 1980er Jahre in das Visier einer repressiven Politik und die DAH bezieht klar Stellung dagegen. Von 1987 bis 1992 formiert sich eine antirassistische Politik und Protestkultur, wesentlich von der DAH und weiteren zivilgesellschaftlichen Akteure getragen, die sich unter anderem gegen die Politik des bayrischen CSU-Politikers Peter Gauweiler richtet, der als politischer Gegenspieler zu Rita Süßmuth (CDU) ein Namensregister und Zwangstests für schwule, bisexuelle und eingewander-

te Menschen sowie Abschiebungen fordert (Ewing 2020:214ff.). Die DAH tritt dem Netzwerk *SOS Rassismus* bei und setzt sich kritisch mit Rassismus und dessen kolonialen Wurzeln auseinander (DAH 1991).

Bereits ab 1985 stellt die DAH auch mehrsprachiges Informationsmaterial her (auf Türkisch und in weiteren Sprachen), um Migrant:innen mit ihrer Aufklärungsarbeit zu erreichen.⁸ Das Material wird von verschiedenen Organisationseinheiten erstellt und nicht von einer Einheit, die speziell für Migration oder Migrant:innen zuständig ist. Es gibt auch noch keine Strategie zur Bündelung und konzeptionellen Ausrichtung der Initiativen und Angebote.

Im Jahr 1991 findet das Fortbildungsseminar »AIDS-Aufklärung mit AusländerInnen« für Mitarbeiter:innen lokaler Aidshilfen statt, weitere folgen 1992 und 1995. Ab 1994 gibt es Workshops für »Schwule aus anderen Ländern« (Multiplikatorenschulung) sowie für »ausländische Stricher« (männliche Sexarbeiter). Auch Rassismus und Ausländerfeindlichkeit werden thematisiert. So finanziert die DAH in Zusammenarbeit mit der *Schwulen Internationalen* eine Plakatkampagne »Lachen, Lieben, Kämpfen – Gemeinsam gegen Ausländerfeindlichkeit und Schwulenhass« (DAH 1992) und unterstützt Initiativen der Selbstorganisation migrantischer, schwuler Männer, auch gemeinsam mit dem Leben- und Schwulenverband (vgl. Schönwälder & Bökle 2022 in diesem Band).

HIV-positive Migrant:innen sind in den Jahresberichten, Veranstaltungen, Angeboten und Produkten der DAH in dieser Zeit allerdings kaum präsent – von wenigen Ausnahmen abgesehen. So nimmt eine Person 1990 an der ersten Bundespositivenversammlung teil und kommentiert diese Erfahrung kritisch im Magazin der Deutschen Aidshilfe: Die DAH habe bei der Organisation der Veranstaltung nicht ausreichend das Bedürfnis nach Anonymität berücksichtigt, es sei eine namentliche Registrierung erforderlich und die Presse anwesend gewesen.

8 Die erste türkischsprachige Broschüre »AIDS INFO« wird 1985 von einem »türkischen Arzt in Berlin verfaßt« und »mit Unterstützung des Berliner Senats und der Ausländerbeauftragten des Berliner Senats« herausgegeben (DAH 1986). Im folgenden Jahr erscheinen die »AIDS INFO« Faltblätter in zehn Sprachen: Italienisch, Griechisch, Türkisch, Spanisch, Portugiesisch, Serbokroatisch, Polnisch, Französisch, Arabisch und Englisch, 1990 ergänzt durch Russisch und Rumänisch, 1991 durch Vietnamesisch. Dabei wird auf die kulturspezifische Ansprache in den Übersetzungen geachtet (DAH 1990a:8). Neben allgemeinen Aufklärungsbroschüren zu Aids werden Broschüren und Faltblätter zu schwuler Sexualität und für ausländische Stricher produziert (auf Türkisch, Englisch und Französisch).

»Ich als AIDS-Positiver, dazu noch als einziger farbiger Ausländer, der an dieser Positivenversammlung teilgenommen hat, habe den Eindruck, daß die Organisatoren der Deutschen AIDS-Hilfe von Anfang an nicht an die Ängste und die Verzweiflung der Positiven gedacht haben und damit auch das Vertrauen von manchem Positiven aufs Spiel gesetzt haben.« (DAH 1990c:5)

Auf dem Kongress formiert sich eine Arbeitsgruppe zur Selbstorganisation von HIV-positiven Ausländer:innen, die folgende Probleme identifiziert:

»AIDS-Hilfen müssen zwar der Ausländerbehörde keine HIV-positiven AusländerInnen melden, haben aber auch kein Zeugnisverweigerungsrecht. Das Mißtrauen ist groß, weil die AIDS-Hilfen häufig für staatliche Einrichtungen gehalten werden. [...] Der Druck, die Anonymität wahren zu müssen, ist für AusländerInnen wesentlich größer als für Deutsche, da HIV ein Ausweisungsgrund sein kann. Diese Situation entspricht nicht dem Präventionskonzept der Deutschen AIDS-Hilfe. Homosexuelle und HIV-positive Ausländer werden oft auch von ihren eigenen Landsleuten diskriminiert. Die Isolation wird auf diese Weise total.« (DAH 1990b:83-84)

Für viele Migrant:innen ist ein offener Umgang mit der eigenen HIV-Infektion keine praktikable Option. Zu groß sind die damit verbundenen sozialen und rechtlichen Risiken. Das erzeugt Passungsprobleme mit der Arbeitsweise der DAH. Die Interessenvertretung durch die DAH ist daher zu diesem Zeitpunkt in erster Linie eine Stellvertretung.

In dieser ersten Phase wird ein *Referat für Internationales* (1991-1996) eingerichtet, das die europäische Zusammenarbeit von zivilgesellschaftlichen HIV/Aids-Organisationen (*European Council of AIDS Service Organisations*) koordiniert und den Schwerpunkt auf die Vernetzung von Initiativen im Drogenbereich legt. Nachdem es 1993 in Solingen zu einem rassistisch motivierten Anschlag kommt, beschließt die zuständige Referentin, Migration und eingewanderte Menschen ebenfalls zu einem Schwerpunktthema zu machen (Int6). Ein dramatisches politisches Ereignis war also ein Impuls für Veränderung. Ein weiterer Impuls war das Beispiel verwandter Organisationen in anderen Ländern. Die Referentin hatte festgestellt, dass z.B. in Kanada, UK und den USA viel mehr zum Thema Migration gearbeitet wurde. Allerdings geht diese Neuausrichtung der Arbeit mit gewissen Risiken einher, denn »(...) das Thema Migration in Verbindung mit HIV/Aids [ist] besonders heikel. Immer wieder wird es für politische Zwecke mißbraucht.« (DAH 1993b:21). Dennoch versucht sie verstärkt, Migrant:innen einzubeziehen.

Dies ist kein leichtes Unterfangen, weil es zu diesem Zeitpunkt kaum HIV-positive Migrant:innen gibt, die sich in der DAH engagieren wollen.⁹ Auch Migrantenselbstorganisationen nimmt die Referentin als zurückhaltend wahr, die Bereitschaft, sich des stark stigmatisierten Themas anzunehmen, ist begrenzt. Als die Referentin Primärprävention für Migrant:innen entwickeln will, wird dies auch von der BZgA abgelehnt. Die BZgA begreift Migrant:innen zu diesem Zeitpunkt als Teil der Allgemeinbevölkerung und verortet diese Aufgabe eher im eigenen Zuständigkeitsbereich. Mitte der 1990er Jahre ist sowohl die Existenz einer relevanten Anzahl HIV-positiver Personen mit Zuwanderungsgeschichte als auch die Fähigkeit der DAH umstritten, diese Zielgruppe zu erreichen: »Und ich kann mich erinnern, dass Dr. [Name], der ja damals die BZgA oder diese Abteilung leitete, mir sagte ›Und wo sind nun Ihre positiven Migranten?‹« (Int6, Teil 1:436-444). Fünf Jahre nach seiner Gründung wird das Referat für Internationales wieder geschlossen. Damit beginnt die zweite Phase, in der die Verantwortung für den sich immer klarer abzeichnenden neuen Arbeitsbereich Migration an andere übertragen wird.

Phase 2: Delegierung (1996-2000)

Im Zuge der Auflösung des Referats für Internationales beschließt die Mitgliederversammlung der DAH 1996 außerdem, Migrant:innen *nicht* als Zielgruppe der eigenen Arbeit zu definieren. Bemerkenswerterweise führen diese Beschlüsse nicht zur Einstellung der migrationsbezogenen Aktivitäten der DAH, stattdessen werden sie nun unter neuen Vorzeichen und vor allem in Zusammenarbeit mit dem *Verband für Interkulturelle Arbeit Berlin Brandenburg e.V.*¹⁰ weitergeführt (und weiter von der BZgA finanziert).

-
- 9 Ehemalige Mitarbeiter:innen der DAH berichten, dass es auch in den 1980er und 1990er Jahren Personen gab, die nach Deutschland eingewandert waren und sich in der DAH und im Verband engagierten, aber diese taten dies nicht als Ausländer:innen oder Migrant:innen, sondern zum Beispiel als schwule Männer. Das heißt die sexuelle Identität und die Bezugnahme auf schwule Communities stand im Mittelpunkt ihres Engagements, nicht die Verortung als eingewanderte Personen.
 - 10 Der Verein ist ein Zusammenschluss von Organisationen der Ausländer:innenarbeit, der dem bundesweiten Verband der Initiativgruppen für Ausländerarbeit (VIA) angehört. Die ehemalige Referentin für Internationales der DAH ist zu VIA Berlin Brandenburg gewechselt und begleitet die migrationsbezogenen Aktivitäten von dort aus weiter.

Die Frage, ob Migrant:innen als Zielgruppe angesehen werden sollen, ist in den 1990er Jahren in der DAH stark umstritten. Zwar ist bekannt, dass zugewanderte Menschen von HIV/Aids betroffen sind, und dass Migrant:innen auch in den etablierten Zielgruppen (z.B. schwule Männer, Stricher, Drogengebrauchende, Menschen in Haft etc.) vertreten sind. Gleichzeitig werden Migrant:innen jedoch nicht als eine eigene Zielgruppe und Hauptbetroffenen-Gruppe angesehen. Mehrere Gründe sprechen dagegen: Zu groß erscheinen die Unterschiede unter Migrant:innen; zu gefährlich erscheint es in diskursiver Hinsicht, Migrant:innen zu einer Zielgruppe zu erklären und damit einer weiteren Stigmatisierung besonders vulnerabler Gruppen (wie Asylbewerber:innen) Vorschub zu leisten; und zu wenig erscheint Aidshilfe als ausreichend kompetenter Akteur, um (über die Betreuung von migrantischen Einzelpersonen vor Ort hinaus) Primärprävention und politische Interessenvertretung für Migrant:innen zu organisieren (Narimani 1998).

HIV-Statistiken weisen zu diesem Zeitpunkt vor allem Migrant:innen aus sog. »Hochprävalenzländern« in Subsahara-Afrika und Asien als betroffene Gruppe aus. Eine differenziertere Berichterstattung wird erst mit Einführung des Infektionsschutzgesetzes 2001 möglich. Die DAH orientiert sich an HIV-Statistiken, aber vor allem auch an den Erfahrungsberichten ihrer Mitgliedsorganisationen – und hier stehen Ende der 1990er Jahre reale Migrant:innen mit HIV/Aids »vor der Tür« (dieser Ausdruck fand in verschiedenen Interviews Verwendung; zu den Entwicklungen in einer lokalen Aidshilfe siehe auch Kostimpas & Schönwolff 2022). Die DAH weiß also um diese Gruppe und prangert die Benachteiligung dieser Menschen an, fühlt sich aber nicht in der Lage, in diesem Bereich selbst eine »sinnvolle Arbeit« zu leisten. So wird auf der Mitgliederversammlung 1996 in Potsdam die Schließung des Fachbereichs Internationales mit folgender Begründung beschlossen:

»Unser zweites Sorgenkind ist der Bereich Internationales. Eine Aufstockung der Mittel für diesen Bereich ist realistisch betrachtet nicht möglich. In der Bewertungsskala des Bundesgesundheitsministeriums steht Internationales ganz unten und droht zu kippen. Es ist aber ganz klar, daß mit der derzeitigen Ausstattung eine sinnvolle Arbeit kaum möglich ist. Wollen wir dies weiterhin als Alibiposten behalten, oder sollten wir nicht viel eher einen Schnitt legen: ohne ausreichende Finanzierung, keine Leistung. Die Mög-

lichkeit einer aktiven Abgabe der MigrantInnenarbeit z.B. an VIA muß ebenfalls ernsthaft überlegt werden.« (MV Protokoll, DAH 1996:4)

Wie stark die staatliche Finanzierung die Arbeit der DAH beeinflusst, wird hier genauso deutlich wie das Gefühl der Überforderung. Weiter heißt es im Bericht des Bundesgeschäftsführers unter dem Punkt Bündnispolitik:

»Die DAH leistet auf ihren unterschiedlichen Ebenen MigrantInnenarbeit und stößt dabei oft auf ihre Grenzen. Was vor Ort gelegentlich schon passiert, daß nämlich die Kooperation mit Selbsthilfeorganisationen von MigrantInnen gesucht wird, geschieht auch auf Bundesebene, indem wir die Zusammenarbeit mit VIA verstärken und seine Arbeit unterstützen. Dies geschieht aus der Einschätzung heraus, daß die AIDS-Arbeit für MigrantInnen strukturell besser bei den Selbsthilfeorganisationen der Flüchtlinge und Einwanderer angesiedelt sein dürfte als bei der DAH. Anstatt sich eine weitere Zielgruppe »unter den Nagel zu reißen«, sollte AIDS-Hilfe m.E. in diesem Bereich Aufgaben aktiv abgeben und die Strukturen fördern, die dafür notwendig sind.« (Ebd.:6f)

Die Aufgabe, HIV-Prävention für Migrant:innen zu entwickeln, wird also an Migrant:innen-Organisationen und VIA abgegeben. In Berlin richtet VIA kurz darauf ein (kommunales) Beratungsangebot für afrikanische Migrant:innen mit HIV/Aids (»Afrikaherz« 1998) ein. Bundesweit gibt es jedoch keinen anderen Akteur, der die Vernetzung in dem Bereich übernimmt. Und so bleibt diese Aufgabe de facto weiterhin bei der DAH und wird über einzelne Projekte abgewickelt. Es wird beispielsweise eine Arbeitsgruppe »Migration und AIDS« ins Leben gerufen, an der neben Personen aus den Mitgliedsorganisationen auch Vertreter:innen des Öffentlichen Gesundheitsdienstes und der BZgA teilnehmen – ein Verweis darauf, dass auch staatliche Akteure das Thema als relevant erachten. Die Erarbeitung eines umfangreichen Handbuchs für Fachkräfte (DAH 1998a) wird finanziert. Eine Bestandsaufnahme zu afrikanischen Communities und HIV/Aids wird in Auftrag gegeben (Muluneh & Waka 1999).¹¹ Im Jahr 2000 wird ein erster DAH-Forumsband zum Thema Aids und Migration veröffentlicht (DAH 2000). Diese Aktivitäten zeigen, dass sich

11 Diese Bestandsaufnahme zu »Afrikanischen Communities in Deutschland« (Muluneh & Waka 1999) wird im Auftrag der DAH in Zusammenarbeit mit VIA-Regionalverband Berlin-Brandenburg e.V. erstellt. Die Autor:innen sind zwei afrikanische (äthiopische) Ärzte, die im Zuge ihrer Recherchen Seminare und Projekte (in Deutschland, den Niederlanden und UK) besuchen und in ihrem Bericht auf Potentia-

ein neuer Arbeitsbereich der HIV-Prävention formiert, weil konkrete Probleme der HIV-bezogenen Information, Unterstützung und Versorgung eingewanderter Menschen bearbeitet werden (müssen).

Die Haltung der DAH zu ihrer eigenen Rolle ist in diesen Jahren jedoch durch und durch ambivalent. Dies wird auch auf der Mitgliederversammlung im Jahr 2000 offenbar. Hier wird eine Resolution zum Thema Migration verabschiedet, in der die unzureichende Gesundheitsversorgung von Migrant:innen angeprangert und vielfältige politische Forderungen formuliert werden (z. B. die Abschaffung von Zwangstests bei Asylsuchenden, die sozialrechtliche Gleichstellung von Asylsuchenden, und die Anerkennung von HIV/Aids als Abschiebehindernis). Mit ihrer Kritik an repressiven Gesetzen für Migrant:innen und Asylsuchende greift die Resolution Positionen auf, die seit den 1980er Jahren von der DAH vertreten werden. Nun wird jedoch zusätzlich eine steigende epidemiologische Betroffenheit von Migrant:innen festgestellt und der eigene Anspruch bekräftigt, die Interessen aller Personen mit HIV/Aids zu vertreten:

»Die Deutsche AIDS-Hilfe versteht sich als Interessenvertretung der Menschen mit HIV und AIDS unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, Lebensweise oder Herkunft. In den vergangenen Jahren hat die Gruppe der MigrantInnen mit HIV und AIDS in der Arbeit der AIDS-Hilfe qualitativ und quantitativ an Bedeutung gewonnen. Bei den HIV-Neudiagnosen stellt diese Gruppe inzwischen den zweitgrößten Anteil [nach Männern, die Sex mit Männern haben, Anm. d. Verf.].« (MV Protokoll 2000)

Allerdings hält die DAH weiter an ihrer Grundsatzentscheidung von 1996 fest, nach der Migrant:innen keine Zielgruppe der eigenen Arbeit darstellen.

»Der Text [die o.g. Resolution, Anm. d. Verf.] spiegele eine längere Diskussion innerhalb der Deutschen AIDS-Hilfe wider und solle nicht die Beschlusslage der Deutschen AIDS-Hilfe von 1996 (MV Potsdam) revidieren, wonach Migrant(inn)en keine Hauptbetroffenengruppe der AIDS-Hilfe seien. Wohl sei aber mit dem Beschluss verbunden, dass die Deutsche AIDS-Hilfe im Rahmen ihrer Vertretung der Interessen von Menschen mit HIV und AIDS den

le einer Selbstorganisation afrikanischer Migrant:innen im Hinblick auf Gesundheit und HIV hinweisen.

Bedürfnissen und Interessen von Migrant(inn)en mit HIV und AIDS besondere Berücksichtigung schenke.« (MV Protokoll 2000, S. 16)

Hier zeigt sich ein Ringen um die eigene Zuständigkeit. Einerseits will man die Bedürfnisse und Interessen von Migrant:innen mit HIV/Aids im Rahmen der Interessenvertretung berücksichtigen, wenn auch nur stellvertretend, andererseits sieht man sich dazu nicht in der Lage – oder war auch nicht wirklich willens –, die Selbstorganisation dieser Gruppe unter dem Dach der eigenen Organisation zu ermöglichen und das neue Arbeitsfeld federführend zu entwickeln. So wird die Verantwortung einerseits delegiert, und gleichzeitig werden Projekte und Initiativen in der Organisation fortgeführt. Die Bundesgeschäftsstelle geht dazu über, Migration als Querschnittsthema anzusehen und organisiert einen Arbeitskreis, um die verschiedenen migrationsbezogenen Aktivitäten zu koordinieren.

War die erste Phase von Solidarisierungsbekundungen und einzelnen Initiativen und Projekte geprägt, zeichnet sich die zweite Phase durch eine Fortführung dieser Aktivitäten aus, die jedoch von Beschlüssen begleitet werden, die eine eigene Zuständigkeit verneinen: Eine bereits eingerichtete Organisationsstruktur, das Referat für Internationales, wird wieder geschlossen, und Migrant:innen werden zur Nicht-Zielgruppe erklärt. Dass Letzteres überhaupt erforderlich ist, verweist auf einen Handlungsbedarf zu dem sich die DAH verhalten muss. Die Aufgabe, den neuen Arbeitsbereich zu koordinieren und Migrant:innen als Gruppe zu inkludieren, wird in dieser zweiten Phase jedoch (noch) abgelehnt. Dies ändert sich grundlegend in der dritten Phase, deren Anfang wir in den frühen 2000er Jahren verorten.

Phase 3: Inklusion von Migrant:innen (2001-2020)

In der Organisation bildet sich in den 2000er Jahren zunehmend die Einsicht, dass die Delegation der Verantwortung an VIA und Migrant:innenorganisationen und das Konzept von Migration als Querschnittsthema nicht ausreichen (Int3:473). Daher wird 2001 der Aufgabenbereich des neu zu besetzenden Frauenreferats in der Bundesgeschäftsstelle um den fachlichen Aspekt »Migrantinnen« (MV Protokoll 2000:5) ergänzt. Die Stelle wird mit einer Frau besetzt, die einen Migrationshintergrund hat. Auch in anderen Fachbereichen werden Migrant:innen zunehmend relevant, da sie in den jeweiligen Zielgruppen immer auch vertreten sind. Die DAH setzt sich mit dem Konzept der interkulturellen Öffnung auseinander und organisiert einen Strate-

gieworkshop, an dem auch Vertreter:innen aus den Mitgliedsorganisationen teilnehmen (DAH 2002b). Allerdings ist es – so unsere These – vor allem die Organisation der Selbsthilfe von afrikanischen Migrant:innen mit HIV/Aids, die den Ausschlag dazu gibt, dass die DAH ihre Haltung ändert und den MV-Beschluss von 1996 revidiert: Im Jahr 2001 organisiert die DAH ein erstes Treffen HIV-positiver afrikanischer Migrant:innen (über den Fachbereich »Leben mit HIV«) und beschreibt das Ereignis im Jahresbericht wie folgt:

»Die meisten Migrant(inn)en, die in unsere Mitgliedsorganisationen kommen, suchen dort Rat und Hilfe. Dass immer mehr von ihnen aber auch selbst aktiv sind oder es werden wollen, erwies sich bei dem ersten **»Bundesweiten Treffen für positive afrikanische Migrantinnen und Migranten«**, das die DAH im Dezember in Berlin veranstaltet hat. 21 Frauen und Männer aus ganz Deutschland, die allein schon aufgrund ihrer Hautfarbe besondere Diskriminierung fürchten müssen und auch in ihren Communities keinen Rückhalt finden, wenn ihre HIV-Infektion bekannt wird, kamen zusammen, um die Möglichkeit zu Austausch und Vernetzung, zum Wissenserwerb in den Bereichen Medizin, Prävention und Recht und zur Diskussion über kulturspezifische Umgangsweisen mit HIV/AIDS zu nutzen.« (DAH 2002c:14, *Hervorh. im Original*)

Dieses Treffen unter dem Dach der DAH ist ein Novum. Es wird legitimiert durch den Willen der Betroffenen zum Engagement. Sie wollen mehr als »nur« Hilfeleistungen in den lokalen Aidshilfen beziehen. Betont wird hier die Mehrfachbenachteiligung der HIV-positiven Migrant:innen:

»Und einmal mehr zeigte sich, dass die HIV-Infektion nur eines von vielen Problemen ist, mit denen sie sich herumschlagen müssen [...]. Spürbar war allerdings auch, wie gut es tut, mit Menschen über seine Sorgen sprechen zu können, die in der gleichen Situation sind wie man selbst. So etwas entlastet und gibt neue Kraft: Die Unterstützung durch ein bundesweites Netzwerk und die AIDS-Hilfe hilft den Teilnehmer(inne)n dabei, in ihren Communities über HIV/AIDS aufzuklären und sich gemeinsam mit anderen für ein offenes Leben mit HIV/AIDS einzusetzen. Solche »Peers« sind wichtige Akteure und unsere natürlichen Partner in der Präventionsarbeit, weil sie Zugang zu jenen Gruppen haben, die uns weitgehend verschlossen bleiben. Eine solche Kooperation erfordert es allerdings auch, Migrant(inn)en verstärkt in die AIDS-Hilfe-Arbeit einzubeziehen. Da Migrant(inn)en aber nur wenig über die AIDS-Hilfe und deren Strukturen wissen und beide Seiten

mit völlig neuen Lebenswelten in Kontakt kommen, verlangt dies von allen Beteiligten viel Geduld und Nachsicht. Die Erwartungen, das hat das Treffen gezeigt, sind groß, und wir sind entsprechend gefordert.« (Ebd.:14f.)

Die DAH (das *Wir* im Text) sieht sich also »gefordert«, sich »völlig neue[n] Lebenswelten« zu öffnen. Gegenüber den betroffenen Migrant:innen nimmt die DAH eine helfende und beschützende Haltung ein. Es gehe darum, einen geschützten Raum für mehrfach stigmatisierte und besonders benachteiligte Personen anzubieten und die Selbsthilfe dieser Gruppe zu unterstützen. Aus dem ersten Treffen entwickeln sich in den Folgejahren zwei kontinuierliche Angebote für HIV-positive Afrikaner:innen, später auch für weitere Migrant:innen: a) jährliche bundesweite Treffen, die für alle zugewanderten, HIV-positiven Menschen im Verband der Aidshilfen offen sind und teilweise bis zu 80 Teilnehmende umfassen, und b) ein Netzwerk *AfroLebenPlus* – eine kleinere, stärker geschlossene (Selbsthilfe-)Gruppe von zunächst nur afrikanischen Migrant:innen mit HIV/Aids, die sich nach einigen Jahren auch für Migrant:innen aus anderen Teilen der Welt öffnet. Während die jährlichen Treffen für alle HIV-positiven Migrant:innen offen sind, sind die Mitglieder des Netzwerks in der Regel als Multiplikator:innen auch auf lokaler Ebene in der HIV-Prävention und Selbsthilfe tätig.

Das Netzwerk *AfroLebenPlus* bringt 2004 eine mehrsprachige Präventions-CD für afrikanische Migrant:innen in Deutschland heraus »Das Schweigen brechen! Break the Silence! Rompre le Silence!«, mit eingesprochenen Geschichten von Afrikaner:innen in Deutschland, die mit HIV/Aids leben (DAH 2004). Das Netzwerk bekommt 2006 einen Gaststatus und später ein Stimmrecht im Delegiertenrat der DAH, einem Beschlussgremium zwischen Mitgliederversammlung und Vorstand, das allerdings 2013 aufgelöst wird. Seitdem hat *AfroLebenPlus* wie auch andere Netzwerke kein formalisiertes Mitspracherecht mehr in den Gremien der DAH. Es wirkt aber bis heute an vielfältigen Produkten, Projekten und Veranstaltungen der DAH mit (DAH 2019, 2020).

Seit 2001 tritt also erstmals eine Gruppe von Menschen mit HIV/Aids und Zuwanderungsgeschichte in Erscheinung, die sich unter dem Dach der DAH organisieren will. Sie wird aktiv von nicht-migrantischen Mitarbeitenden der Bundesgeschäftsstelle unterstützt. In dieser Situation sind wesentliche Bedingungen erfüllt, um die Haltung der DAH zu ändern: *Erstens* entspricht die Vernetzung und Selbstorganisation der Gruppe dem Primat der Selbsthilfe und Selbstvertretung von Menschen mit HIV/Aids. *Zweitens* stellt die Gruppe

auch epidemiologisch (statistisch nachweisbar) eine Hauptbetroffenengruppe dar. Und *drittens* vernetzt die neue Struktur *AfroLebenPlus* bundesweite Personen, die auch lokal engagiert sind. Dadurch ist die DAH in ihrer Funktion als Dachverband angesprochen.

Auch die Arbeitsteilung mit der BZgA wird in den Nullerjahren auf dieser Grundlage neu verhandelt. Die DAH wird nun zuständig für HIV-Prävention mit Migrant:innen aus Subsahara-Afrika und weiteren Herkunftsländern. Ungefähr zeitgleich wird ein Aktionsplan der Bundesregierung (Bundesministerium für Gesundheit, Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit & Bundesministerium für Bildung und Forschung 2007) entwickelt, der Ressourcen eröffnet, um Migrant:innen einen verbesserten Zugang zu HIV-Prävention und Gesundheitsversorgung zu ermöglichen. In der DAH wird zunächst 2006 der bestehende *Fachbereich Frauen* gesplittet: Die volle Stelle wird intern aufgeteilt, um mit der anderen Hälfte Migrationsarbeit zu leisten. Seit 2008 gibt es einen eigenständigen *Fachbereich Migration*, der mit einer (Vollzeit-)Referent:innenstelle und einer Sachbearbeiter:innen-Stelle ausgestattet ist.

Mit diesem Fachbereich steigert sich das Angebot an migrationsbezogenen Veranstaltungen und Materialien noch einmal beträchtlich. Zusätzlich zu den oben genannten Vernetzungsstrukturen und Treffen für HIV-positive Migrant:innen finden Fortbildungen und Konzeptseminare statt, eine Befragung ermittelt den Stand der migrationsbezogenen Angebote und Bedarfe im Verband (von Unger & Klumb 2010) und es werden vielfältige primärpräventive Projekte mit Migrant:innen umgesetzt, etwa das migrantische Präventionstheaterprojekt mit Mitgliedern des Netzwerks *AfroLebenPlus*, das PaKoMi-Projekt (von Unger & Gangarova 2011), ein Multiplikator:innen-Projekt (MUMM) und ein Projekt mit afrikanischen Kirchengemeinden (»Deine Gesundheit, Dein Glaube: HIV-Prävention in afrikanischen Kirchengemeinden«; DAH 2019). Ein Netzwerk für afrikanische Fachkräfte der HIV-Prävention (*Afrikanische Gesundheit und HIV-Netzwerk in Deutschland*, AGHNiD), das 2011 aus dem PaKoMi-Projekt hervorgegangen ist, wird in die Veranstaltungen und Projekte des Fachbereichs Migration einbezogen (zum Beispiel in die Entwicklung von Standards der HIV-Prävention für und mit Migrant:innen) (Gangarova 2015). Die Selbsthilfe von und Primärprävention mit verschiedenen Migrant:innen-Gruppen sind nun fest in den Strukturen der DAH verankert. Dabei wird migrationsbezogene Arbeit nicht nur vom Fachbereich Migration geleistet, sondern findet weiterhin – im Sinne der Bearbeitung von Migration als Querschnittsthema – auch in anderen Fach-

bereichen und Präventionsprojekten statt. Teilweise arbeiten verschiedene Fachbereiche zusammen, etwa die Fachbereiche Drogen und Migration bei dem bundesweiten Modellprojekt zum Thema Sucht und Migration (PaSuMi, 2017-2019).

Repräsentation von Migrant:innen

Als nächstes wenden wir uns der Frage zu, inwiefern sich die Inklusion von Migrant:innen in die Zuständigkeit und Arbeitsbereiche der DAH auch in der Mitgliedschaft und Personalstruktur der Organisation niederschlägt.

Mitglieder- und Personalstruktur

Zu den Mitgliedern der DAH zählen zivilgesellschaftliche Organisationen, die im Bereich der HIV-Prävention tätig sind.¹² Dazu gehören lokale und regionale Aidshilfen, Drogenberatungsstellen und andere Einrichtungen zu sexueller Gesundheit (nicht jedoch kirchliche Träger oder Einrichtungen des Öffentlichen Gesundheitsdienstes). Unter den Verbandsmitgliedern gibt es keine Organisation mit speziellem oder ausschließlichem Migrationsbezug. Die Mitgliedsorganisationen werden auf den jährlich stattfindenden Mitgliederversammlungen meist durch Geschäftsführer:innen oder Vorstände vertreten. Das sind nach unseren Beobachtungen mehrheitlich (Weiße) schwule Männer ohne erkennbaren Migrationshintergrund. Seit 2018 gibt es erstmals einen afrikanischen Mann im Vorstand eines Landesverbands der Aidshilfen (in NRW).

In der Bundesgeschäftsstelle (BGS) arbeiten 75 Personen als hauptamtliche Mitarbeiter:innen in Teil- oder Vollzeit (Stand: 02.2020). Der Anteil von Personen mit Migrationsgeschichte unter diesen Beschäftigten wird auf ungefähr 10 Prozent geschätzt (GD6), eine statistische Erhebung gibt es dazu nicht. Die Belegschaft wird als »überwiegend Weiß« (GD6) beschrieben. Migrant:innen sind vor allem in den Fachbereichen Migration und Internatio-

12 Zwar gibt es auch die Möglichkeit einer Fördermitgliedschaft für individuelle Personen, die eigentlichen Mitglieder der DAH sind jedoch Mitgliedsorganisationen, also juristische Personen. Von 27 Mitgliedsorganisationen im Jahr 1986 steigt die Zahl der Mitgliedsorganisationen auf 123 im Jahr 1991. Seitdem liegt die Zahl der Mitgliedsorganisationen relativ stabil bei ungefähr 120 bis 130 Einrichtungen.

nales beschäftigt, wobei bei diesen Beschäftigten Migrationserfahrungen aus osteuropäischen und zentralasiatischen Regionen überwiegen.¹³

Von 1991 bis 1995 war eine Frau ohne Zuwanderungsgeschichte Referentin für Internationales, anschließend hatte ein nordamerikanischer Mann diese Position für ein Jahr inne. Anfang der Nullerjahre leitete eine Frau mit Migrationsbiografie den Fachbereich Frauen und übernahm auch koordinierende Funktionen im Hinblick auf Migrationsprojekte. Von 2006 bis 2010 war eine Frau ohne Zuwanderungsgeschichte (die heutige Geschäftsführerin) als Referentin zunächst in dem geteilten Fachbereich Frauen und Migration und anschließend in dem eigenständigen Fachbereich Migration tätig. Seit 2010 ist die Leitung des Fachbereichs Migration durch eine Frau mit osteuropäischem Migrationshintergrund besetzt. Im Migrationsreferat ist seit 2008 eine Mitarbeiterin aus Zentralafrika als Sachbearbeiterin beschäftigt. Es handelt sich dabei um die erste (und lange Zeit einzige) Schwarze Person bei der DAH. In dem Projekt zu Migration und Sucht (PaSuMi, 2017-2019) waren Frauen mit Migrationshintergrund befristet beschäftigt. In vielen Fällen werden Migrant:innen punktuell als Honorarkräfte zum Beispiel für Übersetzungs-, Trainings- und Referent:innentätigkeiten einbezogen.

Im Jahr 2016 ist die DAH Ziel einer kleineren öffentlichen Protestaktion. Gefordert wird die Schaffung von mehr festen Stellen für Migrant:innen (Int3:901-913). Auch in den von uns geführten Gruppendiskussionen bringen aktuelle Mitarbeiter:innen der BGS zum Ausdruck, dass es erstrebenswert wäre, mehr Migrant:innen und *People of Color* (PoC) einzustellen (GD2). Die Problematisierung dieser fehlenden Repräsentanz wird dabei auch über ›race‹-Kategorien wie Weiß und PoC gerahmt. Dies verweist auf den Einfluss aktivistischer und wissenschaftlicher Diskurse um strukturellen und institutionellen Rassismus und postkoloniale Konzepte kritischen Weißseins, die in den Diskussionen der DAH artikuliert werden. Zudem konstituieren Migrant:innen aus Subsahara-Afrika zwar eine im Kontext von HIV/Aids besonders relevante Gruppe, sind aber bis heute in den Personalstrukturen der DAH deutlich unterrepräsentiert. Diese Faktoren lassen es plausibel erscheinen, dass anti-Schwarzer Rassismus (neben weiteren Rassismen) Gegenstand der internen Reflexion und Diskussion um Diversität, Trägheit und Ausschluss in der Organisation ist.

13 Der Fachbereich Internationales wurde 2008 wieder eingerichtet und legt einen inhaltlichen Schwerpunkt auf die Zusammenarbeit und Vernetzung mit HIV-NGOs, insbesondere in Osteuropa.

Leitungspositionen der Geschäftsführung und des Vorstands

Auch in Leitungsfunktionen sind Migrant:innen bislang wenig vertreten. Die DAH wird maßgeblich durch einen fünfköpfigen Vorstand und eine Geschäftsführung (Doppelspitze) geführt und nach außen vertreten. Der Vorstand der DAH besteht derzeit aus fünf Personen: vier Männern und einer Frau. Mindestens die Hälfte der Vorstandsmitglieder soll HIV-positiv sein. Früher wurde auch Wert darauf gelegt, dass ein Mitglied mit dem Thema Drogengebrauch assoziiert ist und eine Person aus Ostdeutschland kommt. Diese Kriterien spielen nach Aussage des Vorstands heute aber kaum noch eine Rolle (wobei zwei Mitglieder des derzeitigen Vorstands aus einem neuen Bundesland kommen) (GD1). Aktuell hat kein Vorstandsmitglied eine Migrationsbiografie.

In der Vergangenheit gab es eine Frau mit türkischer Migrationsgeschichte im Vorstand, die allerdings nach einiger Zeit zurücktrat, weil sie »ihre Vorstellungen von einer Stärkung des Migrationsbereichs nicht [habe] umsetzen können.« (DAH MV Protokoll 2005:10) Auf der Mitgliederversammlung 2005 stellt sich eine Frau mit Einwanderungsgeschichte zur Wahl: Sie hatte bereits bei Projekten zum Thema HIV und Migration (unter anderem am Handbuch von 1998) mitgearbeitet. Sie wird in den Vorstand gewählt, nimmt aber die Wahl nicht an. Im Jahr 2017 bewirbt sich zum ersten Mal eine afrikanische, offen HIV-positive Frau um ein Vorstandsamt. Diese Kandidatin, die seit mehreren Jahren im Netzwerk *AfroLebenPlus* aktiv ist, erzielt nicht die notwendige Anzahl von Stimmen. In einer Gruppendiskussion mit dem aktuellen Vorstand werden Gründe für das Scheitern in der allgemeinen Verbandslogik verortet: Man könne es »nicht nur auf den Migrationskontext [...] schieben« (GD1:996-1001), sondern auf die mangelnde Bekanntheit der migrantischen Kandidatin im Verband. Die DAH sei eben »ein Karnickelzuchtverein« (GD1:1018) – wer nicht bekannt sei, werde nicht gewählt. Der selbstironische Hinweis auf »Vereinsmeierei« ist aus unserer Sicht durchaus plausibel, da dies für zivilgesellschaftliche Verbandsstrukturen nicht untypisch ist. Allerdings zeigt sich hier auch die mangelnde Bereitschaft, Repräsentation herzustellen und dafür auch mal eine unbekannte Kandidatin zu wählen. Der Mangel an Bekanntheit der Kandidatin verweist zudem auf eine eingeschränkte Eingebundenheit und Sichtbarkeit von *AfroLebenPlus* im Verband.

Von 2006 bis 2008 wurde die Bundesgeschäftsstelle einmalig von einem migrierten Mann aus Lateinamerika geleitet. Zeitlich fiel die Einrichtung des Referats für Migration sowie die Wiedereinrichtung des Referats für Inter-

nationales in die Amtszeit dieses Geschäftsführers. Zusammenfassend waren bisher die Versuche von Migrant:innen, in Leitungspositionen der Geschäftsführung und des Vorstands aufzusteigen, jedoch entweder nicht erfolgreich oder nicht von Dauer. Insgesamt drängt sich daher das Bild einer »gläsernen Decke« auf, die den Aufstieg von Migrant:innen in Leitungsfunktionen der DAH behindert. Die gläserne Decke ist eine Metapher, mit der organisationale, politische oder auch kulturelle Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen, sowie von anderen benachteiligten Gruppen, in Führungsrollen in Unternehmen und anderen Organisationen beschrieben werden (Jackson & O'Callaghan 2009). Dabei handelt es sich um einen Mechanismus, der strukturell verankert ist und auch jenseits den Intentionen der beteiligten Individuen wirkt, da es sich um ein »hidden« system of discrimination« (Ebd.:463) handelt.

Ehrenamtliche versus hauptamtliche Arbeit

Die Fort- und Weiterbildung von Migrant:innen in der HIV-Prävention und die Arbeit mit Community-Vertreter:innen bilden seit den Nullerjahren und insbesondere seit Einrichtung des Fachbereichs für Migration zentrale Säulen der Präventionsarbeit. Diese Beteiligung von Migrant:innen wird über die langsam steigende Zahl migrantischer Fachkräfte, die in den Mitgliedsorganisationen und in der Bundesgeschäftsstelle beschäftigt sind, aktiv ermöglicht. Sie erfolgt jedoch nach wie vor mehrheitlich auf ehrenamtlicher Basis – unterstützt durch finanzielle Aufwandsentschädigungen. Aufwandsentschädigungen für ehrenamtliche Tätigkeiten sind nicht in allen Bereichen der Präventionsarbeit üblich, werden hier aber als erforderlich angesehen. Die Prekarität der Lebenslagen betroffener Migrant:innen erfordere eine besondere Unterstützung, um Beteiligung zu ermöglichen. Die Ungleichbehandlung gegenüber anderen Ehrenamtlichen in der Präventionsarbeit, die keine Aufwandsentschädigungen erhalten, wird zwar teilweise problematisiert (GD1), aber insgesamt für notwendig erachtet.

Von einzelnen, sich ehrenamtlich engagierenden Migrant:innen wurde uns gegenüber teilweise kritisch angemerkt, Möglichkeiten der Mitarbeit seien zu stark auf ehrenamtliche Tätigkeiten begrenzt und würden nicht immer ausreichend Anerkennung erfahren. Neben vielfältigen positiven Erfahrungen berichten einige ehrenamtlich Engagierte, darunter Personen mit HIV/Aids, auch von negativen Erfahrungen wie mangelnder Unterstützung, Instrumentalisierung und Ausgrenzung. Auch würden Er-

wartungen enttäuscht, wenn die finanzielle Entschädigung ausbleibe, keine Verstetigung der Arbeit stattfinde und nur eingeschränkte Möglichkeiten bestünden, angestellt zu werden. Die Probleme scheinen vor allem auf lokaler Ebene angesiedelt zu sein, wo HIV-positive Migrant:innen in Form von Selbsthilfetreffen, Unterstützung und Beratung von anderen Migrant:innen ehrenamtlich aktiv sind. Beschäftigungsverhältnisse in Voll- oder Teilzeit gibt es für HIV-positive Migrant:innen in lokalen Aidshilfen nur sehr eingeschränkt – und wo es sie einmal gab, waren sie nur von kurzer Dauer. Einige Interviewte kritisieren die Diskrepanz zwischen ihrer Arbeit, die nicht entlohnt werde, und der Arbeit der hauptamtlichen (überwiegend nicht-migrantischen) Mitarbeiter:innen:

»Ich leite die Runde auf Englisch, auf Deutsch, auf Französisch, weil manche sprechen noch Französisch, die sind noch frisch und die können noch kein Deutsch. Muss diese alles machen. Und am Ende bringen die Aids-Hilfe [Stadt], da bringen sie einen Zettel für Teilnehmerliste. Teilnehmerliste müssen wir alle unterschreiben. Und ich frage mich noch, das ist für sie eine Arbeit, ne, das ist ihre Arbeitsstunde, oder nicht? Und ich, die die ganzen Stunden geleitet habe und vorbereitet habe, was bin ich [...] Das war für mich Ausnutzerei. [...] Sie verdienen ihre Stunden, wir arbeiten für sie.« (Int 25:460-468)

Die hier thematisierte ›Arbeitsteilung‹ in migrantische, unentgeltliche Community-Arbeit und bezahlte, professionelle Arbeit durch hauptamtliche Fachkräfte gibt einen Hinweis auf mögliche strukturelle Ungleichheiten in den Arbeitsbeziehungen bei Aidshilfen. Spannungen zwischen Ehrenamt und Hauptamt (und damit zusammenhängend auch Erfahrungen mangelnder Anerkennung des ehrenamtlichen Engagements HIV-positiver Menschen) sind auch in anderen Bereichen des Verbandes zu beobachten. In diesem Bereich sind sie allerdings besonders geprägt durch die ungleiche Repräsentation von Migrant:innen.

Wandel und Trägheit: Herausforderungen im Öffnungsprozess

Bisher haben wir gezeigt, dass Migrant:innen schon sehr früh in der politischen Arbeit der DAH thematisiert und teilweise auch in den Angeboten berücksichtigt wurden, es jedoch einige Zeit dauerte, bis sich Personen mit Migrationsgeschichte unter dem Dach der DAH selbst organisierten, und

noch etwas länger, bis migrationsspezifische Organisationsstrukturen gebildet und Migrant:innen auch hauptamtlich beschäftigt wurden. Dieser Öffnungsprozess, so langsam er auch vonstatten ging und so partiell er nach wie vor ist, verändert die Organisation: Es wurden neue Zielgruppen identifiziert und neue Arbeitsweisen entwickelt. Dabei kommt es mitunter zu Konflikten und Spannungen, weil nicht alle Arbeitsweisen an bisherige Routinen nahtlos anschließen und weil vermehrt Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen zum Thema gemacht werden. Auf zwei solcher Konfliktfälle gehen wir nachfolgend exemplarisch ein und erörtern, wie diese in Bezug auf den Wandel der Organisation gedeutet werden können.

Vielfalt als Herausforderung: Das Kirchenprojekt

Die Tätigkeiten und Angebote des Referats für Migration ähneln in vieler Hinsicht denen anderer Fachbereiche, zum Beispiel im Hinblick auf die politische Arbeit gegen strukturelle Benachteiligungen und den Ansatz, HIV-Prävention lebensweltnah und partizipativ zu entwickeln. Multiplikator:innen-Schulungen und Peer-Ansätze sind in allen Fachbereichen zu finden. Teilweise scheinen die Angebote des Fachbereichs für Migration besonders innovativ zu sein, zum Beispiel die Verwendung kreativer Methoden wie Photovoice, Mapping, Präventionstheater oder Video- und Storytelling-Formate. Doch nicht alle Innovationen fügen sich in den etablierten Kanon harmonisch ein. An einigen Punkten kommt es zu Spannungen.

Ein Projekt, an dem sich unterschiedliche Orientierungen und Arbeitsweisen zeigen, ist das Kirchenprojekt »Deine Gesundheit, dein Glaube« (DAH 2019). Bei diesem Projekt des Fachbereichs für Migration, das wie alle anderen Projekte von der BZgA gefördert wird, werden afrikanische Kirchengemeinden in die HIV-Prävention eingebunden. Das Projekt gilt einerseits als großer Erfolg, gelingt es doch auf diesem Wege, afrikanische Migrant:innen in ihren Lebenswelten mit (lebensrettenden) HIV-Botschaften zu erreichen – über die Pastoren der Kirchengemeinden und mit Unterstützung einer von Migrant:innen selbstorganisierten Präventionstheatergruppe. Konzeptuell liegt der Fokus des Projekts nicht auf Primärprävention durch Safer Sex oder Safe Use, sondern auf dem Abbau HIV-bezogener Stigmatisierung durch religiöse Gemeinschaften und einen verbesserten Zugang zu medizinischer Behandlung (also auf Sekundär- und Tertiärprävention, die aber wiederum auch prä-märpräventive Effekte entfalten).

Das Kirchenprojekt wurde 2017 mit dem Community-Publikumspreis des Deutsch-Österreichischen AIDS-Kongresses ausgezeichnet und von der Weltgesundheitsorganisation in eine Sammlung von Best-Practice-Beispielen aufgenommen. Die Zusammenarbeit mit Kirchengemeinden ist in der DAH jedoch neu und umstritten. So kommt im Rahmen einer Gruppendiskussion zur Sprache, dass einzelne Pastoren sich ablehnend gegenüber Homosexualität äußerten. Ein langjähriger Mitarbeiter bemerkt:

» (...) dann hätte man früher gesagt ›Das kommt gar nicht in Frage, dass wir mit Pastoren zusammenarbeiten, die homophob sind.‹ Punkt. Das wär ein No-Go gewesen. Aber ich sehe es auch, es ist ein wunderbarer Schlüssel, ihr macht da eine wunderbare Aufgabe.« (GD4:1599-1602)

Bei einem anderen Mitarbeiter überwiegt das Unbehagen:

»Und von daher muss ich auch sagen, ich finde es (lachend) unerträglich fast, ja, Kirche, egal welche, kann nie ein Verbündeter von uns sein. Die Werte teilen wir nicht, die dort gelebt werden, ja, von den Kirchen.« (GD4:1646-1649)

Die anwesenden Mitarbeiterinnen des Fachbereichs Migration entgegnen, es zeigten bei weitem nicht alle Pastoren eine ablehnende Haltung und die negativen Äußerungen einzelner Personen seien nicht mit »Homophobie« gleichzusetzen. Vielmehr handele es sich um Unkenntnis und mangelnde Vertrautheit mit offen gelebter Homosexualität. Die Einstellungen und Äußerungen seien Gegenstand von Diskussionen unter den afrikanischen Migrant:innen im Projekt und es würden Lern- und Annäherungsprozesse stattfinden. Es lohne sich, diese auszuhalten. Denn über die Pastoren könnten bestimmte HIV-positive Menschen, die bisher als *late presenter* durch zu späte Diagnosen und verzögerten Therapiebeginn gesundheitlich stark benachteiligt sind, dazu bewegt werden, früher zum Arzt zu gehen; sie würden ermutigt, HIV-Medikamente regelmäßig einzunehmen; und Angehörige der Kirchengemeinden würden angehalten, andere Personen mit HIV/Aids zu unterstützen. Die Angst vor Ablehnung und Ausgrenzung »in den eigenen Communities« oder durch »die eigenen Landsleute« ist ein Aspekt, den HIV-positive Migrant:innen über die Jahre wiederholt als Problem beschrieben haben. Hier ermögliche das Kirchenprojekt eine wirksame Intervention.

Dieses Beispiel zeigt, dass die tradierte Herangehensweise – eine Community-basierte, akzeptierende Gestaltung der HIV-Prävention in den Lebenswelten – in dieser migrantischen Lebenswelt zu neuen Kooperationen

führt. Die ausdifferenzierte Struktur der DAH mit ihren diversen Fachbereichen und beteiligten Gruppen bietet Raum für sehr unterschiedliche Arbeitsweisen. Einerseits entspricht die Zusammenarbeit mit afrikanischen Pastoren den Grundsätzen der strukturellen Prävention, andererseits waren Kirchen traditionell Gegenspieler des (frühen) Aids-Aktivismus. Neuere Ansätze der HIV-Prävention mit Migrant:innen gehen also mit anderen Bündnissen und Schwerpunktsetzungen einher. Dies birgt Konfliktpotenzial, weil bisherige Selbstverständlichkeiten nicht mehr gelten. Ein solcher Wandel wirft auch die Fragen auf: Was haben die verschiedenen Einheiten der Organisation heute noch gemein? Und welche gemeinsamen Anliegen lassen es lohnenswert erscheinen, bestehende Differenzen auszuhalten? Fragen, die bei zivilgesellschaftlichen Organisationen einen höheren Stellenwert einnehmen als beispielsweise in privatwirtschaftlichen Unternehmen oder Verwaltungen.

Rassismus »wider Willen«

Ein weiterer Fall, der im Rahmen der Feldforschung mit uns diskutiert wurde, zeigt ein besonderes Konflikt-, aber auch Selbstorganisationspotenzial in der DAH. Im Zuge einer internen Sitzung wurde von einigen Mitarbeiter:innen der Bundesgeschäftsstelle Interesse an einem Austausch zum Thema Islam und Homophobie bekundet. Daraufhin war ein Streit unter den Mitarbeitenden entbrannt. Einige Mitarbeiter:innen lehnten einen Austausch zu diesem Thema ab und kritisierten den Themenzuschnitt als verfehlt und islamophob. Während die einen – überwiegend Weiße schwule Männer – argumentierten, es handele sich um einen legitimen Diskussions- und Fortbildungsbedarf und einen zutreffenden Problemzuschnitt (ähnlich wie Homophobie in der katholischen Kirche), lehnten andere – darunter insbesondere migrantische Mitarbeitende – den Vorschlag als stereotypisierend ab. Im Zuge des Konflikts bildete sich eine informelle Peergroup von migrantischen Mitarbeiter:innen, die sich untereinander austauschen wollten, um den als dominant und rassistisch wahrgenommenen Positionen etwas entgegenzusetzen. Der Status und die Zusammensetzung der Gruppe ist zum aktuellen Zeitpunkt unklar. Die Treffen der Gruppe dürfen in der Arbeitszeit stattfinden (Int19). Auch finden infolge des Konflikts Diversitätsschulungen auf freiwilliger Basis in der Bundesgeschäftsstelle statt, da ein mangelndes Bewusstsein für Rassismen und andere Diskriminierungsformen unter den Mitarbeitenden als Problem ausgemacht wurde.

Aus der Außenperspektive fällt auf, dass dieser spezielle Konflikt nicht neu ist und auch in anderen schwul-aktivistischen Kontexten zu Verwerfungen geführt hat (vgl. Ewing 2020; Schönwälder & Bökle 2022). Bereits in den 1970er und 1980er Jahren wurden islamische Gesellschaften, Gemeinschaften und Familien aus Sicht Weißer, schwuler Männer als Gefahr beschrieben – ein Muster, das parallel von Exotisierungen des islamischen ›Anderen‹ begleitet wurde (Ewing 2020). Inwiefern dies in der internen DAH-Debatte stattgefunden hat, an der wir nicht persönlich beteiligt waren, können wir auf Basis der vorliegenden Daten nicht sagen. Der Fall zeigt aber, wie lebendig die Streitkultur in der DAH nach wie vor ist und wie kritisch die eigene Arbeit auch in Bezug auf Rassismusk Diskussionen betrachtet wird. Dies verweist zum einem auf den Öffnungsprozess mit dem eine Etablierung und Artikulation migrantischer und rassismuskritischer Perspektiven in der Organisation einher geht, zum anderen auf einen konzeptuellen Wandel. Während Anfang der 2000er Jahre kulturelle Differenzen und kulturelles Lernen als notwendige Öffnungsbemühung angesehen wurden (DAH 2002b), werden heute vor allem Kulturalisierungen und rassistisch wahrgenommene Diskurse sowie Rassismuserfahrungen in der Organisation zum Thema gemacht.

Rassismuserfahrungen wurden uns auch von Migrant:innen in der Bundesgeschäftsstelle und im Verband berichtet, beispielsweise abwertende Äußerungen, Gesten und Mikroaggressionen (wie feindselige Blicke und Sprüche), insbesondere gegen afrikanische Migrant:innen und Frauen, die Kopftuch tragen (zum Beispiel auf den *Positiven Begegnungen*, einer Konferenz für HIV-positive Menschen in Deutschland). Einzelne schildern aus migrantischer Perspektive, sie hätten sich wie »ein Fremdkörper« (Int10:1135) in der DAH gefühlt. Auch doppelte Standards bei der Bewertung der Arbeit in der Bundesgeschäftsstelle werden als Problem erlebt.

Dass innerhalb der Organisation Rassismuserfahrungen zum Thema werden, mag angesichts der antirassistischen Programmatik, die schon in den 1980er Jahren von der DAH vertreten wurde, überraschen. Auch Formen des Rassismus, die auf der Ebene der Organisation institutionell verankert sind (und sich zum Beispiel in der mangelnden Repräsentation von Migrant:innen in der Personalstruktur äußern), wurden in den Diskussionen der Nullerjahre um die »interkulturelle Öffnung« und in aktuellen Debatten um Diversität, Diversity und Intersektionalität kritisch thematisiert. Und gleichzeitig ist es (aus soziologischer Perspektive) wenig überraschend, da Rassismen auch jenseits der Intentionen einzelner Akteur:innen hervorgebracht werden können. Insgesamt ist die DAH eine Organisation, die sich als kollektive Akteur:in

antirassistisch positioniert und deren Mitglieder und Mitarbeitende sich in vielen Fällen auch persönlich als Antirassist:innen verstehen. Nichtsdestotrotz kommt es zu Rassismen »wider Willen« (Weiß 2013). Wie auch andere Studien zeigen, sind aktivistische Zusammenhänge und Organisation, die sich als antirassistisch verstehen, nicht frei von rassistischen Ausschlüssen (Davis 2010).

Die oben erwähnte Peergroup verweist jedoch auch auf ein Organisierungspotenzial von migrantischen Mitgliedern der Organisation und auf den sich (langsam) vollziehenden personellen Wandel. Es gibt eine kritische Masse an Mitgliedern der Organisation, die sich als migrantische Mitarbeitende organisieren wollen. Sie erleben zwar Frustration und Unzufriedenheit, artikulieren diese aber zunehmend. Konflikte können als Ergebnis einer bereits erfolgten Öffnung gedeutet werden, wobei es entscheidend ist, ob diese konstruktiv gelöst werden (El-Mafaalani 2018).

Fazit

Insgesamt ist die Inklusion von Migrant:innen in der DAH in einen lang währenden und konfliktbehafteten Prozess des Ringens um Diversität eingebettet. Seitdem deutlich geworden ist, dass nicht nur schwule Männer, sondern auch andere Gruppen von HIV betroffen sind, steht die DAH vor der Entscheidung: Will sie primär eine schwule Organisation oder eine HIV-Organisation sein? Die Entscheidung für Letzteres leitet einen Prozess der Öffnung ein. Allerdings ist die Prägung als (weiße, deutsche) schwule Organisation aus der Gründungszeit weiterhin spürbar. Der Einschluss von Migrant:innen erfolgt weder gradlinig, noch ist er aus Sicht aktueller Akteur:innen zufriedenstellend abgeschlossen. Insbesondere die Frage der angemessenen Repräsentation von Migrant:innen in der Personalstruktur und in Leitungsfunktionen steht innerhalb der Organisation zur Debatte, etwa bei der Besetzung von Vorstandsposten oder hauptamtlichen Stellen der lokalen Aidshilfen und der Bundesgeschäftsstelle. Darüber hinaus finden vermehrt interne Diskussionen und Fortbildungen zu Rassismus statt, wobei Rassismus nicht mehr nur extern angeprangert, sondern auch als organisationsinternes Problem thematisiert wird. Gleichzeitig führen Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen zu Ausschlüssen und Rückzügen von Migrant:innen und behindern damit die weiterführende Öffnung der Organisation.

Auch aus der internationalen HIV-Forschung ist bekannt, dass verschiedene Gruppen in zivilgesellschaftlichen Organisationen ungleich vertreten sind und HIV-Organisationen in westlichen Ländern stark von weißen, männlichen Mittelschichtsperspektiven geprägt sind, während beispielsweise in Nordamerika »Black, Indigenous and People of Color communities« (Wilson et al. 2016) tendenziell unterrepräsentiert sind und Frauen, sozial schwache, migrierte und transgender Personen um denselben Zugang zu Ressourcen wie ihre schwulen männlichen Peers ringen müssen (Watkins-Hayes 2019:134). Auch im deutschen Sprachraum sind die sozialen und gesundheitlichen Ungleichheiten unter den Ziel- und Betroffenengruppen der DAH Gegenstand lebhafter Debatten. So werden einerseits intersektionale Differenzen innerhalb der Gruppen thematisiert, wie beispielsweise entlang von Alter, geografischer Lage und sozialer Schicht unter schwulen Männern (Bochow 1989, 2000). Andererseits bestehen, wie oben dargelegt, Widerstände gegen die Inklusion weiterer Hauptbetroffenengruppen, die überwunden werden müssen.

Eine Inklusion von Migrant:innen als Migrant:innen in die Organisations- und Personalstruktur findet in der DAH erst spät statt. Eine solidarische normative Haltung mit Migrant:innen ist notwendig, aber nicht ausreichend, wie Viktor Yang (2015) in seiner Studie zu ACT UP-Gruppen (*Aids Coalition To Unleash Power*) in den USA zeigt. Yang identifiziert in seiner Analyse vor allem organisationsinterne Bedingungen, die die Inklusion und Repräsentanz von People of Color und weiteren besonders benachteiligten Gruppen ermöglichen beziehungsweise verhindern. Bei ACT UP Philadelphia und New York gelang es nur derjenigen lokalen Protestorganisation, Schwarze und andere People of Colour sowie arme Menschen in den Großstädten substantiell an den Prozessen zu beteiligen, die sich für eine selbstkritische Auseinandersetzung mit den internen Ungleichheitsstrukturen und eine aktive Rekrutierungs- und Basisarbeit entschieden und sich an den materiellen Hindernissen marginalisierter Gruppen orientiert hatte.

Anders als bei der Protestorganisation ACT UP handelt es sich bei der DAH um einen staatlich finanzierten, zivilgesellschaftlich organisierten Dachverband lokaler Aidsberatungsstellen mit stärker formalisierten und professionalisierten Strukturen. So sind es auch andere Faktoren, die Inklusion ermöglichen und behindern. In unseren Analysen haben wir (sensibilisiert durch neo-institutionalistische Annahmen) das Zusammenspiel verschiedener organisationsimmanenter Faktoren und externer Entwicklungen im organisationalen Feld in den Blick genommen. So konnten wir zeigen, dass

die Entwicklung der HIV-Epidemie sowie die Finanzierung durch staatliche Stellen relevante Faktoren für die Bearbeitung von migrationsbezogenen Themen in der DAH waren. Ausschlaggebend für diesen Öffnungsprozess war aber die Bildung von migrantischen Selbsthilfe-Strukturen betroffener Migrant:innen, die sich unter dem Dach der DAH formierten. Die verstärkte Sichtbarkeit als Gruppe trug zum Wandel bei, indem an die funktionalen Aufgaben und das Selbstverständnis der Organisation angeschlossen wurde, nämlich die DAH als Interessenverband der Hauptbetroffenengruppen und Organisation der Selbsthilfe.

Im Zuge dieser Öffnungsprozesse entzündeten sich Konflikte, die wir sowohl als Ausdruck persistenter Ungleichheiten und Ausschlüsse als auch als Symptom einer bereits erfolgten Öffnung interpretieren. Infolge einer Etablierung migrantischer Perspektiven in der Organisation werden Diskriminierung und Rassismus verstärkt thematisiert. Dass wir Einblicke auch in diese schwierigen Aspekte des organisationalen Alltags gewinnen durften, zeugt von der reflexiven Offenheit im Feld selbst und von großem Vertrauen gegenüber uns als Forschenden. Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Deutsche Aidshilfe eine spannungsreiche Entwicklung aufweist, die zu mehr Diversität in der Organisation geführt hat – und zwar entlang verschiedener Differenzkategorien. Konflikte waren und sind dabei ständiger Wegbegleiter – sie sind sowohl Indikator für gelungene Öffnungsprozesse als auch für anhaltende Ungleichheiten und Probleme, die auf die Unabgeschlossenheit dieser Prozesse verweisen.

Literatur und Quellen

- Altman, Dennis (1994): *Power and Community. Organizational and Cultural Responses to AIDS*. London: Taylor & Francis.
- Amann, Klaus; Hirschauer, Stefan (1997): Die Befremdung der eigenen Kultur. Ein Programm. In: Hirschauer, Stefan; Amann, Klaus (Hg.) *Die Befremdung der eigenen Kultur. Zur ethnographischen Herausforderung soziologischer Empirie*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 7-52.
- Aretz, Bernd (2013): Die »Allianz der Schmuddelkinder« war sein Lebensthema. Gedenken an Hans Peter Hauschild. *Magazin HIV*, <https://magazin.hiv/magazin/szene-community/allianz-der-schmuddelkinder-war-sein-lebensthema/> (Zugriff: 22.11.2021).

- Bänziger, Peter-Paul (2010): Konstellationen und Koalitionen im Sprechen über Aids in den 1980er Jahren. In: Landwehr, Achim (Hg.) *Diskursiver Wandel*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 31-51.
- Bänziger, Peter-Paul (2015): ExpertInnen statt AktivistInnen. Der Entpolitisierungsdiskurs in der Aids-Arbeit der 1980er Jahre. In: Eitler, Pascal; Elberfeld, Jens (Hg.) *Zeitgeschichte des Selbst. Therapeutisierung – Politisierung – Emotionalisierung*. Bielefeld: transcript, S. 261-278.
- Bochow, Michael (1989): *AIDS, wie leben schwule Männer heute? Bericht über eine Befragung im Auftrag der Deutschen AIDS-Hilfe*. 2. Aufl. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.
- Bochow, Michael (2000): *Das kürzere Ende des Regenbogens. HIV-Infektionsrisiken und soziale Ungleichheit bei schwulen Männern*. Berlin: Edition Sigma.
- Bochow, Michael (2013): Dreißig Jahre Aidshilfen. Von den schwulen Gründungsjahren in eine queere Zukunft? In: Höll, Barbara; Lederer, Klaus; Niendl, Bodo (Hg.) *queer.macht.politik. Schauplätze gesellschaftlicher Veränderung*. Berlin: Männerschwarm Verlag, S. 41-55.
- Breuer, Franz; Muckel, Petra; Dieris, Barbara (2019): *Reflexive Grounded Theory. Eine Einführung für die Forschungspraxis*. 4. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
- Bundesministerium für Gesundheit; Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit; Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007): *Aktionsplan zur Umsetzung der HIV/AIDS-Bekämpfungsstrategie der Bundesregierung*. <https://repository.publisso.de/resource/fri:2471270-1/data> (Zugriff: 14.09.2021).
- Charmaz, Kathy (2014): *Constructing Grounded Theory*. Los Angeles [u.a.]: Sage.
- Davis, Kathy (2010): Avoiding the »R-word«. Racism in Feminist Collectives. In: Ryan-Flood, Róisín; Gill, Rosalind (Hg.): *Secrecy and Silence in the Research Process. Feminist Reflections*. London: Routledge, S. 147-160.
- [DAH] Deutsche AIDS-Hilfe (1986): *Jahresbericht 1985/86*. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.
- [DAH] Deutsche AIDS-Hilfe (1990a): *Jahresbericht 1989/90*. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.
- [DAH] Deutsche AIDS-Hilfe (1990b): *Positiv in den Herbst. Keine Rechenschaft für Leidenschaft*. 1. Bundesweite Positivenversammlung der Deutschen AIDS-Hilfe e.V. Frankfurt a.M., 27.-30. September 1990. Eine Doku-

- mentation. AIDS-Forum DAH, Sonderband. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.
- [DAH] Deutsche AIDS-Hilfe (1990c): Schwuler Schwerpunkt. DAH Aktuell. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.
- [DAH] Deutsche AIDS-Hilfe (1991): AIDS international. Gesundheit, Krankheit, Menschenrechte. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.
- [DAH] Deutsche AIDS-Hilfe (1992): Plakatkampagne »Lachen, Lieben, Kämpfen – Gemeinsam gegen Ausländerfeindlichkeit und Schwulenhass« Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.
- [DAH] Deutsche AIDS-Hilfe (1993a): 10 Jahre Deutsche Aids-Hilfe. Geschichten und Geschichte. AIDS-Forum DAH, Sonderband. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.
- [DAH] Deutsche AIDS-Hilfe (1993b): Jahresbericht 1992/1993. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.
- [DAH] Deutsche AIDS-Hilfe (1998a): Handbuch Migration für AIDS-Hilfen, AIDS-Fachkräfte und andere im AIDS-Bereich Tätige. Erstellt vom Archiv für Sozialpolitik (AfS) in Kooperation mit dem Verband der Initiativgruppen in der Ausländerarbeit (VIA) e.V. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.
- [DAH] Deutsche AIDS-Hilfe (1998b): Strukturelle Prävention. Ansichten zum Konzept der Deutschen AIDS-Hilfe. AIDS-Forum DAH, Band 23. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.
- [DAH] Deutsche AIDS-Hilfe (2000): AIDS und Migration. AIDS-Forum DAH, Band 41. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.
- [DAH] Deutsche AIDS-Hilfe (2002a): AIDS Selbst Hilfe. AIDS-Forum DAH, Band 44. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.
- [DAH] Deutsche AIDS-Hilfe (2002b): Dokumentation. Strategieworkshop Interkulturelle Öffnung. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.
- [DAH] Deutsche AIDS-Hilfe (2002c): Jahresbericht der Deutschen AIDS-Hilfe e.V. 2001. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.
- [DAH] Deutsche AIDS-Hilfe (2004): Das Schweigen brechen! Break the Silence! Rompre le Silence! Afroleben+ in Deutschland. CD. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.
- [DAH] Deutsche AIDS-Hilfe (2007): Leitbild der Deutschen AIDS-Hilfe e.V. h <https://www.aidshilfe.de/leitbild> (Zugriff: 14.09.2021).
- [DAH] Deutsche AIDS-Hilfe (2019): Deine Gesundheit, Dein Glaube. HIV-Prävention in afrikanischen Kirchengemeinden. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.

- [DAH] Deutsche AIDS-Hilfe (2020): Talks with the virus. Gedichtesammlung. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.
- Drewes, Jochen; Sweets, Holger (Hg.) (2010): Strukturelle Prävention und Gesundheitsförderung im Kontext von HIV. AIDS-Forum DAH, Band 57. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.
- El-Mafaalani, Aladin (2018): Das Integrationsparadox. Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt. Köln: Verlag Kiepenhauer und Witsch.
- Ewing, Christopher (2020): Highly Affected Groups. Gay Men and Racial Others in West Germany's AIDS Epidemic, 1981-1992. *Sexualities* 23(1-2), S. 201-223.
- Fischer, Claudia (1993): Mit Geduld und Spucke. Frauen und AIDS-Hilfe. In: Deutsche AIDS-Hilfe (Hg.) 10 Jahre Deutsche AIDS-Hilfe. Geschichten und Geschichte. AIDS-Forum DAH, Sonderband. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V., S. 105-106.
- Gangarova, Tanja (2015): HIV-Prävention für und mit Migrant_innen. Standards, Praxisbeispiele, Grundlagen. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.
- Hauschild, Hans-Peter (1988): Theaterplatz. In: Deutsche AIDS-Hilfe (DAH) (Hg.) Solidarität der Uneinsichtigen. Aktionstag 9. Juli 1988, Frankfurt a.M.. Eine Dokumentation der Reden. AIDS-FORUM D.A.H. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V., S. 17-19.
- Hauschild, Hans-Peter (1998): Noch zehn Jahre strukturelle Prävention? In: Deutsche AIDS-Hilfe (Hg.): Strukturelle Prävention. Ansichten zum Konzept der Deutschen AIDS-Hilfe, AIDS Forum DAH Band 33. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V., S. 65-70.
- Jackson, Jerlando F.L.; O'Callaghan, Elizabeth M. (2009): What do we know about glass ceiling effects? A taxonomy and critical review to inform higher education research. *Research in Higher Education* 50, S. 460-482.
- Kleres, Jochen (2018): The Social Organization of Disease. Emotion and Civic Action. New York: Routledge.
- Klöppel, Ulrike (2017): The Development of AIDS Policies in Germany (without the GDR), 1981-1996. Disentangling European HIV/AIDS Policies: Activism, Citizenship and Health (EUROPACH) Working Paper No. 17-001/5. Berlin u.a.: EUROPACH. europach.phils.uj.edu.pl/project-outcomes/library/workingpapers/ (Zugriff: 28.03.2021).
- Kostimpas, Dimitra; Schönwolff, Michael (2022): Zwischen Sozialer Arbeit, Lebensweltnähe und Selbsthilfe. Migrant:innen in der lokalen Aidshilfe. In: von Unger, Hella; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schön-

- wälder, Karen (Hg.) Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft. Bielefeld: transcript.
- Kostimpas, Dimitra; von Unger, Hella (2021): Wer gehörte zur »Allianz der Schmuddelkinder«? Ein- und Ausschlüsse von Migrant:innen in HIV-Organisationen. In: Blättel-Mink, Birgit (Hg.) Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2020. https://publikationen.sozioologie.de/index.php/kongressband_2020/article/view/1389 (Zugriff: 16.11.2021).
- Muluneh, Aemero; Waka, Aderajew (1999): Afrikanische Communities in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme zur Entwicklung eines kulturspezifischen Konzepts für die HIV- und AIDS-Prävention. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V., VIA-Regionalverband Berlin-Brandenburg.
- Narimani, Petra (1998): Zur Notwendigkeit kulturspezifischer Angebote in der HIV/Aids-Prävention. In: Deutsche AIDS-Hilfe (Hg.) Handbuch Migration für AIDS-Hilfen, AIDS-Fachkräfte und andere im AIDS-Bereich Tätige. Erstellt vom Archiv für Sozialpolitik (AfS) in Kooperation mit dem Verband der Initiativgruppen in der Ausländerarbeit (VIA) e.V. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V., S. 239-261.
- Pieper, Kajo; Vael, Guido (1993): Die AIDS-Hilfe. Ein historischer Abriss. In: Deutsche AIDS-Hilfe (Hg.) 10 Jahre Deutsche Aids-Hilfe. Geschichten und Geschichte. Aids-Forum DAH, Sonderband. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V., S. 25-32.
- Rosenbrock, Rolf (2001): Was ist New Public Health? Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz 40, S. 753-762.
- Rosenbrock, Rolf (2007): AIDS-Prävention. Ein Erfolgsmodell in der Krise. Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz 50, S. 432-441.
- Rosenbrock, Rolf; Schaeffer, Doris (Hg.) (2002): Die Normalisierung von Aids. Politik – Prävention – Krankenversorgung. Berlin: edition sigma.
- Rosenbrock, Rolf; Wright, Michael T. (Hg.) (2000): Partnership and Pragmatism. Germany's Response to AIDS Prevention and Care. London: Routledge.
- Schönwälder, Karen; Bökle, Sanja (2022): Widersprüchliche Offenheit. Migration und organisationaler Wandel im Lesben- und Schwulenverband LSVD, 1990-2020. In: von Unger, Hella; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.): Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft. Bielefeld: transcript.

- von Unger, Hella (1999): Versteckspiel mit dem Virus. Aus dem Leben HIV-positiver Frauen. AIDS-Forum DAH, Band 37. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.
- von Unger, Hella (2020): Den »Gorillas« auf der Spur. Schweigen als Herausforderung der Erforschung von Organisationen. In: Pöferl, Angelika et al. (Hg.) Ethnographie der Situation. Erkundungen sinnhaft eingrenzbarer Feldgegebenheiten. Essen: Oldib Verlag, S. 155-168.
- von Unger, Hella (2021): Ethical Reflexivity as Research Practice. *Historical Social Research* 46 (2), S. 186-204.
- von Unger, Hella; Gangarova, Tanja (2011): PaKoMi Handbuch. HIV-Prävention für und mit Migrant/inn/en. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.
- von Unger, Hella; Klumb, Silke (2010): HIV-Primärprävention für Migrant(inn)en als Aufgabe der Aidshilfen. Ausgewählte Ergebnisse der PaKoMi-Befragung. In: Wiessner, Peter (Hg.): Migration und HIV-Prävention. AIDS-Forum DAH, Band 58. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe, S. 57-70.
- Watkins-Hayes, Celeste (2019): The Safety Net That AIDS Activism Built. In: dies. (Hg.) *Remaking a Life. How Women Living With HIV/Aids Confront Inequality*. Oakland: University of California Press, S. 80-134.
- Weiß, Anja (2013): Rassismus wider Willen. Ein anderer Blick auf eine Struktur sozialer Ungleichheit, 2. Auflage. Wiesbaden: Springer.
- Wilson, Ciann L.; Flicker, Sarah; Restoule, Jean-Paul; Furman, Ellis (2016): Narratives of resistance: (Re) Telling the story of the HIV/AIDS movement – Because the lives and legacies of Black, Indigenous, and People of Colour communities depend on it. *Health Tomorrow* 4, Psychology Faculty Publications. https://scholars.wlu.ca/psyc_faculty/56 (Zugriff: 10.11.2021).
- Yang, Victor (2015): *Unleashing Power. Pathways to Inclusion and Representation in U.S. AIDS Activist Organisations*. Oxford: University of Oxford.

Widersprüchliche Offenheit

Migration und organisationaler Wandel im LSVD, 1990-2020

Karen Schönwälder, Sanja Bökle

Die Entwicklung des *Lesben- und Schwulenverbands in Deutschland* (LSVD) illustriert, dass die Auseinandersetzung zivilgesellschaftlicher Organisationen mit Migrationsprozessen und der migrationsbezogenen Diversifizierung der Gesellschaft nicht unbedingt als geradliniger Prozess verläuft. Im Jahr 1990, als der Verband gegründet wurde, spiegelten Offenheit und Engagement des jungen Verbandes zeitgenössische Auseinandersetzungen mit Flucht und auch Rassismus in den sozialen Bewegungen und der breiteren gesellschaftlichen Debatte wider. Migration war damals keine neue Erfahrung mehr in Deutschland – vor allem im Westen wurde sie seit Jahrzehnten erlebt und um ihre Konsequenzen gestritten. Die Entwicklung des LSVD illustriert aber auch, dass exkludierende Tendenzen Offenheit wieder zurückdrängen können, es also keinen geraden oder automatischen Weg zur Öffnung gibt. Der folgende Text beschreibt, wie eine politische Organisation in den vergangenen drei Jahrzehnten Menschen mit Migrationserfahrungen in ihre Arbeit integrierte, ob und wie sie deren Interessen aufgriff und ob und wie sie sich selbst veränderte, um migrationsbezogene Fragen anzugehen und gleichgewichtige Mitsprache innerhalb der Organisation zu gewährleisten.

Es gibt bislang keine wissenschaftliche Studie über den LSVD, wir nutzen aber Erkenntnisse der internationalen Forschung über soziale Bewegungen und Organisationen sexueller und geschlechtlicher Minderheiten für unsere Interpretation. Wir zeigen den LSVD *erstens* als Beispiel einer für schwullesbische Bewegungen typischen Offenheit für eine Vielfalt der Lebensweisen (Armstrong 2002) und einer starken grenzüberschreitenden Solidarität. *Zweitens* zeigen wir eine politische Organisation mit einer typischen Orientierung auf die eigene Außenwirkung (Hoebel 2012), auf den Einfluss auf die Politik

von Regierungen und Parteien und auf die eigene strategische Platzierung im organisationalen Feld (vgl. detaillierter hierzu Schönwälder et al. *fc*). Und *drittens* stellen wir eine Mitgliederorganisation vor, die immer auch bestrebt sein muss, eine für die eigene Legitimität ausreichende Mitgliederzahl zu erzielen, und deren Politik diese Mitglieder einbinden und deren zentrale Anliegen reflektieren muss. Wandel und der Umgang mit den Herausforderungen von Migration und Diversifizierung waren und sind durch solche Eigenschaften bestimmt.

Nach einer allgemeinen Charakterisierung des (L)SVD analysiert dies Kapitel in einem zweiten Abschnitt das migrationspolitische Engagement des Verbandes, wobei wir auf Programm und Praxis eingehen und zeigen, wie Perspektiven sich veränderten und zu unterschiedlichen Zeiten die Solidarität mit LSBTIQ¹-Migrant:innen, die Bedrohung von erkämpften Freiheiten durch eine vermeintlich illiberale migrantische Bevölkerung und die Gemeinsamkeiten diskriminierter Minderheiten in den Mittelpunkt stellten. Der Text ist in diesem Abschnitt grob chronologisch strukturiert. Ein dritter Teil beschäftigt sich mit der Präsenz individueller Migrant:innen und migrantischer Gruppen im LSVD. Ein bilanzierender vierter Abschnitt schließt das Kapitel ab.

Der LSVD: Allgemeines Profil

Der Lesben- und Schwulenverband in Deutschland ist ein bundesweit agierender politischer Lesben- und Schwulenverband und in der Bundespolitik die anerkannte Interessenvertretung von Lesben und Schwulen. Er ist ein mittelgroßer Verband, der zwar Büros, eine Zeitschrift und (wenige) hauptamtliche Beschäftigte hat, dessen professionelle Strukturen aber dennoch sehr begrenzt sind. Er finanziert sich wesentlich aus Mitgliedsbeiträgen.

Der Verband wurde 1990 als *Schwulenverband in Deutschland* (SVD) gegründet und erweiterte sich 1999 zum LSVD, der auch Frauen organisiert. Heute tritt der Verband auch für die Rechte von Bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Menschen ein. Der LSVD bezeichnet sich selbst als eine

1 Das Akronym LSBTIQ steht für lesbisch, schwul, bisexuell, trans, inter und queer. In Bewegungen, Organisationen und Diskursen existiert eine Vielzahl unterschiedlicher, teils längerer, teils kürzerer Akronyme. Die Vielfalt spiegelt unterschiedliche Verständnisse oder auch Allianzen wider.

Stimme »in der vielgestaltigen lesbischen und schwulen [seit 2018: LSBTI] Gemeinschaft« (LSVD-Programme 2010, 2018). Er beansprucht also nicht, die einzige Vertretung sexueller Minderheiten oder deren Dachverband zu sein. Ein Mitglied der Frühzeit berichtet, man habe vor dem Hintergrund anhaltender Konflikte in einer anderen Organisation darauf verzichtet, ein »Einheitsverband« sein zu wollen²:

»es gibt mehrere Wege zum Glück [...] Wer nicht für uns ist, macht eben was anderes. [...] Wir haben nie so großes Interesse gehabt daran, missionarisch in der Community unbedingt alle überzeugen zu wollen, sondern wir haben gesagt: Es gibt verschiedene Meinungen. Wir spielen im Konzert mit, mit einer bestimmten Note und einem bestimmten Ton und versuchen die Ziele, die wir uns programmatisch geben und wo wir versuchen, auch möglichst bei unserem Verband einen Konsens herzustellen, diese Ziele halt auch umzusetzen.« (Interview mit den Autorinnen)

Zentrales Anliegen des Verbandes ist die rechtliche Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen und die Berücksichtigung der Anliegen von sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten auf allen Ebenen staatlichen Handelns. Zentrale Forderung war zunächst die *Ehe für alle*. Darüber hinaus formuliert der LSVD das Ziel, die Rahmenbedingungen für ein selbstbestimmtes, diskriminierungsfreies Leben aller herzustellen. Er will eine Organisation sein, die die praktischen Probleme der eigenen Klientel angeht, anstatt sich mit sich selbst zu beschäftigen, wie es in seiner Wahrnehmung andere Kräfte tun. Der LSVD will sich darauf konzentrieren, »die Kräfte und die Wirkung in die Gesellschaft hinein« (Dwork 2013:147f.) zu richten. Allgemein bezogen auf die deutsche Schwulenbewegung hat Haunss (2004:262) aufgezeigt, wie der »Anspruch, als schwuler Bewegungsaktivist zugleich die Gesellschaft in ihren Grundsätzen zu verändern [...] in den 1990er Jahren für immer größere Teile der Bewegung zunehmend in den Hintergrund« trat. Normalisierung statt Besonderung stand im Zentrum der Strategie (ebd.:267). Das »kapitalismuskritisch reformbewegte

-
- 2 2005 hatte man allerdings noch im Bund-Länder-Treffen diskutiert, der LSVD sei »der überparteiliche politische Arm der schwullesbischen Bewegung« (LSVD 2005b:11). Bedeutende Gründungspersonen des SVD waren zuvor im Bundesverband Homosexualität (BVH) aktiv gewesen, der sich als Dachorganisation verstand (vgl. Pretzel & Weiß 2013:13-15). Zur Bewegungsgeschichte der 1990er Jahre vgl. auch Dennert, Leidinger & Rauchut 2007; Haunss 2004; Pretzel & Weiß 2017.

Jahrzehnt« (Pretzel & Weiß 2013:11), das die 1980er Jahre gewesen waren, war beendet.

Typisch für politische Organisationen kennzeichnet auch den LSVD eine »besondere Außenorientierung« (Hoebel 2012:81). Im Mittelpunkt der Aktivität des Verbandes steht die politische Lobbyarbeit, also die Einflussnahme auf die Gesetzgebung und das staatliche Handeln auf Bundes- und Landesebene. Während in früheren Jahrzehnten häufiger auch politische Aktionen organisiert wurden, tritt dies heute zurück. Auftritte bei CSDs³ und Aktionen etwa zum *International Day Against Homophobia and Transphobia* (IDAHOT) oder das demonstrative Hissen von Regenbogenfahnen an öffentlichen Gebäuden liegen in der Hand der Landesverbände, die von der Bundesgeschäftsstelle unterstützt werden.

Der LSVD ist in einem Bundesverband und in Landesverbänden organisiert und in allen Bundesländern vertreten. Die Landesverbände unterscheiden sich in ihren Ressourcen, Aktivitäten, Schwerpunkten und Angeboten. Zeitweise gab es auch örtliche Gruppen, heute aber haben die Landesverbände die lokale Organisation übernommen. Die Mitgliederzahl stieg lange Zeit stetig an. Hatte der Verband bei seiner Gründung 1990 81 Mitglieder, so waren es 1998 über 1.000, 2007 über 3.000 und 2012 über 4.000 Mitglieder. Seit 2016 bewegt sich die Zahl zwischen 4400 und 4600. Etwa 40 % sind Frauen (2017) (LSVD Tätigkeitsberichte; LSVD Mitgliederstatistik, versch. Jahre). Auf migrantische Mitglieder werden wir im dritten Abschnitt eingehen.

Topthema Migrationspolitik: Wechselnde Schwerpunkte und Zielgruppen

Zivilgesellschaftliche Organisationen treffen laufend Entscheidungen darüber, welche Themen relevant sind für die eigene Organisation und welche Kampagnen Priorität genießen sollen. Für den LSVD war das Thema Migration seit seiner Gründung im Jahr 1990 wichtig. In der Programmatik und den konkreten politischen Forderungen des Verbandes sind migrationsbezogene Themen kontinuierlich und durchaus prominent vertreten. Im Handeln, den konkreten Aktivitäten des Verbandes, ist die zweite Hälfte

3 CSD steht für Christopher Street Day. In vielen Städten finden jedes Jahr Demonstrationen und andere Aktionen für die Rechte sexueller und geschlechtlicher Minderheiten in diesem Rahmen statt.

der 1990er Jahre die Zeit, in der migrationspolitische Fragen eine besonders prominente Rolle einnahmen; hier standen sie regional zeitweise im Mittelpunkt der Verbandstätigkeit. Ähnlich zentrale Bedeutung erlangten Migrationsthemen dann erneut im *Sommer der Migration* 2015, als einige Landesverbände sich stark engagierten, um LSBTIQ-Flüchtlingen zu helfen und auf deren adäquate Unterbringung sowie adäquate Verfahren hinzuwirken. Zwischenzeitlich waren andere Themen in den Vordergrund gerückt. So waren mit der Erweiterung des Verbandes um Frauen in den 2000er Jahren die Lebensbedingungen und Rechte von Regenbogenfamilien ein zentrales Thema des Verbandes geworden.

Warum war und ist das Thema Migration so wichtig für den LSVD? Einmal waren und sind die Probleme von Geflüchteten und Personen in binationalen Partnerschaften so dringlich, dass Solidarität und politische Intervention hier besonders geboten scheinen. Schließlich ging beziehungsweise geht es um die drohende Trennung von Paaren, um den Schutz vor Verfolgung und manchmal vielleicht gar das Überleben. Etliche Artikel in der Verbandszeitschrift illustrieren diese Wahrnehmung. Traditionell wird zudem die schwule und lesbische Community grenzüberschreitend gedacht (vgl. unten). Auch in der 1979 gegründeten *International Lesbian and Gay Association* (ILGA) wurde dem Asylrecht und den Rechten binationaler Paare frühzeitig große Bedeutung zugemessen (vgl. Paternotte, Warner & Barris o.J.). Und nicht zuletzt eröffnete sich im Themenfeld Migration – insbesondere mit einer Regierungsbeteiligung von Grünen und SPD im Bund ab 1998 – die Gelegenheit, externe Mittel für Projekte einzuwerben. Diese Möglichkeit bot sich in kaum einem anderen vom LSVD bearbeiteten Themenfeld in vergleichbarem Umfang.⁴ Mit den eingeworbenen Geldern konnten Büromieten und Positionen wichtiger Mitarbeiter:innen mitfinanziert werden, ein nicht unwesentlicher Faktor für einen finanziell nicht sehr starken Verband. Eine Brücke zum Themenfeld Migration ergab sich auch daraus, dass der LSVD Rassismus als eng verwandt mit Homophobie wahrnahm. Das Engagement gegen Rassismus (oder, wie es

4 Zwischen 1999 und 2002 förderte das Familienministerium Seminare und Publikationen zur Unterstützung binationaler Paare. Mindestens eine Stelle wurde gefördert, um ein Binats-Netzwerk aufzubauen und psychosoziale Beratung anzubieten (vgl. Dokumente im LSVD-Archiv Köln B6, B8). Ab 2005 förderte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend dann nacheinander mehrere Projekte des Bundesverbandes. Ab 2017 erhielt der LSVD zudem Fördermittel des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge sowie aus dem Programm »Demokratie leben«.

zunächst hieß, die Diskriminierung von Ausländern) dient in diesem Sinne dem im engeren Sinne schwul-lesbischen Kernanliegen, Bedrohungen und Freiheitseinschränkungen der eigenen Gruppe zu bekämpfen.

Während Flucht und Migration anhaltend wichtige Themen für den LSVD waren, veränderten sich inhaltlich-programmatische Positionen und Hauptadressat:innen der eigenen Politik. Zu letzteren gehörten in den 1990er Jahren Betroffene, die sich für die Rechte binationaler Paare engagierten oder migrantische Gruppen bildeten. In den 2000ern machte der LSVD dann verstärkt Politik mit dem Ziel der Einflussnahme auf die nichthomosexuelle migrantische Bevölkerung. Migrant:innen rückten nun stärker als Zielgruppe der eigenen Politik in den Fokus, nicht mehr so sehr als handelnde Subjekte und Mitglieder der eigenen Gemeinschaft. In den 2010er Jahren trat dann eine Wahrnehmung von Migrant:innen als Bündnispartner:innen einer Bürgerrechtspolitik in den Vordergrund. Diese Verschiebungen des Fokus fanden Ausdruck in der Entwicklung von Programmatik wie praktischer Politik.

Solidarität mit Geflüchteten und Protest gegen Diskriminierungen

Inhaltlich lag ein Schwerpunkt von Programmen und Politik des LSVD zunächst auf einer Auseinandersetzung mit der Verfolgung von Menschen aufgrund ihrer Homosexualität und der deutschen Asylpolitik. Vor allem zwischen 1995 und 2001 spielten auch die Aufenthaltsrechte von Ausländer:innen in binationalen Partnerschaften eine wichtige Rolle. Betroffene wurden organisiert und beraten. Erste *Binats*-Gruppen gründeten sich 1995 in Köln und Dortmund. Im Jahr 2000 gab es in acht Städten Gruppen, die etwa 180 Betroffene organisierten.⁵ Der SVD bot Seminare für binationale Paare an und brachte Publikationen zu Rechtsfragen heraus (SVD NRW 1996). Der Verband entwickelt eine intensive Lobbytätigkeit gegenüber politischen Entscheidungsträger:innen⁶ und organisierte politische Aktionen. So rief er 1998 zu einer Protestaktion vor der Parteizentrale der FDP (die

5 Vgl. Materialien im LSVD-Archiv Köln u.a. LSVD-Sozialwerk 2000:70, 157.

6 So trafen SVD-Vertreter im Mai 1996 den Bundesminister der Justiz (vgl. Rundgespräch, September 1996:12); Schreiben an Landesminister, den Bundestag und städtische Ausländerbehörden im LSVD-Archiv Köln, zum Beispiel Landesverband Sachsen des SVD, Schreiben an den Staatsminister des Innern des Freistaats Sachsen, 28.09.1992; SVD, Bruns, an den Petitionsausschuss des Deutschen Bundestages, 14.01.1994 (beides in B1; Antwortbrief der Stadt Köln an den SVD, 19.06.1996, B7).

den Außenminister stellte) auf, um »Aufenthaltsrechte für ausländische Lebenspartner von Schwulen und Lesben« einzufordern. Mit Inkrafttreten des Lebenspartnerschaftsgesetzes im August 2001 (infolge des Regierungswechsels 1998) verlor dieses Thema an Bedeutung, da es nun auch Partner:innen in gleichgeschlechtlichen Beziehungen ermöglicht wurde, in Deutschland zu bleiben. Der LSVD hatte ein zentrales Ziel erreicht.

Das Thema Flucht und Asyl dagegen bot anhaltend Anlass zu Protesten und Interventionen zugunsten Betroffener. Es ist kontinuierlich präsent in den Veröffentlichungen, zum Beispiel in der Verbandszeitschrift *Respekt* (Bruns 2008; Jetz 2006; Jetz 2010; Pfarr 2008; Siegfried 2014) und der Tätigkeit des LSVD. Auch die Tagesordnungen der Verbandstage und wiederholte Resolutionen (LSVD 2011, 2016b, 2019) spiegeln das anhaltende Engagement für Verfolgte, eine Liberalisierung des Asylrechts, die Durchsetzung von homo- und transsensiblen Asylverfahren und akzeptable Lebensbedingungen für Geflüchtete wider.

Der (L)SVD macht kontinuierlich eine – immer wieder sehr engagierte – Interessenvertretungspolitik für Opfer homo- und transphober Verfolgung, die in Deutschland Schutz und Asyl suchen. Individuelle Schutzsuchende werden (unter anderem rechtlich) beraten und unterstützt, gegen Abschiebungen wird protestiert. Mitte der 2000er Jahre etwa engagierte man sich besonders für Flüchtlinge aus dem Iran. Verfolgung und Asyl waren Schwerpunktthemen beim Verbandstag 2007, zu einer Zeit also, in der das Thema Flucht nicht im Mittelpunkt nationaler Debatten stand. Politische Forderungen richteten sich unter anderem gegen eine Anerkennungspraxis, in deren Rahmen nur eine praktizierte Homosexualität als Verfolgungsgrund anerkannt werden sollte und Nachweise gefordert wurden, dass dies im Heimatland geschehen war (vgl. Jetz 2006). Im Jahr 2011 forderte zum Beispiel der Beschluss *Verfolgten Schutz geben* einen »grundlegenden Wandel im Umgang mit Flüchtlingen, [...] einen klaren Richtungswechsel in der Praxis des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF).« (LSVD 2011) Änderungen wurden angemahnt bei der Anerkennung von Verfolgung aufgrund von Homosexualität sowie der Befragungspraxis im Asylverfahren. Abschiebungen sollten ausbleiben.

Während und nach der umfangreichen Flüchtlingszuwanderung ab 2015 engagierte sich der LSVD stark (siehe Abb. 2) und erlebte einen Einflussgewinn, da das BAMF und staatliche Stellen jetzt zum Teil externe Beratung zum Umgang mit aufgrund ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identifizie-

Abbildung 1: Plakat zu einer Protestaktion für Aufenthaltsrechte ausländischer Lebenspartner:innen, 1998 (LSVD-Archiv Köln A8)

VERBOTENE LIEBE
FÜR SCHWULE UND LESBEN

KOMMT ZUR PROTEST-AKTION
VOR DER F.D.P.- PARTEIZENTRALE,
AM FREITAG DEN
13. FEBRUAR 1998, UM 11.00
IN BONN,
THOMAS-DEHLER-HAUS,
ADENAUERALLEE 266

WIR FORDERN:
Aufenthaltsrecht für
ausländische
Lebenspartner von
Schwulen und Lesben
Keine Schikanen bei
der Einreise

Das Auswärtige Amt versucht mit
aller Kraft ein Zusammenleben
binationaler schwuler und lesbischer
Paare in Deutschland zu verhindern.
Außenminister KINKEL
VERWEIGERT
HOMOSEXUELLEN
LEBENSPARTNERN
EINREISEVISA.
Er hält die Tür selbst in solchen Fällen
zu, in denen die zuständige deutsche
Ausländerbehörde bereits erklärt hat,
sie würde dem ausländischen Lebens-
partner eine Aufenthaltserlaubnis
erteilen.
KINKEL KÖNNTE
AUCH ANDERS. Aber der
liberale Außenminister weigert sich,
die Spielräume zu nutzen, die bi-
nationalen Paaren von der Recht-
sprechung eröffnet wurden.
Im Gegenteil: Er will das Rad wieder
zurückdrehen. In ihrem Wahlprogramm
verspricht die F.D.P. mehr Rechte für
gleichgeschlechtliche Lebensgemein-
schaften. In der politischen Praxis reißt
ihr Außenminister homosexuelle Paare
brutal auseinander.
Das ist Wählerbetrug erster Güte.
Einen Tag vor dem Valentinstag
machen wir deshalb deutlich:

WIR LASSEN UNS UNSERE RECHTE
NICHT VON KINKEL VERBIETEN

SVL
SCHWULENVERBAND

Weitere Informationen gibt es in der SVD-
Geschäftsstelle Köln: 0221 - 92 59 610.
In Bonn: 0228 - 92 59 610.
Hauptbahnhof mit den U-Bahnlinien 16/63
und 66 (Haltestelle Heussallee) zu erreichen.

nung verfolgt Menschen annahmen und nachfragten.⁷ Vor Ort half man zum Beispiel dabei, sichere Unterkünfte zu finden (vgl. z.B. Neumann 2019).

Abbildung 2: Unterstützung für Geflüchtete (ca. 2017)

The image shows two posters for 'queer-refugees.de'. Each poster features a photograph of a diverse couple smiling. The text on the posters is multilingual, including German, English, and Arabic. The German text reads: 'Du bist nicht allein! Finde Organisationen, die dich unterstützen. You are not alone! Find organizations that support you. Tu n'es pas seul.e! Trouve des organisations qui te soutiennent. Tu ne crains rien! Haisse organisations, khorroon tade mosonn!' Below this, it says: 'Verfolgung wegen der Sexualität ist ein Asylgrund. Persecution due to sexual/gender identity is a reason for asylum. La persécution à cause de la sexualité/gender est une raison d'asile. Преследования сексуальной меньшинствам предоставляют убежище.' The English text reads: 'Du bist nicht allein! Finde Organisationen, die dich unterstützen. You are not alone! Find organizations that support you. You are not alone! Find organizations that support you. Tu n'es pas seul.e! Trouve des organisations qui te soutiennent. Tu ne crains rien! Haisse organisations, khorroon tade mosonn!' Below this, it says: 'Verfolgung wegen der Sexualität ist ein Asylgrund. Persecution due to sexual/gender identity is a reason for asylum. La persécution à cause de la sexualité/gender est une raison d'asile. Преследования сексуальной меньшинствам предоставляют убежище.' The Arabic text reads: 'أنت لست وحدك! اجد منظمات تدعمك. You are not alone! Find organizations that support you. أنت لست وحدك! اجد منظمات تدعمك. You are not alone! Find organizations that support you. Tu n'es pas seul.e! Trouve des organisations qui te soutiennent. Tu ne crains rien! Haisse organisations, khorroon tade mosonn!' Below this, it says: 'Verfolgung wegen der Sexualität ist ein Asylgrund. Persecution due to sexual/gender identity is a reason for asylum. La persécution à cause de la sexualité/gender est une raison d'asile. Преследования сексуальной меньшинствам предоставляют убежище.' The posters also include a QR code and contact information for 'queer-refugees.de'.

Über Geflüchtete und Personen in binationalen Beziehungen hinaus sind schwule und lesbische Migrant:innen ab spätestens Mitte der 1990er Jahre – in unterschiedlicher Intensität und unterschiedlicher Form – eine Zielgruppe des Verbandes. Frühzeitig ging der Verband davon aus, dass diese besondere Anliegen und Probleme haben, die zielgruppenspezifische Angebote erfordern. Daher bietet der LSVD etwa eine besondere Beratung für Migrant:innen an. Zeitweise existierte eine *LGBT Beratungsstelle für MigrantInnen* in Köln mit einem Mitarbeiter.⁸ In Berlin ist das *Zentrum für Migranten, Lesben und Schwule*

7 Laut LSVD-Tätigkeitsbericht (LSVD 2017a:5) fragte das BAMF 2016 erstmals die Expertise des LSVD im Rahmen einer Mitarbeiter:innenschulung an. Im April 2016 zum Beispiel erschien die Verbandszeitschrift mit dem Schwerpunkt Flucht; typisch war die Verknüpfung mit dem weltweiten Einsatz für die Menschenrechte (vgl. auch Ulrich 2016; allgemeiner zur Solidarität mit Geflüchteten: Dörr & Raza 2019).

8 Vgl. etwa den LSVD-Newsletter der Beratungsstelle für LGBT-MigrantInnen Köln vom 12.11.2006; die Publikation: LSVD, *Homosexuell? Migrantin? Migrant? Köln* 2008 (bei-

(MILES) mittlerweile langfristig institutionalisiert. Erste Beratungsangebote wurden dort 2000 gemacht.

Bereits 1996 ist im Programm von einer »doppelten« oder »mehrfachen« Diskriminierung von schwulen Migranten die Rede. Gemeint ist hier zunächst die Diskriminierung als Schwuler und Ausländer sowie in den Herkunftskulturen (SVD 1996a). Später entfällt der Hinweis auf Herkunftskulturen, und die mehrfache Diskriminierung wird auf ungleiche Chancen und Rassismus zurückgeführt. 2002 ist im Programm erstmals von Rassismus die Rede. 2010 wird dort auch eine Diskriminierung innerhalb der eigenen schwul-lesbischen Community erwähnt.⁹ Immer wieder unterstützte der LSVD Demonstrationen und andere Aktionen gegen Rassismus und Gewalt, so auch 1991 und 1992, also unmittelbar nach seiner Gründung, als mehrere Menschen Brandanschlägen zum Opfer fielen. »Als Schwule erfahren wir es selbst oft genug: Es gibt nichts feigeres als die Gewalt gegen Minderheiten«, erklärte Volker Beck für den SVD in einem Aufruf zur Demonstration (SVD 1991).¹⁰ 2016 war der LSVD Teil des Bündnisses *Hand in Hand gegen Rassismus*, das unter anderem Menschenketten in deutschen Großstädten organisierte (siehe Abb. 3).

In seinen frühen Positionsbestimmungen betonte der SVD auch seine offene Haltung zu unterschiedlichen Vorstellungen über gelebte gleichgeschlechtliche Präferenzen. »Der SVD will niemanden das westliche Verständnis von schwuler Identität und schwulen Lebensweisen aufdrängen.« (SVD 1996b) Auch im Rahmen von Veranstaltungen des 2002 in Köln durchgeführten *Europride* setzte man sich mit unterschiedlichen Konzepten gleichgeschlechtlicher Sexualität auseinander.¹¹ Später wurde dieses Thema nicht mehr angesprochen, spielte aber eine Rolle in der Namensfindung der *Queer Refugees Deutschland*, indem mit queer ein breit akzeptierter Begriff gewählt wurde (Interviews mit den Autorinnen).

des im LSVD-Archiv Köln, B4 und B5). Die Beratungsstelle gab es von 2005 bis mindestens 2009.

- 9 Dies geschah auch schon in einer SVD-Resolution von 1996 (SVD 1996b), nicht aber im migrationspolitischen Beschluss von 2006 (LSVD 2006).
- 10 1992 schloss der SVD sich der Kampagne *Fremde brauchen Freunde. Wir auch.* an, die von der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange der Ausländer organisiert wurde, und rief zu einer Großdemonstration gegen die Grundgesetzänderung zur Einschränkung des Asylrechts auf (vgl. LSVD-Archiv Köln, B2 und 3).
- 11 Vgl. etwa ein zweiseitiges Konzept zur Interkulturellen Woche während dieses Events in LSVD-Archiv Köln B8.

Abbildung 3: Plakat zu Aktionen gegen Rassismus 2016 (Respekt 24, 2017:43)



Ab 1996 bot der SVD, später der LSVD, eine Plattform für eine Selbstorganisation einzelner Gruppen von Migrant:innen, hierauf wird unten detaillierter eingegangen. Er förderte sie durch Publikationen und organisatorische Unterstützung, indem er etwa Räume für Treffen zur Verfügung stellte. Allerdings kam es in den 2000er Jahren auch zu heftigen Konflikten darüber, ob der Kampf gegen den Rassismus in der deutschen Gesellschaft oder aber die Homophobie in der migrantischen Bevölkerung politische Priorität haben sollte.

Die migrantische Bevölkerung als potentielle Bedrohung und Adressat von Aufklärung: Konflikte und Lernprozesse in den 2000er Jahren

In den 2000er Jahren rückte die migrantische Bevölkerung im Allgemeinen, also nicht mehr nur die Schwulen und Lesben mit Migrationsgeschichte, stärker in den Fokus der LSVD-Politik. Im politischen Kontext wachsender Isla-

mophobie, von Terrorängsten nach islamistisch begründeten Anschlägen (unter anderem am 11. September 2001 in New York) und migrationsfeindlichen Stimmungen gewannen für einige Jahre Positionen die Oberhand, die die migrantische Bevölkerung als besonders aufklärungsbedürftig – zum Teil auch als besonders homophob – wahrnahmen und von Migrationsprozessen ausgehende Gefahren für die politische Kultur in Deutschland anklagen wollten. Schon die SVD-Programme von 1996 und 1999 hatten auf eine »strukturelle Homosexuellenfeindlichkeit« in manchen »Herkunftskulturen« hingewiesen. Während der SVD in seinen frühen Positionsbestimmungen gleichzeitig seine Bereitschaft betonte, ein »Forum« zu bieten »für den Dialog zwischen den Kulturen« (SVD 1996b), setzte der Verband Mitte der 2000er Jahre andere, konfrontativere Akzente.

2005 etwa kritisierte der Sprecher des Verbandes in der Verbandszeitschrift den Multikulturalismus und mahnte »Grenzen der Freiheit« (Zinn 2005), auch der (immerhin im Grundgesetz garantierten) Religionsfreiheit, an (Zinn 2005). Es müsse offen ausgesprochen werden, dass Gewalt »nicht selten von muslimischen Jugendlichen« ausgehe. Aus feministischer Sicht forderte eine Repräsentantin des LSVD einen »Paradigmenwechsel« und eine energischere Attacke auf »patriarchale Familienstrukturen«, die Frauenfeindlichkeit wie Homophobie beförderten (Rampf 2005). Ein 2006 bei nur einer Enthaltung verabschiedeter Beschluss des Verbandstages¹² – des jährlich tagenden höchsten Gremiums des Bundesverbandes – war geprägt von einer Wahrnehmung von Migration als Bedrohung und der Angst, dass erreichte Freiheiten auch durch die Folgen der Einwanderung zurückgedreht werden könnten: »Die Gefahr, dass die in den letzten Jahrzehnten erreichte Toleranz gegenüber Lesben und Schwulen wieder zurückgedrängt wird, ist nicht von der Hand zu weisen.« (LSVD 2006b) Gefordert wurde eine autoritärere, selektierende Integrationspolitik. Die Einbürgerung solle an ein Bekenntnis zu Grundwerten gebunden werden. Gruppen, »die anti-homosexuelle Ressentiments schüren«, sollten isoliert und von öffentlicher Förderung ausgeschlossen werden. »Der Respekt vor anderen Kulturen und Religionen muss dort aufhören, wo Menschenrechte verletzt werden.« (Ebd.) Von religiösen und migrantischen Organisationen verlangte der LSVD in konfrontativem Ton ein Engagement gegen Homophobie. Andere

12 Der Text war gemeinsam von Bodo Mende (Landesverband Berlin-Brandenburg) und Günter Dworek (Bundesvorstand) erarbeitet worden (vgl. das Protokoll des 18. LSVD-Verbandstages in Köln, 25./26.03.2006:2).

Strömungen in der zeitgenössischen Debatte, insbesondere Kritik an einer Stigmatisierung von Migrant:innen durch pauschale und unreflektierte Assoziierungen von Herkunft, vorgeblich antiliberaler islamischer Religion und Gewalt (mehr dazu unten), werden zu diesem Zeitpunkt in den Positionen und den dokumentierten internen Debatten des LSVD nicht sichtbar.

Wichtige Instrumente, mit denen der LSVD sein Ziel, in der migrantischen Bevölkerung Toleranz zu befördern, umzusetzen, waren Plakatkampagnen (siehe Abb. 4). Solche Kampagnen hatten in den 2000er Jahren mehrere Zielgruppen: Intendiert war eine Aufklärung der migrantischen und zum Teil auch nicht-migrantischen Bevölkerung. Der Berliner Geschäftsführer wollte auf diese Weise unter anderem das »Tabu der Homosexualität in den Migrationscommunitys brechen« (Rampf & Steinert 2005). Daneben sollten – wenn man so will – schwule und lesbische Migrant:innen sichtbar gemacht, ihre Lebensbedingungen und Entfaltungsmöglichkeiten damit verbessert werden.¹³ Die damalige Pressesprecherin sah 2005 die Plakate als »Teil einer langfristig angelegten Lesbenoffensive des LSVD«: Es gehe um die Unterstützung lesbischer Migrantinnen und die Darstellung selbstbewusster Lesben in der Öffentlichkeit (ebd.). Die Kampagnen wurden in Berlin in Zusammenarbeit mit dem Senat sowie den migrantischen Organisationen *LesMigraS* und *TBB* (Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg) durchgeführt. 2009 kooperierte der LSVD in NRW für eine ähnliche Kampagne unter anderem mit dem Landesbeauftragten für Integration und der Polizei.¹⁴ In späteren Jahren wurden solche Plakatkampagnen gelegentlich attackiert, da sie eine Wahrnehmung von Migrant:innen als besonders homophob förderten. Dem LSVD – als »von weißen Deutschen« geführter Organisation, die nicht entschieden genug gegen Rassismus eintrete – wurde zudem von einigen Akteur:innen das Recht abgesprochen, die Interessen von Migrant:innen zu vertreten (Saadat-Lendle & Çetin 2014:234f.; vgl. auch Haritaworn 2011).

Vom *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend* in den Jahren 2005 bis 2010 geförderte Projekte sollten in Familien mit Migrationshintergrund für Verständnis für homosexuelle Lebensweisen werben (Projekt *Homosexualität als Thema in Migrationsfamilien*) beziehungsweise Fachleute aus der Sozialen Arbeit und Sozialpädagogik, die mit Erwachsenen mit

13 Das Cigdem/Vera-Plakat wird in einer Broschüre zum Programm des LSVD Bund abgebildet und somit als wichtiger Teil der Arbeit des Bundesverbandes hervorgehoben (LSVD 2017b:38).

14 Vgl. die Unterlagen im LSVD-Archiv Köln, A12.

Abbildung 4: Plakatkampagne des LSVD (LSVD 2017b:38). Andere Versionen zeigen Männer und verwenden die Namen Kai und Murat beziehungsweise Aljoscha.



Migrationshintergrund arbeiten, besser befähigen, im Kontakt mit einer migrantischen Klientel mit diesem Thema umzugehen (Projekt *Kultursensible Aufklärung zum Thema Homosexualität für Familien mit Migrationshintergrund*) (vgl. LSVD-Tätigkeitsberichte 2005-2011).

In der Öffentlichkeit stärker beachtet als programmatische Äußerungen wurde eine Studie, die im Kontext dieser Projekte im Auftrag des Verbandes erarbeitet und 2007 veröffentlicht wurde.¹⁵ Der Sozialpsychologe Bernd

15 2007 wurde die Simon-Studie sowohl vom Bundesverband und einen Tag später vom Landesverband Berlin-Brandenburg der Öffentlichkeit vorgestellt. Die separaten Veranstaltungen verweisen auf unterschiedliche Positionen. Der Landesverband lud die umstrittene Publizistin Necla Kelek ein. Beide Veranstaltungen fanden in Berlin statt (25. bzw. 26.09.2007).

Simon analysierte dort »Einstellungen zur Homosexualität, Ausprägungsformen und sozialpsychologische Korrelate bei Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund« basierend auf einer Befragung von Jugendlichen ohne, mit ex-sowjetischem und mit türkischem Migrationshintergrund in Berliner Gesamtschulen und Gymnasien. Sein Ergebnis, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund eine stärker ausgeprägte homosexuellenfeindliche Einstellung aufwiesen als Jugendliche ohne Migrationshintergrund, wurde öffentlich breit rezipiert (vgl. zum Beispiel die taz und die Berliner Zeitung vom 26.09.2007), von manchen Akteur:innen aber auch als pauschale Diffamierung migrantischer Personen kritisiert (vgl. Sona & Rieske 2011). Insbesondere in Berlin wurden homophobe Gewalt und die Rolle von Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte zu stark umstrittenen Themen (vgl. Bozic 2008). Eine Rede von Judith Butler beim Berliner CSD 2010, in der sie einen ihr vom CSD-Verein verliehenen Preis öffentlichkeitswirksam nicht annahm, da sie sich von »Komplizenschaft mit Rassismus« distanzieren wolle (Butler 2010), bezeugt Konfrontationen, in deren Rahmen auch der LSVD angegriffen wurde.¹⁶

Der LSVD machte in diesen Jahren die Erfahrung, dass Migration ein hochsensibles Thema war. Er lavierte zwischen Forderungen aus Teilen der Mitgliedschaft, eine stärker migrations- und islamkritische Position einzunehmen, und Rassismuskritik in der Öffentlichkeit. Der Verband machte einen Lernprozess durch, in dessen Rahmen pauschale Problemzuschreibungen an ganze migrantische Herkunftsgruppen ersetzt wurden durch ein Bemühen um präzisere Verortungen der Ursachen von Homophobie in der Gesellschaft insgesamt. Die eigene Positionierung als Bürgerrechtsorganisation und als Organisation einer Minderheit, die solidarisch mit anderen Minderheiten handelt, wurde als zentraler Bezugspunkt des eigenen Selbstverständnisses bekräftigt. In vorderster Linie trat u.a. der prominente Jurist Manfred Bruns, eine Autorität im Verband, für diese Perspektive ein.

Der LSVD Bundesverband korrigierte seine Position schnell. Als die Verbandszeitschrift fast zwei Jahre nach seiner Verabschiedung über den oben zitierten Beschluss von 2006 berichtete, bezogen die Artikel im Grunde eine Gegenposition zu dessen Aussagen. »Wer pauschal eine bestimmte Minderheit in eine bestimmte Ecke stellt, handelt diskriminierend«, stellte nun

16 So kritisierte die Gruppe *Suspect* den LSVD als »homonationalistisch«, da er dazu beitrage, Migrant:innen pauschal als homophobe Gewalttäter:innen zu diffamieren (SUSPECT 2010).

der Geschäftsführer des Verbandes fest. Und: »Wer eine Minderheit diskriminiert, wird früher oder später auch andere Minderheiten diskriminieren.« (Jetz 2008) Für Einbürgerung und Integration seien »diskriminierende bürokratische Instrumente« (eine Anspielung auf z.B. Einbürgerungstests, die in Berlin gefordert worden waren, um Einbürgerungswillige stärker auszuwählen, vgl. LSVD BB 2006) abzulehnen. In der Verbandszeitschrift verwiesen Artikel auch von Gastautorinnen auf Diskriminierungserfahrungen von Migrant:innen und die Vielfalt eines eben nicht pauschal homophoben Islam (Aglamaz 2008; Hassani 2008). Über die kontroverse, vom Verband selbst in Auftrag gegebene »Simon-Studie«, berichtete man unter ferner liefen. Eine weitere Studie wurde in Auftrag gegeben, die die »Lebenssituation von Lesben und Schwulen mit Migrationshintergrund« zum Thema machte (Steffens 2010).

Als 2010 in Berlin-Brandenburg der Landesvorstand den noch 2006 im Bundesverband konsensualen Text in nur leicht ergänzter Form zur Abstimmung stellte, erlebte er in der regionalen Mitgliederversammlung eine Niederlage. Stattdessen wurde 2011 eine Resolution angenommen, aus der die Hervorhebung bedrohlicher Aspekte der Einwanderung sowie die Warnungen vor sich vermeintlich abschottenden migrantischen Gemeinschaften verschwunden waren und in der stattdessen Mehrfachdiskriminierung und Rassismus hervorgehoben und Bündnisse von Minderheiten favorisiert wurden.

Korrektur migrationskritischer Positionen: Resolution des LSVD Landesverbandes Berlin-Brandenburg 2011 *Für Freiheit und Selbstbestimmung – gegen Homophobie und Rassismus in der Metropolenregion Berlin:*

»Der LSVD tritt daher für eine menschenrechtlich fundierte Bürgerrechts- und Antidiskriminierungsarbeit ein, die sich an dieser gesellschaftlichen Realität ausrichtet und neben der Bekämpfung von Homo- und Transphobie alle Formen von Diskriminierung wie Rassismus, Antisemitismus, Feindlichkeit gegenüber Muslimas und Muslimen oder Sexismus konsequent mitdenkt und berücksichtigt. Der LSVD sucht dabei den engen Kontakt und Austausch mit anderen Berliner Initiativen und Interessenverbänden, die sich aus ihren unterschiedlichen Hintergründen heraus für eine tolerante und diskriminierungsfreie Stadtgesellschaft einsetzen. Uns trägt die Überzeugung, dass allein im Bündnis und in gegenseitiger Solidarität mit anderen zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren der Kampf gegen Ausgrenzung und für Akzeptanz wirkungsvoll ist.«

Hatte der (L)SVD zeitweise recht pauschal bestimmte regionale oder religiöse Herkunftskontexte als Quelle antiliberaler, homophober Einstellungen attackiert, so verdeutlichten Formulierungen des 2010 neu gefassten Programms das Bemühen, diskriminierende Pauschalisierungen zu vermeiden. Probleme wurden nun auf Herkunftsländer, in denen »repressive Haltungen« vorherrschten, zurückgeführt. Einige »Migrationscommunities«, hieß es weiter, seien noch »vom gesellschaftlichen Wandel in Bezug auf Lesben und Schwule vergleichsweise wenig berührt«. Homophobie wurde aber als Problem der gesamten deutschen Gesellschaft bezeichnet. Der Verband sprach jetzt allgemein von »Bevölkerungsteilen, in denen sich homophobe Tendenzen verdichten«, und bezeichnete Kontexte, in denen »patriarchalische Familienstrukturen« und eine »rigide Religiosität« koexistierten, als gerade für Jugendliche problematisch. Daneben verwies der LSVD weiterhin zumindest auf »einige Migrationscommunities«, in denen – so eine typische Formulierung – »Menschen vom gesellschaftlichen Wandel in Bezug auf LSBTI weniger berührt« worden seien.¹⁷ Auch bezogen auf Geflüchtete wurde im Programm von 2018 darauf hingewiesen, dass diese »gesellschaftliche Prägungen ihrer Herkunftsländer mit im kulturellen Gepäck« hätten. Mit Integrationsangeboten sollte hierauf reagiert werden. Gleichzeitig betonte der LSVD, solche Prägungen schmälerten nicht den Schutzanspruch Geflüchteter. Damit distanzierte er sich von rechten Instrumentalisierungen.

Aktuelle Positionsbestimmungen im Programm des LSVD (2018b), Auszüge:

Immer wieder versuchen rechtspopulistische Kräfte, Probleme wie Homophobie und Transfeindlichkeit zu instrumentalisieren, um gegen Geflüchtete oder Muslime zu hetzen. Der LSVD verwahrt sich entschieden gegen eine solche Instrumentalisierung. Rechtspopulisten wollen überhaupt nicht die Probleme lösen, sondern nur die Gesellschaft spalten.

Integration und Teilhabe fördern

In Deutschland leben viele Millionen Menschen mit Migrationshintergrund.

17 Beim Verbandstag 2010 (Protokoll) wollte ein Vertreter des Landesverbands Berlin-Brandenburg hinter »berührt« einfügen »Homosexuellenfeindlichkeit ist hier weit verbreitet.« Unter anderem der Jurist Manfred Bruns sprach dagegen. Die Einfügung wurde mit 50 zu 34 Stimmen abgelehnt. Auch die Nennung »einiger Migrations-Communities« als Brennpunkte der Homophobie wurde abgelehnt.

Oft wird nicht wahrgenommen, dass darunter selbstverständlich auch viele LSBTI sind. Sie erfahren häufig mehrfache Diskriminierung. Innerhalb der deutschen Mehrheitsgesellschaft erleben viele ungleiche Chancen und Rassismus, nicht selten auch in der LSBTI-Community. Der LSVD tritt Rassismus und Ausgrenzung kompromisslos entgegen.

In einigen Migrationscommunities wurden Menschen vom gesellschaftlichen Wandel in Bezug auf LSBTI weniger berührt als in anderen Teilen der Gesellschaft, insbesondere dann, wenn patriarchalische Familienstrukturen und rigide Religiosität tradiert werden. Es wurde lange auch keine gezielte Ansprache entwickelt, um Migrantinnen und Migranten am gesellschaftlichen Prozess der Enttabuisierung von Homosexualität teilhaben zu lassen und sie dabei mitzunehmen. Das muss sich deutlich ändern. Hierzu sind gezielte Aufklärungsmaßnahmen notwendig.

Migrant:innen als Bündnispartner gegen Rechts: Die 2010er Jahre

Neben die Forderung an »Migrationscommunities«, sich dem Thema Homophobie zu stellen, trat 2010 die Hervorhebung eines Dialogs mit Migrant:innenorganisationen und das Bemühen um Zusammenarbeit. 2018 heißt es im Programm: »Der LSVD führt den Dialog mit Migrantenorganisationen und beteiligt sich an Bündnissen gegen Rassismus.« Der LSVD sieht heute Migrantenorganisationen als wichtige Bündnispartner in seinem Konzept einer Bürgerrechtsbewegung und – in den letzten Jahren verstärkt – im Widerstand gegen einen Einflussgewinn der extremen Rechten. Der Kampf gegen die populistische und extreme Rechte ist seit den mittleren 2010er Jahren ins Zentrum der Verbandstätigkeit gerückt und bestimmt das Verhältnis zur migrantischen Bevölkerung und ihren Organisationen. Deutlich ist auch ein Akzentwechsel im Verhältnis zum Islam auszumachen: Islamophobie wird jetzt als Problem benannt und zwar neben Homophobie. Der LSVD bemüht sich um Vorsicht und Differenzierung im Umgang mit religiös-muslimisch begründeter Homophobie. Strebten extern geförderte Projekte früher die Aufklärung migrantischer Bevölkerungsgruppen an, setzen neuere Projekte mit der Organisierung von *Queer Refugees* (Bökle 2022 in diesem Band) und einer Vernetzung gegen Rechts (vgl. Rausch und Mertens 2018) den Schwerpunkt eher auf eine politische Mobilisierung.

Praktisch hat der LSVD bislang vor allem mit der *Türkischen Gemeinde in Deutschland* und dem *Türkischen Bund in Berlin-Brandenburg* zusammengearbeitet (daneben mit dem kleinen *Liberal-islamischen Bund*), weniger dagegen – nach unserem Kenntnisstand – etwa mit Zusammenschlüssen der kommunalen Ausländer- und Integrationsbeiräte. Erste Kontakte auf Bundesebene entstanden im Rahmen der Kampagne für eine deutsche Antidiskriminierungsgesetzgebung Mitte der 2000er Jahre.¹⁸ Seit 2016 begegnen sich die Organisationen auch im Rahmen des vom *Bundesministerium des Innern* koordinierten *Bündnis gegen Rassismus* (dort sind unter anderem die *Türkische Gemeinde*, kurdische Organisationen, der *Zentralrat der Muslime* und das *African Network* vertreten) und bei einzelnen Kampagnen.¹⁹

Hintergrund der Beteiligung am *Bündnis gegen Rassismus* war eine Erweiterung des *Nationalen Aktionsplans gegen Rassismus* um Homo- und Transphobie.²⁰ Eine solche Verknüpfung von Homophobie und Rassismus wurde Schritt für Schritt in die Programmatik des LSVD eingeführt. Bereits in den Wahlprüfsteinen 2002 wurden »Hassverbrechen« aufgrund von Ethnizität oder sexueller Orientierung als ein Problemkomplex thematisiert (vgl. Rundgespräch 2002:3). In den Folgejahren wurde die von einer Bielefelder Forscher:innengruppe um Wilhelm Heitmeyer entwickelte Konzeption der *Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit* aufgegriffen und 2018 auch ins Programm übernommen. Die Vorstellung, dass Homophobie und Rassismus Ausdrucksformen desselben Phänomens sind, ist heute strategisch zentral. Sie stützt die Forderung nach einer Erweiterung von Aktionsplänen oder

18 Das Gesetz wurde 2006 verabschiedet. Zuvor hatten etliche Organisationen auf eine solche Gesetzgebung und insbesondere die Umsetzung einschlägiger EU-Richtlinien gedrängt. 2004 entstand ein »Informations- und Aktionsnetzwerk zum ADG«, an dem unter anderem der LSVD und Migrantenorganisationen (TBB, Zentralrat) teilnahmen (vgl. den LSVD-Tätigkeitsbericht 2004-2005:4).

19 Vgl. auch Steinert 2013, zur gemeinsamen Arbeit mit dem Sportverein *Türkiyemspor* gegen Homophobie. Die Verbandszeitschrift *Respekt* (Heft 24, 2017:15) berichtete über eine gemeinsame Kampagne mit *Türkischer Gemeinde* und *Liberal-islamischem Bund e.V.*, gefördert durch das Programm »Demokratie leben«. Hier wurden Postkarten in mehreren Sprachen mit dem Text: »Du willst Respekt? Ich auch« verbreitet.

20 Der 2009 verabschiedete *Nationale Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und darauf bezogene Intoleranz* wurde entsprechend der Koalitionsvereinbarung der Großen Koalition 2017 erweitert um das Thema Homo- und Transphobie. Hierfür hatte sich der LSVD etliche Jahre eingesetzt.

Programmen gegen Rassismus und Antisemitismus um den Kampf gegen Homophobie.

Die politische Praxis des LSVD ist bestimmt von einem Nebeneinander von Aktivitäten gegen Diskriminierungen und extrem rechte Tendenzen sowie einer eher klassischen Integrationspolitik, die auf Aufklärung und Bewusstseinsbildung unter Eingewanderten setzt. Generell steht der LSVD einer aktiven staatlichen Integrationspolitik positiv gegenüber. Er ist optimistisch, dass diese dazu beitragen kann, die Toleranz für gleichgeschlechtliche Lebensweisen und verschiedene Geschlechtsidentitäten zu erhöhen. Da der Begriff der »Integration« bezüglich der Stellung der eigenen Minderheit benutzt wurde, war und ist er positiv besetzt. »Emanzipation, Partizipation, Integration«, lautete lange Zeit ein zentrales Motto des Verbandes. Gemeint war hier die Integration gleichgeschlechtlicher Lebensweisen und der lesbischen und schwulen Minderheiten. Entsprechend wurden assimilationistische Ziele abgelehnt. Integration bedeute Gleichberechtigung »unter Anerkennung der kulturellen Differenz«, hieß es schon 1996 im Programm (SVD 1996a:2).²¹

Das frühe emphatische Bekenntnis zu einer Vielfalt von Lebensformen war eine Grundlage für die Anerkennung ethnischer Differenz. In Übereinstimmung mit der Konjunktur des Diversitätskonzepts wurde das Bekenntnis zur Vielfalt beziehungsweise nun Diversität noch einmal erweitert: »Im LSVD engagieren sich Menschen aus vielen Ländern, aus verschiedenen Kulturen und unterschiedlicher ethnischer Herkunft. Menschen mit und ohne Behinderung sind im LSVD aktiv. Jung und Alt bringen sich und ihre Perspektiven in unseren Verband ein.« (LSVD 2018b:4) Es fehlt allerdings weiterhin an einem Konzept zur Verwirklichung von mehr Diversität und gleichberechtigter Mitbestimmung innerhalb des Verbandes.

Migrant:innen im LSVD

Der (L)SVD wollte seit seinen Gründungsjahren Migrant:innen organisieren und für deren Rechte eintreten. So lud der junge Verband 1996 »die schwulen

21 Vgl. zum Konzept der Integration auch Engels 2016:6, die betont, alle müssten sich verändern. Es gehe darum, »manche unserer – teils nur mühsam gefundenen – Konsense wieder aufzuschnüren und mit den Hinzukommenden neue Übereinkünfte auszuhandeln, wie wir in Deutschland zusammen leben wollen.«

Immigranten in der Bundesrepublik ein, sich unter dem Dach des SVD für Emanzipation, Partizipation und Integration zu organisieren.« (SVD 1996b)

Im 2002 verabschiedeten Programm (und in folgenden Programmen) heißt es, im LSVD engagierten sich »Schwule und Lesben aus vielen Kulturen, vielen Ländern und unterschiedlicher ethnischer Herkunft«. Seit den 1990er Jahren wurden immer wieder Materialien zur Mitgliederwerbung erstellt, die sich an Migrant:innen richteten, und Publikationen in anderen Sprachen als Deutsch herausgegeben.²² 2016 wurde eine beitragsfreie Mitgliedschaft für Geflüchtete eingeführt und so eine Reihe neuer Mitglieder gewonnen.²³

Wie können wir diese Offenheit bereits in den 1990er Jahren erklären? Mitte der 1990er Jahre stand die Liberalisierung des Staatsangehörigkeitsrechts und damit die politische Anerkennung der Einwanderungsrealität auf der Tagesordnung. Dass Eingewanderte zur Gesellschaft gehörten, wurde zunehmend anerkannt, der SVD war also Teil eines breiteren Trends. Der SVD hatte zudem enge Beziehungen zur Grünen Partei, die eine Inklusion von Ausländer:innen propagierte.²⁴ Nicht alle zivilgesellschaftlichen Organisationen waren zu dieser Zeit derart demonstrativ offen. Beim (L)SVD machte sich der Einfluss von Traditionen der Schwulen- und Lesbenbewegung bemerkbar. Ein Grenzen überschreitendes Gemeinschaftsbewusstsein ist unter Schwulen und Lesben stark verankert. Epstein (1987:135) spricht diesbezüglich von einer »gay »ethnic identity«. Adam, Duyvendak und Krouwels (1999:370) argumentieren, »that gays and lesbians very often feel themselves to be »a people«, considering an attack on their brothers and sisters in another country as an attack on themselves«. Ein weiterer Faktor war, dass die Organisation binationaler Paare und von eingewanderten Schwulen und Lesben, die nach Möglichkeiten suchten, sich gemeinsam zu engagieren, ein nicht unwesentliches Mitgliederpotential für den zunächst noch kleinen Verband darstellte.

22 Im Dezember 1997 wurde eine türkischsprachige Broschüre des SVD NRW mit einem Text von Günter Dworek veröffentlicht (vgl. LSVD-Archiv Köln B4).

23 2016 wurden 9, 2017 15 solche Mitglieder gezählt (LSVD-Mitgliederstatistik seit 2002, unveröff.).

24 Der prominente Grüne Politiker Volker Beck gehörte zu den Gründungsmitgliedern und war lange Sprecher des SVD. Seit 1994 Abgeordneter im Bundestag, engagierte er sich für eine Liberalisierung des Ausländerrechts.

Migrantische Präsenz und Repräsentation

Wie erfolgreich war und ist der LSVD im Bemühen, Mitglieder mit Migrationsgeschichte zu gewinnen? Der LSVD kennt die Struktur seiner Mitgliedschaft kaum. Intern bekannt sind lediglich: regionale Verteilung, männliches oder weibliches Geschlecht, Alter, Beitragshöhe (als grober Hinweis auf die soziale Struktur) und Dauer der Mitgliedschaft. Es wurde bislang kein Versuch unternommen, zum Beispiel den Anteil von eingewanderten Mitgliedern zu erfassen. Führende Vertreter:innen des Verbandes halten ihn aktuell für gering. Allerdings gab es seit Mitte der 1990er Jahre eingewanderte Mitglieder, die schon damals auf Orts- und Landesebene gelegentlich in Vorstände gewählt wurden. So war beispielsweise Abdurrahman Mercan, einer der Gründer der *TürkGay*-Gruppen (s.u.), von 1999 bis 2001 Landessprecher des SVD NRW. Im Landesverband Berlin-Brandenburg waren Bali Saygili und Kati (Katayun) Pirdawari Mitglieder des Landesvorstands. Shahroch Reisi gehörte 2007 dem Landesvorstand in Hessen an, wo Piotr Zurek zeitweise Landessprecher war. Kyriakos Karapetros engagierte sich im Vorstand des Kölner LSVD und beteiligte sich wie auch Nikos Delveroudis sehr aktiv an der Entwicklung der frühen migrationspolitischen Positionen des LSVD. Beide waren auch in der griechischen Gruppe ERMIS (s.u.) aktiv. Gerade in den 1990er Jahren – zum Teil auch danach – spielte die Migrationspolitik eine zentrale Rolle in der Arbeit des Verbandes, und es waren in den Orts- und Landesverbänden vielfach Personen mit Migrationserfahrungen, die die Migrationspolitik mitbestimmten.

Auch im Bundesvorstand gab es Personen, die nach Deutschland eingewandert waren; sie machten diese Erfahrung allerdings zunächst nicht zum politischen Thema. Der in Frankreich geborene Jacques Teyssier gehörte schon 1996 dem Bundessprecherrat des SVD an und blieb bis 2008 Mitglied des Bundesvorstands (Hochrein 2014). Die in Polen geborene Halina Bendkowski war 1999 eine der ersten Frauen im LSVD und bis 2003 Mitglied des Bundesvorstands, engagierte sich im LSVD aber nicht in migrationspolitischen Fragen.²⁵ Als 2018 dann Timon Delawari im Rahmen seiner Kandidatur für den Bundesvorstand die eigene migrantische Biografie als relevante Erfahrung anführte, war das ein Novum. Er wies darauf hin, Sohn eines afghanischen Vaters zu sein, und erwähnte Diskriminierungserfahrungen (eigene Beobachtungen der Autorinnen). Eine Erhöhung des

25 Nach ihrer Zeit im Bundesvorstand gehörte sie zu den öffentlich besonders sichtbaren Vertreterinnen von Kopftuchverboten (vgl. Wikipedia-Autor:innen 2020).

Migrant:innenanteils im LSVD sei eines seiner Ziele. Auch Alfonso Pantisano, der 2019 in den Bundesvorstand gewählt wurde, hob seine Herkunft als Sohn italienischer Gastarbeiter hervor und erklärte, er wolle im LSVD stärkere Akzente auf den Kampf gegen Rassismus setzen, auch »innerhalb unserer community« (eigene Beobachtungen der Autorinnen).²⁶

Dass persönliche Migrations- und Rassismuserfahrungen wichtig für die politische Arbeit zum Beispiel eines Bundesvorstandes sein könnten, ist in der Organisation kein Gegenstand von (für die Autorinnen sichtbaren) Diskussionen. Die Diversifizierung des Vorstandes wurde auf den Verbandstagen nicht thematisiert. Allein die Repräsentation von Frauen war wiederholt Thema. Das verdeutlicht eine Diskrepanz zwischen deklarierten Zielen und realisierter Politik: Der LSVD beschreibt sich selbst zwar schon lange als divers und hat sich dafür ausgesprochen, Konzepte zu finden, »um diese Vielfalt bei sich stärker anzusprechen und zu fördern« (LSVD 2015)²⁷, bislang aber gibt es ein solches Konzept nicht. Die Diversifizierung des eigenen Verbandes wird nicht planmäßig und reflektiert verfolgt. Begriffe wie »interkulturelle Öffnung«, »rassismuskritische Öffnung« oder »Intersektionalität« spielen keine Rolle in den Verbandsdokumenten und -debatten.

Unter den Beschäftigten des Bundesverbandes gab es – soweit im Projekt feststellbar – bis 2018 nur einzelne Personen mit Migrationsgeschichte. Sie arbeiteten befristet in Migrationsprojekten. 2020 gab es einen außerhalb solcher Projekte beschäftigten migrantischen Mitarbeiter. In seinen beiden Geschäftsstellen beschäftigte der LSVD in den 2000er Jahren jeweils 6 bis (2019) 15 Personen.²⁸ Gezielte Maßnahmen zur Diversifizierung des Personals gibt es nicht. Insgesamt kontrastieren also einerseits eine frühzeitige Organisation von Migrant:innen und andererseits eine gewisse Passivität im Hinblick

26 Nach seiner Wahl äußerte er in einem Interview mit dem Berliner Szene-Magazin *Sie-gessäule*: »Noch dominieren im LSVD weiße, schwule Männer. Wir haben zum Beispiel keinen einzigen Menschen of Color im Vorstand. [...] Trotzdem müssen wir uns weiter öffnen und einen Raum schaffen, in dem sich alle queeren Menschen wohlfühlen und zu Wort melden. Auf der anderen Seite müssen auch mehr Frauen, mehr People of Color, mehr Menschen mit Migrationshintergrund nach vorne treten. Deshalb geht meine Einladung nach draußen: Kommt und engagiert euch!« (Pantisano 2020)

27 2019 erneuerte ein Editorial in der Verbandszeitschrift diesen Wunsch (Ulrich 2019).

28 Vor 2017 waren jeweils 6 bis 9 Personen beschäftigt, 2017 dann 14 und 2018-19 15 Personen, jeweils ohne Honorarkräfte und ehrenamtlich Mitarbeitende (vgl. die LSVD-Tätigkeitsberichte ab 2004).

auf die Repräsentation von Migrations- und Rassismuserfahrungen in Vorständen und Personal. Letztere führen wir sowohl auf eine gewisse Ratlosigkeit als auch einen geringen Veränderungsdruck zurück.

Innerhalb der Organisation gibt es heute keine Netzwerke, die migrantische Repräsentation innerhalb der Verbandsstrukturen einfordern. Früher wichtige migrantische Gruppen haben sich aufgelöst oder treten kaum noch in Erscheinung (dazu unten). Mitte der 2000er Jahre, als es Konflikte um politische Schwerpunkte und Repräsentation gab, verließen in Berlin unzufriedene migrantische Akteure den LSVD und gründeten eine eigene Organisation (s.u.). Im traditionell vielfältigen LSBTIQ-Bereich bietet eine aufgefächerte Organisationslandschaft viele Möglichkeiten, aktiv zu werden. Im Gegensatz zu anderen Feldern (beispielsweise dem der Arbeitnehmer:innenrechte) gibt es für Akteur:innen also Alternativen zum Kampf für Veränderungen in großen etablierten Organisationen. Auch der Veränderungsdruck von außen war bislang begrenzt. Als Organisation, die Reformen von Gesetzen und Politik erreichen will, blickt der LSVD vor allem auf Partner in Parteien und Ministerien sowie in der Zivilgesellschaft (vgl. Schönwälder et al. *fc*; Trembley, Paternotte & Johnson 2011). Hier sieht der Verband bislang seine Autorität durch eine mangelnde interne Diversität nicht bedroht. Im organisationalen Feld sind die Teile der LSBTIQ-Bewegung, die einer konsequenten Rassismuskritik höchste Priorität einräumen, für den Verband weniger wichtig als Akteur:innen in Staat und großen Parteien. Es entsteht kein hinreichender Druck, Projekte wie z.B. eine »rassismuskritische Öffnung« zu betreiben.²⁹ Zur Organisationsidentität des LSVD gehört es zudem, die Beschäftigung mit sich selbst und internen Konflikten als unerwünschte Ablenkung vom Kampf um eine Veränderung politischer und gesellschaftlicher Verhältnisse zu bewerten (vgl. Bökle & Schönwälder 2021).

Migrantische Gruppen im LSVD

Dennoch: Aufgrund seines anhaltenden Engagements in Fragen etwa des Asyl- und Ausländerrechts und seiner Offenheit für migrantische Gruppen konnte der LSVD immer wieder Personen mit Migrationsgeschichte anziehen. Migrant:innen sahen und sehen den (L)SVD auch als Partner, der ihnen

29 Ausführlicher diskutieren wir das Konzept des organisationalen Feldes und dessen Charakter und Bedeutung in Schönwälder et al. *fc*.

einen Rahmen bietet für eine eigenständige Organisation. Ab 1996 entstanden im LSVD beziehungsweise mit ihm verbunden Gruppen, die einen gemeinsamen nationalen Herkunftsbezug zum Ausgangspunkt nahmen.³⁰ Erste Ansätze gab es vor allem in NRW bzw. in Köln. Diese wurden dann anderswo übernommen. Neben der griechischen Gruppe *ERMIS*, die bis heute besteht, gab es die Gruppe *türkgay&lesbians*. Häufig erwähnt wird auch die Gruppe *Yachad*. Sie war keine eigentliche Migrant:innengruppe, sondern eine Gruppe jüdischer Lesben, Schwuler und Bisexueller, die zum Teil wohl auch Migrant:innen waren. Für kürzere Zeit und weniger öffentlichkeitswirksam gab es auch Gruppen von Personen aus dem Iran, dem ehemaligen Jugoslawien, Asien sowie dem russischsprachigen Raum.

Lokale Gruppen in unterschiedlichen Städten waren als Netzwerke miteinander verbunden. Eigene Logos und Veröffentlichungen verdeutlichen den Wunsch, sich als eigenständige Formation zu präsentieren. Typische Ziele solcher Gruppen waren eine gegenseitige Unterstützung sowie die Herausbildung und Stärkung von Gemeinschaftsbewusstsein, auch durch Freizeitaktivitäten. Eine größere Aktivität war die Organisation einer »interkulturellen Woche« beim 2002 in Köln stattfindenden »Europride«. Die Veranstaltungen sollten zur »Integration« beitragen und in der Öffentlichkeit auf die »spezifischen Probleme« von »lesbischen, schwulen und Transgender-MigrantInnen aus der ganzen Welt« aufmerksam machen.³¹ Der 2003 gemeinsam von LSVD und den *Gays and Lesbians aus der Türkei* (Gladt) organisierte *Erste Kongress türkeistämmiger Homosexueller* illustriert das aktive Community Building.

»Homosexuelle Gruppen wie TürkGay&Lesbians LSVD wollen mit Öffentlichkeitsarbeit das Schweigen brechen«, sie wollten »die Identität der homosexuellen TürkInnen stärken« sowie Vorurteile unter Türkeistämmigen und

30 1994 war auch eine unabhängige, ethnisch plurale »Schwul-lesbische Internationale« entstanden (vgl. die Gründungserklärung vom 1. Mai 1995, LSVD Archiv Köln). Die Gründungsversammlung fand am Rande eines von der Deutschen Aidshilfe veranstalteten Seminars statt. 1999 bildete sich in Berlin ein Arbeitskreis »MigrantInnen unterschiedlicher sexueller Orientierungen«, in dem neben dem LSVD auch die Aids-Hilfe Berlin vertreten war (vgl. LSVD BB, Archiv; Bächler 2001).

31 Dokument »Europride 2002 Cologne – die Highlights« in LSVD-Archiv Köln B8. Die Woche fand vom 23. bis 29. Juni 2002 statt und wurde in Kooperation mit der Aids-Hilfe NRW durchgeführt. Eine Podiumsdiskussion befasste sich mit unterschiedlichen Konzeptionen sexueller Identität, dies wurde vom LSVD intensiv konzeptionell vorbereitet (vgl. die Dokumente in LSVD Archiv Köln B8).

Deutschen abbauen, schrieb 2004 ein Aktivist (Mercan 2004:159f.). Den Gruppen gemeinsam war das Ziel, spezielle soziokulturell informierte Kontakt- und Beratungsstellen durchzusetzen (Mercan 2004:160-2); sie selbst boten die Gelegenheit, sich unter Menschen aufzuhalten, die ähnliche Erfahrungen gemacht hatten. Zu diesen Erfahrungen gehörte die mehrfache Diskriminierung. Ein migrantischer Aktivist erläuterte in seiner Rede beim jährlichen LSVD-Verbandstag 2002:

»Neben der Auseinandersetzung im eigenen soziokulturellen Umfeld [müssen] schwul-lesbische oder Transgender MigrantInnen auch mit Vorurteilen aus dem deutschen Umfeld fertig werden. Diese Vorurteile beschränken sich nicht nur auf ihr ›Anderssein‹ in ihrer Sexualität, sondern [gelten] auch [...] ihrem ›Anderssein‹ als nicht Deutsche. Wir sprechen hier von einer doppelten bzw. von einer dreifachen Belastung.« (LSVD Archiv Köln A3)

Vor allem griechische Migrant:innen waren an einer ethnischen Gruppierung auch deshalb interessiert, weil sie die LSBTIQ-Politik in Griechenland beeinflussen wollten, indem sie dort eine Organisation nach dem Vorbild des LSVD gründeten. Sie betrachteten dieses Engagement gleichzeitig nicht als Alternative zum Eingreifen in die deutsche Politik. Insbesondere auf die Migrations- und Asylpolitik wollten migrantische Akteur:innen in diesen Gruppen mit und durch den LSVD einwirken (Delveroudis 2006). Mit dem LSVD verbundene herkunftsbezogene Gruppen gab es vor allem zwischen den mittleren 1990er und den mittleren 2000er Jahren. Im Juni 2005 fand noch ein Bundestreffen von ERMIS-Gruppen statt. *TürkGay&Lesbians*-Gruppen bemühten sich im gleichen Jahr um eine bundesweite Vernetzung (vgl. Meldungen in Respekt H. 2, 2005:4).

Verschiedene Gründe führten in den folgenden Jahren zur abnehmenden Präsenz dieser Gruppen. ERMIS erreichte mit der Organisationsgründung in Griechenland ein wichtiges Ziel, und tragende Aktivist:innen kehrten in ihr Heimatland zurück. In den *TürkGay&Lesbians*-Gruppen gab es Enttäuschung über das Ausmaß der Unterstützung durch den Verband. So forderte etwa Abdurrahman Mercan (2004: 159), einer der Gründer dieser Gruppen, der LSVD solle die bundesweite Vernetzung und Koordinierung der Gruppen aktiv unterstützen. In Berlin verließen Mitglieder dieser Gruppe schließlich den Verband und gründeten eine eigene migrantische Organisation: *Gladt*. Diese neue Organisation forderte, dass der Rassismus in Deutschland und die Emanzipation und Partizipation Diskriminierter im Mittelpunkt stehen müs-

se – und nicht die Einflussnahme auf vermeintlich besonders homophobe »Migrant:innencommunities« in Deutschland.

In Berlin spielte bei der Gründung ethnischer Gruppen in der Führung des LSVD die strategische Idee eine Rolle, einen Akteur zu formieren, der die Aufklärung ethnisch Gleicher betreiben sollte.³² Migrant:innen wehrten sich allerdings dagegen, die Verantwortung für die Erhöhung der Toleranz gegenüber Schwulen und Lesben innerhalb der »türkischen Migrationscommunity« zu übernehmen. Dem LSVD wurde darüber hinaus die Legitimität abgesprochen, die Interessen von Migrant:innen zu vertreten, da er mit seinen Kampagnen versuche, »unsere sexuelle oder Geschlechtsidentität von unserer ethnischen Identität zu trennen« (GLADT 2004).³³ Im Interview mit den Autor:innen berichtete ein migrantischer Aktivist über Frustrationen: Der Verband profitiere zwar von den Aktivitäten, gewähre aber keine gleichberechtigte Teilhabe.

Neben solchen Konflikten könnte ein weiterer Grund für die abnehmende Bedeutung migrantischer Gruppen im LSVD sein, dass bestimmte Bedürfnisse, die sie aufgriffen (etwa die Nachfrage nach einer zielgruppenspezifischen Beratung) heute besser durch unterschiedliche Beratungsangebote abgedeckt werden, als dies in den 1990er Jahren der Fall war. Es entfällt damit ein Motiv für die Gründung solcher Gruppen. Ein Beteiligter kommentiert die Gründung migrantischer Organisationen so:

»Naja, ich meine, GLADT und andere Organisationen entstanden, weil bestehende Organisationen diese Angebote nicht entwickelt und auch nicht angeboten haben. Da haben wir eine große Lücke entdeckt. Und wir haben ja in unterschiedlichen Organisationsräumen, also bei den unterschiedlichen Vereinen uns ja getroffen. Und die sind aber selbst sozusagen nicht auf den Gedanken gekommen, dass man Zusammenarbeit vertiefen und gemeinsam vielleicht solche Angebote entwickeln kann aufgrund dessen, weil es solche Angebote nicht gegeben hat [...] Wenn die anderen nichts machen

32 Vgl. auch die – dann nicht angenommene – Beschlussvorlage für den LSVD Berlin-Brandenburg von 2010: »kommt lesbischen und schwulen Selbsthilfegruppen eine große Bedeutung zu für die Aufklärungsarbeit in den verschiedenen Einwanderercommunities« (LSVD BB 2010:10, 363).

33 Unter den Autor:innen des Buchs waren allerdings eine Reihe migrantischer Personen, auch prominente türkeistämmige Politiker wie Ozan Ceyhan und Kenan Kolat. Es wurden hier auch strategische Differenzen unter Personen mit Einwanderungsgeschichte deutlich.

wollen, wir machen diese Arbeit für uns selbst. Wir übernehmen die Verantwortung für uns selbst, und wir entwickeln Gemeinsamkeit mit unterschiedlichen Leuten, die genauso ähnlich denken wie wir, neue Angebote, also Angebote, die es bis jetzt nicht gegeben hat. Das war der Grund, weshalb sozusagen solche Institutionen wie SI, dann SLIB und dann später GLADT und auch weitere Organisationen dazugekommen sind. Das ist, glaube ich, auch ein Grund, weshalb später MILES, weshalb später LesMigraS oder Angebote bei der Schwulenberatung dazugekommen sind – so auch jetzt im Bereich Flüchtlinge –, dass die Organisationen anscheinend doch früher reagiert haben als damals, dass z.B. eine Unterkunft für lesbisch-schwule migrantische Geflüchtete in Berlin [...]. Das macht deutlich, glaube ich, dass sie sie ein bisschen was zumindest dazugelernt haben.« (Interview mit den Autorinnen 2020)

Für den Bedeutungsverlust migrantischer Gruppen spielt auch eine Rolle, dass der LSVD sich in erster Linie nicht als Selbsthilfe- und Dienstleistungsorganisation, sondern als politische Lobbyorganisation versteht. Er bietet auf Bundesebene im Grunde keine langfristige Basis für eine auf Selbsthilfe, Beratung und Hilfe für Neuankommende konzentrierte Organisation – ein wichtiges, allerdings nicht das einzige Motiv migrantischer Gruppen. 2020 nutzen selbstständige Gruppen wie die russischsprachige Gruppe *Quarteera* zum Beispiel die Räumlichkeiten des LSVD-Zentrums MILES in Berlin – das auch dafür durch das Land Berlin gefördert wird –, verstehen sich aber eher nicht als Teil des LSVD. In manchen Landesverbänden gibt es noch 2020 besondere Gruppen für Migrant:innen (zum Beispiel die *Migrationsgruppe Strangers are Friends* im LSVD Saar oder die *rainbow connection – the meeting point for queer internationals and friends* im LSVD Sachsen-Anhalt). Diese lokalen Treffpunkte sind, anders als die Gruppen der 1990er Jahre, nicht miteinander vernetzt.

Auf Initiative des LSVD ist 2017 die Gruppe *Queer Refugees Deutschland* neu entstanden. Der LSVD konnte hierfür Fördermittel des *Bundesamts für Migration und Flüchtlinge* nutzen. Das Projekt verfolgt neben der Einrichtung einer bundesweiten Lotsenstelle für LSBTI-Geflüchtete, einer Rechtsberatung und der Beratung von Einrichtungen für Geflüchtete auch das langfristige Ziel, eine LSBTI-Migrant:innen-Selbstorganisation zu initiieren. Bei einem ersten Treffen 2017 waren »insgesamt 13 Teilnehmende aus sieben Herkunftsländern [...] aus sechs Bundesländern angereist, um dieses neue, in Deutschland einzigartige Netzwerk zu initiieren und LSBTI-Geflüchteten eine eigene politi-

sche Stimme zu geben.«³⁴ (Raza & Dörr 2019:24) Im Jahr 2021 ist noch offen, ob und in welcher Form die Gruppe weiter existieren wird. Der LSVD will sie nicht als eigene Struktur innerhalb des Bundesverbandes etablieren oder einen selbstständigen Verein substanziell unterstützen. Diese Politik geht nicht auf einen reflektierten Lernprozess – also eine gemeinsame Bewertung der Erfahrungen mit migrantischen Gruppen – zurück, spiegelt aber einen längerfristigen Diskussionsprozess über das Selbstverständnis des LSVD.

1996 hatte der Bundessprecherrat den SVD sowohl als »Bürgerrechtsverband« wie auch als »Wohlfahrts- und Wohlfühlverband« beschrieben, der sich in der Opferhilfe und der Arbeit mit Alten, Jugend und Migrant:innen engagieren wollte und auch gesellige Bedürfnisse bediente (LSVD Archiv Köln A6). 2005 argumentierte der führende konzeptionelle Denker des Verbandes dann, »lebensweltliche Themen« wie Migration, Jugend und Ähnliches sollten aufgegriffen, jedoch »der Primat der Politik nicht vernachlässigt werden«.³⁵ Die Akzente verschoben sich deutlich in Richtung Politik als politische Lobbytätigkeit. Migrantische Selbstorganisation wurde immer wieder assoziiert mit Selbsthilfe und ihr politischer Charakter angezweifelt. Sie zu unterstützen wurde in dieser Logik nicht als vorrangige Aufgabe begriffen. Im Kreis der in diesem Bereich Aktiven produzierte diese Prioritätensetzung – wie bereits im Fall früherer migrantischer Gruppen – enttäuschte Erwartungen. Der Verband schmückte sich mit der neuen Gruppe, engagierte sich aber nicht hinreichend für deren Professionalisierung und ignorierte sie eher, kommentierte im Interview mit den Autorinnen ein:e Aktivist:in der *Queer Refugees Deutschland*.

Migrant:innen engagierten sich im (L)SVD also auf unterschiedlichen Ebenen und in unterschiedlicher Weise. Gruppen von Migrant:innen entstanden zunächst Ende der 1990er Jahre entlang gemeinsamer Herkunft oder Sprache, im Jahr 2017 aus geteilter Flucht- und Einwanderungserfahrung. Der LSVD bot Raum für solche Gruppen, die sich zuerst auf Angebote der Selbsthilfe konzentrierten. Initiativen, die Gruppen nachhaltig im Verband

34 Bericht des Ersten bundesweiten Vernetzungstreffens von geflüchteten LSBTI-Aktivist:innen in Köln, <https://www.queer-refugees.de/wie-koennen-wir-unseren-aktivismus-fuer-die-menschenrechte-von-lsbt-in-deutschland-fortsetzen/> (Zugriff: 14.09.2021).

35 Impulsreferat von Günter Dworek, *Die Zukunft des LSVD*, hier nach dem Protokoll des Bund-Länder-Treffens. Dort heisst es: »Die Themen Jugend, Migration u. ä. lebensweltliche Themen müssen betreut und aufgegriffen werden, doch darf der Primat der Politik nicht vernachlässigt werden. Projekt- und Selbsthilfearbeit sind wichtig, damit wir Praxis vorweisen können (Unterbau).« (LSVD-Archiv Köln 2005:8).

zu etablieren, konnten sich nicht durchsetzen. Strukturen migrantischer Repräsentation in den Gremien des Verbandes wurden bislang nicht gefordert. Es existiert keine überregionale Vernetzung migrantischer Akteure im Verband. Im Gegensatz zu anderen Organisationen (etwa einzelnen Gewerkschaften, vgl. Albrecht & Karakayali 2022, in diesem Band) hat der LSVD bisher keine formalisierten Gremien oder eine Interessenvertretung eingeführt. Diese gibt es allerdings heute auch für keine andere Gruppe im LSVD. Eine Vertretung von Migrant:innen in Vorständen ist nicht formell vorgesehen. Weder interner Druck durch migrantische Gruppen und Mitglieder noch externer Druck aus dem organisationalen Feld waren stark genug, um solche Maßnahmen zu veranlassen.

Bilanz: Offenheit, Vielfalt und ihre Grenzen

Veränderte sich der LSVD in und durch die Auseinandersetzung mit Migrationsprozessen und der zunehmenden gesellschaftlichen Vielfalt in Deutschland? Ja und nein. Seit seiner Gründung 1990 hat sich der (L)SVD anhaltend in migrationspolitische Entwicklungen eingemischt und Migrant:innen aktiv unterstützt. Er hat mit den gestärkten Aufenthaltsrechten ausländischer Partner:innen in gleichgeschlechtlichen Beziehungen im Lebenspartnerschaftsgesetz und beim Umgang mit aufgrund ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität verfolgten Asylbewerber:innen Erfolge erreicht. In diesem Sinne ist der LSVD selbst kollektiver Akteur des Wandels der deutschen Gesellschaft.

Weniger initiativ ist der Verband im Hinblick auf die Veränderung der Organisation selbst. Er illustriert auch die in der Literatur immer wieder gezeigte Tendenz von Organisationen, an Routinen und etablierten Strukturen festzuhalten (vgl. zum Beispiel Stainback, Tomaskovic-Devey & Skaggs 2010). Als Mitglieder sind etliche Menschen mit Migrationsgeschichte aktiv geworden. Allerdings entspricht ihr Anteil wohl nicht dem in der gesamten Gesellschaft. Der LSVD erreicht also diese Bevölkerungsgruppe nur eingeschränkt. In Vorständen – vor allem auf lokaler Ebene – waren und sind eingewanderte Mitglieder vertreten. Auch hier aber spiegelt sich deren Unterrepräsentation im Verband. Bislang ist keine gezielte Strategie entwickelt worden, um eine stärkere Präsenz zu erreichen und die Perspektiven und Interessen von eingewanderten sowie potenziell und real rassistisch diskriminierten Personen stärker aufzunehmen.

Allerdings bemüht sich der LSVD seit 2015/16 aktiv um die Organisation Geflüchteter. Migrant:innen haben sich wiederholt in eigenen, mit dem LSVD verbundenen Gruppen organisiert. Hierfür war und ist der Verband offen, verzichtet aber gleichzeitig darauf, solche Strukturen zu verstetigen und formelle Repräsentation vorzusehen. Der Umgang mit einer potenziell wachsenden internen Heterogenität, die aktive Herstellung interner Integration und Loyalität sind noch nicht zu Themen der Organisationsentwicklung geworden. Merkbar verändert hat sich hingegen die Kooperationskultur. Unter den Partner:innen, mit denen der LSVD zusammenarbeitet, spielen heute einige migrantische Organisationen eine wichtige Rolle. Im Zuge einer intensivierten Bündnispolitik gegen rechtspopulistische und weiter rechtsaußen angesiedelte Kräfte könnten solche Kooperationsformen an Bedeutung gewinnen.

Die Deutung von Migration und ihren Konsequenzen im und durch den Verband war zeitweise umstritten, und es wurden unterschiedliche Akzente gesetzt. Wie oben gezeigt, koexistierte Solidarität mit schwulen und lesbischen Migrant:innen mit Ängsten vor zunehmender Gewalt gegen die eigene Gruppe und einem Abbau erreichter Freiheiten infolge der Einwanderung. Teile der Mitgliedschaft verlangten zeitweise eine aggressivere, migrationskritische Positionierung. Als Mitgliederorganisation wird der Verband nicht nur von strategischen und taktischen Überlegungen der Führung, sondern eben auch von den Interessen der aktuellen Mitgliedschaft geprägt – die zu integrieren Existenzbedingung sein kann. Im Rahmen eines durchaus konflikthaften Lernprozesses setzte sich – unter Bezug auf die Kernidentität des Verbandes als Bürgerrechtsorganisation einer Minderheit – eine Position durch, die die Gemeinsamkeiten diskriminierter Minderheiten hervorhebt und Stigmatisierungen ablehnt. Hier erwies sich der LSVD also in gewisser Weise letztlich als differenzaffine Organisation. Eigene Erfahrungen und deren Deutung im Rahmen der Organisationsidentität bieten Anknüpfungspunkte für eine Sensibilität gegenüber unterschiedlichen Formen der Ausgrenzung und für eine Hervorhebung von Gemeinsamkeiten. Wie Armstrong in den USA gezeigt hat, gilt Vielfalt in der Schwulenbewegung typischerweise nicht als bedrohlich, da sie eine Logik der »unity through diversity« ausbildete. Mit der Betonung der Vielfalt der eigenen Lebensstile sei paradoxerweise Differenz als Grundlage von Ähnlichkeit definiert worden. Schwulen und Lesben allgemein galten als Individuen, die nach individueller Freiheit strebten. »Difference« was defined, paradoxically, as a point of similarity. Gays and lesbians were all individuals in search of freedom of expression.« (Armstrong 2002:3)

Das Engagement gegen Rassismus diene darüber hinaus auch schwul-lesbischen Gruppeninteressen: Rassismus und Homophobie betrachtet der LSVD als zwei Aspekte eines Phänomens. Kämpfe gegen Rassismus und Homophobie erscheinen so miteinander verbunden. Hinzu kommt, dass im organisationalen Feld um Bürgerrechte und Menschenrechte, in dem sich der LSVD platziert, die Positionsbestimmung gegen Rassismus und für eine Partizipation von Migrant:innen zunehmend zur Norm wurde, der zu entsprechen auch Bedingung des eigenen politischen Einflusses ist. Der LSVD war und ist offen für Vielfalt und engagiert in migrationspolitischen Fragen. Was genau eine solche Offenheit aber bedeutet, muss immer wieder ausgehandelt werden. Sie durchzusetzen bedeutet, Barrieren zu beseitigen, die auch wieder neu entstehen können. Erklärte Offenheit und migrationspolitisches Engagement gehen nicht automatisch einher mit einem Wandel der zivilgesellschaftlichen Organisation selbst, auch dies illustriert diese Fallstudie.

Literatur und Quellen

- Adam, Barry D.; Duyvendak Jan W.; Krouwel, André (1999): Gay and Lesbian Movements Beyond Borders? National Imprints of a Worldwide Movement. In: Adam, Barry D.; Duyvendak Jan W.; Krouwel, André (Hg.) *The Global Emergence of Gay and Lesbian Politics. National Imprints of a Worldwide Movement*. Philadelphia: Temple University Press, S. 344-371.
- Aglamaz, Lütfi (2008): Unverstanden, mehrfach diskriminiert. Schwerpunkte psychosozialer Beratung für türkischsprachige Lesben und Schwule. *Respekt* 8: S. 6.
- Armstrong, Elizabeth Ann (2002): *Forging Gay Identities. Organizing Sexuality in San Francisco, 1950-1994*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bächler, Arnd (2001): Arbeitskreis von Migrant/innen unterschiedlicher sexueller Orientierungen AMUSO. In: Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport (Hg.) *Lebenswelten von Migrantinnen und Migranten in Berlin*. Berlin, S. 72-73.
- Bökle, Sanja (2022): Migrantische Gruppen als Lösung des Repräsentationsproblems? Das Beispiel queerer Geflüchteter im LSVD. In: von Unger, Helga; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) *Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft*. Bielefeld: transcript.

- Bökle, Sanja; Schönwälder, Karen (2021): Macht Minderheitenstatus differenzaffin? Das Beispiel einer schwul-lesbischen Organisation in Deutschland. In: Blättel-Mink, Birgit (Hg.) *Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2020*. https://publikationen.sozilogie.de/index.php/kongressband_2020/article/view/1372/1635.
- Bozic, Ivo (2008): Das große Schweigen. Homophobe türkische Jugendliche und die Angst vor Rassismusvorwürfen. *jungle world*, 26. Juni 2008.
- Bruns, Manfred (2008): Asylrecht für Lesben und Schwule. *Respekt* 8: S. 14.
- Butler, Judith (2010): Abschrift der Rede von Judith Butler auf dem CSD in Berlin am 19.06.2010. <https://transgenialercsd.wordpress.com/2010/06/19/judith-butler-lehnt-zivilcouragepreis-ab/> (Zugriff: 14.09.2021).
- Delveroudis, Nikos (2006): Acht Jahre Aufklärung und Selbsthilfe. *Respekt* 5: S. 8.
- Dennert, Gabriele; Leidinger, Christiane; Rauchut, Franziska (2007): *In Bewegung bleiben. 100 Jahre Politik, Kultur und Geschichte von Lesben*. Berlin: Quer-Verlag.
- Dörr, Patrick; Raza, Lilith (2019): LSBTI-Geflüchteten zu ihrem Recht verhelfen. Projekt »Queer Refugees Deutschland«. *Respekt* 26: S. 12.
- Dworek, Günter (2013): Aufgebrochen aus Ruinen. Der Weg vom Schwulenverband in der DDR zum Lesben- und Schwulenverband in Deutschland. In: Pretzel, Andreas; Weiß, Volker (Hg.) *Zwischen Autonomie und Integration. Schwule Politik und Schwulenbewegung in den 1980er und 1990er Jahren*. Hamburg: Männerschwarm Verlag.
- Engels, Henny (2016): Integration heißt zusammen wachsen wollen. *Respekt* 23: S. 6.
- Epstein, Steven (1987): Gay Politics, Ethnic Identity. The Limits of Social Constructionism. *Socialist Review* 93: S. 9-54.
- GLADT (2004): *Homophobie rechtfertigt nicht Rassismus! Erklärung anlässlich des Erscheinens des vom LSVD Berlin-Brandenburg herausgegebenen Buches »Muslime unter dem Regenbogen«*. www.etuxx.com/diskussionen/foo254.php (Zugriff: 14.09.2021).
- Haritaworn, Jin (2011): Queer Injuries: The Racial Politics of »Homophobic Hate Crime« in Germany. *Social Justice* 37 (1): S. 69-89.
- Hassani, Angelika (2008): Vielfältige Stimmen im Islam. Homosexuellen-feindlichkeit ist kein originär muslimisches Konzept. *Respekt* 8: S. 7.

- Haunss, Sebastian (2004): *Identität in Bewegung. Prozesse kollektiver Identität bei den Autonomen und in der Schwulenbewegung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hochrein, Axel (2014): Jacques-Teyssier-Preis. *Respekt* 21: S. 17.
- Hoebel, Thomas (2012): Politische Organisationen. In: Apelt, Maya; Tacke, Veronika (Hg.) *Handbuch Organisationstypen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 63-90.
- Jetz, Klaus (2006): Selbstmordgedanken und Antidepressiva. *Respekt* 5: S. 12-13.
- Jetz, Klaus (2008): »Für Respekt und Selbstbestimmung«. Migration und Integration als Themen des LSVD. *Respekt* 8: S. 4.
- Jetz, Klaus (2010): Kampf für eine bessere Zukunft. Arsham Parsi und die Arbeit der iranischen Exilorganisation IRQR. *Respekt* 13: S. 21.
- Küppers, Carolin; Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (Hg.) (2019): *Refugees & Queer. Forschung und Bildung an der Schnittstelle von LSBTTIQ, Fluchtmigration und Emanzipationspolitiken*. Bielefeld: transcript.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (o.J.): *LSVD-Mitgliederstatistik*, unveröff. Dokument, den Autorinnen zur Verfügung gestellt.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (o.J., ca. 2003): *Tätigkeitsbericht des LSVD-Bundesvorstands für das Jahr 2002*, unveröff. Dokument.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (o.J.): *Tätigkeitsbericht für die Geschäftsjahre 2002-2003*. o.O., unveröff. Dokument.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (o.J., ca. 2004): *Tätigkeitsbericht des LSVD-Bundesvorstands für das Jahr 2003*, unveröff. Dokument.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (o.J., ca. 2005): *Tätigkeitsbericht des LSVD-Bundesvorstandes für 2004/2005*, o.O., unveröff. Dokument.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (o.J.): *Tätigkeitsbericht des LSVD-Bundesvorstandes für 2005/2006*. o.O.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (2007): *Tätigkeitsbericht des LSVD-Bundesvorstandes für 2006/2007*. Köln.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (2008): *Tätigkeitsbericht des LSVD-Bundesvorstandes für 2007/2008*. Köln.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (2009): *Tätigkeitsbericht des LSVD-Bundesvorstandes für 2008/2009*. Köln.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (2010): *Tätigkeitsbericht des LSVD-Bundesvorstandes für 2009/2010*. Köln.

- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (2011): *Tätigkeitsbericht des LSVD-Bundesvorstandes für 2010/2011*. Köln.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (2016a): *Tätigkeitsbericht des LSVD-Bundesvorstandes für 2015/2016*. Köln/Berlin.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (2017a): *Tätigkeitsbericht des Bundesvorstandes, LSVD-Verbandstag 2017*. Köln.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (2018a): *Tätigkeitsbericht des Bundesvorstandes, LSVD-Verbandstag 2018*. Köln.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (2019): *Tätigkeitsbericht des Bundesvorstandes, LSVD-Verbandstag 2019*. Köln.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (2002): *Das Programm und noch viel mehr*. Berlin.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (2006a): *Für Respekt und Selbstbestimmung – Migrationspolitisches Papier des LSVD*. Resolution des Verbandstags am 25.03.2006. Köln.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (2006b): *Islamische Organisationen müssen Hass und Gewalt eine Absage erteilen*. Resolution des Verbandstags am 25.03.2006. Köln.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (2010): *Gleiche Rechte, Vielfalt und Respekt. Programm des Lesben- und Schwulenverbandes in Deutschland (LSVD)*. Berlin.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (2011): *Verfolgten Schutz geben*. Resolution des Verbandstags am 03.04.2011. Köln.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (2015): *LSVD-Perspektive 2020*. Resolution des Verbandstags am 25./26.04.2015.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (2016b): *Flüchtlinge schützen – Integration fördern*. Resolution des Verbandstags am 16.04.2016. Köln.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (2019): *Verfolgte LSBTI-Geflüchtete schützen. Systematische Information über LSBTI-Verfolgung als Asylgrund im Asylverfahren und über den besonderen Schutzbedarf bei der Unterbringung*. Resolution des LSVD-Verbandstags 2019.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (2017b): *Das Programm und noch viel mehr*. Berlin.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (2018b): *Menschenrechte, Vielfalt und Respekt. Programm des Lesben- und Schwulenverbandes in Deutschland (LSVD)*. Köln.

- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (2005b): Protokoll des Bund-Länder-Treffens Berlin, 15./16.10.2005, o.O., unveröff. Dokument.
- [LSVD] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (versch. Jahre), Protokolle der LSVD-Verbandstage, unveröff. Dokumente.
- [LSVD BB] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland Berlin-Brandenburg (2003a): *Schluss mit Diskriminierung und Gewalt. LSVD: Migranten müssen Verhältnis zu Homosexualität klären*. Pressemitteilung 18.07.2003. Berlin.
- [LSVD BB] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland Berlin-Brandenburg (2003b): *Dokumentation: 1. Bundeskongress türkeistämmiger Homosexueller*. Berlin.
- [LSVD BB] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland Berlin-Brandenburg (2006): *Respekt ist Pflicht! LSVD: Einbürgerungsgespräche auch in Berlin einführen*. Pressemitteilung 06.01.2006. Berlin.
- [LSVD BB] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland Berlin-Brandenburg (2010): *Für Respekt und Selbstbestimmung*. Migrationspolitisches Strategiekonzept des LSVD Berlin-Brandenburg. Entwurf. Antrag an die Mitgliederversammlung am 27.11.2010. unveröff. Dokument, direkt den Autorinnen zur Verfügung gestellt.
- [LSVD BB] Lesben- und Schwulenverband in Deutschland Berlin-Brandenburg (2011): *Für Freiheit und Selbstbestimmung – gegen Homophobie und Rassismus in der Metropolenregion Berlin*. Migrationspolitisches Papier, Resolution der Mitgliederversammlung am 05.07.2011. unveröff. Dokument, direkt den Autorinnen zur Verfügung gestellt.
- LSVD-Sozialwerk e.V. (Hg.) (2000): *Da geht's lang. Ein Beratungsführer für gleichgeschlechtliche binationale Paare*. Berlin.
- Mercan, Abdurrahman (2004): Identität und Emanzipation bei türkischen Homosexuellen am Beispiel von TürkGay&Lesbian LSVD. In: LSVD Berlin-Brandenburg e.V. (Hg.) *Muslimen unter dem Regenbogen. Homosexualität, Migration und Islam*. Berlin: Querverlag.
- Neumann, Annelie (2019): Queer Refugees Chemnitz. *Respekt* 26: S. 31.
- Pantisano, Alfonso (2020): 30 Jahre Lesben- und Schwulenverband: »Wieder öfter auf die Straße« (Interview). *Siegessäule*, Heft 2, Februar.
- Paternotte, David; Warner, Nigel; Barris, Stephen (o.J.). The History of ILGA 1978-2012. *ILGA World – The International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association*. <https://ilga.org/ilga-history> (Zugriff: 14.09.2021).
- Pfarr, Martin (2008): Von Abschiebung bedroht. Missachtung Eingetragener Partnerschaften. *Respekt* 11: S. 21.

- Pretzel, Andreas; Weiß, Volker (Hg.) (2013): *Zwischen Autonomie und Integration. Schwule Politik und Schwulenbewegung der 1980er und 1990er Jahre*. Hamburg: Männerschwarm Verlag.
- Pretzel, Andreas; Weiß, Volker (Hg.) (2017): *Politiken in Bewegung. Die Emanzipation Homosexueller im 20. Jahrhundert*. Hamburg: Männerschwarm Verlag.
- Rampf, Renate (2005): Homosexualität in Migrationsfamilien. *Respekt* 2: S. 23.
- Rampf, Renate; Steinert Jörg (2005): Cigdem ist lesbisch, Vera auch. *Respekt* 1: S. 21.
- Rausch, Jürgen; Mertens, René (2018): Rechtspopulismus entgegenwirken. *Respekt* 25: S. 8-9.
- Raza, Lilith; Dörr, Patrick (2019): Vernetzung, Beratung, Unterstützung. Projekt »Queer Refugees Deutschland«. *Respekt* 26: S. 12.
- Respekt. Verbandszeitschrift des LSVD, verschiedene Ausgaben ab 2005.
- Rundgespräch. Verbandszeitschrift des LSVD, verschiedene Ausgaben 1996-2005.
- Saadat-Lendle, Saideh; Çetin, Zülfukar (2014): Forschung und Soziale Arbeit zu Queer mit Rassismuserfahrungen. In: Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (Hg.) *Forschung im Queerformat. Aktuelle Beiträge der LSBTT*, Queer- und Geschlechterforschung*. Bielefeld: transcript.
- Saygili, Bali (2008): Zwangsheirat für Lesben und Schwule? MILES berät Migranten, Lesben und Schwule. *Respekt* 8: S. 10.
- Schönwälder, Karen; Baykara-Krumme, Helen; Bökle, Sanja; Rau, Vanessa. (fc): The Reluctant Adaptation of Civil Society Organisations to Migration and Societal Diversification. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Siegfried, Dirk (2014): Geschwister im Geiste. *Respekt* 20: S. 10.
- Sona, Rufus; Rieske, Thomas Viola (2011): Homophobic Others: A Case Study in the Culturalization of Homonegativity Within Social Research. In: Groneberg, Michael; Funke, Christian (Hg.) *Combating Homophobia: Experiences and Analyses Pertinent to Education*. Münster: LIT.
- Stainback, Kevin; Tomaskovic-Devey, Donald; Skaggs, Sheryl (2010): Organizational Approaches to Inequality: Inertia, Relative Power, and Environments. *Annual Review of Sociology* 36: S. 225-247.
- Steffens, Melanie (2010): Doppelt diskriminiert. Lebenssituation von Lesben und Schwulen mit Migrationshintergrund. *Respekt* 14: S. 26.
- Steinert, Jörg (2013): »Berlin ohne Türkiyemspor ist wie Wurst ohne Curry«. *Respekt* 19: S. 22.

- SUSPECT (2010): Judith Butler lehnt Berlin CSD Zivilcouragepreis ab! Presseerklärung vom 19.06., <http://nohomonationalism.blogspot.com/2010/06/judith-butler-lehnt-berlin-csd.html> (Zugriff: 14.09.2021)
- [SVD] Schwulenverband in Deutschland (1991): *Schwulenverband: Miteinander leben! Gegen Fremdenhaß und Gewalt!* Pressemitteilung 08.11.1991. Köln: LSVD-Archiv.
- [SVD] Schwulenverband in Deutschland (1996a): *Das Programm des Schwulenverbandes in Deutschland e.V. (SVD)*. Köln.
- [SVD] Schwulenverband in Deutschland (1996b): *Emanzipation, Partizipation und Integration schwuler Immigranten*. Resolution des Verbandstags am 20./21.01.1996. Köln: LSVD-Archiv.
- [SVD NRW] Schwulenverband in Deutschland Nordrhein-Westfalen (1996): *Binationale Paare im Recht*. Köln: LSVD-Archiv.
- Trembley, Manon; Paternotte, David; Johnson, Carol (2011): *The Lesbian and Gay Movement and the State: Comparative Insights into a Transformed Relationship*. New York: Ashgate.
- Ulrich, Markus (2016): Eine LGBTI-inclusive Flüchtlings- und Integrationspolitik. *Respekt* 23: S. 5.
- Ulrich, Markus (2019): 50 Jahre Stonewall – Wie geht's weiter? *Respekt* 26: S. 3.
- Wikipedia-Autor:innen (2020): Halina Bendkowski. *Wikipedia. Die freie Enzyklopädie*, zuletzt geändert am 19.02.2020. https://de.wikipedia.org/wiki/Halina_Bendkowski (Zugriff: 14.09.2021).
- Yilmaz-Günay, Koray (Hg.) (2011): *Karriere eines konstruierten Gegensatzes: Zehn Jahre »Muslime versus Schwule«*. *Sexualpolitiken seit dem 11. September 2001*. Münster: Edition Assemblage.
- Zinn, Alexander (2005): »Ich vertraue auf die zersetzende Kraft der Toleranz.« Der Historiker Gustav Seibt im Gespräch über Multikulturalismus und Homosexuellenemanzipation. *Respekt* 1: S. 10-12.

Migrantische Repräsentation und Partizipation in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Yvonne Albrecht, Serhat Karakayali

Migrationsbezogene Diversität ist seit Gründung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di im Jahr 2001 ein Thema für die Organisation. Die dazugehörigen Strukturen existierten bereits in den Gründungsgewerkschaften, aus denen ver.di hervorgegangen ist (etwa bei der *Deutschen Postgewerkschaft*, DPG). Sie wurden von ver.di übernommen und sukzessive modifiziert. Die zu Beginn wenig formalisierten »Arbeitskreise für Migration« (eine andere Bezeichnung lautete »Arbeitskreise für Migrationspolitik«) wurden etwa zu stärker formalisierten Migrationsausschüssen auf Bundes-, Landesbezirks- und Bezirksebene. Teil dieses Prozesses war es, Migrant:innen fortan als sogenannte Personengruppe in der Organisation zu führen.

Die auf diese Weise organisierten Migrant:innen fordern in der heutigen Zeit eine Migrationsquote, die dazu beitragen soll, den Anteil der ver.di-Mitglieder mit Migrationsbiografie adäquat in den haupt- und ehrenamtlichen Positionen und Gremien der Gewerkschaft zu repräsentieren. Eine entsprechende Erhebung innerhalb der Mitgliedschaft im Hinblick auf das Kriterium Migrationsbiografie wurde jedoch bisher vonseiten des Bundesvorstandes nicht veranlasst und eine Quotierung nicht beschlossen.

Die Belange und Interessen von Migrant:innen sind seit ver.di-Gründung im Jahr 2001 somit strukturell in der Organisation verankert. Für migrantische Akteur:innen ist dies einerseits ein Erfolg, andererseits aber auch ungenügend: Aktive Mitglieder in den Migrationsausschüssen sind heute nicht nur der Auffassung, dass sie organisationsintern verhältnismäßig wenig Einfluss haben, sondern kritisieren, in den wichtigen und einflussreichen Gremien sowie im hauptamtlichen Apparat – vom Gewerkschaftsrat über die Fachbereichsleitungen zu den hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär:innen in den

Landes- und Bundesverwaltungen bis zur Delegiertenversammlung – seien nur wenige Migrant:innen vertreten. Aus diesem Grund fordern sie – auch nach dem Vorbild der bei ver.di geltenden Quote für Frauen – Migrant:innen sollten nach ihrem Anteil in der Mitgliedschaft in den relevanten Positionen und Gremien quotiert werden.

Die Implementierung einer solchen Quote ist jedoch umstritten: Innerhalb des ver.di-internen Diskurses dominiert derzeit die Vorstellung, die organisationale Komplexität müsse eher reduziert werden. Zusätzliche Quoten stünden diesem Ziel jedoch entgegen – so die Argumentation von Skeptiker:innen. Hintergrund dieses Einwandes sind unter anderem Erfahrungen der Gewerkschaftsmitglieder, die im kollektiven Gedächtnis verankert sind: Die organisationale Einheit wurde erst nach einem als herausfordernd beschriebenen Fusionsprozess von fünf Einzelgewerkschaften (*Deutsche Postgewerkschaft, Deutsche Angestelltengewerkschaft, Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, IG Medien, Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen*) errungen. Eine Folge davon ist die kontinuierliche Betonung der Notwendigkeit gewerkschaftlicher Einheit und der Reduktion struktureller Komplexität bis in die heutige Zeit.

Die durch uns herausgearbeiteten unterschiedlichen Positionierungen lassen sich auf ein in der Gewerkschaftsforschung konstatiertes Dilemma im Hinblick auf die Inklusion von Migrant:innen zurückführen, welches in der wissenschaftlichen Literatur zu Gewerkschaften und Migration bisher als offene Frage beschrieben wird: Sollte eine spezifische Gewerkschaftspolitik für Migrant:innen umgesetzt werden, die möglichen besonderen Interessen und Bedürfnissen gerecht wird, oder sollten Gewerkschaften generell nur die gemeinsamen Interessen von migrantischen und nicht-migrantischen Mitgliedern vertreten (Böse & Pries 2017:55f.; Heinrich-Böll-Stiftung 2013; Marino et al. 2015; Penninx & Roosblad 2000)? Einerseits wird gegen eine Sonderbehandlung spezifischer Personengruppen eingewandt, sie schwäche die Grundlage gewerkschaftlicher Solidarität.

»Andererseits – und das spricht für eine migrationsspezifische Politik – erfordert eine ungleiche Chancenverteilung auch die Stärkung spezifischer (schwacher) Interessen [...].« (Böse & Pries 2017:56)

Potenzielle Konflikte und Probleme, die aus diesem Dilemma resultieren, werden bei Marino et al. so beschrieben:

»While generalized strategies may implicate injustices, specialized policies risk alienating native members, who might resent such ›preferential‹ treatment.« (Marino et al. 2015:3)

Dem Dilemma von »special treatment vs. universal treatment« (Penninx & Roosblad 2000) sind wir auch im Rahmen unserer empirischen Forschung bei ver.di begegnet. Im Folgenden geben wir einen kurzen Überblick über Gründungsgeschichte, Selbstverständnis und Aufbau der Organisation, um anschließend die Implementierung und Entwicklung der migrationsbezogenen und migrantischen Strukturen in ver.di im Laufe der Zeit – durchaus auch gegen Widerstände – nachzuzeichnen. Wir beginnen dabei in der Gründungszeit der Organisation im Jahr 2001 und enden im Jahr 2019 mit der zentralen Forderung migrantischer Akteur:innen nach einer innerorganisationalen Migrationsquote. Dabei beziehen wir uns auf umfangreiche Dokumentenanalysen von Tagungsprotokollen und Satzungen, auf leitfadengestützte Interviews auf der haupt- und ehrenamtlichen ver.di-Ebene sowie auf Gruppendiskussionen und teilnehmende Beobachtungen auf Kongressen, Seminaren und in Workshops, die wir im Kontext des Forschungsverbundprojektes *ZOMiDi – Zivilgesellschaftliche Organisationen und die Herausforderung von Migration und Diversität* (2018 bis 2021) realisiert haben.

Gründung, Struktur und Selbstverständnis der Organisation

Seit Gründung von ver.di im Jahr 2001 gehören das Engagement für strukturell benachteiligte Gruppen sowie Fragen der Partizipation und Repräsentation zu den zentralen Bausteinen des demokratischen Selbstverständnisses der Gewerkschaft ver.di (ver.di 2019a). Die Gewerkschaft versteht sich als Organisation und Vertretung von Menschen, die strukturell benachteiligt sind, von abhängig Beschäftigten im Dienstleistungssektor. In der ver.di-Satzung sind migrantische Teilhabe und – als Lehre aus der Zerschlagung der Gewerkschaften im Nationalsozialismus – das anti-faschistische und anti-rassistische Engagement der Organisation verankert. Zu den satzungsmäßigen Zielen der Organisation zählen neben der

»Auseinandersetzung mit und Bekämpfung von faschistischen, militaristischen und rassistischen Einflüssen« auch die »Vertretung der Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund insbesondere durch Förderung und Realisierung gesellschaftlicher, betrieblicher

und sozialer Integration sowie der aktiven Auseinandersetzung mit migrationsspezifischen Fragen und Problemen [...].« (ver.di 2019a:8)

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di ist eine Multibranchengewerkschaft und mit heute knapp unter zwei Millionen Mitgliedern die größte Gewerkschaft für Beschäftigte im Dienstleistungssektor in Deutschland sowie eine der größten Einzelgewerkschaften weltweit. Sie definiert sich selbst als Interessenvertretung von Menschen, die gemeinsam »ihre beruflichen, sozialen und wirtschaftlichen, ihre kulturellen und gesellschaftspolitischen Interessen« (ver.di 2010:1) vertreten. Die organisationsinterne Willensbildung geht von den Mitgliedern aus und wird bottom-up organisiert. Der alle vier Jahre stattfindende Bundeskongress (BUKO) und der ehrenamtliche Gewerkschaftsrat sind die wichtigsten Entscheidungsgremien der Organisation. Die rund 3.000 hauptamtlichen Beschäftigten haben eine ausführende Funktion.

Gegründet als Selbsthilfe- und Bildungsorganisation im Kampf zwischen Arbeit und Kapital setzt sich ver.di für menschenwürdige Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie für materielle Sicherheit und soziale Partizipation der lohnabhängig Beschäftigten ein. Verfolgt werden diese Ziele in Tarifverhandlungen mit Arbeitgeber:innen, in denen die Gewerkschaft unter anderem auf zentrale Druckmittel wie Streiks zurückgreifen kann.

Seit Gründung ist jedoch ein Rückgang der Mitglieder zu konstatieren, welcher nicht nur in finanzieller Hinsicht ein Problem für die Organisation darstellt: Der Verlust von knapp einer Million Mitgliedern seit 2001 belastet die Durchsetzungs- und Kampffähigkeit sowie die Legitimität des Vertretungsanspruchs der Gewerkschaft für den Dienstleistungssektor (Kempe 2011; ver.di 2019). Mitglieder von ver.di betonen, es sei ein zentrales Anliegen der Organisation, diesen Trend nicht nur zu stoppen, sondern umzukehren und als Gewerkschaft wieder zu wachsen.¹ Das war im Jahr 2001 auch das erklärte Ziel des Zusammenschlusses von Deutscher Postgewerkschaft (DPG), Deutscher Angestellten-Gewerkschaft (DAG), Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), IG Medien und der Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen: Angesichts des gewerkschaftlichen Mitgliederschwundes sollten Kräfte für Tarifaueinandersetzung mit Arbeitgeber:innen gebündelt wer-

1 Zur Krise gewerkschaftlicher Repräsentation und den Handlungsoptionen von Gewerkschaften siehe Brinkmann et al. 2008 und der Beitrag von Karakayali & Kern 2022 in diesem Band.

den. Als Multibranchengewerkschaft sollte auf den sozialen Wandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft reagiert werden.

Böse und Pries (2017:6) konstatieren in diesem Zusammenhang, Gewerkschaften seien in besonderem Maße mit Herausforderungen durch den demografischen Wandel sowie sich wandelnden Lebens- und Arbeitsformen und veränderten Rollenverständnissen konfrontiert. Daraus ergibt sich eine Vielfalt unter den Beschäftigten, durch deren Organisation die Gewerkschaft einen wesentlichen »Beitrag zum sozialen Zusammenhalt der vielfältigen und differenzierten modernen Gesellschaft« (Meise 2014:9) leistet. Dabei stellen Böse und Pries (2017:9) jedoch auch fest, dass Diversität in Gewerkschaften derzeit noch nicht adäquat berücksichtigt wird: »Bisher fällt es Gewerkschaften leichter, ihr Kernklientel, sprich männliche Industriearbeiter und Angestellte im öffentlichen Dienst, zu organisieren«.

Auch der von ver.di vielfach beschworene Topos der Einheit in der Vielfalt² verwies in den Anfängen der Organisation vor allem auf die Integration der unterschiedlichen Branchen und Berufe unter dem Dach einer Multibranchengewerkschaft. Der Begriff der Vielfalt bezieht in diesem Kontext migrationsbezogene Diversität noch nicht explizit ein (DAG et al. 1999). In Anlehnung an Hansen (2004) entstehen so jedoch Legitimationsprobleme: Gewerkschaften müssen die Differenziertheit ihrer Mitglieder in den eigenen Strukturen reflektieren, da sie andernfalls die Legitimation gegenüber diesen Mitgliedern verlieren. Legitimationsprobleme können zudem nicht nur intern, sondern auch extern im Hinblick auf das organisationale Feld entstehen (Wooten & Hoffman 2008), in dem die jeweilige Organisation zu verorten ist.

In den ver.di-Gründungsdokumenten wird die branchen- und berufsbezogene Vielstimmigkeit innerhalb der Organisation anfänglich als Ressource gewerkschaftlicher Stärke gerahmt. Gleichzeitig wird die Notwendigkeit betont, diese vielen Stimmen zusammenzuführen, wobei diese »Vielstimmigkeit« (DAG et al. 1999:5) zunächst auf die unterschiedlichen Interessen der Mitglieder bezogen wird. Genannt werden hier zum einen die Beamt:innen, Arbeiter:innen oder Erwerbslosen, aber auch die unterschiedlichen Branchen und Gewerkschaftsmilieus und die damit verbundenen »Denktraditionen« (ebd.).

2 Auch aktuell heißt es dazu auf der ver.di-Website: »Wir schöpfen Einheit aus der Vielfalt. Anders als Berufsverbände vereinen wir Menschen ganz unterschiedlicher Berufe in einer Branche. Wir setzen Solidarität gegen Gruppenegoismus und ziehen alle an einem Strang« (ver.di 2021).

Die Folge dieser Vielstimmigkeit ist die Herausbildung einer komplexen Struktur der Organisation (siehe Abb. 1), die anfangs als Vorteil begriffen wurde, da sie eine adäquate Betreuung einzelner Branchen und Berufsgruppen ermöglichte. Die demokratische Verfasstheit der Organisation sowie wechselseitiger Respekt und Anerkennung werden als Mittel dafür betrachtet, Einheit in der Vielstimmigkeit zu generieren und diese auch zu bewahren (ebd.).

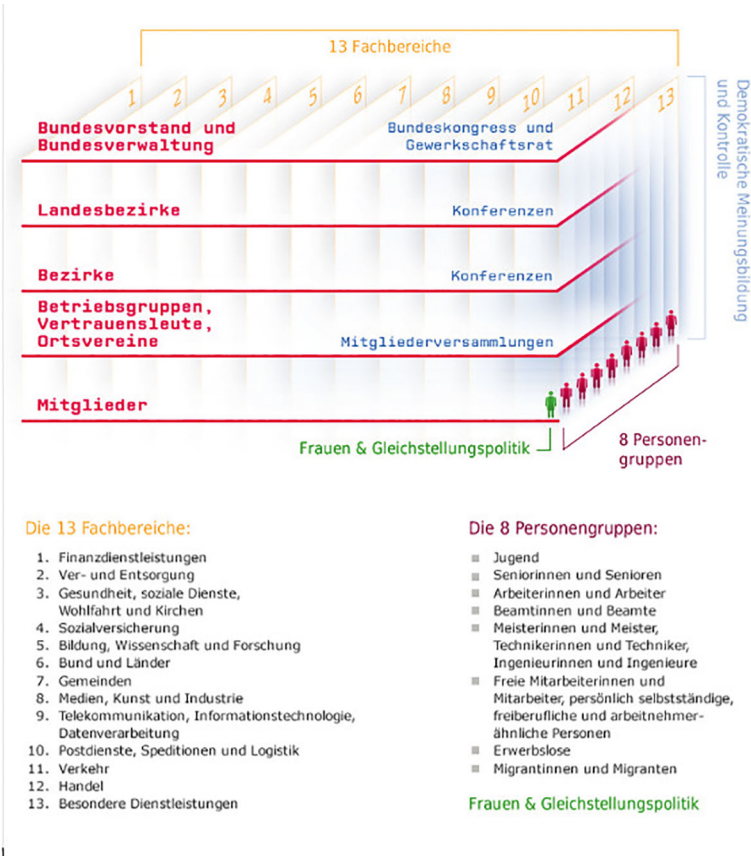
Obgleich in den Gründungsdokumenten positiv gerahmt, wird der Fusionsprozess und die organisationale Integration dieser Vielstimmigkeit von den Beteiligten als herausfordernd erlebt – mit Nachwirkungen bis in die Gegenwart. Das Ergebnis der Fusion wird als fragiles Konstrukt wahrgenommen, das mit dem Zusammenhalten der branchenspezifischen Vielfalt bereits so stark gefordert ist, dass es nicht durch andere – etwa migrationsbezogene – Themen strapaziert werden darf. So bringt eine ehemalige ver.di-Mitarbeiterin im Interview mit uns zum Ausdruck:

»Das war ja so ein langjähriger und schwieriger Kompromiss [...]. Das war so sehr Teil eines schwierigen Aushandelsprozesses, wo letztlich jedes Komma dafür entscheidend war, dass hinterher alle mitgehen konnten [...] In den ersten Jahren konnten nur Themen wichtig werden, die diese Entscheidung respektiert haben und selbst wenn die Entscheidungen schlecht waren, also selbst, wenn man gesagt hat, hätten wir doch nur statt einer Personengruppe uns eingesetzt für ein Mitglied im Vorstand, das quotiert [einen] Migrationshintergrund [haben muss], [...], also man musste fünf, zehn Jahre einfach die Strukturen respektieren, weil sie so schwer zu finden gewesen waren.« (20190730_verdi_Interview: 83)

Die Organisation verlangte demnach ihren Mitgliedern ein hohes Maß an Kompromissbereitschaft ab, und der Fusionsprozess mündete in eine Organisationsstruktur, die von ver.di selbst als »Komplex wie die Wirklichkeit« beschrieben wird und bis zum heutigen Zeitpunkt fortbesteht:

Die Organisationsstruktur besteht heute auf der horizontalen Ebene aus 13 Fachbereichen (nach unterschiedlichen Beschäftigungsbereichen). Auf der vertikalen Ebene ist ver.di gegliedert in Betriebsgruppen, Bezirke, Landesbezirke und die Bundesebene. Bei den Fachbereichen handelt es sich um machtvollen Organe innerhalb der Organisation: Über sie laufen die Tarifverhandlungen mit den Verbänden der Arbeitgeber:innen – also letztlich das Kerngeschäft der Gewerkschaft. Die Fachbereiche stellen ver.di-intern die themen- und branchenorientierten Organisationseinheiten dar, sie sind zuständig für die Betriebs- und Tarifarbeit.

Abb. 1: »Komplex wie die Wirklichkeit« – Die Matrixstruktur von ver.di heute (ver.di 2021)



Quer zur fachlichen Gliederung existieren derzeit acht Personengruppen.³ Zu ihnen gehören zum Beispiel Arbeiter:innen, Jugendliche, Senior:in-

3 In den Fachbereichsstatuten von 2000 werden verschiedene »Personen- und Statusgruppen« gelistet. Im Verlauf der ver.di-Historie fällt »Status« weg und die Gruppen werden ausschließlich als »Personengruppen« geführt. Dazu gehören »Frauen- und Gleichstellungspolitik, Jugend, Senior/innen, Beamt/innen, Arbeitslose, Schwerbehinderte« (DAG et al. 2000:13). Vor 2000 war vielfach nicht die Rede von Migrant:in-

nen, Erwerbslose, Beamt:innen und Migrant:innen. Hier ist auch die Frauen- und Gleichstellungspolitik angesiedelt. Menschen mit einer Behinderung oder LGBTIQ-Personen sind nicht aufgeführt, entsprechende Gruppen in ver.di kämpfen aktuell um ihre Anerkennung als Personengruppe.

Die anfänglich positiv gerahmte Vielstimmigkeit und als Vorteil empfundene Komplexität wird in ihrer strukturellen Einlösung inzwischen innerorganisational primär problematisiert und zur Abwehr weiterer Ausdifferenzierungen angeführt. Der Topos der Komplexitätsreduktion ist insofern ein wichtiger Referenzrahmen, mit dem auch Skeptiker:innen neuer Quotierungen argumentieren, wie wir im Folgenden zeigen werden. Diese Problematisierung kulminierte in einer auf dem Bundeskongress (BUKO) 2019 beschlossenen Strukturreform, mit der die bisher 13 Fachbereiche auf fünf reduziert werden sollen.⁴ Die Aufrechterhaltung gewerkschaftlicher Einheit und der innerorganisationalen Zusammenhalt bei gleichzeitiger Ermöglichung von Vielfalt und Komplexität waren und sind somit relevante Themen für die Organisation und Gegenstand organisationaler Selbstbeschäftigung. Im Folgenden gehen wir nun detaillierter darauf ein, wie Migration seit den Anfängen der Organisation 2001 als Thema in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft verhandelt wird und wie die Etablierung und Entwicklung konkreter migrationsbezogener und migrantischer Strukturen sich innerorganisational vollzogen hat.

nen, sondern von »Ausländern«. In den letzten Jahrzehnten wurden häufig Ausländerbeauftragten auf kommunaler bis Bundesebene in »Integrationsbeauftragte« umbenannt.

- 4 In unseren Interviews mit ehemaligen und aktiven Hauptamtlichen in der ver.di-Migrationsarbeit wird auch ein Zusammenhang zwischen der nun anstehenden Strukturreform und den migrationsbezogenen Strukturen der Organisation hergestellt. Es wird gewarnt, bei dieser »nicht unter die Räder« zu kommen: »Und es ist ja auch bekannt, [...] dass ver.di insgesamt umstrukturiert wird, also von den einzelnen Fachbereichen, [...] und dass eine Umstrukturierung auch immer, dass da Leute Federn lassen müssen oder so, ist ja auch nicht neu. Das heißt, diejenigen, die Migrationspolitik bisher gemacht haben in ver.di und künftig weitermachen wollen, die müssen halt im Rahmen der Umstrukturierung schauen, dass sie nicht unter die Räder kommen und dass es weiterhin eigenständige Strukturen in der Migrationspolitik gibt.« (20181127_verdi_Interview:45)

Migration in ver.di

Von Beginn an bezieht ver.di Stellung für die gleichberechtigte Teilhabe von Migrant:innen in allen Lebensbereichen. Dies illustriert ein Zitat aus den Richtlinien für »ausländische Arbeitnehmer/innen« aus dem Jahr 2000:

»ver.di setzt sich dafür ein, dass in der Gesellschaft und im Betrieb Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Migrant/innen in allen Lebensbereichen gesichert und geschaffen werden und Diskriminierungen in jeglicher Form bekämpft werden. Gegenüber Migrant/innen ist die Schutz- und Integrationsfunktion von ver.di besonders gefordert.« (DAG et al. 2000:71)

Partizipation von Migrant:innen wird für die gesamte Gesellschaft gefordert (»Einschluss statt Ausschluss«, ver.di 2001:12) und zugleich auf das für Gewerkschaften zentrale Handlungsfeld des Betriebs bezogen. Der erste und bis 2019 amtierende Vorsitzende Frank Bsirske forderte bereits in seinem Grundsatzreferat 2001 eine Öffnung gegenüber neuen Gruppen und den Aufbau von Solidarität aus Differenz und Vielfalt (ver.di 2001:39). Auf dem ver.di-Gründungskongress hob er die gesellschaftspolitische Notwendigkeit der Integration migrantischer Personen hervor und stand für eine Politik gegen Rassismus und Rechtsextremismus ein – Positionierungen, die im Verlauf der Gewerkschaftsgeschichte kontinuierlich wiederholt, bestärkt und durch verschiedene Aktionen in die Tat umgesetzt wurden (zum Beispiel in Gegendemonstrationen gegen Aufmärsche der *Alternative für Deutschland*, AfD) (ebd.:34-47).

Die Forderungen nach gesamtgesellschaftlicher Einbeziehung von Migrant:innen münden in der eigenen Organisation jedoch zunächst nicht in die Etablierung formalisierter migrantischer Strukturen. Im Hinblick auf die künftige Migrationspolitik und Migrationsarbeit der Gewerkschaft ver.di wird in den Gründungsdokumenten der Einzelgewerkschaften festgehalten:

»Migrationspolitik ist eine wichtige Aufgabe von ver.di. Alle Organe und Gremien von ver.di fördern und unterstützen die gewerkschaftliche Migrationsarbeit. Es gilt, die Kompetenz und das Profil von ver.di in Migrationsfragen zu verdeutlichen und Mitgliederpotenziale zu erschließen.« (DAG et al. 2000a:71)

Migrationspolitik und Migrationsarbeit werden somit in den Gründungsdokumenten als relevante gewerkschaftliche Aufgaben definiert und als orga-

nisationale Querschnittsaufgabe bestimmt. Gekoppelt wird dieses Bekenntnis an eines der Gründungsziele der Organisation im Fusionsprozess: die Erschließung von Mitgliederpotenzialen. Die Gewinnung neuer Mitglieder im Migrationskontext ist somit bereits in den Gründungsrichtlinien der Gewerkschaft als Thema angelegt. Damit reagiert die Organisation einerseits auf die vielfach postulierte und auch organisationsintern erkannte Notwendigkeit der Organisierung von Migrant:innen, die ein bedeutendes, bislang unzureichend ausgeschöpftes Mitgliederpotenzial der Gewerkschaft darstellen: In einer von ver.di in Auftrag gegebenen Studie, in der erwerbstätige Menschen mit Migrationsbiografie hinsichtlich ihrer Einstellung zu Gewerkschaften befragt wurden (Wippermann 2014:8f.), wird deutlich, dass Arbeitnehmer:innen mit Migrationsbiografie unterdurchschnittlich organisiert werden, obwohl Menschen mit Migrationsbiografie Gewerkschaften wertschätzen und eine große Bereitschaft zur Mitgliedschaft in einer solchen zeigen (73 Prozent).

Die Mitgliederwerbung im Migrationskontext gelinge den Gewerkschaften jedoch bisher nur ungenügend. Weiter heißt es, dass »Beschäftigte mit Migrationshintergrund [...] keine Klientel-Gewerkschaft« wollen und das Konzept einer Einheitsgewerkschaft unterstützen, sie aber zugleich die Erwartung hegen, dass sich die Gewerkschaft für jene »Beschäftigtengruppen, die besonderen Unterstützungsbedarf haben,« (Wippermann 2014:13) einsetzt. Diese besonderen Interessen haben Arbeitnehmer:innen mit sogenanntem Migrationshintergrund etwa mit Bezug auf das Wahlrecht oder die doppelte Staatsbürgerschaft – Themen also, die »im Vergleich zu der Kernforderung nach Arbeitsplatzsicherheit eine geringere, aber eine durchaus beachtliche Unterstützung bei den Männern und Frauen mit Migrationshintergrund« (Wippermann 2014:15) finden.

Aus den Antworten der befragten Arbeitnehmer:innen mit Migrationsbiografie geht demnach hervor, dass sie sich sowohl ein »universal« als auch ein »special treatment« wünschen (vgl. Penninx & Roosblad 2000). Während fast alle Befragten der Auffassung sind, Gewerkschaften sollten sich für sichere Arbeitsplätze einsetzen, finden fast zwei Drittel von ihnen (61 Prozent), dass dabei spezielle Anliegen von migrantischen Mitgliedern nicht aus dem Blick geraten sollen. Die Ergebnisse der Studie hinsichtlich des Dilemmas zwischen »special« und »universal treatment« können also als Votum für ein klares »Sowohl-als-auch« interpretiert werden – womit de facto dieses Dilemma dekonstruiert würde. Es wird deutlich, dass es sich aus Perspektive

der befragten Migrant:innen nicht um ein Dilemma handelt, »universal« und »special treatment« vielmehr sehr wohl als miteinander vereinbar erscheinen.

Gewerkschaften – das wurde bereits vielfach konstatiert – stehen generell vor der Herausforderung, ihre Organisation zugänglicher und ansprechender für Migrant:innen zu machen (Akademie Management und Politik 2012; auch Pries 2013). Es wird in ver.di jedoch bisher versäumt, eine generelle Organisationsstrategie zur Mitgliedergewinnung unter Menschen mit Migrationsgeschichte zu etablieren (vgl. auch Karakayali & Kern 2022 in diesem Band). Die Aufgabe der Mitgliedergewinnung im Migrationsbereich wird in der Folgezeit an die Migrant:innen selbst delegiert. Dies gilt auch für das Bekenntnis, die allgemeine gewerkschaftliche Arbeit müsse migrationsbezogene Themen und Belange einbeziehen und die Expertise im Hinblick auf migrationsspezifische Interessen und Belange müsse sukzessive durch sie entwickelt werden. Migrant:innen werden somit als Expert:innen ihrer Belange angesprochen. Diese Adressierung birgt jedoch auch die Gefahr, dass die Organisation insgesamt sich für diese Thematik nicht verantwortlich fühlt und das Anliegen, Migration als Querschnittsthema zu etablieren, so geschwächt wird.⁵

Obwohl also Migrant:innen in den Gründungsdokumenten Erwähnung finden und der Vorsitzende die Relevanz des Themas Migration betont, erfolgt anfangs in der Organisation selbst keine Implementierung von formalisierten migrationsbezogenen Strukturen mit garantierten Rechten und eigenen Ressourcen: In den Fachbereichsstatuten von 2000 werden folgende »Personen- und Statusgruppen« geführt: »Frauen- und Gleichstellungspolitik, Jugend, Senior/innen, Beamte/innen, Arbeitslose, Schwerbehinderte« (DAG et al. 2000: 13). Gegründet wurden stattdessen im Jahr 2001 Arbeitskreise für Migration/Migrationspolitik, die eher informellen Charakter besaßen.

Übernahme aus den Einzelgewerkschaften: Arbeitskreise für Migration und Migrationspolitik ab 2001

Vor der Fusion der Einzelgewerkschaften existierten zum Beispiel bei der DPG »Arbeitskreise für ausländische Arbeitnehmer/innen«, die damals maß-

5 Viele DGB-Gewerkschaften delegieren zudem migrationsbezogene Themen an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Zu nennen ist hier zum Beispiel die Auslagerung von Migrar (Gewerkschaftliche Anlaufstelle für Migrant:innen ohne gesicherten Aufenthalt) zum DGB. Entstanden war die Beratungsstelle ursprünglich im ver.di-Kontext (Kompass Antira 2021).

geblich aus »ausländischen« Vertrauensleuten⁶ bestanden. In modifizierter Form wurden diese Strukturen ab 2001 in die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft übernommen. Dieser Prozess wird von Beteiligten als wenig umkämpft und beinahe selbstverständlich dargestellt (Karakayali & Albrecht 2021). In den »Arbeitskreisen für Migration/Migrationspolitik« engagieren sich anfangs migrantische gemeinsam mit nicht-migrantischen Gewerkschaftsmitgliedern. Eine Migrationsbiografie ist zu diesem Zeitpunkt noch keine Voraussetzung für eine Mitarbeit. Beeinflusst wird die Etablierung dieser Arbeitskreise im Gründungsprozess von den Vorgängergewerkschaften, zum Beispiel der *Deutschen Postgewerkschaft* (DPG), die bereits über Strukturen migrantischer Organisation verfügten.

Bis zum Bundeskongress 2007 verfügten die Arbeitskreise nicht über satzungsmäßige Rechte. Ihr organisationsbezogener Auftrag bestand bis dato darin,

»ein migrationspolitisches Arbeits- und Aktionsprogramm zu erarbeiten. In diesem Arbeits- und Aktionsprogramm sind die Ziele und Inhalte der Migrationspolitik und -arbeit zu entwickeln – einschließlich ihrer Umsetzung. Das Arbeits- und Aktionsprogramm wird dem Gewerkschaftsrat zur Beschlussfassung und Umsetzung im Rahmen seiner Zuständigkeit vorgelegt.« (DAG et al. 2000a:71f.)

Die Etablierung und Entwicklung der Arbeitskreise unterhalb der Bundesebene – dort war ein Arbeitskreis für Migration von Beginn an verpflichtend – kamen jedoch nur stockend voran. Die damalige Referentin für Migration konstatiert im Hinblick auf die Etablierung migrationsbezogener Strukturen in ver.di: »Entsprechende Nachfragen stoßen eher auf Unverständnis als auf Unterstützung. Diese Situation zeige sehr deutlich, wie notwendig ein Cultural Mainstreaming sei und wie weit entfernt die Organisation davon noch ist« (Marko 2002:21). Ab 2003 wurde – wohl auf Betreiben der damaligen ver.di-Zuständigen für Migration – ein solcher Cultural-Mainstreaming-Bericht organisationsintern initiiert.

6 Bei Vertrauensleuten handelt es sich um ein Ehrenamt der Gewerkschaften auf Betriebsebene. Die von den Gewerkschaftsmitgliedern eines Betriebs gewählten Vertrauensleute vertreten – anders als Betriebsratsangehörige – den Standpunkt der Gesamtgewerkschaft auf Ebene des Betriebs (siehe auch Prott 2006).

Der Cultural-Mainstreaming-Bericht von 2006 als einmaliger Impulsgeber

Für die Modifikation und stärkere Formalisierung der »Arbeitskreise für Migration/Migrationspolitik« hat dieser auf dem Bundeskongress 2003 beschlossene und 2006 publizierte *Cultural-Mainstreaming-Bericht* (DGB Bildungswerk 2006) wichtige Impulse gegeben. Der Bericht stellt die bisher einmalige, allerdings unvollständige⁷ Bestandsaufnahme der migrationsbezogenen Strukturen und Angebote in ver.di dar. Er wurde von der ver.di-Hauptverwaltung in Auftrag gegeben und durch das *Bildungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes* erarbeitet. Die Bestandsaufnahme zielte darauf, »hemmende, aber auch fördernde Strukturen für eine interkulturelle Orientierung bei ver.di« (ebd.:6) zu untersuchen.⁸

Der Cultural-Mainstreaming-Bericht kritisiert, Migrant:innen seien bis dato weder in den Entscheidungsgremien der Gewerkschaft verankert, noch würden sie als explizite Zielgruppe der Gewerkschaft gelten. Diese Marginalisierung sei auch für die Repräsentation der Interessen der Migrant:innen auf allen Ebenen der ver.di.-Struktur gültig (DGB Bildungswerk 2006:56). Weiter wird konstatiert, dass angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland die Bedeutung der ausländischen Mitgliederzahlen in Zukunft zunehmen wird (ebd.:23). Das Cultural Mainstreaming wird von einem ehemaligen Hauptamtlichen jedoch als eher kurzfristiger innerorganisationaler Trend bezeichnet, der sich am Gender Mainstreaming orientiert habe und von Gewerkschaftsmitgliedern partiell in seiner Sinnhaftigkeit hinterfragt worden sei. Das Abklingen dieses innerorganisationalen Trends sei verständlich, denn: »[...] beim Scanner von Amazon ist egal, welchen Pass du hast, ist egal,

7 Im Bericht heißt es: »Eine geplante Umfrage unter den Hauptamtlichen bei ver.di war nicht möglich« (DGB Bildungswerk 2006:63). Eine Begründung dafür wird nicht genannt.

8 Erhebung und Analyse fanden im Zeitraum September bis Dezember 2005 statt (ebd.:6). Die Auswertung erfolgte auf der Datengrundlage der MIBS-Daten der ver.di Hauptverwaltung. Es wird im Bericht darauf hingewiesen, es handele sich hierbei nur um eine Stichprobe, da die Mitgliederstatistiken der Gründungsgewerkschaften von ver.di sehr unterschiedlich geführt würden. So wurde in einigen Gründungsgewerkschaften bewusst darauf verzichtet, die Staatsbürger:innenschaft zu erheben beziehungsweise wurde sie unvollständig erfasst. Es lassen sich jedoch in Anlehnung an die Autor:innen des Cultural-Mainstreaming-Berichts Tendenzen aus dem Material ablesen (ebd.:19).

wie du religiös oder kulturell oder sexuell oder sonst wie gewickelt bist. Deinen Alltag in der Arbeit diktiert der Scanner.« (20181120_verdi_Interview:123)

Der Cultural- Mainstreaming-Bericht ist dennoch als einflussreiches organisationsinternes Ereignis zu betrachten, da nach der Veröffentlichung ab 2007 nicht nur die im Bericht vorgeschlagene Formalisierung eigenständiger migrantischer Strukturen umgesetzt wird, sondern weitere im Bericht aufgeworfene Themen, wie der dort aufgezeigte Konnex von Migrationskontext und Demografie von den organisationsinternen migrantischen Gruppen immer wieder aufgenommen und in den organisationalen Diskurs eingespeist werden.

Auf dem Weg zu einer stärkeren Formalisierung: Personengruppe und Ausschüsse für Migration ab 2007

Im Jahr 2007 stellt der Gewerkschaftsrat – das wichtigste Gremium zwischen den ver.di-Bundeskongressen⁹ – auf Betreiben der »Arbeitskreise für Migration/Migrationspolitik« den Antrag auf Etablierung einer Personengruppe für Migrant:innen. Der Antrag ist erfolgreich. Es wird beschlossen, bis zum Jahr 2011 die Personengruppe der Migrant:innen einzurichten. Auf Bundesebene muss es von nun an einen Migrationsausschuss geben, der durch ein auf Dauer gestelltes Referat für Migration betreut wird. Mit dem Status der Personengruppe geht auch eine Vertretung im Gewerkschaftsrat einher. Von migrantischen Mitgliedern der Arbeitskreise, die nun in dieses neue Format übergehen, wird der Beschluss als Resultat eines langen und erfolgreichen Kampfes gegen vielfältige innergewerkschaftliche Widerstände interpretiert (Karakayali & Albrecht 2021).

Mit der Etablierung der Personengruppe der Migrant:innen geht ein weiterer wichtiger Wandel einher: Zum einen wird eine umfassendere Definition der Gruppe der Migrant:innen vorgenommen. Damit wird eine seit 2005 gesellschaftlich geführte Debatte reflektiert, in deren Zuge der Begriff Migrationshintergrund Verbreitung findet. Der Personenkreis der Migrant:innen wird nun auch bei ver.di formal definiert:

»Migrant:innen, die die deutsche Staatsangehörigkeit angenommen haben; Kinder von Migrant:innen, von denen mindestens ein Elternteil nicht

9 Beim Bundeskongress, der alle vier Jahre stattfindet, handelt es sich um eine Zusammenkunft von knapp 1.000 Delegierten aus allen Ebenen der Organisation. Dort werden grundlegende Beschlüsse gefasst.

in Deutschland geboren wurde; Migrant:innen, denen nach Gesetz die deutsche Staatsangehörigkeit zuerkannt worden ist.« (ver.di 2020. o.S.)

Zum anderen bedeutet die Erweiterung jedoch auch eine Verengung: Während in den Arbeitskreisen für Migration nur das Interesse an migrationspolitischem Engagement für die Mitarbeit relevant war, also auch Mitglieder ohne eigene Migrationsbiografie mitwirken konnten, wird mit der Personen-Gruppe und in den Migrationsausschüssen von nun an Mitgliedschaft über Herkunftsbezüge bestimmt. Aus *migrationsbezogenen* Strukturen sind im engeren Sinne *migrantische* Strukturen geworden.

Darüber hinaus werden 2007 folgende Regelungen beschlossen: Auf Bundesebene muss ab sofort ein Migrationsausschuss etabliert werden. Unterhalb der Bundesebene gelten Soll- beziehungsweise Kann-Bestimmungen: Auf Landesbezirksebene *soll*, auf Bezirksebene *kann* es Migrationsausschüsse geben. Diese Regelung besteht bis heute fort. Während heute in allen ver.di-Landesbezirken Migrationsausschüsse existieren, gibt es 2020 nur in 10 von 61 Bezirken Migrationsausschüsse¹⁰: Damit erfolgt Partizipation auf einer relevanten Ebene bisher nur unvollständig.¹¹ Gründungsmitglieder von bezirklichen Migrationsausschüssen beschreiben den Prozess der Etablierung dieser Gremien als beschwerlich, ihnen seien »viele Knüppel zwischen die Beine geworfen worden« (Karakayali & Albrecht 2021), es habe Blockaden und Widerstände gegeben. In der Vergangenheit sei argumentiert worden, es bestehe kein Bedarf an Bezirksmigrationsausschüssen, da sich die Arbeit von ver.di primär darauf konzentriere, Tarifkonflikte mit der Arbeitgeber:innenseite zu führen, und nicht, sich für sogenannte Spezialinteressen zu engagieren.

Migrantische Gründungsmitglieder mussten sich der eigenen Schilderung nach besonders engagiert zeigen und nachhaltig insistieren, um die Ausschüsse auf Bezirksebene durchzusetzen. So berichtet ein Aktiver in der ver.di-Migrationsarbeit:

10 Der Bezirksmigrationsausschuss nominiert eine Vertretung für den Bezirksvorstand und Vertreter:innen für den Landesmigrationsausschuss. De facto sind in einigen Bezirken jedoch keine Bezirksmigrationsausschüsse vorhanden. In diesem Fall hat der Bezirksvorstand ein Vorschlagsrecht für ein migrantisches Mitglied.

11 Die Bezirksmigrationsausschüsse haben ein Antragsrecht an den Bezirksvorstand und die Bezirkskonferenz, die Landesbezirksmigrationskonferenz und den Landesmigrationsausschuss sowie die Bundesmigrationskonferenz und den Bundesmigrationsausschuss. Letztere sind antragsberechtigt beim Bundeskongress und Gewerkschaftsrat.

»Ja, nötig ist also, wenn du einen Ausschuss gründest, ja, du brauchst auch Geld, du brauchst Räume, du brauchst einfach Unterstützung von den Hauptamtlichen. Und wenn schon, der [...] -vorsitzende da blockiert, dann kommst du einfach nicht weiter. Und, und natürlich gründe ich nicht jeden Tag so einen Ausschuss, als [...] man braucht selber auch ein bisschen (.) diese Unterstützung. Die hat einfach komplett gefehlt. Also wirklich, nach langem Beharren und nachdem ich auch auf Landesebene und teilweise auch auf Bundesebene richtig Theater gemacht habe, ist es anscheinend zu den Kollegen durchgedrungen und hat halt dort mehr oder weniger die Anweisung dann gefolgt, zwar nicht mit Herzen, aber es ist [...] halt nichts anderes übriggeblieben« (2019_10_01_verdi_Interview).

Die formalen Grundlegungen waren somit für die Etablierung der Migrationsausschüsse notwendig, nicht aber hinreichend. Nach Auskunft von Aktiven in der ver.di-Migrationsarbeit wurde weiterhin die Sinnhaftigkeit von migrationsbezogenen und migrantischen Strukturen sowie ihr Nutzen für die Gesamtgewerkschaft hinterfragt (Karakayali & Albrecht 2021).

Inzwischen sind die Migrationsausschüsse in der Organisation weitestgehend etabliert und haben unterschiedliche Funktionen. Im Gegensatz zu Arbeitskreisen sind sie seit 2011 Orte migrantischer Selbstorganisation, denen nach innen auch eine gewisse Funktion als *Safe Space* zum Austausch über rassistische Erfahrungen zukommen soll. In den Richtlinien für Migrant:innen heißt es:

»Um den besonderen Lebenssituationen und den dadurch bedingten Interessen der Migrantinnen und Migranten in unserer Gesellschaft gerecht zu werden, verfolgen die Mitglieder mit Migrationshintergrund ihre politischen Ziele zusätzlich in eigenen Organen/Gremien. Der Mitarbeit dort kommt eine ganz entscheidende Bedeutung zu, um ver.di-Politik von und für Menschen mit Migrationsgeschichte zu gestalten. Die Gremien sind aber auch Orte, in denen offen über spezifische Erfahrungen mit Rassismus und Diskriminierung gesprochen werden kann. Dabei ist zu vermeiden, dass bestimmte Themen an die vermeintlich allein zuständige Personengruppe Migrantinnen und Migranten delegiert werden, denn Rassismus und Diskriminierung widersprechen unseren gemeinsamen gewerkschaftlichen Grundsätzen und verhindern ein solidarisches Miteinander in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft.« (ver.di 2017:3)

Die Etablierung der Personengruppe und der Migrationsausschüsse wird in diesem Absatz somit als migrationspezifisches *special treatment* bezeichnet, dass der Formulierung gemeinsamer Interessen und dem geschützten Austausch z.B. über rassistische Erfahrungen dienen sollen. Mithilfe der Ausschüsse und der Personengruppe soll es demnach zu erhöhter Sichtbarkeit und Repräsentation kommen. Auch werden den Gremien nun erweiterte Rechte garantiert, zum Beispiel das Antragsrecht auf dem Bundeskongress. Darüber hinaus sollen sie dazu beitragen, die migrationspolitische Expertise der Gewerkschaft zu erweitern. Ihre Mitglieder sollen als Multiplikator:innen und im Kontext der Anwerbung neuer migrantischer Mitglieder aktiv werden (ver.di 2017:3). Innerorganisational ermöglichen die Migrationsausschüsse damit jedoch auch das Delegieren der Thematik Migration. Diese kann der Etablierung des Themas Migration als organisationale Querschnittsaufgabe somit auch entgegenwirken.

Bundeskongress 2019: Aushandlungen um eine Migrationsquote

Die umkämpften Entwicklungen von migrationsbezogenen zu migrantischen Strukturen in ver.di lassen sich – wie gezeigt wurde – auch als Zunahme des Formalisierungsgrades lesen. Formalisierung und Struktur dienen der Organisation jedoch nicht nur zur Ermöglichung von Partizipation und Repräsentation, sondern werden – diskursiv genutzt – auch gegen Veränderungen eingesetzt: Die Struktur der Organisation gilt inzwischen als Problem, und die aktuelle Forderung des *Bundesmigrationsausschusses* (BMA), eine Quote für Migrant:innen festzusetzen, trifft innerhalb der Organisation u.a. aus dieser Perspektive auch auf Widerspruch.

Zwar existieren keine Zahlen über die migrationsbezogene Zusammensetzung der Funktionär:innen bei ver.di, organisationsintern ist jedoch die Behauptung, es gebe kaum Personen mit Migrationsgeschichte in den wichtigen Gremien und Funktionen, weitgehend unbestritten. Eine Sichtung der Namen aller Mitglieder des Gewerkschaftsrates der vergangenen Jahre macht dies ebenfalls deutlich. Und auch von den neun Vorstandsmitgliedern auf Bundesebene verfügt keines über eine Migrationsbiografie (ver.di 2020b). Dieser Umstand wird von den Migrationsausschüssen kontinuierlich kritisiert und mündet in regelmäßigen Abständen in die mal leiser, mal lauter artikulierte Forderung nach einer Quotierung für Migrant:innen in den relevanten Gremien und unter den Beschäftigten der Gewerkschaft.

Manche schrecken vor dem Begriff Quote zurück, andere beziehen sich offensiv darauf. Unabhängig von der Bezeichnung herrscht seitens der Migrationsausschüsse jedoch weitgehende Einigkeit: Nur eine verbindliche organisationsinterne Regelung könne dafür sorgen, migrantische ver.di-Mitglieder gemäß ihrem Anteil an der Mitgliedschaft adäquat in den Gremien und unter den Beschäftigten zu repräsentieren. Der Bundesmigrationsausschuss fordert bislang erfolglos eine Erhebung des Anteils von Personen mit Migrationsbiografie, welche die Grundlage für eine organisationsinterne Migrationsquote bilden würde.¹² In seinem Antrag auf Einführung einer Migrationsquote auf dem Bundeskongress 2019 verzichtete der Bundesmigrationsausschuss indes auf ein reines Proporzargument und verweist vage auf steigende Zahlen migrantischer Mitglieder und die Zusammensetzung der Belegschaften:

»Heute haben bereits rund ein Fünftel der Arbeitnehmer*innen eine Einwanderungsgeschichte. Die stetig steigende positive Mitgliederentwicklung bei den Migrant*innen zeigt das große Vertrauen dieser Kolleg*innen in die Gewerkschaft. Doch in den gewerkschaftlichen Gremien sind diese Mitglieder deutlich unterrepräsentiert. [...] Für die Zukunft von ver.di ist es von zentraler Bedeutung, dass der Kontrast zwischen der Vielfalt in den Belegschaften und den Gremien der Gewerkschaft überwunden wird. Wenn Migrant*innen nicht stärker bei zentralen Entscheidungen eingebunden werden, wird der gewerkschaftliche Anspruch, für alle Arbeitnehmer*innen zu sprechen, unglaublich. Für eine Verbesserung der Repräsentation von Migrant*innen in den Entscheidungsstrukturen braucht es Instrumente und überprüfbare Maßnahmen, die für die Organisation verbindlich sind. Im Themenfeld der Gleichstellungspolitik zwischen den Geschlechtern und der Stärkung der Jugendvertreter*innen sind durch verbindliche Fördermaßnahmen wichtige Fortschritte erzielt worden, die ver.di gerechter, solidarischer und vielfältiger gemacht haben. Nur durch Bekenntnisse zum Ziel der Geschlechtergerechtigkeit und Appelle junger Kolleg*innen in die Gremien einzubinden, wäre dies nicht erreicht worden.« (ver.di 2019b)

Die Forderung nach konkreten Instrumenten wird hier mit Legitimations- und Glaubwürdigkeitsproblemen der Organisation begründet. Zentraler Bezugspunkt ist somit nicht mehr in erster Linie die Zusammensetzung der Mitgliedschaft, sondern die Umwelt der Organisation – sowohl die Betriebe,

12 In der IG Metall wurde dies inzwischen realisiert (Karakayali et al. 2016; Öztürk 2002).

in denen die Gewerkschaft auf die Rekrutierung neuer Mitglieder angewiesen ist, als auch die Gesellschaft:

»Gerade vor dem Hintergrund des Rechtsrucks in der Gesellschaft gilt es deutlich zu machen, dass die Realität der Einwanderungsgesellschaft in der Mitgliedschaft und in unseren Entscheidungsstrukturen schon lange angekommen ist und wir der Diskriminierung und Zurückdrängung von Migrant*innen aktiv entgegenzutreten.« (ver.di 2019b)

Die mit der Quote zu erreichende Sichtbarkeit migrantischer Personen in Gewerkschaftsämtern wird damit zu einem Signal im Kontext von Debatten um Einwanderung und Rassismus.

Exkurs: Frauenquote

Der Antrag nimmt auch auf die organisationsinternen »Vorbilder« der Gleichstellungspolitik zwischen den Geschlechtern und der Jugendarbeit Bezug, die mit verbindlichen Vorgaben und nicht mit »Bekanntnisse(n) zum Ziel der Geschlechtergerechtigkeit und Appelle junge Kolleg*innen in die Gremien einzubinden« (ver.di 2019b) umgesetzt worden seien.

Die besondere Stellung der Gleichstellungspolitik in der Organisation zeigt sich beispielsweise auch darin, dass diese innerhalb der Satzung einen eigenen Absatz erhält (VII, Abschnitt G, §59). Auch die auf den Lebensabschnitt bezogenen Personengruppen der Jugendlichen profitieren von einer Quotenregelung. Sie sind allesamt Teil des Abschnitts über den »Aufbau der Gewerkschaft« (VII, § 20, Abs. 3). Für Frauen gilt: »Frauen müssen in allen Organen, Beschlussgremien und bei Delegiertenwahlen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweils repräsentierten Mitgliedschaft vertreten sein.«¹³

13 Dieser Erfolg geht auch zurück auf eine Forderung einer der Vorgängerorganisationen, der zahlenmäßig größten ÖTV. Im Zuge der Fusion erklärte deren damaliger Vorsitzender Herbert Mai im Jahre 2000 mit Bezug auf die vier anderen Gründungsgewerkschaften, dass »die Frauenquote und eine demokratisch aufgebaute Flächenpräsenz der künftigen Gewerkschaft für die ÖTV-Mitglieder unverzichtbar« seien (Handelsblatt 6.8.2000). Ein Passus, der die Vertretung von Frauen »ihrem Anteil entsprechend« in den Gremien der ÖTV sichern sollte, existierte somit bereits in den Anfangsjahren der ÖTV. Er wurde auf einem Gewerkschaftstag 1968 mit der Begründung gestrichen, er habe – so der damalige Vorsitzende Kluncker – »weder den Frauen noch der Gewerkschaftsorganisation Vorteile gebracht« (zit.n. Führer 2017, S. 185). Trotz der Regelung

Auch in ihrer Studie über die Integration von Fraueninteressen in die organisationalen Strukturen von deutschen und österreichischen Gewerkschaften benennt Sabine Blaschke u.a. den Anteil von Frauen in der Mitgliedschaft der Organisation als wichtigen Faktor. Denn zum einen beeinflusse das »Aktivitätsniveau der Frauenstruktur (...) die Präsenz von Fraueninteressen in der Beschlusslage zur gewerkschaftlichen Arbeit (Blaschke 2008, S. 260). Dieses Aktivitätsniveau wiederum korreliere zum anderen positiv mit der Zahl weiblicher Mitglieder (Blaschke 2008, S. 265). Auf die Zusammensetzung der Gremien allerdings wirke sich der Anteil weiblicher Mitglieder nicht direkt aus, dieser Einfluss werde durch zahlreiche Faktoren – etwa deren Größe und Relevanz – vermittelt. Zwar spielten auch die bereits erwähnten Legitimitätsfragen mit Bezug auf die Umwelt der Organisation eine Rolle, entscheidend aber sowohl für die inhaltliche Dimension als auch die Repräsentation von Frauen in den Gremien sei das Aktivitätsniveau der Frauen-Strukturen (das laut ihrer Studie bei ver.di im Vergleich besonders hoch liege (Blaschke 2008, 207)). Als Indikatoren für dieses Niveau nennt sie »Aktivitäten zur Steigerung des Frauenanteils in Positionen, Zahl der von den befragten Expertinnen und in Tätigkeitsberichten genannten Aktivitäten zur Durchsetzung der Interessen der weiblichen Mitglieder, Kontakte zu Frauenorganisationen« (Blaschke 2008, S. 207). Was diese Indikatoren jedoch nur indirekt abbilden, ist, dass diese Aktivitäten vor dem Hintergrund organisationaler Widerstände vollzogen werden, also auch mit Konflikten einhergehen. Blaschke spricht von einem langen Kampf; oftmals erforderte die Durchsetzung einer Quote »mehrere Anläufe in Form von Anträgen bei den Gewerkschaftstagen« (Blaschke 2008, S. 221).¹⁴

waren bei 20 Prozent weiblichen Mitgliedern nur 3 Prozent der Delegierten auf dem o.g. Gewerkschaftstag Frauen (ebd.).

- 14 Bei ver.di konnten sich die Frauen u.a. auf die große Zahl weiblicher Mitglieder berufen, zurzeit knapp mehr als die Hälfte. Diese Mehrheit ist an sich noch kein Garant für mehr Gleichstellung, wie die Studie von Blaschke zeigt, die Mehrheit ist aber eine strukturelle Voraussetzung, die dann mobilisiert werden kann. Wichtig sei daneben auch die Einbindung männlicher Mitstreiter, damit das Anliegen von weiteren Strukturen innerhalb der Organisation mitgetragen werde.

Gewerkschaftsrat: Entscheidung über die Migrationsquote und konkrete Instrumente

Dieses Vokabular des Kampfes lässt sich auch im Kontext der Debatten um die Einführung einer Migrationsquote in ver.di wiederfinden. Vor diesem Hintergrund wurde das Ergebnis der Antragstellung auf dem Bundeskongress 2019 von Mitgliedern der Migrationsausschüsse durchaus als Erfolg angesehen: Der Antrag auf die Implementierung konkreter und verbindlicher Instrumente wurde zur weiteren Beratung in den Gewerkschaftsrat verwiesen. Wie der Rat entscheiden wird, ist zum aktuellen Zeitpunkt nicht abzusehen. Das Problem der mangelnden Repräsentanz migrantischer Mitglieder wird voraussichtlich auf anderen Wegen angegangen werden: mit Maßnahmen zur Nachwuchsförderung (etwa Mentoringprojekte) und der Aufforderung, Migrant:innen bei Listenaufstellungen für Betriebsrats- und Personalratswahlen oder in Tarifkommissionen stärker zu berücksichtigen.¹⁵

Diese Entscheidung wird von Akteur:innen der Personengruppe der Migrant:innen als Teil-Erfolg gewertet, denn der Antrag hätte auch ohne Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat abgelehnt werden können. So beschreibt ein Mitglied der Personengruppe der Migrant:innen das Ergebnis:

»Ja, also zumindest werden wir total wahrgenommen, und das Ergebnis dieser Diskussion vom Bundeskongress jetzt war für mich eigentlich dass, dass wir was erreicht haben, weil auch die Geschäftsführung, also [...] der neugewählte Vorsitzende und alle da oben wirklich auf diese Thematik Ja klar haben die [...], die haben wir vor vier Jahren auch schon diskutiert, aber dieses Mal war es [...] auf einer anderen Ebene. Und ich bin mir sicher, dass da was passiert.« (2019_10_01_verdi_Interview)

Insofern verstehen von uns interviewte Mitglieder der Personengruppe der Migrant:innen das Ergebnis als ein grundsätzliches Entgegenkommen, sich

15 Der Gewerkschaftsrat hat bereits in der Vergangenheit Richtlinien zur Kandidat:innenaufstellung bei Betriebsratswahlen erlassen, die z.B. appellieren, »darauf zu achten, dass Frauen auch auf aussichtsreichen Listenplätzen platziert werden. Richtlinie zur Aufstellung der Kandidat:innen der Gewerkschaft ver.di für die Personalvertretungswahlen, die Wahlen der Betriebsvertretungen bei den Stationierungsstreitkräften sowie Betriebsratswahlen einschließlich der JAV-Wahlen. (Beschlissen vom Gewerkschaftsrat am 29. November 2005)

mit migrationsbezogenen Forderungen auseinanderzusetzen. Eine Hauptamtliche bezieht sich in einer Gruppendiskussion auf vergangene Versuche, neue Quoten einzuführen sowie deren Scheitern und unterstreicht damit ihr Anliegen, sich nicht ausschließlich auf das Instrument der Quote zu fokussieren, sondern Forderungen breiter anzulegen:

»Wir sind auf dem Bundeskongress in anderen Zusammenhängen mit der Neueinführung weiterer Quoten (.) von vielen Gruppen (.) krachend gescheitert. Und ich würde es für unklug halten, wenn das, was ihr jetzt an Instrumenten zusammentragt, sich ausschließlich auf den Bereich Quote bezieht. Das ist ein Instrument und da kämpfen wir gemeinsam für, damit es da keine Missverständnisse gibt, aber ich sehe im Moment innerhalb der Organisation keine besonders große Bereitschaft, über die bestehenden Quoten hinaus weitere einzuführen. Und das betrifft die Senioren, das betrifft die Behinderten, das betrifft ganz viele unterschiedliche Gruppen, nicht ausschließlich die Migrantinnen und Migranten.« (20200109_verdi_Mappingworkshop 2)

Konstatiert wird hier, dass innerhalb der Organisation eine Ablehnung *jedlicher* weitere Ausdifferenzierung der Organisationsstruktur vorliegt. Ein spezifisches Argument gegen eine Migrationsquote formuliert dagegen ein anderer Diskussionsteilnehmer, der die Notwendigkeit eines Veränderungsprozesses unterstreicht, aber die Umsetzbarkeit einer Quote für Personen mit Migrationshintergrund wegen der damit einhergehenden kategorialen Unschärfe anzweifelt:

»Spätestens bei der Thematik wird es natürlich dann nochmal ein bisschen komplizierter. [...] ist es zweite Generation, ist es die dritte Generation [...] sind es die, die direkt zuwanderten und so weiter. Wenn du das nochmal aufsplittest, wird es natürlich nochmal in der Umsetzung problematisch.« (20200109_verdi_Mappingworkshop 2)

Damit ist ein weiteres Problem angesprochen: Der »Migrationshintergrund« ist eine statistische Kategorie, die im Rahmen von Bevölkerungsbefragungen eingesetzt wird, bei denen zufällig ausgewählte Teile der Bevölkerung Auskunft über Geburtsort und Nationalität (ggf. der Eltern) geben. Das Wissen über den Anteil von Menschen in einer gegebenen Bezugseinheit (Land, Stadt, Organisation), deren Eltern eingewandert sind, beruht also auf Surveydaten. Unklar ist, wie einzelne Mitglieder ihre Zugehörigkeit zu dieser Gruppe formal nachweisen könnten. Wenn die Vergabe von Posten und Ämtern (also

materiellen Ressourcen) an eine zumindest von der diese Entscheidung umsetzenden Organisation nicht sicher feststellbare Identität einer Person geknüpft wird, können damit – so die Bedenken von Skeptiker:innen – nachhaltige Konflikte um die Prozessierung solcher Vorgänge einhergehen.

Fazit: Über die Modalitäten eines Sowohl-als-auch

Im Hinblick auf die Etablierung von migrationsbezogenen und migrantischen Strukturen innerhalb der Gewerkschaft ver.di sind – das haben wir gezeigt – unterschiedliche Phasen zu benennen: In der Gründungsphase der Organisation ab 2001 wurden eher informelle Strukturen von den Vorgängerorganisationen (z.B. DPG) als Arbeitskreise für Migration und Migrationspolitik übernommen. In der Anfangszeit initiieren somit vormals externe Einflüsse die Etablierung migrationsbezogener Strukturen.

Die in dieser Weise geschaffenen Arbeitskreise für Migration/ Migrationspolitik fungierten in der Folge als organisationsinterne Fürsprecher*innen, da sie durch die Einflussnahme auf den Gewerkschaftsrat und mit Unterstützung der Führungsebene einen Einfluss auf den innerorganisationalen migrationsbezogenen Wandel nahmen: Sie trieben vor 2007 die Weiterentwicklung und stärkere Formalisierung der Arbeitskreise in Migrationsausschüsse mithilfe von Antragstellungen und auch aufgrund der Impulsgebung des Cultural-Mainstreaming-Berichts voran.

In der Etablierungsphase ab 2007 führte dies zu einer stärkeren Formalisierung und der damit einhergehenden Weiterentwicklung der Arbeitskreise zu Migrationsausschüssen sowie der Generierung der Personengruppe der Migrant*innen, die im Jahr 2011 ihren Abschluss fand. Die Personengruppe verfügt nun über gewährleistete Rechte wie z.B. dem Antragsrecht auf dem BUKO. Auf der anderen Seite lässt sich die Frage stellen, ob es sich dabei auch um eine Form der Stilllegung handelt, die weitere Forderungen nach mehr migrantischer Repräsentation mit dem Argument der bereits existierenden Strukturen auch blockiert.

Weiter konnte gezeigt werden: Innerhalb der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di werden heute die Forderung nach Reduktion von Komplexität und organisationaler Einheit sowie die Forderung nach mehr migrationsbezogener Diversität partiell als gegensätzlich inszeniert: Während Aktive in der ver.di-Migrationsarbeit eine stärkere diversitätsbezogene Öffnung der Organisation z.B. durch eine Migrationsquote erreichen wollen, wird die-

ser Forderung die Notwendigkeit der Reduktion von Komplexität auch entgegengestellt, um künftige Handlungsfähigkeit der Organisation gewährleisten können. Vermieden werden sollen weitere Ausdifferenzierungen in vermeintliche Partikularinteressen. Dieses Spannungsverhältnis zwischen Diversität und Komplexitätsreduktion spielt sich dabei auch vor einem generell prominent in der Gewerkschaftsforschung verhandelten Dilemma im Hinblick auf migrantische Interessen und Belange ab, das von Penninx und Roosblad (2000) als Gegensatz zwischen »*special vs. universal treatment*« bezeichnet worden ist und das gesamtgesellschaftliche Belange und migrantische Interessen als zumindest teilweise unvereinbar inszeniert. Im Kontext unserer Analyse der Gründungsgeschichte von ver.di und ihrer Entwicklung von migrationsbezogenen hin zu migrantischen, von eher lockeren zu stärker formalisierten Strukturen konnten wir aufzeigen: Das Vorhandensein des »*special-vs-universal-treatment*«-Dilemmas ist im ver.di-Kontext zumindest zu hinterfragen und aus Perspektive migrantischer Gewerkschaftsmitglieder letztlich nicht existent: Aus diesem Blickwinkel erscheint nicht ein Entweder-Oder, sondern vielmehr ein Sowohl-als-auch – also die gleichzeitige Fokussierung auf gesamtgewerkschaftliche *und* auf spezifisch migrantische Belange – im Hinblick auf die Attraktivität von Gewerkschaften erstrebenswert (vgl. Wipermann 2014).

Die derzeit zentrale Forderung der Personengruppe der Migrant:innen nach konkret überprüfbaren Instrumenten zur Steigerung innerorganisationaler migrantischer Repräsentanz hat im Gewerkschaftsrat möglicherweise Aussicht auf Erfolg – jedenfalls dann, wenn Alternativen zur Quote gefunden werden können.

In den Verhandlungen könnte unter anderem das weiter oben angeführte Argument eine Rolle spielen, ver.di werde im Fall einer Ablehnung der Migrationsquote von ihrer Umwelt als »gestrige« Organisation angesehen werden, die nichts gegen Diskriminierung in ihren eigenen Reihen unternimmt. In diesem Lichte ist auch das oft verwendete demografische Argument zu sehen, demzufolge sich mit dem Wandel der Zusammensetzung der Gesellschaft auch künftige Belegschaften ändern, d.h. Belegschaften, die immer häufiger auch migrantisch geprägt sein werden. Angesichts gewerkschaftsinterner Widerstände gegen die Migrationsquote bleibt die Frage bisher offen, welche Kompromisse hier gefunden werden können.

Es spricht mithin einiges dafür, dass die organisationshistorisch akkumulierte »Komplexitätsmüdigkeit« nicht allein für die Widerstände gegen die Einführung einer Quote für migrationsbezogene Diversität verantwortlich

gemacht werden kann. Denn: Bereits die Quoten für Frauen waren in Gewerkschaften umkämpft. Ob es sich um eine zielführende Strategie handelt, mehr Personen mit Migrationshintergrund in Ämter der Organisation zu bringen, bleibt dabei umstritten. Mit Blick auf die Erfahrungen der Frauen in der Gewerkschaftsbewegung liegt es – wie wir zeigen konnten – zwar nahe, verbindliche Richtlinien wie eine Quote für mehr migrantische Repräsentation als unausweichlich zu sehen. Im Kontext demokratisch verfasster Organisationen sind aber solche Richtlinien nur mit breiten Mehrheiten durchzusetzen, und diese müssen in oft langwierigen Prozessen organisiert werden. Prozesse, welche durch die Migrationsaktivist:innen in ver.di bereits initiiert werden.

Literatur und Quellen

- Akademie Management und Politik (2012): Diversitätspolitik. Strategien für mehr kulturelle Vielfalt in politischen Mitgliederorganisationen. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Blaschke, Sabine (2008): Frauen in Gewerkschaften: Zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive. München: Hampp.
- Bojadžijev, Manuela (2014): Resonance and Reach: Discussions on Racism Between the UK and Germany From the Late 1970s, *Ethnic and Racial Studies* 37 (10): S. 1808-1814.
- Böse, Katrina; Pries, Ludger (2017): Der Umgang von Gewerkschaften mit Diversität am Beispiel von Alter, Migration und Geschlecht. Working Paper Forschungsförderung. Hans-Böckler-Stiftung.
- Brinkmann, Ulrich; Choi, Hae-Lin; Detje, Richard; Dörre, Klaus; Holst, Hajo; Karakayali, Serhat; Schmalstieg, Catharina. et al. (2008): Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umrisse eines Forschungsprogramms. VS Verlag.
- DAG, HBV, ÖTV, DPG, IG Medien (1999): Auf dem Weg in eine neue Gewerkschaft: Programmatisches Positionspapier. <http://library.fes.de/prodok/fc99-02673.pdf> (Zugriff: 14.09.2021).
- DiMaggio, Paul J.; Powell, Walter W. (1983): The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review* 48 (2): S. 147-160.

- DAG, DPG, HBV, IG Medien, ÖTV und die Gründungsorganisation ver.di (2000): Richtlinienband zur Verschmelzung von ver.di. – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. Frankfurt. 18. Dezember 2000.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB); Bildungswerk (2006): Cultural Mainstreaming. Interkulturelle Orientierung bei ver.di. Anspruch – Herausforderung – Chance. Erstellt vom DGB Bildungswerk, Bereich Migration & Qualifizierung im Auftrag des ver.di-Bundesvorstandes.
- Döge, Peter (2002). Auf dem Weg zum Managing Diversity – Gender-Mainstreaming und Cultural Mainstreaming als gemeinsame Lernprozesse in Organisationen. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): Von Förderprogrammen zu Mainstreamingstrategien. Migrant/innen als Kunden und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Bonn.
- Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit (2020): Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten. Bericht der Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit.
- Foroutan, Naika; Giesecke, Johannes; Karakayali, Serhat; Schrenker, Markus; El-Kayed, Nihad (2017): Mitglieder mit Migrationshintergrund in der IG Metall. Berlin: Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung.
- Führer, Karl C. (2017): Gewerkschaftsmacht und ihre Grenzen: Die ÖTV und ihr Vorsitzender Heinz Kluncker 1964-1982.
- Hansen, Lise Lotte (2004): Does the Future of Unions Depend on the Integration of Diversity? Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 11(1-2): S. 129-142.
- Heinrich-Böll-Stiftung (2013): Internationale Solidarität Revisted – Gewerkschaften im Spiegel globaler Migrationsprozesse. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung.
- Karakayali, Serhat; Albrecht, Yvonne (2021): Vielfalt als Herausforderung organisationaler Einheit? Konflikte um die Repräsentation von Migration. In: Birgit Blättel-Mink (Hg.): Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2020.
- Karakayali, Serhat; Kern, Annemarie (2022): Gewerkschaftliches Organizing – ein Beitrag zum Wandel der Organisationskultur? Migrant:innen als Zielgruppe der Mitgliederwerbung bei ver.di. In: von Unger, Hella; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft. Bielefeld: transcript.

- Kempe, Martin (2011): 10 Jahre ver.di. Die Chancengewerkschaft. Ein Essay. Westfälisches Dampfboot.
- Kompass.Antira.Info (2021): MigrAr Hamburg. <http://kompass.antira.info/netzwerke/gewerkschaftliche-anlaufstellen-fur-migrantinnen-mit-und-ohne-papiere/migrar-hamburg/> (Zugriff: 14.09.2021).
- Marko, Sonja (2002): Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst nicht länger ausschließlich »... zuständig für deutsche Sauberkeit«. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): Von Förderprogrammen zu Mainstreamingstrategien. Migrant/innen als Kunden und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Bonn.
- Marino, Stefania; Penninx, Rinus; Roosblad, Judith (2015): Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe Revisted. Unions' Attitudes and Actions Under New Conditions. *Comparative Migration Studies* 3 (1).
- Meise, Stephan (2014): Organisation und Vielfalt. Modernisierungen der Gewerkschaftspraxis. Wiesbaden: VS Verlag.
- Öztürk, Nihat (2002): Partizipation von Migranten und Einwanderern in Betrieben und in den Gewerkschaften – Das Beispiel der Industriegewerkschaft Metall. In: Treichler, Andreas (Hg.): Wohlfahrtsstaat, Einwanderung und ethnische Minderheiten. Wiesbaden: VS Verlag. S. 295-309.
- Penninx, Rinus; Roosblad, Judith (Hg.) (2000): Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe, 1960-1993. A Comparative Study of the Actions of Trade Unions in Seven West European Countries. New York: Berghan. *International studies in social history* 1.
- Pries, Ludger (2013): Organisieren oder marginalisieren? In: Mitbestimmung 59 (7/8): S. 38-41.
- Prott, Jürgen (2006): Gewerkschaftliche Vertrauensleute zwischen Beruf und Ehrenamt. *WSI-Mitteilungen* 9/2006.
- Stainback Kevin; Tomskovic-Devey, Donald; Skaggs, Sheryl (2010): Organizational Approaches to Inequality: Inertia, Relative Power, and Environments. *Annual Review Sociology* 36: 11.1-11.23.
- Stinchcombe, Al (1965): Social Structure and Organizations. In: *Handbook of Organizations* (Hg.): JG March, S. 142-193. Rand.
- ver.di (2010): ver.di-Grundsatzerklärung von 2010. Beschlossen vom Gewerkschaftsrat am 18. März 2010. <https://www.verdi.de/++file++5073a213deb5011af9001b43/download/Grundsatzzerklaerung-der-ver.di-vom-18.-Maerz-2010-1.pdf> (Zugriff: 14.09.2021).

- ver.di (2017): Richtlinie für Migrantinnen und Migranten. <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/politikfelder/migrationspolitik/++co++c54603ec-bef7-11e7-bacf-525400f67940> (Zugriff: 14.09.2021).
- ver.di (2019): Gründungsgewerkschaften. <https://www.verdi.de/ueber-uns/id-ee-tradition/gruendungsgewerkschaften> (Zugriff: 14.09.2021).
- ver.di (2019a): Satzung. Ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. Zuletzt geändert durch den 5. Ordentlichen Bundeskongress 2019. 22.-28. September 2019. Leipzig. https://www.verdi.de/++file++5e18559be5d86dc42e06ebef/download/2019_Satzung_Stand%20September.pdf (Zugriff: 14.09.2021).
- ver.di (2019b): Dokumente zum Bundeskongress 2019. Antrag S 045: »Vielfalt und Teilhabe in ver.di fördern und sichern«. <https://bundeskongress.openslides.verdi.de/motions/1944> (Zugriff: 29.07.2021).
- ver.di (2020): Bundesmigrationsausschuss. <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/politikfelder/migrationspolitik/++co++c54603ec-bef7-11e7-bacf-525400f67940> (Zugriff: 14.09.2021).
- ver.di (2020a): Personen. <https://www.verdi.de/presse/downloads/personen> (Zugriff: 14.09.2021).
- ver.di (2021): Komplex wie die Wirklichkeit. https://www.verdi.de/++file++5073a22edeb5011af90020ec/download/infografik_so_arbeitet_verdi.png (Zugriff: 14.09.2021).
- ver.di (2021a): Gute Gründe, dabei zu sein. <https://www.verdi.de/ueber-uns/verdi-international/++co++3751f256-1ab1-11e3-bdf2-5254008a33df> (Zugriff: 14.09.2021).
- Weldon, Laurel (2006): Women's Movements, Identity Politics, and Policy Impacts: A Study of Policies on Violence Against Women in the 50 United States. In: *Political Research Quarterly* 59 (1): S. 111-122.
- Wippermann, Carsten (2014): »Von Gewerkschaften erwarte ich, dass sie sich für sichere Arbeitsplätze einsetzen!« Ergebnisse einer Befragung von erwerbstätigen Frauen und Männern mit Migrationshintergrund. (Hg.): ver.di. Ressort Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.
- Wooten, Melissa; Hoffman, Andrew J. (2008): Organizational Fields: Past, Present and Future. In: Greenwood, Oliver (Hg.): *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*. S. 55-74.

Migrationsbezogene Öffnung vor Ort

Ergebnisse einer Befragung in den lokalen Lebenshilfen

Helen Baykara-Krumme

In der Auseinandersetzung um Teilhabechancen von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte wird in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen darüber diskutiert und in wissenschaftlichen Studien erforscht, wie sich Organisationen verändern (Fachkommission Integrationsfähigkeit 2020; Öztürk & Reiter 2017; Ruhlandt 2016). Organisationen sind auf personaler, inhaltlicher und strukturell-organisatorischer Ebene gefordert. Konzepte der interkulturellen oder diversitätssensiblen Öffnung und des Diversity Management skizzieren Prozesse des Wandels, durch die die Partizipation und angemessene Repräsentation bisher benachteiligter Bevölkerungsgruppen ermöglicht und gewährleistet werden können. Eine Öffnung setzt neben der wertschätzenden Haltung gegenüber Vielfalt und Teilhabe und der Ächtung und Sanktionierung von Rassismus und Diskriminierungen strukturelle Maßnahmen u. a. zum Abbau von Zugangs- und Teilhabebbarrieren voraus (Migrant*innenorganisationen 2016; SVR 2021).

In diesem Kapitel stellen wir die Befunde einer Befragung in den Orts- und Kreisverbänden der *Bundesvereinigung Lebenshilfe* e.V. vor, die das Ziel hatte, Einblick in die Auseinandersetzung um Migration und migrantische Teilhabe vor Ort zu geben. Die Befragung wurde ergänzend zu der Analyse in der Bundesvereinigung und den kleinen Fallstudien in drei lokalen Lebenshilfen durchgeführt (siehe Beitrag Baykara-Krumme & Rau 2022 in diesem Band). Dort konnten wir zeigen, wie sich die Bundesvereinigung ab den 2010er Jahren zunehmend dem Thema Migration zuwendet und spezifische Projekte initiiert – zunächst mit dem Fokus auf interkulturelle Öffnung und später mit dem Ansatz der Selbsthilfe. Auch in den Lokalstudien zeigen sich ab Ende der 2000er Jahre erste Ansätze, Migrant*innen zu adressieren und Zugangsbarrieren abzubauen.

Auf der Bundesebene zählen zu den wichtigen Meilensteinen auf diesem Weg eine Tagung im Jahr 2011 und die anschließende Unterzeichnung der *Gemeinsamen Erklärung zur interkulturellen Öffnung und zur kultursensiblen Arbeit für und mit Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund* (2012). In der Erklärung verpflichtet sich die Lebenshilfe unter anderem als Verband, selbst die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass das Thema »Migration und Behinderung« die ihm angemessene Bedeutung erhält und Strukturen geschaffen werden, die »die Zusammenarbeit und Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund und ihren Organisationen ermöglichen« (Die Fachverbände 2012:1). Adressiert werden auch die Einrichtungen und Dienste der Hilfen für Menschen mit Behinderung und ihre Familien. Sie werden aufgefordert, »Zugangsbarrieren zu beseitigen und Arbeitsweisen zu entwickeln, die kulturelle Vielfalt und individuelle Perspektiven und Bedürfnisse berücksichtigen« (ebd.).

Unsere Befragung konzentriert sich vor dem Hintergrund dieser Erklärung auf die lokalen Lebenshilfen, die rechtlich eigenständige Vereine und als solche Mitglieder in der Bundesvereinigung Lebenshilfe sind. In den lokalen Orts- und Kreisvereinigungen sind sowohl die Selbsthilfestrukturen der Eltern und Angehörigen als auch die Trägerschaften der Einrichtungen, Dienste und Angebote organisiert. Mit der Befragung sollten folgende Fragen beantwortet werden: Wie stellt sich die Auseinandersetzung mit Migration vor Ort heute dar? Wie sind die Beobachtungen der Fallstudien (siehe Beitrag Baykara-Krumme & Rau 2022 in diesem Band) in der Gesamtschau aller lokalen Lebenshilfen einzuordnen? Welche Rolle spielt Migration also im Selbstverständnis einer lokalen Organisation, deren primärer Fokus auf der Differenzkategorie Behinderung liegt, und welche migrationspezifischen Angebote existieren zur Ermöglichung gleichberechtigter Teilhabe?

Trotz anhaltender Diskussionen ist noch sehr wenig über den Stand der migrationsbezogenen organisationalen Öffnungsprozesse in einer Einwanderungsgesellschaft wie Deutschland bekannt. Das betrifft nicht nur das Feld der Dienste und Hilfen für Menschen mit einer Behinderung. Im Folgenden gehen wir daher zunächst auf einige Aspekte dieser Diskussion ein, bevor wir die Erhebung beschreiben, die Ergebnisse präsentieren und abschließend diskutieren.

Organisationaler Wandel: Konzepte und Studienlage

Angeichts der zunehmenden gesellschaftlichen Heterogenität wurden in den vergangenen Jahrzehnten verschiedene Ansätze zum Umgang mit Vielfalt entwickelt, die die Anerkennung von Unterschieden mit gleichberechtigten Teilhabechancen verknüpfen. So ist der Ansatz des *Diversity Management* mit seinen historischen Wurzeln in der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung der 1960er Jahre und der Antidiskriminierungspolitik sowohl politisch-rechtlich als auch ökonomisch verankert. Das handlungsstrategische Konzept zielt darauf, Vielfalt in Organisationen als Chance zu begreifen und ihr Erfolgspotenzial zu nutzen, indem Homogenitäts- und Standardisierungsvorstellungen überwunden werden (Scherr 2008; Schröer 2018). Im Gegensatz dazu stammt der Ansatz der *Interkulturellen Öffnung* – ein vor allem in Deutschland einflussreiches Konzept – aus der Sozialarbeit. In den 1990er Jahren wurde es vorgebracht, um ›Sonderbehandlungen‹ von Migrant:innen durch spezielle Dienste zu überwinden und vielmehr bestehende Einrichtungen und Angebote an die vielfältigen Bedarfslagen in der Einwanderungsgesellschaft auszurichten und anzupassen (Fischer 2007; Schröer 2018).

Die Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationsgeschichte in allen Positionen der Organisation, die Vermittlung interkultureller Kompetenzen in Aus- und Weiterbildung sowie die organisationsübergreifende Vernetzung sind bis heute zentrale Grundpfeiler des Konzepts. Trotz kritischer Reflexionen (zum Beispiel Busch 2014; Lima Curvello 2009) ist so ein wichtiger Referenzrahmen für organisationale Entwicklungen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und in der politischen Arena von Organisationen der Mehrheitsgesellschaft (wie den Fachverbänden für Menschen mit Behinderung) geschaffen worden (Baumann et al. 2019; Öztürk & Reiter 2017; Paneşar 2017; Vanderheiden & Mayer 2014). Auch Migrantenorganisationen haben diese Ideen aufgegriffen (Migrantenorganisationen 2016). Im Fokus steht die Veränderung ausschließender Strukturen:

»Öffnung richtet sich gegen Geschlossenheit, gegen bewusste und unbewusste Ausgrenzungsmechanismen. Das berührt Interessen und Machtstrukturen, provoziert Konflikte mit Gewinnern und Verlierern.« (Schröer 2018:237)

Der Blick richtet sich explizit auf die Institutionen der Mehrheitsgesellschaft. Es geht in diesen und ähnlichen Ansätzen darum,

»den Kern der Institutionen zu befragen, sie daraufhin abzuklopfen, ob die Räume, die Leitideen, die Regeln, die Routinen, die Führungsstile, die Ressourcenverteilung sowie die Kommunikation nach außen im Hinblick auf die Vielheit gerecht und effektiv sind.« (Terkessidis 2010:132)

Das gilt prinzipiell für verschiedene Vielfaltsdimensionen und nicht nur für migrationsbezogene Abgrenzungsmechanismen. »Interkulturalität« wird daher auch über Migration hinaus gefasst und der Ansatz zum Teil explizit als »diversitätssensible Öffnung« oder »diversitätsorientierte Organisationsentwicklung« (SVR 2021:29) konzeptionell erweitert. Empirische Studien, die den Stand der migrationsbezogenen Öffnung einschätzen, berücksichtigen sehr unterschiedliche Indikatoren. Ein Kritikpunkt daran lautet, dass zwar interkulturelle Öffnung als Ziel genannt werde, oft aber offen bleibe, was das konkret bedeutet (zum Beispiel Lima Curvello 2009).

Inzwischen gibt es greifbarere Ausarbeitungen dazu, aber die Konzeptualisierungen variieren und die formulierten Aspekte lassen sich auch weiterhin zum Teil gar nicht empirisch erfassen. Selbst scheinbar einfache Indikatoren wie der Anteil der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte müssen aufwendig erhoben werden, wenn die Organisationen selbst nicht festhalten, ob ihre Beschäftigten einen Migrationshintergrund haben (Ette et al. 2021). Öztürk und Reiter (2017) haben eine Konzeptualisierung aufgegriffen und weiterentwickelt, die zwischen Öffnungsprozessen auf Organisations-, Personal- und Angebotsebene differenziert. Hier lassen sich leichter messbare Indikatoren wie migrationsbezogene Fortbildungsangebote für die Beschäftigten, mehrsprachige Beratungsangebote für Klient:innen oder die Anerkennung migrationsbezogener Vielfalt im Leitbild der Organisation einordnen. Bis heute liegen allerdings noch recht wenige empirische Studien zu migrationsbezogenen Öffnungsprozessen in Organisationen vor. Erst in den vergangenen Jahren ist hier ein größeres Forschungsinteresse zu beobachten. Die bisher in verschiedenen gesellschaftlichen Feldern durchgeführten Studien kommen insgesamt sehr einheitlich zu dem Schluss, dass sich Organisationen der Mehrheitsgesellschaft bis heute wenig für die migrantische Bevölkerung geöffnet haben.

Im Bereich zivilgesellschaftlicher Organisationen wurde zum Beispiel die ZiviZ-Studie durchgeführt. Die Befragung untersuchte vor dem Hintergrund des Migrationsgeschehens von 2015/16 die Integration von Zugewanderten in über 6.300 zivilgesellschaftlichen Organisationen. Nach Einschätzung der Verantwortlichen in den Organisationen haben die Mitglieder und die freiwillig Engagierten überwiegend eine ähnliche kulturelle Herkunft; dies ge-

ben 72 bzw. 80 Prozent der Organisationen an (Priemer, Krimmer & Labigne 2017:35). Kulturelle Vielfalt ist demnach insbesondere in ländlichen Regionen und bei Traditionsvereinen seltener. In jüngeren Organisationen ist kulturelle Vielfalt dagegen häufiger. Dazu gehören zum Beispiel Organisationen, die sich für die Interessen von Bürger:innen und Verbraucher:innen einsetzen und sich als Interessenvertreter und Impulsgeber für sozialen Wandel verstehen (ebd.:36). Nur wenige Vereine und Organisationen bemühen sich gezielt um Migrant:innen als Mitglieder. Wenn sie es aber tun, dann durchaus erfolgreich:

»Während es in nur 5 Prozent aller untersuchten Organisationen zunehmend Migranten unter den Mitgliedern gibt, sind es viermal so viele Organisationen (22 Prozent) unter jenen, die sich gezielt um Mitglieder und freiwillig Engagierte bemühen.« (ebd.)

Ein Feld, in dem schon früh auf die Notwendigkeit einer interkulturellen Sensibilisierung als Teil der Öffnung aufmerksam gemacht wurde, ist die Altenhilfe. Eine Befragung von knapp 700 Leitungen von Pflegeheimen zeigt, dass drei Viertel aller Befragten die Diskussion um die interkulturelle Öffnung kennen. Aber nur bei knapp der Hälfte aller Befragten hat einrichtungsintern bereits eine Auseinandersetzung damit stattgefunden und bei gut einem Viertel aller befragten Einrichtungen wurde bereits tatsächlich eine Umsetzung angestoßen (zum Beispiel durch die Anpassung des Leitbildes, die Beachtung spezifischer Pflegebedürfnisse oder den Einsatz von Dolmetscher:innen, Schwarzer 2018:225). Zugleich waren sich aber fast alle Einrichtungen der Bedeutung des Themas bewusst. Knapp 80 Prozent waren zudem der Ansicht, dass die Fragen kultursensibler Altenpflege zunehmend an Bedeutung gewinnen werden (ebd.:245). In einer Studie zu Weiterbildungseinrichtungen in NRW lagen die Werte im Hinblick auf eine Öffnung noch etwas niedriger. Konzepte zu interkultureller Öffnung oder Diversity Management waren bei knapp zwei Drittel der Einrichtungen bekannt. Ungefähr die Hälfte setzten die Konzepte bereits um (Öztürk & Reiter 2017:64, 69).

Aus dem Bereich der Behindertenhilfe gibt es ebenfalls aktuelle Befunde. So wurde im Jahr 2020 ein Projekt des Paritätischen Gesamtverbandes umgesetzt, das 965 Einrichtungen der Behindertenhilfe befragte. Insgesamt resümiert der Autor, dass »der Stand der interkulturellen Öffnung der befragten Einrichtungen im Bereich der Behindertenhilfe [...] unzureichend ist« (Kim 2020:35). Immerhin 40 Prozent der Einrichtungen hatten zwar das Ziel einer interkulturellen Öffnung im Leitbild oder Betreuungskonzept der Ein-

richtung verankert (ebd.:30). Menschen mit Zuwanderungsgeschichte spielten demnach sowohl als Hilfebezieher:innen (in 86 Prozent aller Einrichtungen) als auch als Beschäftigte (in 74 Prozent aller Einrichtungen) eine bedeutende Rolle. Aber die Möglichkeit einer herkunftssprachlichen Kommunikation gab es (zumindest teilweise) lediglich in etwa einem Drittel der Einrichtungen. Knapp ein Viertel der Einrichtungen hatte das Informationsmaterial migrationspezifisch (zum Beispiel durch Bilder) angepasst oder mehrsprachlich im Angebot. Auch hier war allerdings gleichzeitig das Problembewusstsein stark ausgeprägt: Drei Viertel der Einrichtungen sieht Handlungsbedarf bei der Versorgung und Betreuung von Migrant:innen mit Behinderung (ebd.:23).

Vor dem Hintergrund dieses durchaus gemischten Bildes, das einerseits Anerkennung und Akzeptanz der Notwendigkeit eines migrationsbezogenen Wandels vermittelt, andererseits aber auf eine gewisse Trägheit bei der Umsetzung entsprechender Prozesse schließen lässt, entstand die Überlegung, ergänzend zu der qualitativen Teilstudie (Baykara-Krumme & Rau 2022) eine standardisierte Befragung in den örtlichen Lebenshilfen durchzuführen. Ausgewählte Aspekte auf Personal-, Organisations- und Angebotsebene sollten erhoben werden, wie zum Beispiel der Anteil von Migrant:innen in der Organisation, das migrationsbezogene Selbstverständnis, die inhaltliche Auseinandersetzung und Thematisierung von Migration und vorhandene Angebote und Maßnahme zum Abbau von Zugangsbarrieren.

Migrationsbezogene Diversität in den örtlichen Lebenshilfen

Die knapp 500 lokalen Lebenshilfen sind als Orts- und Kreisvereinigungen zwar ordentliche Mitglieder im jeweiligen Landesverband sowie in der Bundesvereinigung Lebenshilfe, sie sind zugleich aber rechtlich eigenständig und unabhängig. Als Mitglieder tragen sie die Bezeichnung *Lebenshilfe* im Namen und ihre Tätigkeit muss laut Satzung (LH 2014) vorwiegend auf Menschen mit geistiger Behinderung ausgerichtet sein. Ihre Arbeit vor Ort können sie aber selbstständig gestalten.

»Alle Mitglieder haben die Pflicht, sich für die in dieser Satzung festgelegten Ziele der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung einzusetzen und dazu beizutragen, dass der enge Zusammenhalt der Lebenshilfe in der Bundesrepublik Deutschland gewahrt bleibt und gefördert wird.« (§ 3 Abs. 3)

Viele, aber nicht alle Lebenshilfen sind Trägerinnen von sozialen Einrichtungen und Angeboten, wobei die Art der Dienste, Einrichtungen und Angebote variieren. Laut Jahresbericht unterstützt die Bundesvereinigung als Dachverband die Arbeit vor Ort in drei Bereichen: *erstens* durch fachliche Informationen, Beratung und Konzepte, *zweitens* durch Information und Beratung zu finanziellen Fördermöglichkeiten und *drittens* durch Seminare, Tagungen und Publikationen (LH 2020:52). Während der Dachverband vorrangig für konzeptionelle Entwicklungen, die Außendarstellung und die politische Interessenvertretung für Menschen mit geistiger Behinderung zuständig ist, werden in den lokalen Orts- und Kreisvereinigungen die Selbsthilfestrukturen von Eltern und Angehörigen und die Trägerschaft der insgesamt rund 4.360 Einrichtungen, Dienste und Angebote organisiert. Insgesamt gibt es 1.336 Wohnstätten und ambulante betreute Wohnungen (Bereich *Wohnen*), 727 (Zweig-)Werkstätten (Bereich *Arbeit*), 406 Familienentlastende Dienste, 344 Frühförderstellen, 638 Krippen und Kindergärten, 148 Schulen und Tagesförderstätten sowie allgemein 390 Beratungsstellen und 372 Sport- und Freizeitgruppen (Bereich *Kinder*), die sich ganz unterschiedlich über die Orts- und Kreisvereinigungen verteilen (ebd.:1). Die Bundesvereinigung Lebenshilfe verfügt zentral nur über wenige Informationen von ihren Mitgliedsorganisationen. Jährlich werden aber die Zahlen der Einzelmitglieder je Ortsverband und der jeweilige Anteil der Mitglieder mit einer Beeinträchtigung erfasst. Von den 125.200 Mitgliedern im Jahr 2017 waren 11.630 Personen mit einer Beeinträchtigung. Die örtlichen Lebenshilfen sind unterschiedlich groß. Ihre Mitgliederzahlen liegen im zwei- bis vierstelligen Bereich; im Durchschnitt haben die Lebenshilfen 248 Mitglieder. Daten über den Migrationshintergrund von Mitgliedern oder Mitarbeiter:innen werden – wie in vielen anderen Organisationen – auch in den Lebenshilfen nicht erhoben.

Für die Anbahnung der Online-Befragung, die von November 2020 bis März 2021 durchgeführt wurde, stellte uns die Bundesgeschäftsstelle die elektronischen Kontaktdaten aller Orts- und Kreisverbände zur Verfügung.¹ Von den übermittelten 494 Adressen waren 6 Prozent nicht korrekt beziehungsweise fehlten die Kontaktdaten. Von den verbliebenen Orts- und Kreisverbänden nahmen 178 an der Befragung teil. Das entspricht einem Anteil von 38 Prozent.

1 Ich danke an dieser Stelle Selma Al-Attar für ihre großartige Unterstützung bei der Umsetzung und Durchführung der webbasierten Befragung im Rahmen ihres Forschungspraktikums an der Universität Duisburg-Essen.

Abbildung 1: Ausschöpfung

	N	Prozent
Bruttostichprobe	494	100
Keine E-Mail vorhanden	15	3
Falsche E-Mail-Adresse	14	3
Bereinigte Stichprobe	465	100
Per Mail verweigert	9	2
Keine Teilnahme	278	60
Teilweise ausgefüllte Interviews	51	11
Vollständige Interviews	127	27
Teilnahme Gesamt	178	38

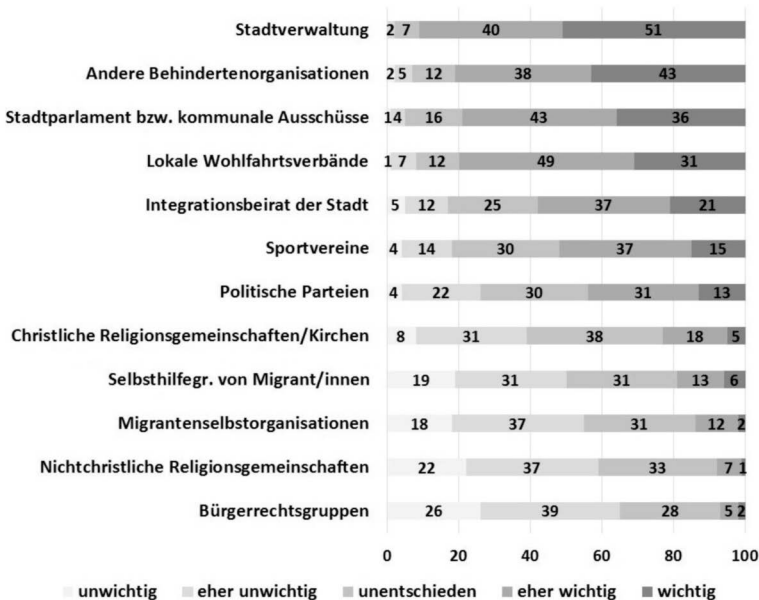
Beantwortet wurden die Fragen überwiegend von der:m hauptamtlichen Geschäftsführer:in (52 Prozent) sowie den ehrenamtlichen (25 Prozent) beziehungsweise hauptamtlichen (8 Prozent) Vorstandvorsitzenden oder anderen Mitarbeiter:innen (15 Prozent). Das durchschnittliche Alter der befragten Personen betrug 55 Jahre. Der Frauenanteil lag bei 42 Prozent. Ein Großteil der befragten Lebenshilfen befand sich in mittelgroßen Städten (49 Prozent), etwa ein Viertel in Kleinstädten (25 Prozent) und etwa ein Fünftel in einer kleineren Großstadt (22 Prozent). Auch ihre Größe variierte: So hatten sie im Mittel 268 Mitglieder (30 bis 1.024) und waren Träger von 9 Einrichtungen (0 bis 50). Vor dem Hintergrund der Mitgliederzahlen aus dem Jahr 2017 sind damit die größeren Lebenshilfen in dieser Befragung leicht überrepräsentiert.

Migrant:innen als Akteure

Da die örtlichen Lebenshilfen keine Datenbanken pflegen, in denen sich Zahlen zu Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit beziehungsweise einem Migrationshintergrund finden lassen, wurden sie gebeten, deren Anteil zu schätzen. Neun teilnehmende Ortsverbände (6 Prozent) gaben mindestens ein Vorstandsmitglied mit Migrationshintergrund oder ausländischer Staatsangehörigkeit an. Im Mittel liegt der geschätzte Anteil von migrantischen Mitgliedern bei 7 Prozent; etwa 23 Prozent der Lebenshilfen geben an, kein Mitglied mit einer Zuwanderungsgeschichte zu haben. Weiterhin berichten 32 Prozent aller Ortsverbände, die Zahl der Mitglieder mit Mi-

grationshintergrund oder ausländischer Staatsangehörigkeit habe in den vergangenen 10 Jahren zugenommen, während 67 Prozent angeben, dass es hier keine Veränderung gab. Vor allem unter den Mitarbeiter:innen (48 Prozent der Ortsverbände) und den Nutzer:innen von Dienstleistungen beziehungsweise in den Einrichtungen gibt es demnach in den letzten 10 Jahren eine Zunahme der Menschen mit Migrationshintergrund oder ausländischer Staatsangehörigkeit. So gaben 73 Prozent der Ortsverbände einen Anstieg im Bereich *Kinder* (zum Beispiel Kindertageseinrichtungen) und 70 Prozent im Bereich *Beratung* an. In den Bereichen *Arbeit* (29 Prozent) und *Wohnen* (28 Prozent) dagegen fällt der Anteil der Ortsverbände, die eine Zunahme beobachten, etwas geringer aus. Dass die Entwicklung in den anderen Lebenshilfen allenfalls als gleichbleibend, aber in keiner Lebenshilfe als rückläufig wahrgenommen wird, weist auf die demographische Relevanz des Themas Migration vor Ort.

Abbildung 2: Kooperation auf lokaler Ebene (in Prozent)



Die Frage lautete: »Mit welchen Akteuren arbeiten Sie vor Ort überwiegend zusammen?« Die hier genannte Liste wurde vorgegeben. Zu jedem Item sollte eine der fünf Antwortkategorien (von unwichtig bis wichtig) angegeben werden; n = 150 – 172.

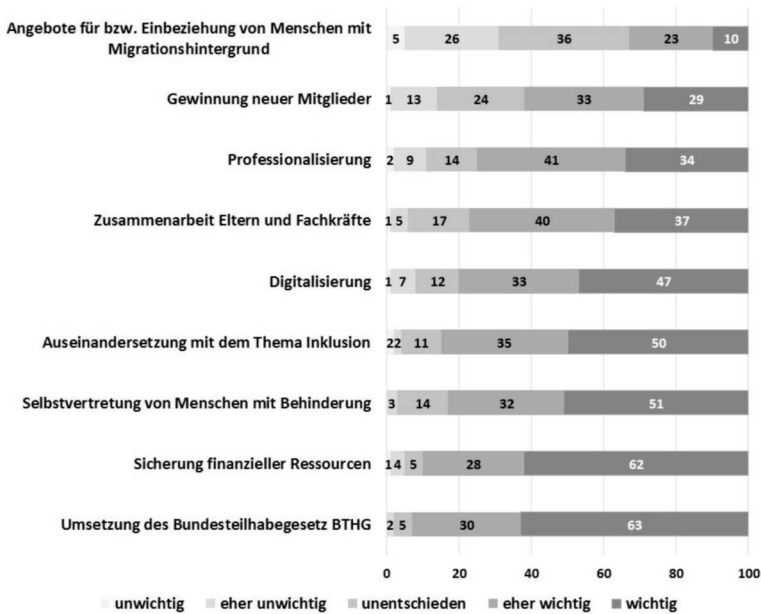
In der Literatur wird die Vernetzung als wichtiger Pfeiler von Konzepten organisationalen Wandels benannt, und in der Analyse des organisationalen Wandels im Dachverband Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. konnte herausgearbeitet werden, wie bedeutsam das organisationale Feld für die Auseinandersetzung mit migrationsbezogenen Themen ist (Baykara-Krumme & Rau 2022). Aus Vernetzungen im organisationalen Feld können Impulse für eine weitere Öffnung hervorgehen. In die Befragung wurde daher die Frage aufgenommen, mit welchen Akteuren die lokalen Lebenshilfen vor Ort kooperieren (siehe Abb. 2). Die Antworten zeigen, dass – ähnlich wie beim Dachverband – die Vernetzung mit migrantischen Akteuren bisher sehr gering ausgeprägt ist. Sowohl der Kontakt zu Migrantenselbsthilfegruppen als auch zu Migrantenselbstorganisationen ist deutlich ausbaufähig.² Als Akteure spielen Migrant:innen damit weder in den örtlichen Lebenshilfen noch in deren Umfeld bisher eine nennenswerte Rolle. Ob durch die Vernetzung mit anderen nichtmigrantischen Akteuren, z.B. lokalen Behindertenorganisationen, migrationsbezogene Themen in den örtlichen Lebenshilfen aufgegriffen werden, muss an dieser Stelle offen bleiben.

Thematisierung von Migration und universalistisches Selbstverständnis

Zivilgesellschaftliche Organisationen sehen sich mit vielen Anforderungen in ihrer alltäglichen Arbeit konfrontiert. Eine migrationsbezogene Öffnung erfordert neben diesen alltäglichen Herausforderungen nicht nur zusätzliches aktives Engagement, sondern gegebenenfalls auch die Überprüfung bisheriger Prioritäten. Bisher haben die lokalen Lebenshilfen der Erarbeitung von Angeboten und Einbeziehung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte keine größere Bedeutung beigemessen. Die Relevanz von Migration tritt gegenüber allen anderen abgefragten Themen deutlich zurück. So ist in der Arbeit vor Ort vor allem die *Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes* von Bedeutung: 93 Prozent der Lebenshilfen stufen sie als »wichtig« beziehungsweise »eher wichtig« ein. Auch das Thema *Selbstvertretung von Menschen mit Behinderung* spielt eine große Rolle (83 Prozent). Darüber hinaus gelten *Digitalisierung* (81 Prozent), *Professionalisierung* (76 Prozent) sowie *Gewinnung neuer Mitglieder* (63 Prozent) als (eher) wichtig. Nur für 33 Prozent der Lebenshilfen ist dagegen das Thema *Migration* »wichtig« oder »eher wichtig« (siehe Abb. 3).

2 Zu ähnlichen Befunden kam auch die bereits angeführte Studie des Paritätischen (Kim 2020).

Abbildung 3: Aktuelle Themen im Ortsverband (in Prozent)

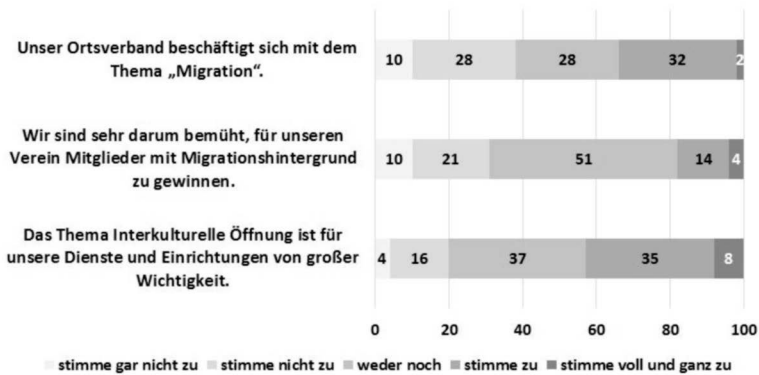


Die Frage lautete: »Welche Themen beschäftigen Sie derzeit in Ihrem Ortsverband, neben den Auswirkungen der Corona-Pandemie?« Die hier genannte Themenliste wurde vorgegeben. Zu jedem Thema sollte eine der fünf Antwortkategorien (von wichtig bis unwichtig) angegeben werden; n = 162 – 174.

Insgesamt 23 Prozent aller Lebenshilfen gaben an, ein Leitbild oder ein Grundsatzprogramm zu haben, in dem die migrationsbedingte Vielfalt anerkannt wird. Zugleich legen die Antworten auf weitere Fragen nahe, dass viele örtliche Lebenshilfen sich bisher eher indifferent und ohne eine klare Position zu dem Thema Migration verhalten (siehe Abb. 4). So geben zwar etwa ein Drittel an, sich mit dem Thema im weitesten Sinne zu beschäftigen, aber nur 2 Prozent stimmen dieser Aussage »voll und ganz« zu. 28 Prozent bleiben vage (»weder noch«).

Lediglich etwa 18 Prozent der Lebenshilfen sind darum bemüht, mehr Mitglieder mit Migrationshintergrund für ihren Verein zu gewinnen. Immerhin 43 Prozent signalisieren Veränderungsbereitschaft: Für sie ist die interkulturelle Öffnung der Einrichtungen und Dienste von großer Wichtigkeit

Abbildung 4: Bedeutung migrationsbezogener Themen im Ortsverband (in Prozent)



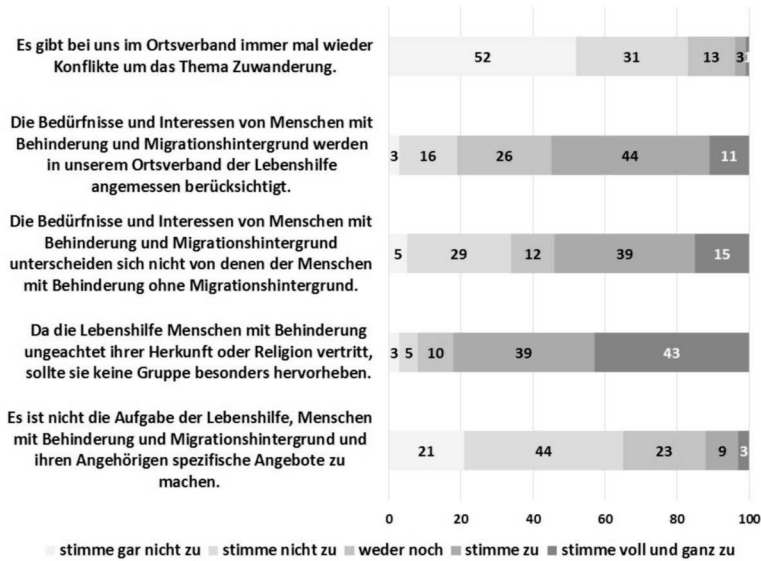
Die Frage lautete: »Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?«; n = 157 – 168.

(siehe Abb. 4). Zusammenhangsanalysen zum Aspekt der Selbsteinschätzung zeigen, dass die drei Antwortkategorien *Beschäftigung mit Migration*, *Gewinnung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund* und *Bedeutung Interkultureller Öffnung in Einrichtungen und Diensten* signifikant positiv korrelieren. In einem Teil der lokalen Lebenshilfen findet das Thema damit in großer Breite Berücksichtigung, während es zugleich Lebenshilfen gibt, in denen bisher keine Auseinandersetzung damit stattfindet.

Konflikte um das Thema Migration sind selten (Abb. 5). Nur 4 Prozent der befragten Organisationen berichten von gelegentlichen konflikthafter Auseinandersetzungen. Konflikte scheinen die Auseinandersetzung mit dem Thema Migration also nicht zu behindern. Die (Nicht-)Bearbeitung des Themas Migration ruft Konflikte aber offenbar auch nicht explizit hervor. Insgesamt fällt die Auseinandersetzung mit dem Thema in den Lebenshilfen sehr unterschiedlich aus und es lässt sich organisationsübergreifend keine breite Durchdringung des Themas feststellen. Dieses Bild zeigt sich auch im Hinblick auf die Bewertung der aktuellen Situation: Über die Hälfte der Befragten (55 Prozent) sind der Ansicht, die Bedürfnisse und Interessen von Menschen mit Behinderung und Migrationsgeschichte würden bereits ausreichend berücksichtigt. Sie sehen daher keinen Anlass für Debatten und Veränderungen. 19 Prozent der Befragten stimmen dieser Aussage jedoch

nicht zu. Sie sehen vielmehr Handlungsbedarf und wünschen sich Wandel, der aber bisher offenbar noch nicht eingetreten ist.

Abbildung 5: Selbstverständnis zu migrationspezifischer Arbeit (in Prozent)



Die Frage lautete: »Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?«; n = 157 – 168.

Bemerkenswert für das Selbstverständnis der Lebenshilfen sind folgende ambivalente Befunde: Sehr weit verbreitet ist die Ansicht, die Bedürfnisse und Interessen von Migrant:innen und Menschen ohne Migrationsgeschichte würden sich gar nicht unterscheiden (64 Prozent). Die überragende Mehrheit der Ortsverbände ist sogar der Ansicht, keine Gruppe sollte besonders hervorgehoben werden (72 Prozent). Scheinbar im Widerspruch dazu sehen sie es aber durchaus als ihre Aufgabe an, migrationspezifische Angebote zu machen (65 Prozent). Lediglich 12 Prozent sind in diesem Punkt anderer Meinung. Dieser Befund zeigte sich wiederholt auch in den qualitativen Interviews auf der Bundesebene. Wir interpretieren diese Haltung daher als *universalistisches Verständnis*, das von der Offenheit gegenüber allen Menschen und der Organisationsidentität einer universalistischen Teilhabe geprägt ist. Einem universalistischen Verständnis entsprechend wird Differenz als normal

betrachtet und dadurch der Zusammenhalt betont. Es konterkariert den Ansatz, Differenzen hervorzuheben und spezifische Gruppenanliegen gesondert zu thematisieren. Die Negierung migrationsspezifischer Bedarfe kann allerdings eine Beharrungskraft entfalten, die notwendigen Wandel verhindert. Dem universalistischen Verständnis ist demzufolge ein gewisses Dilemma inhärent. Dieses Spannungsverhältnis scheint bei den Lebenshilfen aber nicht in der Form aufzutreten. Grund dafür ist die Verbindung von universalistischem und inklusivem Verständnis auf der Ebene der lokalen Lebenshilfen, die die Verantwortungsübernahme für migrationsspezifische Angebote bewirkt. Damit lassen sich die Befunde als prinzipielle Bereitschaft zu Öffnung und migrantischer Inklusion interpretieren. Die Lebenshilfen fühlen sich durchaus zuständig auch für diese Gruppe und genau hier liegt das Potenzial für eine weitere Vertiefung des Themas. Denn bisher wurden aus dieser Überzeugung noch wenig Konsequenzen gezogen.

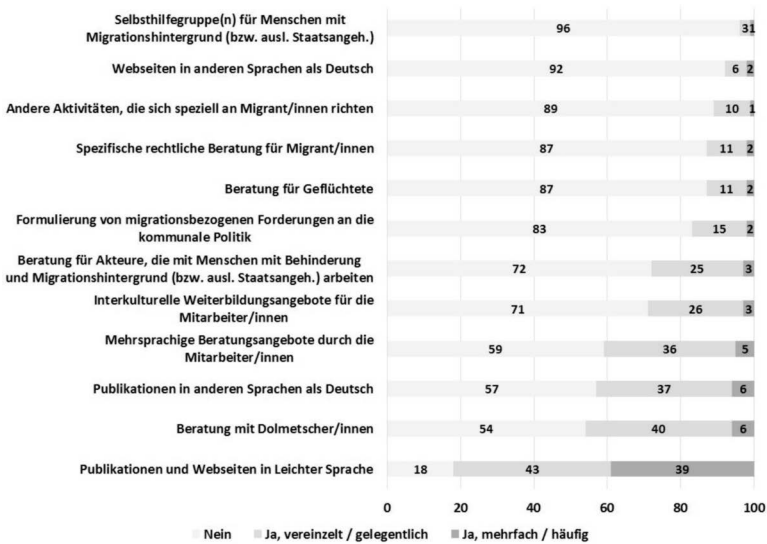
Bereitstellung und Nutzung migrationsspezifischer Angebote

Im Hinblick auf bereits existierende migrationsspezifische Angebote vor Ort lässt sich ein recht klares Bild zeigen. Es unterstreicht die bisher eher geringe Auseinandersetzung mit dem Thema. So gibt es in den örtlichen Lebenshilfen bisher insgesamt nur wenige Angebote, mit deren Hilfe sich Barrieren für Menschen mit Migrationsgeschichte abbauen ließen (Abb. 6).

Publikationen oder Websites in anderen Sprachen als Deutsch werden seit vielen Jahren als probates Mittel diskutiert, um Menschen unterschiedlicher Herkunft zu erreichen. Auch von der Leichten Sprache können Zugewanderte profitieren. Und tatsächlich gibt es in sehr vielen lokalen Lebenshilfen (82 Prozent) Publikationen und Websites in Leichter Sprache. Allerdings werden mehrsprachige Publikationen von lediglich 37 Prozent der Lebenshilfen »gelegentlich« und nur von 6 Prozent »häufig« angeboten. Websites in anderen Sprachen als Deutsch gibt es überhaupt nur in 8 Prozent der Lebenshilfen. Mehrsprachige Beratungsangebote werden in 46 Prozent der Lebenshilfen von Dolmetscher:innen und in 41 Prozent von Mitarbeiter:innen geleistet. Deutlich seltener sind weitergehende und insgesamt noch aufwändigere Angebote wie spezifische rechtliche Beratungen (13 Prozent) oder Selbsthilfegruppen für Migrant:innen zu finden (4 Prozent).

Die spezifischen Angebote der Bundesvereinigung wie mehrsprachige Broschüren, Weiterbildungsveranstaltungen oder die Möglichkeit, mit der

Abbildung 6: Migrationsspezifische Angebote in den örtlichen Lebenshilfen

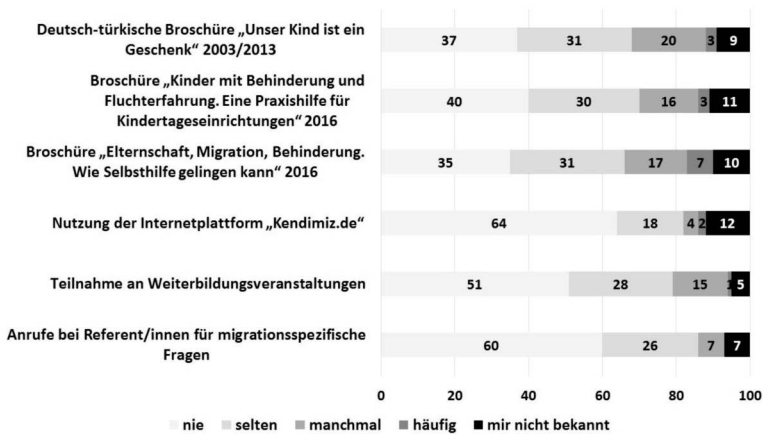


Die Frage lautete: »Gibt es in Ihrer Lebenshilfe ...?« Die hier genannte Liste wurde vorgegeben. Zu jedem Aspekt sollte eine der Antwortkategorien (Ja, mehrfach/häufig; Ja, vereinzelt/gelegentlich; Nein) angegeben werden; n = 113 – 127.

Migrationsreferentin Kontakt aufzunehmen, sind zwar in den allermeisten Lebenshilfen bekannt, werden aber selten genutzt (siehe Abb. 7). So wird die deutsch-türkische Broschüre *Unser Kind ist ein Geschenk* (zuletzt herausgegeben 2013) von 37 Prozent »nie«, von 31 Prozent immerhin »selten« und von 21 Prozent »manchmal« benutzt. Zugleich kennen aber die meisten Ortsverbände die Broschüre. Nur 9 Prozent gaben an, sie nicht zu kennen.

Obwohl kaum Auseinandersetzungen mit dem Thema stattfinden und es wenige migrationsspezifische Angebote gibt, benennen viele Lebenshilfen die besonderen Herausforderungen in der Arbeit mit Menschen mit Migrationsgeschichte und bringen die tatsächlichen oder vermuteten Bedarfe dieser Zielgruppe zum Ausdruck. Wie in der folgenden Abbildung (Abb. 8) zu sehen, werden die migrationsspezifischen Aufgaben seitens der Organisation als komplex und vielfältig wahrgenommen. So geben 72 Prozent der Befragten an, dass ihre Angebote kaum bekannt seien. 52 Prozent verweisen auf häufige sprachliche Barrieren und 44 Prozent nennen komplexe rechtli-

Abbildung 7: Nutzung spezifischer Angebote der Lebenshilfe (in Prozent)

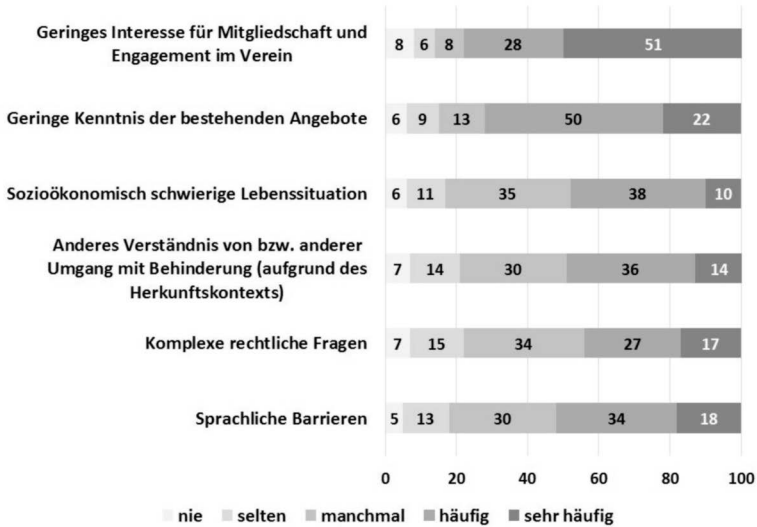


Die Frage lautete: »Es gibt Angebote und Materialien der Bundesgeschäftsstelle zum Thema Migration. Wie häufig nutzen Sie diese?« Die hier genannte Themenliste wurde vorgegeben. Zu jedem Thema sollte eine der fünf Antwortkategorien (von nie bis mit nicht bekannt) angegeben werden; n = 112 – 125.

che Fragen als spezifische Herausforderung. 40 Prozent geben an, dass es häufig kulturspezifische Besonderheiten im Verständnis und im Umgang mit Behinderung gebe. Besonders sticht zudem die überaus breit geteilte Annahme von Geschäftsführer:innen und Vorstandsvorsitzenden heraus, Migrant:innen hätten ein geringes Interesse an einer Mitarbeit im Verein. Möglicherweise werden Ursachen für die geringere migrantische Teilhabe damit eher bei den Migrant:innen als bei der Attraktivität und Offenheit der eigenen Angebote gesehen. Diese Befunde legen nahe, dass zum einen interne Klärungsprozesse notwendig sind, um die Teilhabe von Migrant:innen in der Organisation sowohl als Mitglieder als auch als Nutzer:innen von Diensten und Einrichtungen zu fördern, und zum anderen ein durchaus bestehendes Spektrum an Handlungsmöglichkeiten und Angeboten offenbar noch nicht genutzt wird.

Abschließend wird ein Aspekt aufgegriffen, dem in der Literatur eine besondere Bedeutung für Wandlungsprozesse zugeschrieben wird. So weisen zum Beispiel Fischer (2007) und Schröer (2018) darauf hin, interkulturelle Öffnungsprozesse scheiterten oft daran, dass sie nicht als Führungsaufgabe top-

Abbildung 8: Wahrgenommene Herausforderungen in der Arbeit mit Menschen mit Migrationsgeschichte (in Prozent)

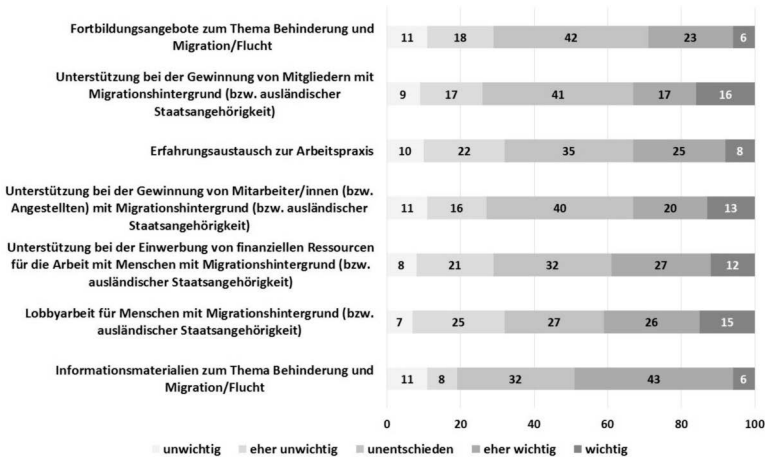


Die Frage lautete: »Wie häufig stellen sich besondere Herausforderungen in Ihrer Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund bzw. ausländischer Staatsangehörigkeit?« Die hier genannte Themenliste wurde vorgegeben. Zu jedem Thema sollte eine der fünf Antwortkategorien (von nie bis sehr häufig) angegeben werden; n = 104 – 112.

down wahrgenommen und Organisationseinheiten bottom-up nur wenig erreichen würden. In der Lebenshilfe könnte die Bundesvereinigung als Dachverband eine gewisse Führungsrolle einnehmen, auch wenn ihre Einflussmöglichkeiten strukturell begrenzt sind. In der Befragung haben wir deshalb auch erfasst, welche Erwartungen die örtlichen Lebenshilfen an die Bundesvereinigung haben. Insgesamt betonen die meisten Lebenshilfen (60 Prozent), die Bundesebene sei vor allem als politische Vertretung in der Hauptstadt wichtig. An zweiter Stelle folgt die »fachliche Expertise« der Bundesvereinigung (41 Prozent) und die Erstellung oder Bereitstellung von Informationsmaterial (37 Prozent). Als weniger bedeutsam betrachten die örtlichen Vereine die Bundesebene dagegen für die strategische Orientierung (21 Prozent), als Ideengeberin (17 Prozent) oder enge Kooperationspartnerin (14 Prozent).

In Bezug auf das Thema Migration wünschen sich die örtlichen Lebenshilfen durchaus Unterstützung von der Bundesvereinigung (siehe Abb. 9), und zwar vor allem in Form von *Informationsmaterialien* zum Thema Behinderung und Migration/Flucht (eher wichtig/wichtig: 49 Prozent), *Lobbyarbeit* für Menschen mit Migrationsgeschichte (41 Prozent), *Austausch zur Arbeitspraxis* (33 Prozent) und *Unterstützung bei der Gewinnung von Mitgliedern* (33 Prozent). Gleichzeitig scheint der hier geäußerte Unterstützungsbedarf allerdings wohl kaum groß genug, um sich organisationsweit tatsächlich strategische Orientierung zum Beispiel im Rahmen eines Austauschs zur Arbeitspraxis zu suchen. Der hier implizierte Anspruch auf Unabhängigkeit könnte den Angeboten durch Bundesvorstand und Bundesvereinigung Grenzen setzen, denn diese können – anders als Unternehmensführungen – nicht direktiv Veränderungen durchsetzen.

Abbildung 9: Unterstützung seitens der Bundesebene (in Prozent)



Die Frage lautete: »Welche zusätzliche Unterstützung zu welchen Themen wünschen Sie sich von der Bundesvereinigung?« Die hier genannte Themenliste wurde vorgegeben. Zu jedem Thema sollte eine der fünf Antwortkategorien (von unwichtig bis wichtig) angegeben werden; n = 101 – 106.

Fazit

Die Diskussion um gleichberechtigte Teilhabe und barrierefreie Zugänge zu Angeboten für Migrant:innen und ihre Familien wird inzwischen seit drei Jahrzehnten intensiv geführt. Die wissenschaftliche Forschung nimmt in den letzten Jahren verstärkt verschiedene Organisationen der Aufnahme- und Mehrheitsgesellschaft in den Blick, um sie, wie Terkessidis es formulierte, »daraufhin abzuklopfen«, ob sie »im Hinblick auf die Vielheit gerecht und effektiv sind« (Terkessidis 2010:132). Damit folgt sie vielfach einem mehr oder weniger expliziert formulierten normativen Ziel gleicher Teilhabe und organisationaler Entwicklung hin zu mehr Pluralität und Öffnung. Damit ist sie nahe an der Praxis, in der sich Öffnungskonzeptionen weitgehend etabliert haben und – interkulturell oder diversitätssensibel – umfassend als sozialpolitische Ansätze und Organisationsentwicklungsstrategien verstanden werden. Wird anhand verschiedener Indikatoren gemessen, wie es um die migrationsbezogene Öffnung von Organisationen steht, zeigt sich vor dem Hintergrund entsprechender Erwartungen häufig ein ernüchterndes Bild. Wiederholt wird konstatiert, dass die Relevanz des Themas anerkannt wird, in Hinblick auf die Umsetzung aber noch großer Handlungsbedarf besteht, um migrantische Teilhabe zu stärken und Zugangsbarrieren abzubauen.

Die hier vorgestellte Befragung der lokalen Lebenshilfen reiht sich ein in diese Forschung und adressiert die Arbeit der Vereine sowohl als zivilgesellschaftliche Mitgliederorganisationen und vernetzte Akteure auf kommunaler Ebene als auch als Träger von Diensten, Einrichtungen und Angeboten für die Nutzer:innen mit einer Behinderung. Diese beiden Funktionen sind oftmals eng miteinander verflochten. Die deskriptiven Befunde stimmen weitgehend mit dem Bild überein, das sich bereits in anderen gesellschaftlichen Bereichen und der Studie des Paritätischen aus dem Jahr 2020 zu den Einrichtungen der Behindertenhilfe zeigte: Die aktuelle und zukünftig weiter steigende Bedeutung migrationsbezogener Öffnungsprozesse wird anerkannt und viele Lebenshilfeorganisationen fühlen sich durchaus auch dafür zuständig, migrationsspezifische Angebote zu entwickeln und bereitzustellen. Faktisch setzen sich bisher aber von den an der Befragung teilnehmenden örtlichen Lebenshilfen nur etwa ein Drittel mit dem Thema auseinander und wenige mehr haben erste Veränderungen in Bezug auf ihre Angebote angestoßen. Überwiegend gibt es – sofern sie überhaupt existieren – nur vereinzelte migrationsspezifische Angebote. Sprachliche Barrieren werden dabei fast ebenso häufig wie spezifische rechtliche Fragen oder herkunftsbezogene Unter-

schiede im Verständnis und Umgang mit Behinderung als große Herausforderung wahrgenommen. Am einfachsten scheint es zu sein, die sprachlichen Barrieren abzubauen; aber selbst diese Angebote sind vergleichsweise selten, während noch seltener spezifische Rechtsberatungen angeboten werden.

Die befragten lokalen Lebenshilfen finden migrationsbezogene Öffnungsprozesse für ihre Dienste und Einrichtungen wichtiger als für ihren Verein. Dieser Befund reflektiert die größere Verbreitung von Ansätzen der interkulturellen Öffnung in der Sozialen Arbeit und in Wohlfahrtsverbänden. Auch das erste größere Projekt der Bundesvereinigung adressierte ab 2013 zunächst vorrangig die Dienste und Einrichtungen. Erst später wechselte die Perspektive zur Selbsthilfe und damit stärker zur Vereinsarbeit selbst (siehe Beitrag von Baykara-Krumme & Rau 2022 in diesem Band). Entsprechend bemühen sich inzwischen auch einige lokale Lebenshilfen intensiver darum, migrantische Mitglieder zu gewinnen und das Interesse der Bundesvereinigung für diese Aufgabe zu wecken. Noch ist die Zahl der migrantischen Mitglieder – soweit sie überhaupt erfasst werden kann – in den lokalen Lebenshilfen gering, aber die Ergebnisse der ZiviZ-Studie aus dem Jahr 2017 legen nahe, dass aktive Rekrutierungsaktivitäten hier durchaus Effekte haben können. Auch die Stärkung migrantischer Präsenz und migrantischer Netzwerke innerhalb der Organisation kann mit einer intensiveren Bearbeitung des Themas einhergehen und Wandlungsprozesse auf lokaler Ebene anstoßen.

In unserer Analyse des migrationsbezogenen Wandels auf Ebene der Bundesvereinigung wurden Diskontinuitäten sichtbar: Bis in die 2010er Jahre hinein war die Organisation geprägt von einzelnen migrationsbezogenen Auseinandersetzungen und Aktivitäten, die immer wieder versandeten. Selbst als das Thema schließlich kontinuierlicher bearbeitet wurde, blieb die Fokussierung wechselhaft und diskontinuierlich und Wissensbestände gingen dadurch verloren. Wichtige Impulse für migrationsbezogene Thematisierungen gingen damals vom organisationalen Feld aus. Zwar ließen sich die historischen Prozesse in den Ortsverbänden in der hier vorgestellten Befragung nicht nachzeichnen, aber die unterschiedliche Intensität, mit der migrationsbezogene Aspekte in den verschiedenen Lebenshilfen thematisiert werden, kann als Resultat dieser seltenen und diskontinuierlichen Top-down-Impulse interpretiert werden: Es hat sich bisher kein einheitliches Verständnis zum Umgang mit Migration in der Gesamtorganisation entwickelt. Zugleich ist davon auszugehen, dass die wenigen lokalen Ortsverbände, die das Migrationsthema besonders aktiv angehen, eher autonom und eigen-

ständig arbeiten, dabei aber durchaus Angebote wie Informationsmaterialien der Bundesvereinigung in Anspruch nehmen.

Aktive Widerstände sind offenbar nicht die Ursache für die eher seltene Thematisierung. Schließlich wird die Zuständigkeit der Lebenshilfe, migrationspezifische Angebote zu machen, in den Ortsverbänden breit geteilt. Zugleich ist in den lokalen Ortsverbänden aber die Ansicht weit verbreitet, keine Gruppe solle besonders hervorgehoben werden. Das Verhältnis zum eigenen universalistischen Verständnis scheint insofern ungeklärt. Dieses implizite Spannungsverhältnis kann den konkreten Öffnungsprozess hemmen, weil hier die Anerkennung und Berücksichtigung von migrationsbezogenen Unterschieden und damit verbundene Anforderungen und Bedürfnisse dem universalistischen Anspruch und dem Verständnis einer Normalität von Differenz gegenüberstehen. In dieser Ambivalenz liegt zugleich ein Potenzial für eine interne Auseinandersetzung um Vielfalt, Behinderung und Migration aus intersektionaler Perspektive. In jedem Fall scheint es auch mit einer stärkeren Vernetzung mit migrantischen Akteuren auf kommunaler Ebene noch ein großes, bisher weitgehend ungenutztes Potenzial für Öffnungsprozesse der eigenen Organisation zu geben.

Letztlich bestätigt sich in den Daten, dass sich migrationsbezogene Arbeit vor Ort nur zögerlich entwickelt. Damit stehen die Lebenshilfen nicht allein. Auch das organisationale Feld ist recht träge. Das gilt sowohl für viele zivilgesellschaftliche Organisationen (Priemer et al. 2017) als auch für das eigentlich differenzaffine Feld der Behindertenorganisationen (Kim 2020). Zudem gibt es nur wenige Selbstorganisationen, in denen sich zugewanderte Menschen mit einer Behinderung beziehungsweise ihre Angehörigen organisieren. Zugleich zeigt sich in den Daten zu den Lebenshilfen aber auch eine prinzipielle Offenheit. Wahrgenommen werden zum einen die spezifischen Bedarfe selbst und zum anderen das Gefühl, in dieser Angelegenheit zuständig zu sein. Noch sind die Prioritäten aber nicht auf den Bereich der migrationsbezogenen Öffnung, den engagierten Abbau von ausgrenzenden Barrieren, die explizitere Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierungen und die umfassende Neuorientierung für gleichberechtigte migrantische Teilhabe gesetzt worden.

Angesichts der zunehmenden migrantischen Vielfalt und des externen Drucks – teilweise auch intern wahrgenommener Bedarfe – ist nicht auszuschließen, dass das Thema auch in den Orts- und Kreisvereinigungen weiter etabliert oder sogar verstetigt wird und sich dadurch organisationaler Wandel an der Schnittstelle Migration und Behinderung in der Lebenshilfe und

auch im weiteren Feld vollzieht. Mit den Veränderungen in den lokalen Bevölkerungsstrukturen und bei den Nutzer:innen sowie mit zunehmenden externen Impulsen aus dem organisationalen Feld können die lokalen Lebenshilfen selbst zu wichtigen Akteurinnen des Wandels werden. Sie können einerseits Impulse aufgreifen und Akteur:innen Raum geben, um intern Wandel anzustoßen, und andererseits selbst Aktivitäten und Wandlungsprozesse voranbringen, die wiederum im Feld wirken.

Literatur und Quellen

- Baykara-Krumme, Helen; Rau, Vanessa (2022): Dynamische Zeiten – zögerlicher Wandel: Migrationsbezogene Vielfalt in der Lebenshilfe. In: von Ungem, Hella; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) *Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft*. Bielefeld: transcript.
- Baumann, Anne-Luise; Feneberg, Valentin; Kronenbitter, Lara; Naqshband, Saboura; Nowicka, Magdalena; Will, Anne-Kathrin (2019): *Ein Zeitfenster für Vielfalt: Chancen für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Für ein besseres Morgen*. Bonn: Friedrich Ebert Stiftung.
- Busch, Dominic (2014): Handlungsorientierungen in Prozessen interkultureller Öffnung – eine kritische Perspektive. In: Vanderheiden, Elisabeth; Mayer, Claude-Hélène (Hg.) *Handbuch Interkulturelle Öffnung: Grundlagen, Best Practice, Tools*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 6977.
- Die Fachverbände für Menschen mit Behinderung (2012): *Gemeinsame Erklärung zur interkulturellen Öffnung und zur kultursensiblen Arbeit für und mit Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund*. https://jugendsozialarbeit.de/media/raw/Gemeinsame_Erklaerung_2012_01_23_final.pdf (Zugriff: 14.09.2021).
- Ette, Andreas; Straub, Sophie; Weinmann, Martin; Schneider, Norbert F. (Hg.) (2021): *Kulturelle Vielfalt der öffentlichen Verwaltung: Repräsentation, Wahrnehmung und Konsequenzen von Diversität*. Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft. Herausgegeben durch das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), Band 55, Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Fachkommission Integrationsfähigkeit (2020): *Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten. Bericht der Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit*. <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/heimat-integrati>

- on/integration/bericht-fk-integrationsfaehigkeit.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Zugriff: 14.09.2021).
- Fischer, Veronika (2007): Interkulturelle Öffnung von Organisationen. In: Fischer, Veronika (Hg.) *Chancengleichheit herstellen – Vielfalt gestalten: Anforderungen an Organisations- und Personalentwicklung in der Einwanderungsgesellschaft*. Transfer aus den Sozial- und Kulturwissenschaften, Band 4, Berlin: Frank & Timme Verlag für wissenschaftliche Literatur, S. 37-52.
- Kim, Min-Sung (2020): *Projekt »Perspektivenwechsel – Interkulturelle Öffnung der Behindertenhilfe«*. Analysen und Handlungsempfehlungen. Berlin: Der Paritätische Gesamtverband.
- Lima Curvello, Tatiana (2009): Für einen Paradigmenwechsel in der Praxis der Interkulturellen Öffnung. In: Gesemann, Frank; Roth, Roland (Hg.) *Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft: Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen*. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 247-263.
- [LH] Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. (2014): Satzung. In der Fassung der von der Mitgliederversammlung am 02./03. Oktober 2014 beschlossenen Änderungen. Marburg.
- [LH] Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. (2020): *Jahres- und Wirkungsbericht 2020*. Marburg.
- Migrantenorganisationen (2016): *Impulspapier der Migrant*innenorganisationen zur Teilhabe in der Einwanderungsgesellschaft. Wie interkulturelle Öffnung jetzt gelingen kann!* https://www.damigra.de/wp-content/uploads/Impulspapier_Teilhabe-in-der-Einwanderungsgesellschaft.pdf (Zugriff: 14.09.2021).
- Öztürk, Halit; Reiter, Sara (2017): *Migration und Diversität in Einrichtungen der Weiterbildung: Eine empirische Bestandsaufnahme in NRW. Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung*. Bielefeld: Wbv.
- Panesar, Rita (2017): *Wie interkulturelle Öffnung gelingt. Leitfaden für Vereine und gemeinnützige Organisationen*. Edition Stifterverband, Verwaltungsgesellschaft für Wissenschaftspflege mbH. Berlin: ZiviZ gGmbH.
- Priemer, Jana; Krimmer, Holger; Labigne, Anaël (2017): *ZiviZ-Survey 2017: Vielfalt verstehen. Zusammenhalt stärken*. 1. Auflage. Berlin: Edition Stifterverband.
- Ruhlandt, Marc (2016): *Erwachsenenbildung in der Einwanderungsgesellschaft: Organisationale Voraussetzungen Interkultureller Offenheit in Einrichtungen der Weiterbildung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Scherr, Albert (2008): Diversity im Kontext von Machtbeziehungen und sozialen Ungleichheiten. In: GPJE (Hg.) *Diversity Studies und politische Bildung*.

- Schriftenreihe der Gesellschaft für Politikdidaktik und politische Jugend- und Erwachsenenbildung* (7). Schwalbach: Wochenschau Verlag, S. 53-66.
- Schröer, Hubertus (2018): Vielfalt als kommunale Gestaltungsaufgabe. In: Gesemann, Frank; Roth, Roland (Hg.) *Handbuch Lokale Integrationspolitik*. Wiesbaden: Springer VS, S. 227-260.
- Schwarzer, Bettina (2018): *Pflegeheime in der Einwanderungsgesellschaft: Zur interkulturellen Öffnung stationärer Altenpflegeeinrichtungen in Deutschland*. Kassel: University Press GmbH.
- [SVR] Sachverständigenrat für Integration und Migration (2021): *Jahresgutachten 2021: Normalfall Diversität? Wie das Einwanderungsland Deutschland mit Vielfalt umgeht*. https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2021/05/SVR_Jahresgutachten_2021_barrierefrei-1.pdf (Zugriff: 14.09.2021).
- Terkessidis, Mark (2010): *Interkultur*. Berlin: Suhrkamp.
- Vanderheiden, Elisabeth; Mayer, Claude-Hélène (Hg.) (2014): *Handbuch Interkulturelle Öffnung. Grundlagen, Best Practice, Tools*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Zwischen Sozialer Arbeit, Lebensweltnähe und Selbsthilfe

Migrant:innen in der lokalen Aidshilfe

Dimitra Kostimpas, Michael Schönwolff

Während die *Deutsche Aidshilfe e.V.* (DAH) als Dachverband auf bundesweiter Ebene vor allem für die programmatische und strategische Ausrichtung der HIV-Prävention für sogenannte Hauptbetroffenengruppen zuständig ist (vgl. von Unger & Kostimpas 2022 in diesem Band), erbringen die lokalen Aidshilfen praktische Hilfeleistungen in Form von Beratung und Betreuung. Als *Organisationen der Hilfe* (Bode 2012), so unsere These, weisen sie andere Bedingungen der Inklusion von Migrant:innen auf als etwa Fach- und Interessenverbände. In diesem Beitrag betrachten wir lokale Aidshilfen vordergründig als sozialarbeiterische Organisationen, die professionelle Beratung anbieten.¹ Mit diesem Organisationstypus gehen spezifische Rollenkonstellationen einher, in deren Praxis sozialprofessionell Helfende und hilfsbedürftige Klient:innen hervorgebracht werden. Aidshilfen stellen dabei keineswegs eine typische Organisation der Sozialen Arbeit oder Hilfe dar, denn ihre spezifische Geschichte unterscheidet sie von anderen sozialarbeiterischen Organisationen (Schütte-Bäumner 2007).

Im Zuge der ›Aidskrise‹ der 1980er Jahre, die zu Beginn insbesondere schwule Männer zu betreffen schien, entstand ein Bedarf an Hilfe und Aufklärung. Dies wurde vor allem – wenn auch nicht nur – durch schwule Männer in den sogenannten Aidshilfen organisiert und erbracht (Haus-Rybicki 2021; Kleres 2018; Tümmers 2017). Wenngleich sich die Aidshilfen im Zuge der staatlichen Finanzierung professionalisierten (Bänziger 2015), ist bis heute das Selbstverständnis als Selbsthilfeorganisation und auch die personelle

1 Darüber hinaus leisten sie auch politische Arbeit oder sind als Sozialunternehmen tätig. Wir möchten uns in diesem Beitrag allerdings auf den oben genannten Aspekt fokussieren.

und lebensweltliche Nähe zu ihren Zielgruppen von zentraler Bedeutung. Im Fokus ihrer Arbeit stehen die besonders von HIV betroffenen Gruppen, zu denen aktuell neben Menschen mit HIV auch Männer, die Sex mit Männern haben, Drogengebrauchende, Menschen in Haft, Menschen in der Sexarbeit und Migrant:innen zählen (DAH 2007). Letztere werden spätestens seit den 1990er Jahren als Gruppe wahrgenommen, die vermehrt auch Hilfe und Beratung in den Aidshilfen sucht (von Unger & Kostimpas 2022). Aidshilfen verstehen sich sowohl als Organisationen der Selbsthilfe als auch der professionellen Hilfe. Die migrationsbezogenen Inklusionsprozesse, wie wir in diesem Beitrag zeigen, gestalten sich insbesondere vor dem Hintergrund dieses doppelten Selbstverständnisses.

Wir stützen uns hierbei auf eine Fallstudie, die im Rahmen der ZOMiDi-Teilstudie Gesundheit/HIV (von Unger & Kostimpas 2022) durchgeführt wurde. Untersucht wurde eine lokale Aidshilfe², die bereits in den 1990er Jahren Migrationsarbeit geleistet und dabei migrantische Selbsthilfe gefördert hat, sowie bis heute noch viele migrantische Klient:innen berät. Für die Fallstudie wurden im Jahr 2019 vier qualitative Interviews und eine Gruppendiskussion mit Mitarbeiter:innen sowie teilnehmende Beobachtungen durchgeführt. Ausgewertet wurden zudem Dokumente, die von der Organisation selbst erstellt wurden (u.a. Leitbild, Satzung, Sachberichte, Publikationen). Zunächst werden wir auf einige organisationstheoretische Aspekte der Sozialen Arbeit eingehen. Aidshilfe begreifen wir dabei als einen besonderen Typ sozialarbeiterischer Organisation, der die Beschäftigten sowohl als professionelle als auch betroffene Identitäten hervorbringt und adressiert. Im darauffolgenden Abschnitt werden wir zentrale Ergebnisse der Fallstudie vorstellen, bevor wir in einem Fazit unsere Erkenntnisse resümieren.

Von der Selbsthilfe zur professionellen Organisation der Hilfe

Einen wichtigen Typ zivilgesellschaftlicher Organisationen stellen Organisationen der Hilfe (Bode 2012) dar, deren primärer Zweck auf die professionelle Unterstützung von Individuen zur Lösung sozialer Probleme ausgerichtet ist. Diese Hilfe wird »als berufliches Handeln in Organisationen« (Bommes & Scherr 2012:24) gewährleistet, wobei der Sozialen Arbeit als Profession eine

2 Den Namen der hier untersuchten Aidshilfe sowie aller Mitarbeiter:innen haben wir anonymisiert.

besondere Bedeutung zukommt. Anders als in Familien oder Gemeinschaften ist organisierte Hilfe weniger auf Reziprozität angewiesen (Luhmann 2005). Hilfe wird im Zuge dessen politisch und rechtlich reguliert – unter anderem durch rechtliche Ansprüche oder staatliche Finanzierung (Nikles 2008 zit.n. Bode 2012:158). Im Unterschied zu Formen alltäglicher Hilfe basiert sozialarbeiterische Hilfe auf der zeitlichen und sozialen Asymmetrierung von Hilfe und Hilfsbedürftigkeit (Bommers & Scherr 2012:274). Die Rollen von Klient:innen und Sozialarbeiter:innen sind dabei nicht austauschbar, sie bleiben eindeutig verteilt.³

Soziale Arbeit, situiert in organisationalen Kontexten, weist aus organisationstheoretischer Perspektive einige Spezifika auf. Organisationen der Hilfe stellen meist »soziale Dienstleistungsorganisationen« (Klatetzki 2010) dar, die gemeinnützig arbeiten, also nicht profitorientiert sind. Auch bringen Organisationen der Hilfe typischerweise unterschiedliche Formen der Mitgliedschaft hervor. Klassischen Mitgliedschaftsdefinitionen zufolge sind insbesondere die hauptamtlichen Mitarbeiter:innen die »Kernmitglieder von Organisationen der Hilfe [...], die man allgemein als ›Sozialprofessionelle‹ bezeichnen kann« (Bode 2012:154). Ihre Arbeit orientiert sich prinzipiell an fachlichen Standards, obgleich sie in der konkreten Fallbearbeitung oft relativ hohe Freiheitsgrade haben. Daneben bilden oftmals ehrenamtlich Engagierte eine weitere wichtige Mitgliedergruppe. In den zumeist formal als Vereine gefassten Organisationen stellen Ehrenamtliche das Personal für die zentralen Führungs- und Aufsichtsgremien (ebd.). Im Rahmen vereinsrechtlicher Vorgaben sollen die organisationalen Entscheidungen dadurch auch demokratisch legitimiert werden (ebd.:155). Mit Blick auf die Adressat:innen der sozialen Hilfe weist dieser Organisationstypus eine weitere Besonderheit auf. Zum Beispiel werden in geschlossenen Einrichtungen die Heimbewohner:innen zumeist als Mitglieder der Organisation betrachtet. Im Beratungskontext hingegen definiert sich der Mitgliedsstatus von Klient:innen eher diffus (ebd.:154).

Die Aidshilfen⁴ stellen insofern einen besonderen Ort organisierter Hilfe dar, da die Mitarbeiter:innen sich als Sozialprofessionelle sowie betroffene Adressat:innen behaupten können (Schütte-Bäumner 2010). Diese

3 In der Sozialen Arbeit wird dies auch kritisch reflektiert, zum Beispiel wird es als vermachtetes Verhältnis gedeutet, das die Interaktionen der Beratungssituationen strukturiert (Michel-Schwartz 2002).

4 Auch Aidshilfen sind meist als Vereine organisiert.

Besonderheit ergibt sich aus ihrer historischen Entwicklung. So gingen die Gründungen der ersten Aidshilfeorganisationen Mitte der 1980er Jahre vor allem aus Selbsthilfeinitiativen hervor, in denen betroffene und aktivistisch tätige Personen Hilfe und Betreuung organisierten und als soziale Bewegung gegen Diskriminierung und Stigmatisierung ankämpften (Pieper & Vael 1993:26; Schütte-Bäumner 2010:80ff.). Ähnlich wie der bundesweite Dachverband (Deutsche Aidshilfe e.V.) (vgl. von Unger & Kostimpas 2022) betont auch die von uns untersuchte lokale Aidshilfe die schwule Selbsthilfe als ihre Herkunft. Wie mitunter im Gründungsnarrativ deutlich wird, stellen Aidshilfen als Selbsthilfen vor allem Anlaufstellen und Schutzräume für die von HIV/Aids betroffenen Gruppen dar, die sich sowohl von HIV/Aids als auch von gesellschaftlicher Diskriminierung und Stigmatisierung bedroht sehen (Etgeton 2002:124; Rosenbrock 1993:15).

Bereits die Arbeitsteilung zwischen der *Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung* (BZgA) und der *Deutschen Aidshilfe e.V.* wurde damit begründet, dass die Aidshilfe-»Aktivisten« sich in ihrer Arbeit insbesondere auf schwule Männer fokussieren sollten, »deren Sprache sie selbst sprachen, deren Leben sie selbst lebten und mit denen sie hin und wieder auch gemeinsam das Bett teilten« (Thiele 2019:82). Die Zuständigkeit für die Betroffenenengruppe der schwulen Männer wird durch die Zugehörigkeit und lebensweltliche Nähe zu dieser Gruppe (später Community) begründet, woraus zugleich eine besondere Kompetenz abgeleitet wird. Es sei gerade diese Nähe, die es ermögliche, Präventionsbotschaften wirksam zu vermitteln (Rosenbrock 1986). In dem Entwicklungsprozess von selbstorganisierten Formen der Selbsthilfe hin zu formalisierten Aidshilfeorganisationen differenzierte sich auch das Selbstverständnis der Aidshilfen weiter aus.

Der Gesundheitswissenschaftler Rolf Rosenbrock sieht den Wandlungsprozess der Aidshilfen – von der »[s]chwulen Selbsthilfe zum professionalisierten Akteur« (Rosenbrock 1993) – durch widersprüchliche Erwartungen charakterisiert. Neben dem Selbstanspruch, eine von professionellen und staatlichen Strukturen unabhängige Selbsthilfeorganisation zu sein, gibt es die Erwartung, sich an wirtschaftlichen Effizienzkriterien zu orientieren und die sozialen Hilfsleistungen berufsförmig und professionell zu organisieren (ebd.:14). Auch Kajo Pieper und Guido Vael – zwei ehemalige Vorstandsmitglieder der DAH – beobachten das verstärkte Bemühen, »nicht als eine allein für Schwule zuständige Organisation etikettiert zu werden, sondern als die generell für AIDS-Aufklärung zuständige und kompetente Einrichtung Anerkennung zu finden« (Pieper & Vael 1993:28). Insofern lässt sich auch

eine Ausdifferenzierung der Selbstverständnisse feststellen, in denen sich die Aidshilfen sowohl als Selbsthilfeorganisationen als auch als professionelle Einrichtungen Sozialer Arbeit darstellen. Soziale Hilfeleistungen der Aidshilfen sollen organisiert und professionell erfolgen und eben nicht mehr allein von Betroffenen moderierte Formen der Selbsthilfe sein. Allerdings, so zeichnet Schütte-Bäumner (2007) nach, ist es keinesfalls zufällig, wer professionelle Hilfeleistungen in den Aidshilfen anbietet. So seien persönliche Erfahrungen, die auf eine eigene »Betroffenheit« verweisen, ein zentrales Motiv für Sozialarbeitende, in die Aidshilfeleistung einzusteigen. Das, was im Aidshilfeleistungskontext als Betroffenheit gelten kann, korrespondiert eng mit dem »Herausfallen aus legitimierten Normalitätsrastern« (ebd.:153). Es sind dabei vor allem heteronormative Normalitätskonstruktionen – mit Butler (1991) auch als »heterosexuelle Matrix« bezeichnet –, die entlang der Kategorien Geschlecht, Sexualität und HIV-Status Abweichungen produzieren. Die an geschlechtliche und sexuelle Identität gebundenen Erfahrungen werden in der professionellen Praxis der Aidshilfen zugleich als eine spezifische Kompetenz der Mitarbeiter:innen betrachtet. Dies ermöglicht und bringt zugleich auch spezifische personale Identifizierung hervor.

Die Aidshilfen sind ihrem Selbstverständnis nach Orte der Professionalität und gleichzeitig der Betroffenheit. Gerade diese Verwobenheit von Betroffenheit und Professionalität eröffnet die Möglichkeit, sozialarbeiterische Differenzbeziehungen zwischen professionell und nicht-professionell zu unterlaufen. Auch prägt die spezifische Geschichte der Aidshilfen die Art und Weise, wie sie sich als Organisation entwickelten. Das wird vor allem an den zusätzlichen Arbeitsfeldern sichtbar, die neben der HIV-bezogenen Sozialarbeit im Laufe der Zeit erschlossen wurden: Die Bereiche *Pflege und Altern*, *Inter- und Transberatung* (Schütte-Bäumner & Kruse 2021:1205), *Schutz und Unterstützung von LGBTQ-Geflüchteten* (ebd.:1203) sowie *Sexuelle Bildungsarbeit für Jugendliche* (ebd.) deuten darauf hin, dass Betroffenheit in den Aidshilfen über das Themenfeld HIV/AIDS hinaus erweitert werden kann. In unseren Auswertungen stehen insbesondere die Perspektiven der Aidshilfemitarbeitenden aus dem Bereich der HIV-Beratung im Mittelpunkt.

Lokale Aidshilfen unterscheiden sich mitunter stark voneinander. Manche werden auf rein ehrenamtlicher Basis oder mit nur wenigen hauptamtlichen Stellen geführt, während andere bis zu 100 Fachkräfte beschäftigen und teils sogar sozialunternehmerisch tätig sind. Der von uns untersuchte Fall gehört zu einer der größeren Aidshilfen.

»Doppelfokus« – Kernthema HIV, Herzensthema LGBTI

Mittlerweile ist die lokale Aidshilfe eine »breit aufgestellte soziale Institution« (Leitbild lokale Aidshilfe 2020) in der Stadtgesellschaft und nach wie vor als Verein organisiert. Ihr Ziel ist die Gesundheitsförderung, d.h. die Förderung physischen, psychischen und sozialen Wohlbefindens, in den Gruppen, die epidemiologisch besonders von HIV/Aids betroffen sind (Satzung lokale Aidshilfe 2009). Menschen mit Migrationserfahrung werden explizit als Zielgruppe genannt (Leitbild lokale Aidshilfe 2020). Neben den HIV-bezogenen Tätigkeiten hat sich auch das Angebotsspektrum der lokalen Aidshilfe weiter ausdifferenziert. Zum Beispiel gibt es nun Beratungsangebote für queere Senior:innen und für Trans- und Interpersonen.

Diese Ausweitung wird von einem:einer leitenden Mitarbeiter:in als strategische Entscheidung im Zuge der Veränderung von HIV/Aids als Arbeitsfeld reflektiert. Die damit einhergehende Öffnung für weitere Gruppen begründet er:sie durch den »Doppelfokus« (Int14:242) der Einrichtung:

»Der eine Fokus [ist] natürlich unser Kernthema HIV und wir [sind] offen und unterstützend für alle Menschen und zu allen Themen, was mit HIV zu tun hat. Und das andere Herz ist ja im Prinzip die LGBTI-Community, ne.« (Int14:242-244)

HIV- und LGBTI-bezogene Themen werden hier als getrennte Bereiche besprochen. Das verweist auf die starke Verbindung von Aidshilfe und LGBTI-Community. Vom Hintergrund dieser Prägung sei nicht nur die Ausdifferenzierung der Angebote zu verstehen, sondern auch die Öffnung der Aidshilfe für die gesamte LGBTI-Community. Die Organisation habe sich

»auch immer als Teil [...] von der Schwulenszene, dann der schwul-lesbischen Szene, jetzt der LGBTI-Szene verstanden. [...] Es ist klar, wir sind Teil der Community und kümmern uns auch um Probleme, die jetzt erst mal nicht den HIV-Stempel drauf haben.« (Int14:172-181)

Die Profilierung als LGBTI-Beratungsorganisation wird als authentische Fortführung der bisherigen Tätigkeit gerahmt. Aus Sicht des:der leitenden Mitarbeiter:in bedeutet das sich »treu zu bleiben« (Int14:334). Denn obwohl die Organisation selbstverständlich alle Menschen mit HIV »im Blick« (Int14:336) habe, sei die schwul-lesbische Geschichte etwas, was die Organisation von anderen sozialarbeiterischen Organisationen unterscheide:

»[W]ir haben das mal gegründet in der Zeit, wo offen schwul oder lesbisch irgendwo zu arbeiten alles andere als selbstverständlich war. Das ist natürlich eine besondere Geschichte, auf die man natürlich auch stolz ist [...]. Schade fände ich natürlich, wenn es so ganz kippt und [Aidshilfe] nur noch eine karitative Einrichtung würde. Aber die Gefahr sehe ich jetzt momentan noch nicht, ja.« (Int14:339-344)

Das Alleinstellungsmerkmal der Aidshilfeorganisation sei es also, dass Mitarbeitende nicht nur als Fachkräfte, sondern auch als schwule und lesbische Personen sichtbar werden können. Dies mündet auch in einem spezifischen Professionalitätsverständnis, bei dem berufliche Qualifikation und persönliche Erfahrungen gleichermaßen als relevante Qualitätskriterien der sozialen Arbeit gelten. Letztere werden über die persönliche Identität des Personals verhandelt. So beschreibt ein:e Mitarbeiter:in, der:die früher in einer anderen Organisation tätig war, dass in der Aidshilfe eine spezifische Erwartungshaltung – nämlich die Lebensweltnähe als »Peer-Bezug« – an das Personal herangetragen werde:

»Und ich komme halt aus einem Umfeld, wo es einfach unabhängig davon/ Also du musstest keine Sucht haben, um gute Suchtberatung zu machen, ja, und so eine, wo es halt um eine Ausbildung und Qualifikation geht. Und hier ist schon oft auch sozusagen dieser Peer-Bezug im Vordergrund, ja, also sozusagen nicht nur gelernt zu haben, mit einem Thema umzugehen, sondern auch es selbst erfahren zu haben so ein Stück, ja.« (Int13:270-275)

Fachliche Kompetenz des Personals sei nicht das alleinige Kriterium dafür, »gute« Arbeit leisten zu können. Neben professionellen Standards durch Ausbildung stehe auch der »Peer-Bezug« im Vordergrund, der eine Nähe zu den Lebenswelten (Communities) der für die Aidshilfe relevanten Klientelgruppen schaffe. Die Lebensweltnähe der jeweiligen Mitarbeiter:innen und des Angebots ist also für das Selbstverständnis der Organisation von zentraler Bedeutung. Sie stellt ein durchaus exklusives Kriterium dar: Schließlich kann Lebensweltnähe im Unterschied zur fachlichen Qualifikation (Ausbildung, Zertifikate oder Berufserfahrungen) nicht erlernt, sondern nur durch eigene Erfahrungen als Teil der Community hergestellt werden. Damit verbunden sind spezifische Zugzwänge zur identitätsbezogenen Positionierung des:der Mitarbeitenden.

»Noch nicht in der Struktur angekommen. (...) Aber inhaltlich sehr wohl« – Migrant:innen als Adressat:innen

Migrant:innen sind eine wichtige Adressat:innengruppe für die untersuchte Aidshilfeorganisation. Im Jahr 2018 hatten über die Hälfte der Klient:innen Migrationsgeschichte und waren Klient:innen der fortlaufenden HIV-Beratung.⁵ Bereits seit den 1990er Jahren nehmen sie die Beratungsangebote der Aidshilfe wahr, wie langjährige Mitarbeiter:innen berichten. Zunächst war in der Einrichtung umstritten, ob Migrant:innen als neue Adressat:innengruppe erachtet werden sollten. Mittlerweile gelten sie jedoch als eine eigene Zielgruppe, für die sich auch der Schwerpunkt *Beratung für Migrant:innen* im Bereich der HIV-Beratung etabliert hat. Dieser Schwerpunkt ist zwar nicht formal in den Organisationsstrukturen präsent – taucht etwa nicht in den formalen Selbstbeschreibungen auf –, aber er hat sich über die Zeit hinweg praktisch etabliert. So haben sich personale Zuständigkeiten innerhalb der operativen Spielräume des Teams herausgebildet, die nach Einschätzung eines:iner Mitarbeiter:in unter den Kolleg:innen inzwischen »klar und unbestritten« (Int15:236) sind. Mittlerweile wurde auch eine dauerhafte Stelle mit dem Schwerpunkt Migration geschaffen.

Während die Anerkennung von Migrant:innen als neue Zielgruppe inzwischen erreicht ist und praktisch umgesetzt wird, gibt es etliche Hinweise darauf, dass die Aidshilfeorganisation sich in ihrem organisationalen Selbstverständnis weniger als Teil migrantischer Communities betrachtet.⁶ Das zeigt sich auch in der Zusammensetzung und Verteilung der Mitgliedschaft der Organisation, wie ein:e Mitarbeiter:in beschreibt:

»[Migration] ist dann ja im Laufe der Jahre dann zu einem Schwerpunktthema geworden. Es ist sicherlich ein Thema, es wird gesehen als notwendig. Der Schwerpunkt ist klar und unbestritten. Aber, sage ich mal dazu, es ist von

5 In einem Sachbericht für das Jahr 2018 der Organisation heißt es, dass bei den fortlaufenden Beratungen 56,2 % der Klient:innen einen Migrationshintergrund aufweisen. Ca. 58 % seien Nicht-EU-Bürger:innen mit unterschiedlichen Aufenthaltsstatus. Eine Mehrheit komme aus afrikanischen Ländern. (Sachbericht lokale Aidshilfe 2019:15)

6 Anders scheint dies bei Geflüchteten nicht-heterosexueller Orientierungen zu sein. Sie sind anschlussfähig an die LGBTI-Community, nicht zuletzt auch durch geteilte Diskriminierungserfahrungen hinsichtlich der geschlechtlichen und sexuellen Identität. Verweise hierauf finden sich zum einen in unseren Daten und werden zum anderen auch von Schütte-Bäumner und Kruse (2021) thematisiert.

oben natürlich immer noch so ein schwuler Verein nach wie vor. Es gibt kein Pendant. Also es ist nicht jemand/ (unverständlich) im Vorstand ist jetzt jemand mit Migrationshintergrund zum Beispiel, wo das noch mal eine klare Schiene hätte, ja. Es ist nicht verankert. Und eben auch im Team haben wir niemanden. Wir hatten einmal einen Praktikanten, der aus [afrikanisches Land] kam, und das macht dann doch einen Unterschied. Also von daher, das ist sicherlich noch nicht in der Struktur angekommen. Ja. Aber inhaltlich sehr wohl.« (Int15:234-243)

Weder gebe es migrantische Personen in ehrenamtlichen Leitungspositionen noch unter den Angestellten.⁷ Das wird von dem:r Interviewten teilweise als Defizit reflektiert, schließlich fehle die sonst übliche Expertise nach dem Prinzip der Lebensweltnähe qua Erfahrung. Die Migrationsbiografie mache eben »einen Unterschied« aus, auch wenn nicht expliziert wird, wie sich dieser bemerkbar gemacht hat.

Neben der Abwesenheit von Erfahrungswissen durch eine eigene Migrationsgeschichte der Mitarbeitenden ist auch die Frage nach der Kategorisierung von Klient:innen als Migrant:innen ein Thema. Denn nicht alle Klient:innen, deren Biografie einen Migrationsbezug aufweist, werden in der Beratungspraxis der Aidshilfe als Migrant:innen identifiziert. Entscheidend sind zunächst die spezifischen Problemlagen und Hilfebedarfe der Klient:innen, die mit unterschiedlichen Zuständigkeitsdefinitionen einhergehen. In der Gruppendiskussion merken die Mitarbeitenden an, dass sie alle auch mit migrantischen Klient:innen arbeiten würden, zum Beispiel in den Arbeitsbereichen *Haft- und Sexarbeit* (GD7:871-893). Im Bereich der HIV-Beratung würden sie erst dann dem Schwerpunkt *Migration* zugewiesen, »wenn jemand neu kommt und vor allem fremdsprachlich ist oder noch sehr viele asyl- und ausländerrechtliche Fragen offen sind« (Int15:96-98). Eine kategoriale Einordnung der Klient:innen als Migrant:innen scheint in der Praxis dann der Fall zu sein, wenn auf sprachlicher Ebene Verständigungsschwierigkeiten entstehen und/oder sie eine Staatsangehörigkeit aufweisen, mit der andere rechtliche Leistungsansprüche (unter anderem medizinische Versorgung, Aufent-

7 Damit behaupten wir nicht, dass es keine Angestellten mit Migrationsgeschichte in der untersuchten Aidshilfe gibt. In unseren Interviews und Gesprächen werden durchaus einzelne Mitarbeiter:innen mit einem migrationsbiografischen Bezug identifiziert. Wie sich empirisch aber zeigt, wird die Migrationsgeschichte nicht als relevanter Erfahrungsbezug für ihr (eigenes) professionelles Arbeiten thematisiert, auch im Sinne der angesprochenen Lebensweltnähe (GD7; Int13).

halt) verbunden sind. Diese machen nicht nur einen »eklatanten Unterschied« (Int15:146) im Hinblick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen, unter denen Hilfe geleistet werden kann, sondern erfordern auch spezifische Kompetenzen des Personals. Die internen Zuständigkeitsverteilungen bildeten sich vor allem unter Berücksichtigung der sprachlichen und fachlichen Kompetenzen des Personals heraus:

»[D]a haben wir ja auch die Fälle verteilt und dann habe ich gesagt, also die, mit denen ich einigermaßen kommunizieren kann, die hier sozial verankert sind, die kann ich gut nehmen. Alles andere ist dann ein bisschen schwierig. Die Paragraphen mit Migration und da hatte ich das Gefühl, da sind sie bei mir nicht gut aufgehoben. Und das war dann bei dir besser und dann später bei [Name des:der Kolleg:in].« (GD7:817-822)

In dem konkreten Fall mussten durch den Weggang eines:einer Kolleg:in, die »Fälle« neu aufgeteilt werden. Deutlich wird, wie die Aufteilung vordergründig über die sprachlichen und fachlichen Kompetenzen begründet wird. Insofern definiert sich die erforderliche Expertise bei der Beratung für Migrant:innen eben nicht über einen Peer-Bezug der Aidshilfemitarbeiter:innen.

Spannungsverhältnisse zwischen selbstbestimmter und professioneller Hilfe

Die von der Aidshilfe organisierte Beratung und Hilfe für Migrant:innen mit HIV wird durch Selbsthilfe oder selbsthilfeähnliche Angebote ergänzt. Eine weitere Kernaufgabe ist die zielgruppenspezifische Prävention, die auch auf dem peergestützten Ansatz aufbaut. Dieser Ansatz involviert in erster Linie Angehörige aus migrantischen Communities (nicht unbedingt Personen mit HIV), die als (überwiegend ehrenamtliche) Multiplikator:innen fungieren, um über HIV/Aids aufzuklären. Dem Anspruch nach sollen diese Präventionsangebote von den Mitgliedern der Community selbstbestimmt organisiert und durchgeführt werden. Ziel ist einerseits die Anschlussfähigkeit an die Bedürfnisse, Interessen und die Lebenswirklichkeit der Adressat:innen zu sichern, andererseits soll einer bevormundenden Praxis entgegengewirkt und Empowerment ermöglicht werden (DAH 2015; Leitbild lokale Aidshilfe 2020). Unser empirisches Material zeigt, dass die praktische Umsetzung der

selbsthilfe- und peerbezogenen Angebote von den Mitarbeiter:innen der Aids-hilfe kritisch diskutiert und teils auch in Frage gestellt werden.

»Ist das noch Selbsthilfe?« – Vom Ideal der Selbsthilfe

Bereits Ende der 1990er Jahre wurden selbstorganisierte Aktivitäten zur Unterstützung von HIV-betroffenen Migrant:innen von der lokalen Aidshilfeorganisation durch die Gründung einer migrantischen Selbsthilfegruppe gefördert (Muluneh & Waka 1999). Derzeit gibt es ein gruppenbezogenes Angebot zum Austausch und zur Vernetzung von HIV-positiven Menschen aus Afrika. Inwieweit es sich hierbei jedoch um eine Selbsthilfegruppe handelt, wird von den Mitarbeitenden in den Interviews hinterfragt. Zwar wird von einem:einer Mitarbeiter:in die Entstehung auf die Eigeninitiative einer Klientin zurückgeführt, die selbst den Wunsch äußerte, einen Treffpunkt ins Leben zu rufen, »wo sie [...] Themen einfach besprechen können, die ihnen am Herzen liegen« (Int17:573f). Auch wenn damit auf ein wichtiges Moment von Selbsthilfe verwiesen wird, werden die Aktivitäten der Gruppe in Abgrenzung zur »reinen Selbsthilfe« vielmehr als »angeleitete Selbsthilfe« betrachtet:

»Insofern Selbsthilfe, weil die schon, ja, sich auch selber treffen wollen, aber sich ohne [den:die Kolleg:in] nicht treffen. Also von daher ist es wirklich jetzt keine reine Selbsthilfe von der Definition her.« (Int15:605-608)

Um »reine Selbsthilfe« zu sein, sollten an *diesen* Treffen idealerweise nur Personen teilnehmen, die HIV-positiv und afrikanischer Herkunft sind. Die Anwesenheit des:der Mitarbeiter:in störe den Selbsthilfecharakter des Treffens, da er:sie diesen Kriterien nicht entspricht. Es scheint ein Spannungsverhältnis zu bestehen zwischen dem Anspruch »reine Selbsthilfe« d.h. durch Betroffene selbst moderierte Hilfe zu ermöglichen und dem Eingreifen durch Professionelle. Die Bezugsnormen der Selbstorganisation und Selbstbestimmung werden nämlich zugleich durch eine von professionellen Strukturen unabhängige Selbsthilfe definiert:

»Es muss (...) am besten drei Leute geben, die sagen, ›Ja, wir wollen was. Wir wollen uns zusammentun, wir wollen uns vernetzen und wollen unabhängig von einer professionellen Struktur‹, ist ja meistens der Hintergrund, sagen ›Wir können für unsere Belange am besten eintreten, wir wissen am besten, was wir brauchen und tun uns zusammen.‹ ja« (Int15:624-628)

Es wird ein bekanntes Zurechnungsmotiv sichtbar: Betroffene weisen durch ihre Erfahrungen ein exklusives Erfahrungswissen auf, das rein Professionelle nicht haben können. Nur sie »wissen am besten« (Int15:628) über ihre Bedarfe Bescheid und können auch am angemessensten durch eine (kollektive) Selbstvertretung angegangen werden – und zwar »unabhängig von einer professionellen Struktur« (Int15:626). Adressiert werden damit potenzielle Asymmetrien des Machtverhältnisses zwischen Sozialprofessionellen und Betroffenen, die zu einer Bevormundung durch professionelle Fremdhilfe führen können. Die Aidshilfemitarbeiter:innen verorten sich im Vergleich zu den von HIV-betroffenen Migrant:innen eben nicht im ›Wir‹ dieser Betroffenengruppe, sondern zählen sich selbst zur professionellen Struktur, von der eine Emanzipation gelingen solle. Dadurch entsteht ein Spannungsverhältnis zwischen dem Ideal der Selbsthilfe und der Herausforderung, Selbstbestimmung im Rahmen professioneller Hilfsangebote möglich zu machen.

Angesichts dieser Spannungen zwischen normativen Anspruch und Praxis reflektiert der:die für die Selbsthilfegruppe verantwortliche Mitarbeiter:in den Status des Treffens: »Ist das noch Selbsthilfe?« (Int17:693). Er:sie hält es für eine »Mischung« (ebd.:691). In dieser Einschätzung werden normative Erwartungen an Selbsthilfe in der Organisation sichtbar. Auch der:die zuständige Mitarbeiter:in betrachtet die eigene Anwesenheit durchaus kritisch, weil er:sie den oben genannten Kriterien (HIV-positiv, afrikanische Herkunft) nicht entspricht. Der:die Mitarbeiter:in versuche daher auch, sich weitgehend aus den Aktivitäten der Gruppe »zurück[zu]ziehen« (Int17:705), um ihnen einen eigenen und selbstbestimmten Raum zum wechselseitigen Austausch und zur Vernetzung zu geben. Die Teilnehmenden dagegen hätten ihm:ihr gegenüber kommuniziert, sie würden sich wünschen, dass das Treffen weiterhin von ihm:ihr geleitet werde (Int17:723-726). Auch der:die Angestellte selbst schätzt seine:ihre Anwesenheit als hilfreich ein: »[I]ch glaube, dass diese ganz eigene Organisation nicht funktioniert.« (Int17:696) – woran diese eigene Organisation genau scheitert wird nicht benannt. Die in der Organisation etablierte Norm der eigenständigen Selbsthilfe kollidiert an diesem Punkt mit dem wahrgenommenen Unterstützungsbedarf.

Obwohl das Selbsthilfeangebot angesichts der Bezugsnormen von den Mitarbeiter:innen auch kritisch betrachtet wird, schildern sie dennoch eine gelingende und sich bewährende Praxis, die sich trotz allem an den Bedürfnissen und Interessen der Teilnehmenden orientiert.

»Ist das noch Peer genug?« – Vom Ideal der Lebensweltnähe

Bei der Prävention und Gesundheitsförderung für Migrant:innen setzt die lokale Aidshilfeorganisation insbesondere auf peergestützte Ansätze. In Zusammenarbeit mit der DAH beteiligte sich die Einrichtung von 2011 bis 2013 an dem Projekt *Migrantinnen und Migranten als Multiplikator_innen für die HIV/STI-Prävention* (MuMM) und führt dieses bis heute fort. Migrant:innen werden dabei als heterogene Zielgruppe betrachtet und in ihrer »Vielfalt an Lebensweisen, Sprachen, Kulturen und rechtlichen Status in Deutschland« (DAH 2013:3) anerkannt. Um angesichts der migrationsbezogenen Diversität dennoch eine lebensweltnahe Prävention zu gewährleisten, wird einerseits der Beteiligung von Migrant:innen bei der Prävention, andererseits der Unterstützung ihrer Selbstorganisation ein hoher Stellenwert beigemessen (ebd.). Der peergestützte Ansatz bezieht sich konzeptionell auf die »Kompetenzen und das lebensweltliche Wissen von Migrant_innen« (ebd.), um eine bedarfsgerechte Präventionsarbeit vor Ort zu ermöglichen. Peers werden eingedenk der Kategorie der Betroffenenkompetenz als lebensweltliche Expert:innen für die Bedürfnisse und Interessen in ihren Communities positioniert.

Während die Idee der Präventionsarbeit von und für Migrant:innen von den Mitarbeiter:innen der Aidshilfeorganisation viel Lob und Anerkennung erfährt, erweist sich die praktische Umsetzung aus ihrer Sicht jedoch als eine Herausforderung. Was theoretisch vom peergestützten Ansatz versprochen wird, scheint in der Praxis nicht umgesetzt werden zu können. Ein:e Mitarbeiter:in formuliert es so: »[E]ine sehr, sehr gute Idee. Die Ausführung ist nicht ganz so einfach« (Int15:378). Worin dieses Spannungsverhältnis zwischen Idee und Praxis besteht, wird in einem anderen Interview näher thematisiert:

»Früher war ja die Idee [...] einfach, das sind Peers, die sind in diesen Communities und die, ja, die haben den Zugang, das heißt, die organisieren sozusagen Veranstaltungen oder werden angesprochen und das bringen sie rein. Also sie kriegen hier das Wissen und werden dafür auch bezahlt und gehen wieder raus und sozusagen machen das.« (Int17:329-336)

Nach der konzeptionellen Idee sind Peers Menschen, die selbst einer (oder mehrerer) Community(s) angehören und damit einen direkten Zugang zur jeweiligen Zielgruppe der Migrant:innen haben. Im Umkehrschluss werden die Mitarbeitenden der Aidshilfe »nur« als Professionelle verortet, die die migrantischen Peers ausbilden und unterstützen, damit diese sich als selbstbe-

stimmte Akteur:innen positionieren, weitgehend unabhängig von der Aids-hilfeeinrichtung organisieren und in den Communities aktiv werden können. Die erwartete Erreichbarkeit von Migrant:innen erweist sich in der Praxis jedoch als Herausforderung, da die Peers selbst »nicht mehr in DIESEN Communities drinnen« (Int17:362f.) seien. Die aufsuchende und niedrigschwellige Arbeit der Peers erscheint aus dieser Sicht kaum beziehungsweise nur unter erschwerten Bedingungen möglich, auch weil viele Unterkünfte für Geflüchtete weniger zugänglich für Peers seien als für die Sozialprofessionellen (Int17:361). Nicht zuletzt erschweren die politischen und verwaltungstechnischen Rahmenbedingungen des Migrations- und Asylregimes⁸ die peergestützte Präventionsarbeit.

Die Zielgruppe der Migrant:innen ist aus Sicht der Aidshilfe eine diverse Gruppe: Es sind »nicht die gleichen Menschen mit den gleichen Bedürfnissen« (Int17:355f.). Um angesichts der migrationsbezogenen Vielfalt dennoch eine bedarfsgerechte und an den lebensweltlichen Bezügen ansetzende Prävention zu ermöglichen, so das Argument, bedarf es des Einsatzes von Migrant:innen als Peers. Damit sind Menschen gemeint, denen ähnliche Lebensverhältnisse aufgrund ihrer Herkunft und Sprache zugeschrieben werden können. Demnach basiert der peergestützte Ansatz auf Homogenitätsannahmen, die aus Sicht eines:einer Mitarbeiter:in jedoch nicht (mehr) mit den Bedingungen in der Praxis übereinstimmen. Im Verweis auf das heterogene Publikum der Peers bei der Präventionsarbeit vor Ort (z.B. in den Unterkünften für Geflüchtete) wird zugleich die Bedeutung des peergestützten Arbeitens in Frage gestellt:

»Ich tue mich schwer manchmal mit, was ist das Peer noch. Weil das Peer ist ja, was ja am Anfang so war, dass man gesagt hat, es ist alles so heterogen, also das sind so heterogene Gruppen. Und es heißt, man braucht so eine unterschiedliche Aufstellung. Und jetzt zu sagen, ich mache eine Gruppe mit 20 Leuten, die ja nicht alle nicht aus meinem Heimatland kommen, aber irgendwie noch die gleiche Hautfarbe haben, ist das noch Peer genug? Und manchmal ist das vielleicht so, dass sie meinen irgendwie, das ist ganz gut. Aber ich persönlich tue mich damit schwer, weil ich mir denke, dann kann ich

8 Migrationsregime werden verstanden als »integrierte Gestaltungs- und Handlungsfelder institutioneller Akteure, die einen bestimmten Ausschnitt des Migrationsgeschehens fokussieren, Migrationsbewegungen kanalisieren und die (potenziellen) Migrantinnen und Migranten kategorisieren.« (Oltmer 2018:6). Diese können sowohl internationale, nationale, als auch lokale Akteure und Institutionen umfassen (ebd.).

auch selber vielleicht auch reingehen. Also ich gehe auch zeitweise da mit, ja, und versuche mich dann aber zurückzuhalten (immer?). Und ich glaube, das ist sich schon am Verändern, also wie dann Prävention auch ausschauen kann.« (Int17:528-538)

Was einen Peer in seiner Funktion auszeichnet, ist eben nicht nur »die gleiche Hautfarbe«, sondern mit den lebensweltlichen Bezügen migrantischer Communities vertraut zu sein. Bei der derzeitigen Präventionsarbeit vor Ort kann den Peers aber weder durchgängig ein Community-Bezug noch dieselbe Herkunft und Sprache zugerechnet werden.

Auch die Erwartungen des besseren Zugangs zu und der Erreichbarkeit von Migrant:innen erscheinen aus Sicht der Mitarbeitenden in der Praxis fragwürdig. Insofern wird auch der Stellenwert der Peers im Vergleich zu den den eigenen Möglichkeiten als professionelle:r Aidshilfemitarbeiter:in hinterfragt.

Fazit

Die untersuchte lokale Aidshilfe ist eine sozialarbeiterische Organisation, die professionelle Hilfe und Beratung anbietet. Sie unterscheidet sich von anderen professionellen Beratungseinrichtungen durch ihr Selbstverständnis als Selbsthilfeorganisation. Neben der Einbindung von Individuen und Gruppen, die von der Organisation als hilfsbedürftig wahrgenommen werden, identifiziert sie sich zugleich insbesondere mit Gruppen, die im Hinblick auf eine heteronormative Gesellschaft von Diskriminierung und Stigmatisierung betroffen sind. Gegenwärtig sind dies vor allem schwule, lesbische und andere queere Communities. Im Anschluss an das Selbstverständnis als Selbsthilfe betrachtet sich die Aidshilfeorganisation zugleich als Teil dieser Communities.

Angesichts dessen wird der Identität und den persönlichen Erfahrungen der Beschäftigten eine zentrale Rolle bei der Herstellung und Aufrechterhaltung der Lebensweltnähe von Angeboten zugeschrieben. In der professionellen Praxis sind demnach nicht nur die fachlichen Kompetenzen der Mitarbeitenden relevant, sondern auch die Frage, *wer* diese anbietet. Gerade im Kontext der LGBTI-Beratung sollten bestenfalls Personen involviert sein, die Teil der jeweiligen LGBTI-Community sind. Insofern definieren sich die Mitgliedschaftsrollen nicht allein durch eine Trennung zwischen professionell Ange-

stellten und betroffenen Adressat:innen, wie auch Schütte-Bäumner hervorhebt (2010:80f).

Vor diesem Hintergrund lassen sich die von uns beobachteten Inklusionsprozesse von Migrant:innen auch als partielle Inklusion beschreiben. Migrant:innen werden inkludiert, insofern sie einen beachtlichen Anteil des Klientels ausmachen und seit vielen Jahren als eine wichtige Zielgruppe betrachtet werden. Sie werden durch unterschiedliche Angebotsformate der Organisation berücksichtigt und adressiert. Im Bereich der HIV-Beratung hat sich dabei auch der Schwerpunkt Migration etabliert, in dem eine fachlich versierte Unterstützung bei migrationsspezifischen Problemen stattfindet.

An das Selbstverständnis einer aus der LGBTI-Szene kommenden Selbsthilfeorganisation wird im Kontext Migration allerdings nur bedingt angeschlossen. So betrachtet sich die Aidshilfe weniger als Teil von Migrant:innen-Communities. Auch mit Blick auf die Personalstruktur werden weder im Vorstand noch unter den hauptamtlichen Fachkräften Mitarbeiter:innen mit einem solchen Community-Bezug identifiziert. Die sonst übliche Erwartungshaltung an Lebensweltnähe qua erfahrungsbezogener Expertise wird bislang nur bedingt eingelöst.

Dennoch birgt die spezifische Entwicklungsgeschichte und das Verständnis als Selbsthilfeorganisation Potenziale zur Einbindung von Migrant:innen in die Aidshilfearbeit. Gerade die Förderung migrantischer Selbsthilfe und peergestützter Prävention setzen hier programmatisch an den Prämissen Lebensweltnähe und Selbstbestimmung an. Gleichzeitig wird die praktische Umsetzung dieser Ansätze von den Mitarbeiter:innen kritisch hinterfragt. Aus ihrer Sicht wird den mit den Prämissen verbundenen Erwartungen kaum entsprochen, da zum einem die Selbsthilfe und die Peer-Prävention nicht ohne Fremdhilfe auskomme. Zum anderem wird thematisiert, dass bei der peergestützten Präventionsarbeit die Lebensweltnähe (zwischen Peers und Publikum) nur bedingt über den allgemeinen Bezug ›Migration‹ herstellbar ist, da Migrant:innen sehr heterogene Erfahrungshorizonte aufweisen. Migrationspolitische Rahmenbedingungen wie die Unterbringung in Geflüchtetenunterkünften erschweren die community-bezogene Aufklärungsarbeit zusätzlich.

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass Migration zwar ein fester Bestandteil der von uns untersuchten lokalen Aidshilfearbeit ist, sich die Aidshilfeorganisation aber zugleich nicht als Teil der für sie relevanten migrantischen Communities betrachtet. Die das organisationale Selbstverständnis prägenden Prämissen der Selbsthilfe und lebensweltnahen Prävention kön-

nen bislang nicht in der gleichen Weise eingelöst werden. Zumindest stellt sich dies aus der Perspektive der Aidshilfemitarbeiter:innen so dar. Zu welcher Einschätzung beteiligte Personen mit Migrationsgeschichte kommen, muss ferner noch untersucht werden.

Literatur und Quellen

- Bänziger, Peter-Paul (2015): ExpertInnen statt AktivistInnen: Der Entpolitisierungsdiskurs in der Aids-Arbeit der 1980er Jahre. In: Eitler, Pascal; Elberfeld, Jens (Hg.) *Zeitgeschichte des Selbst. Therapeutisierung – Politisierung – Emotionalisierung*. Bielefeld: transcript, S. 261-278.
- Bode, Ingo (2012): Organisationen der Hilfe. In: Apelt, Maja; Tacke, Veronika (Hg.) *Handbuch Organisationstypen*. Wiesbaden: Springer VS, S. 149-164.
- Bommes, Michael; Scherr, Albert (2012): *Soziologie der Sozialen Arbeit. Eine Einführung in Formen und Funktionen organisierter Hilfe*. 2. Auflage. Weinheim, München, Basel: Beltz Juventa.
- Butler, Judith (1991): *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Deutsche AIDS-Hilfe (DAH) (2007): *Leitbild*. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V. <https://www.aidshilfe.de/leitbild> (Zugriff: 14.09.2021).
- Deutsche AIDS-Hilfe (DAH) (2013): *MuMM. Migrantinnen und Migranten als Multiplikator_innen für die HIV/STI-Prävention. Abschlussdokumentation. September 2011 – Februar 2013*. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V. https://www.hiv-migration.de/sites/default/files/attachments/MuMM%20Abschlussdokumentation_13%2008%2031%20bearbeitet%20erkens_us.pdf (Zugriff: 01.12.2021).
- Deutsche AIDS-Hilfe (DAH) (2015): *HIV-Prävention für & mit Migrant_innen*. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.
- Etgeton, Stefan (2002): Professionalisierung ohne Profilverlust. In: Deutsche AIDS-Hilfe (DAH) (Hg.) *AIDS Selbsthilfe*, 44, Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V., S. 123-131.
- Haus-Rybicki, Sebastian (2021): Eine Seuche regieren. AIDS-Prävention in der Bundesrepublik 1981-1995. Bielefeld: transcript.
- Klatetzki, Thomas (2010): Zur Einführung: Soziale personenbezogene Dienstleistungsorganisation als Typus. In: Klatetzki, Thomas (Hg.) *Soziale personenbezogene Dienstleistungsorganisationen. Soziologische Perspektiven*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 7-24.

- Kleres, Jochen (2018): *The social organization of disease. Emotions and civic action.* London, New York: Routledge.
- Luhmann, Niklas (2005): Formen des Helfens im Wandel gesellschaftlicher Bedingungen. In: *Soziologische Aufklärung 2*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 167-186.
- Michel-Schwartz, Brigitta (2002): Interaktion und helfende Beziehung in der Sozialen Arbeit. In: *Handlungswissen der Sozialen Arbeit. Deutungsmuster und Fallarbeit*. Opladen: Leske + Budrich, S. 97-119.
- Muluneh, Aemero, und Aderajew Waka (1999): *Afrikanische Communities in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme zur Entwicklung eines kulturspezifischen Konzepts für die HIV- und AIDS-Prävention*. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V.; VIA-Regionalverband Berlin-Brandenburg.
- Oltmer, Jochen (2018): Einführung: Migrationsregime vor Ort und lokales Aushandeln von Migration. In: Oltmer, Jochen (Hg.) *Migrationsregime vor Ort und lokales Aushandeln von Migration. Migrationsgesellschaften*. Wiesbaden: Springer VS, S. 1-12.
- Pieper, Kajo; Vael, Guido (1993): Die AIDS-Hilfe. Ein historischer Abriß. In: Deutsche AIDS-Hilfe (DAH) (Hg.) *10 Jahre Deutsche AIDS-Hilfe. Geschichten und Geschichte*. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V., S. 25-32.
- Rosenbrock, Rolf (1986): *AIDS kann schneller besiegt werden. Gesundheitspolitik am Beispiel einer Infektionskrankheit*. Hamburg: VSA Verlag.
- Rosenbrock, Rolf (1993): Von der schwulen Selbsthilfe zum professionellen Akteur der Gesundheitsförderung und Wohlfahrtsverband. Eine Erfolgsgeschichte mit ein paar Fragezeichen. In: Deutsche AIDS-Hilfe (DAH) (Hg.) *10 Jahre Deutsche AIDS-Hilfe. Geschichten und Geschichte*. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V., S. 14-19.
- Schütte-Bäumner, Christian (2007): *Que(e)r durch die Soziale Arbeit. Professionelle Praxis in den AIDS-Hilfen*. Bielefeld: transcript.
- Schütte-Bäumner, Christian (2010): Queer Professionals als Reflexionskategorie für die Soziale Arbeit. In: Kessel, Fabian; Plößer, Melanie (Hg.) *Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 77-95.
- Schütte-Bäumner, Christian; Kruse, Stefanie (2021): Aidshilfe-Arbeit als Praxis kritischer Antidiskriminierungsarbeit gestern und heute. In: Anhorn, Roland; Stehr, Johannes (Hg.) *Handbuch Soziale Ausschließung und Soziale Arbeit*. Wiesbaden: Springer VS, S. 1193-1225.
- Thiele, Martin (2019): Zum (Spannungs-)Verhältnis von Schwulenbewegung und Aidshilfe – Die AIDS-Krise als Katalysator von Institutionalisierung

- und Anerkennung. In: Ketelhut, Klemens; Lau, Dayana (Hg.) *Gender – Wissen – Vermittlung. Geschlechterwissen im Kontext von Bildungsinstitutionen und sozialen Bewegungen*. Wiesbaden: Springer VS, S. 73-91.
- Tümmers, Henning (2017): *AIDS. Autopsie einer Bedrohung im geteilten Deutschland*. Göttingen: Wallstein Verlag.
- von Unger, Hella; Kostimpas, Dimitra (2022): Wandel in der Deutschen Aids-hilfe e.V.: Geschichte einer konfliktreichen Diversifizierung. In: von Unger, Hella; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) *Organisationaler Wandel durch Migration? Diversität der Zivilgesellschaft*. Bielefeld: transcript.

Gewerkschaftliches Organizing – Beitrag zum Wandel der Organisationskultur?

Migrant:innen als Zielgruppe der Mitgliederwerbung bei ver.di

Serhat Karakayali, Annemarie Kern

Der Beitrag geht der Frage nach, inwiefern sich die Umsetzung basisnaher Konzepte der Mitgliederaktivierung (auch »Organizing« genannt) auf den migrationsbezogenen Wandel der Organisation auswirkt. Solche Konzepte der Mitgliederrekrutierung werden vor allem in bislang noch kaum gewerkschaftlich organisierten Branchen eingesetzt – und diese sind durch einen hohen Anteil migrantischer Belegschaften geprägt. Vor diesem Hintergrund erörtern wir, wie sich Erschließungs- und Migrationsarbeit der Gewerkschaften zueinander verhalten.

Seit ihrer Gründung 2001 ist ver.di mit sinkenden Mitgliederzahlen konfrontiert und verliert wie viele Gewerkschaften politischen und institutionellen Einfluss. Die Gewerkschaftsforschung spricht von einer Krise der Repräsentation (unter anderem Brinkmann u.a. 2008: 19ff.). Um diesen Trend aufzuhalten orientierten sich deutsche Gewerkschaften (insbesondere die IG Metall und ver.di) in den vergangenen zwei Jahrzehnten an Ansätzen, die v.a. in den USA besonders erfolgreich waren. Diese als »Organizing« bezeichneten Strategien zielen auf den Aufbau von Organisationsmacht und beruhen auf der Verbindung von Mitgliederzuwächsen und an sozialen Bewegungen angelehnten Kampagnenformen, auch »social movement unionism« genannt (Turner & Hurd 2001; Waterman 1991) sowie der Bildung von Koalitionen mit anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren. Der gewerkschaftsinterne Begriff für diese neuen Strategien ist »Erschließung«.

Die Gewerkschaftsforschung versteht unter Organizing einen »Ansatz sowohl zur Werbung und Einbeziehung von Mitgliedern in die Gewerkschaftsarbeit als auch als Organisationsentwicklung in Richtung einer partizipati-

onsorientierten Mitgliederorganisation« (Brinkmann et al. 2008: 72, vgl. Voss & Sherman 2001). Wie jede nachhaltige Veränderung in einer Organisation, muss auch Partizipationsorientierung mit einem Wandel der Organisationskultur einhergehen und sich in entsprechenden Strukturen niederschlagen (Brinkmann u.a. 2008; Dörre 2008; Wernecke 2007).

Ein Paradebeispiel für diese Umwandlungsprozesse ist die nordamerikanische Gewerkschaft *Service Employees International Union* (SEIU), die sich durch die Umsetzung eines Organizing-Programms zur Gewerkschaft mit den landesweit höchsten Mitgliederzuwächsen entwickelte. So konnte sie die Anzahl ihrer Mitglieder innerhalb von 10 Jahren verdoppeln (Woodruff 2007:93). Ihr Fokus lag auf der Partizipation von Migrant:innen aus Lateinamerika, die in den Sektoren der einfachen Dienstleistungen überdurchschnittlich viele Beschäftigte stellen. Dieser Zusammenhang zwischen Organizing und der Gruppe der migrantischen Beschäftigten wird in der englischsprachigen Literatur thematisiert, etwa von Ruth Milkman (2000). Sie weist darauf hin, dass die Rekrutierung von Migrant:innen zu einem nachhaltigen Erfolgsmodell für Gewerkschaften werden könne. Voraussetzung dafür sei aber eine Veränderung der Organisationsstrukturen, die die Integration von Migrant:innen und ihrer Anliegen erlauben. In der deutschsprachigen Debatte scheint dieser Aspekt hingegen keine Rolle zu spielen (eine Ausnahme für österreichische Gewerkschaften bildet Griesser & Sauer 2017).

In Deutschland experimentiert ver.di im Einzelhandel und im Sicherheitsgewerbe seit Mitte der 2000er Jahre mit Organizing-Ansätzen (Bormann 2011; Bremme 2007b; Dribbusch 2008; Schreieder 2007). Ähnlich wie in den USA, ist auch der deutsche Arbeitsmarkt durch eine ethnisch kodierte Segmentierung geprägt. Diese Bereiche zu erschließen heißt demnach auch, Migrant:innen für die Gewerkschaft zu gewinnen und ggf. zu fragen, ob dieses Ziel besser zu erreichen ist, wenn die besonderen Lebenslagen dieser Gruppe dabei berücksichtigt werden. Mit anderen Worten, Organizing in Branchen mit hohem Migrant:innenanteil könnte Auswirkungen auf die migrationsbezogene Diversifizierung einer Gewerkschaft haben.

Um uns dieser Frage zu nähern stellen wir in einem ersten Schritt die Besonderheit ver.dis als Mitgliederorganisation dar, um die Relevanz von Erschließung für die Organisation aufzuzeigen. Im Anschluss werden Methoden des Organizing und die damit verbundenen möglichen internen Konflikte thematisiert, bevor die Rolle der Migrant:innen in der Mitgliedschaft ver.dis beleuchtet wird. Zum Abschluss wird das Fallbeispiel der Erschließungsarbeit

eines *Amazon* Werks Herausforderungen und Herangehensweise der Organisation eines Betriebs mit hohem Migrant:innenanteil aufzeigen.

Die empirische Basis für die Analyse bilden Daten, die im Rahmen des Forschungsprojekts »Zivilgesellschaftliche Organisationen und die Herausforderungen von Migration und Diversität«, Teilprojekt »Interessenvertretung für Beschäftigte« erhoben wurden, insbesondere Expert:inneninterviews mit hauptamtlichen Mitarbeiter:innen der Bundesverwaltung ver.dis, ehrenamtliche Gewerkschafter:innen der Migrationsarbeit sowie Workshops und Dokumente. Zudem wurden im Rahmen des Projekts Daten über ein jüngeres Erschließungsprojekt ver.dis bei einem großen *Amazon* Werk erhoben.

Das Selbstverständnis ver.dis als Mitgliederorganisation

Wie keine andere in diesem Sammelband vorgestellte Organisation ist die Gewerkschaft ver.di abhängig von ihren Mitgliedern. Gewerkschaften finanzieren sich in Deutschland ausschließlich aus Mitgliedsbeiträgen. Diese sichern nicht nur die Arbeitsfähigkeit der Organisation, sondern sind als Streikkassen auch das materielle Rückgrat künftiger Arbeitskämpfe. Gewerkschaften wie ver.di sind politische Interessenvertretung und treten als Partner:innen in Tarifverhandlungen gegenüber Arbeitgeber:innenvertretungen auf. Wie andere Gewerkschaften auch ist ver.di auf eine aktive Mitgliedschaft angewiesen. Gewerkschaftsmitglieder bilden die betriebliche Basis, von der der Erfolg in Tarifverhandlungen abhängt. Konfliktfähigkeit gilt als Voraussetzung für den erfolgreichen Einsatz des Mittels des Arbeitskampfes. Sie entsteht sowohl über einen hohen Organisationsgrad als auch durch die Streikbeteiligung und den aktiven Einsatz der Mitglieder in den Betriebsgruppen und den Gremien der Mitbestimmung.

Die besondere Stellung der Mitgliedschaft zeigt sich in der grundlegend demokratisch verfassten Entscheidungsfindung bei ver.di. So heißt es in der Grundsatzserklärung: »Die Willensbildung in ver.di geht von den Mitgliedern aus. Die von ihnen und ihren Delegierten gewählten Vorstände sind ihnen gegenüber verantwortlich« (ver.di 2010). Das Selbstverständnis und die starke Bindung an die Basis wird von hauptamtlichen Mitarbeiter:innen folgendermaßen reflektiert: »[W]ir sind im Endeffekt eine Mitgliederorganisation. (...) [I]m besten Fall machen wir keine Stellvertreterpolitik, sondern wir versuchen, das durch-

zusetzen, was [sich] die Mitglieder (...) auf einer Betriebsebene (...) wünschen« (Workshop_ver.di_1:1627).

Aufgrund ihres Selbstverständnisses als Mitgliederorganisation ist ver.di vom Sinken der Mitgliederzahlen besonders betroffen. Seit ihrer Gründung hat sie mehr als 30 Prozent ihrer Mitglieder verloren. Der Rückgang der Tarifdeckung, mäßige Abschlüsse in Tarifverhandlungen und die Sorge vor einer langfristigen Erosion des institutionellen Einflusses bilden schon jetzt spürbare Folgen der Entwicklung. Diese »Mitgliederkrise« (Hassel & Schröder 2018) betrifft spätestens seit den 1990er Jahren alle DGB-Gewerkschaften. Die Verluste sind auf mehrere Faktoren zurückzuführen: Gewerkschaften haben mit einer Überalterung ihrer Mitgliedschaft zu kämpfen. Besonders in der Altersgruppe der unter 30-Jährigen ist nur ein geringer Anteil gewerkschaftlich organisiert (Hassel & Schröder 2018:9). Verlängerte Ausbildungszeiten, atypische Beschäftigungsverhältnisse und der Wandel normativer Orientierungen (Baethge 1991; Klages 1993) vermindern die Ausbildung beruflicher Identität und beruflicher Bindung. Dieser Prozess schwächt die Organisierungsbereitschaft (Ebbinghaus & Göbel 2014:211; Hassel & Schröder 2018:9). Auch Strukturveränderungen des Arbeitsmarktes, beispielsweise die Deindustrialisierung in Ostdeutschland oder die Privatisierung von Teilen des öffentlichen Dienstes, wirken sich negativ auf die Mitgliederentwicklung aus. So entstanden in den zuvor hoch organisierten Branchen neue Unternehmen, in denen sich die Gewerkschaft neu etablieren musste (Dribbusch & Birke 2012:4). Besonders im Dienstleistungssektor entstand ein Niedriglohnbereich, dessen prekäre Arbeitsverhältnisse desaströse Bedingungen für die gewerkschaftliche Organisation darstellen.

Lange Zeit wurde die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft durch traditionelle Arbeiter:innenmilieus und stabile institutionelle Ordnungen vermittelt. In Westdeutschland konnten Gewerkschaften lange Zeit von den Erfolgen vergangener Rekrutierungs- und Mobilisierungsarbeit profitieren. Die darauf resultierenden gut organisierten Betriebe führten dazu, dass neue Mitglieder in der Regel durch Kolleg:innen angeworben wurden, die bereits im Betrieb aktiv waren und durch ihre Arbeit in den Gremien der Mitbestimmung den Mehrwert der Gewerkschaft erfahrbar machen konnten. In der Folge war eine zentral gesteuerte Mitgliederwerbung nicht nötig und Gewerkschaften beschäftigten sich nur wenig systematisch mit der Frage der Organisation.

Um eine Antwort auf die Krise der Repräsentation (Brinkmann u.a. 2008:19ff.) und die Erosion des institutionellen Einflusses zu finden, wird jedoch zunehmend die Erschließung neuer Mitglieder ins Zentrum der

Debatte um gewerkschaftliche Erneuerung gerückt. Laut Wolfgang Schröder ist nunmehr »eine intensive und systematische Mitgliederrekrutierungsarbeit« (Schröder 2014:31), wie sie in den US-amerikanischen Gewerkschaften geleistet werde, vonnöten:

»Neue Ansätze der Mitgliedergewinnung wie Formen des Organizing und der Zielgruppenarbeit sind notwendige gewerkschaftliche Strategien, um veränderten Umweltbedingungen, der Mitgliederkrise und erodierenden korporatistischen Arrangements zu begegnen und neue Machtressourcen zu erschließen.« (ebd.:31)

Jene neuen Methoden der Mitgliederrekrutierung und ihren Einfluss auf die Organisation werden im folgenden Kapitel vorgestellt.

Organizing als Ausweg aus der (Mitglieder)Krise?

In der Debatte über eine Revitalisierung der Gewerkschaften rücken neue Formen der Erschließungsarbeit in den Fokus innergewerkschaftlicher Diskussionen und gewerkschaftsnaher Forschung (Bremme 2007a; Brinkmann u.a. 2008; Dörre 2008; Schmalz & Dörre 2013). Im Kontext einer sinkenden Tarifdeckung und eines Verlusts des politischen und gesellschaftlichen Einflusses der Gewerkschaften setzten ver.di und andere Gewerkschaften auf eine Verschiebung des Fokus und stellten den Aufbau von Organisationsmacht ins Zentrum ihrer Arbeit. Hierbei nehmen insbesondere sogenannte Organizing-Ansätze eine zentrale Stellung ein. Gleichzeitig ist, wie im Folgenden gezeigt wird, Organizing meist kostenintensiv und deshalb auch nicht unumstritten.

Erklärtes Ziel der Organizing-Ansätze ist es, Arbeiter:innen durch ein hohes Maß an Beteiligung in die Gewerkschaftsarbeit einzubinden (Brinkmann u.a. 2008:84f.). Es geht also nicht nur darum, möglichst viele Mitglieder zu gewinnen, die dann durch ihre Mitgliedsbeiträge die Gewerkschaft finanzieren. Organizing steht vielmehr für eine andere Qualität der Rekrutierung – gewonnen werden sollen die Arbeiter:innen nicht in erster Linie als »Mitglieder«, sondern als »Aktivist:innen«. Dieser hohe Stellenwert der Beteiligung wird auch im Interview mit einem Gewerkschaftssekretär betont:

»Und die andere Herausforderung ist (...) Organisationsmächtigkeit ausbauen und Handlungsfähigkeit ausbauen. Organisationsmächtigkeit ist einerseits Zahlen und andererseits aber auch sehr stark, wie und in welcher Form

ermöglicht es den Menschen in den Prozessen sich zu beteiligen.« (Interview_ver.di_PG:89).

Als bei ver.di erste Organizing-Projekte entwickelt wurden, standen Vertreter:innen von ver.di in einem engen Austausch mit der US-amerikanischen Dienstleistungsgewerkschaft SEIU (Interview_ver.di_MH), die Organizing vor allem mit der Idee von Empowerment verknüpft: Maßnahmen und Aktionen unterliegen der Kontrolle der Streikenden und werden nicht von der Zentrale aus beschlossen und gesteuert. Auf diese Weise entstehen – so die strategische Annahme – Strukturen, die die Arbeiter:innen auf Dauer zum Handeln ermächtigen (Dribbusch 2007:30). Der Fokus auf die Beteiligung der Mitgliedschaft gilt vor allem als gewinnbringend für schwach repräsentierte Gruppen, die wenig Vertrauen in die Gewerkschaftsarbeit haben, was auf eine potenzielle Türöffnerfunktion für Migrant:innen verweist.

Die Forschung über die US-amerikanischen Kampagnen verweist jedoch auch auf organisationsbedingte Herausforderungen, mit denen deutsche Gewerkschaften ebenso umgehen müssen. Insbesondere die Organisation neu eingewanderter Migrant:innen ist kostenintensiv und bedarf bilingualer Organizer:innen (Voss & Sherman 2000:313). Eine weitere Herausforderung besteht darin, dass Organisations- und Betreuungskosten oftmals nicht durch die Mitgliedsbeiträge gedeckt werden und (ko)finanziert werden müssen. Diese organisationsinternen Umverteilungen sind mit Spannungen verbunden und können Konflikte verursachen (Kempe 2011:55ff.). »Im Falle der temporär beschäftigten, zirkulär Migrierenden könnten Gewerkschaften deren – aufwendig zu betreibende – Organisation für eine ›Fehlinvestition‹ halten, da mit dauerhaftem Ressourcenzufluss in Form etwa von Mitgliedsbeiträgen und Aktivitäten nicht zu rechnen ist« (Pries 2013:o.S.).

In den von uns geführten Interviews wird deutlich, dass auch die »Proportzdemokratie« (Interview_ver.di_TK:118) ver.di den Einsatz kostenintensiver Erschließungsarbeit erschwert. Die Budgetierungsrichtlinien ver.di führt nach der Literatur dazu, dass

»wo Organisationsgrad und Mitgliedsbeiträge hoch sind, wo es bereits etablierte gewerkschaftliche Strukturen gibt und entsprechend auch innergewerkschaftliche Machtposition vorhanden sind, fließt viel Geld, ist also die Personalausstattung hoch. Wo Organisationsgrad und Mitgliedsbeiträge niedrig sind und investiert werden müsste, um auf ein durchsetzungsfähiges Niveau zu kommen, ist der Personaleinsatz deutlich niedriger, obwohl

gerade hier ein erhöhter Einsatz professioneller gewerkschaftlicher Kräfte nötig wäre.« (Kempe 2011: 61)

Die Interviewten gehen davon aus, dass der Anteil der Migrant:innen unter den Beschäftigten in den hoch organisierten Branchen geringer ausfällt und dies gepaart mit der Budgetierungspolitik tendenziell dazu führt, dass »klassische Bereiche noch sehr stark sind und die anderen Bereiche [...] nicht stark genug« (Interview_ver.di_SR:85) und in der Folge »die Frage von Erschließung von Migrant:innen eher noch [eine] ZU untergeordnete Rolle spielt« (ebd.).

Die Befragten deuten hier an, dass es der Gewerkschaft bisher nicht gelingt Migrant:innen im gleichen Umfang anzusprechen und in die Organisation einzubinden. Im folgenden Kapitel wird daher der Frage nachgegangen, inwiefern Migrant:innen ein bisher unausgeschöpftes Potenzial im Aufbau von Organisationsmacht darstellen.

Migrant:innen als unausgeschöpftes Potenzial der Mitgliederengewinnung

Dass Bereiche der Dienstleistungsbranche mit geringem gewerkschaftlichen Organisationsgrad oft durch einen hohen Anteil von Migrant:innen unter den dort Beschäftigten geprägt sind, wird in den von uns geführten Interviews auf unterschiedliche Weisen thematisiert. Der folgende Abschnitt des Beitrags widmet sich zunächst Studien, die Auskunft über Migrant:innen und Personen mit Migrationshintergrund in Gewerkschaften geben und diskutiert anschließend den innerorganisationalen Diskurs über den Stellenwert von Migrant:innen in der Mitgliederengewinnung ver.di.

Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in der eigenen Mitgliedschaft wird von den meisten Gewerkschaften nicht erfasst.¹ Berechnungen auf Datenbasis des *Sozio-oekonomischen Panels* (SOEP) von 2011² ergeben, dass 13,4 Prozent der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund gewerkschaftlich organisiert sind. In der Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund ergibt sich ein Anteil von 15,4 Prozent (Behrens, Brehmer &

1 Eine Ausnahme bildet hier die IG Metall, die 2016 eine repräsentative Erhebung unter ihren Mitgliedern in Auftrag gab. Die Befragung ergab, dass knapp 22 Prozent der IGM-Mitglieder einen Migrationshintergrund (nach der Definition des Statistischen Bundesamts) besitzen (vgl. Karakayali u.a. 2017).

2 Im SOEP wurde zuletzt 2011 eine Gewerkschaftsmitgliedschaft erfasst.

Zimmer 2017:145). Hierbei ist herauszustellen, dass Gewerkschaftsmitglieder mit indirektem Migrationshintergrund (also ohne eigene Migrationserfahrung) mit einem Organisationsgrad von 15,5 Prozent sogar leicht über der Vergleichsgruppe liegen (ebd.). In einer multivariaten Analyse, die auch Alter, Geschlecht, politische Orientierung, Bildung, Beschäftigungsstatus, Betriebsgröße, beruflichen Status sowie die Branche einbezieht (ebd.:146), zeigt sich, dass sich allein aus der Herkunft keine Rückschlüsse auf eine Gewerkschaftsmitgliedschaft ziehen lassen. Neben Alter und Geschlecht sind hierfür vielmehr die betrieblichen Faktoren entscheidend: Zugehörigkeit zu bestimmten Branchen sowie die Arbeit in Großbetrieben in einem Normalarbeitsverhältnis. Der niedrige Organisationsgrad von Migrant:innen könnte also (auch) damit zusammenhängen, dass sie in wenig organisierten Branchen und Betrieben arbeiten sowie überdurchschnittlich häufig unter prekären Bedingungen.

Auch bei ver.di ist der Migrant:innenanteil in der Gewerkschaft unbekannt. Während die Staatsangehörigkeit bei Neueintritt abgefragt wird, wird der Migrationshintergrund generell nicht erfasst. Angaben zur Staatsangehörigkeit wurden zudem durch die Vorgängergewerkschaften nicht einheitlich erhoben, was in fehlerhaften und unvollständigen Mitgliedsdaten resultiert, die dementsprechend nur begrenzt aussagefähig sind. Jedoch lassen sich aus den Daten Tendenzen der Eintritte erkennen und Rückschlüsse auf (Haupt-)Herkunftsländer sowie die Verteilung in den Fachbereichen und Landesbezirken ziehen. So zeigt die Mitgliederentwicklung einen sehr leichten Anstieg der Eintritte von Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Zeitraum 2013 bis 2016³, während es einen rückläufigen Trend in der Gruppe mit deutscher Staatsangehörigkeit gab (ver.di 2017:11). Ein besonders hoher Anstieg ist bei Mitgliedern mit osteuropäischer Staatsangehörigkeit zu erkennen (ebd.:16). Der Anstieg von migrantischen Mitgliedern wird von einer Vielzahl der interviewten Gewerkschafter:innen betont. Gerade die migrantischen Aktiven heben hervor, dass in den letzten Jahren vermehrt Mitglieder mit Migrationshintergrund angeworben werden konnten: »[W]enn wir Neumitglieder gewinnen, dann sind mindestens 30 Prozent, wenn nicht 40 Prozent, von denen Menschen mit Migrationshintergrund« (Interview_ver.di_TH: 174).

In den geführten Interviews wurde verschiedentlich hervorgehoben, dass Migrant:innen ein noch nicht ausgeschöpftes Potenzial darstellen. Das wird

3 Jüngere Daten liegen nicht vor.

auch in einer 2014 veröffentlichten, von ver.di in Auftrag gegebenen Pilotstudie⁴ sichtbar: Die befragten Migrant:innen stehen Gewerkschaften grundsätzlich offen gegenüber und wünschen sich vor allem Engagement für sichere Arbeitsplätze. Auffällig ist jedoch der hohe Prozentsatz an Personen, die noch nie auf eine Mitgliedschaft angesprochen wurden (Wippermann 2014:9). Vor allem in der Gruppe der jungen Migrant:innen ist diese Diskrepanz zu erkennen:

»Genau drei Viertel der Männer und Frauen mit ausländischen Wurzeln sind grundsätzlich bereit Mitglied in einer Gewerkschaft zu werden. Männer und Frauen sind hier mit jeweils 75 Prozent gleichmäßig interessiert. (...) Die Bereitschaft zur Mitgliedschaft liegt bei den 20- bis 39-Jährigen um sechs Prozentpunkte höher als bei den über 40-Jährigen. Zugleich werden die Jüngeren viel seltener von Gewerkschaften auf eine Mitgliedschaft angesprochen: ein großes unausgeschöpftes Potenzial!« (Wippermann 2014:14f.)

Die Studie wurde zwar vom ver.di-Vorstand zur Kenntnis genommen. Erste Ambitionen, Projekte zur Ansprache von (jungen) Menschen mit Migrationshintergrund zu entwickeln, sind jedoch nach kurzer Zeit versandet.

»Ja, das war unter anderem der Grund, warum, das war so eine Studie (...), wo so Affinität von Migranten zu Gewerkschaften abgefragt wurde. Das war natürlich, Ergebnis war, alle: »Ja gerne, super, wäre ich da gerne dabei, finde ich wichtig«, und das hatte im Vorstand mal so einen Effekt gehabt, von wegen, wir müssen die besser ansprechen, (...) da ist dann aber nicht wirklich was draus geworden.« (Interview_ver.di_KP:1442-1450)

Die Narration des unausgeschöpften Potenzials geht teilweise Hand in Hand mit der des »kämpferischen Migranten« (FN_ver.di_3). Beide verweisen auf eine spezifische Stellung, die den Migrant:innen beim Ausbau von Organisationsmacht zugewiesen wird. Der Verweis auf das unausgeschöpfte Potenzial soll jedoch auch dafür genutzt werden, die Organisation auf einer breiteren Ebene für das Thema Migration zu sensibilisieren. Für den Bundesmigrationsausschuss, das gewählte Gremium der Personengruppe Migrant:innen, stellt dies eine Möglichkeit dar, die Forderung nach einem höheren Migrant:innenanteil unter Hauptamtlichen inhaltlich zu unterfüttern. Durch

4 Die von ver.di in Auftrag gegebene Begleitstudie zur Kampagne »Wahlrecht für alle« basierte auf einer onlinebasierten Kurzbefragung in deutscher Sprache von Personen mit Migrationserfahrung in der Erwerbsphase.

die Verknüpfung dieser Forderung mit dem potenziellen Ausbau der Organisationsmacht glauben einige Aktive, könne aus dem einstigen Verlierer- ein Gewinner-Thema gemacht werden:

»[D]ann hat die Organisation einen klaren Mehrwert und, weil sie darüber auch Menschen ansprechen kann, auch für eine Mitgliedschaft gewinnen kann, dann hat die Organisation darüber einen klaren Mehrwert und die Betroffenen aber auch.« (Interview_ver.di_AM:1467)

In den Interviews wird deutlich, dass es keine konkreten Strategien zur Erschließung von Migrant:innen und Beschäftigten mit Migrationshintergrund gibt. Grund dafür ist die Ausrichtung auf Branchen und Betriebe statt auf Personengruppen. Eine gezielte Ansprache, so ein Motiv unter Hauptamtlichen, würde dieser Logik widersprechen:

»Also, es wird nicht zentral platziert, (...), also auch bei Erschließung wird es ja nicht zentral platziert. (...)Aber es ist jetzt nicht so, jetzt wendet euch gezielt den [migrantischen] Kollegen, Kolleginnen zu, was auch unsinnig wäre, jetzt rein vom Gewerkschaftspolitischen her« (Interview_ver.di_PG:112).

Dennoch wird hervorgehoben, dass die starke Ausrichtung auf Beteiligung und Repräsentation, die in Organizing-Ansätzen zentral ist, strukturell alle Personengruppen gleichermaßen in den Prozess einschließe:

»Es ist ja ein zentraler Bestandteil [des Organizing]. (...) Wir achten da drauf, wie setzt sich die Belegschaft zusammen und wenn ich einen Erfolg organisieren will, muss ich auch gucken, (...) dass die Belegschaft sich repräsentiert fühlt.« (Interview_ver.di_PG:104)

Ähnlich argumentiert auch ein organisationsexterner Organizer: Es gebe den Anspruch, die Mehrheit der Mitarbeiter:innen in einem Betrieb zu organisieren.⁵ Dieser Fokus zwingt die betrieblich Aktiven dazu, möglichst alle Kolleg:innen anzusprechen, und »fordert (...), auch auf die Leute zuzugehen, die vielleicht so an einem normalen Raster vorbeigehen« (Interview_ver.di_TK:493). Dies führe schließlich auch dazu, dass betrieblich Aktive sich vermehrt mit ihren migrantischen Kolleg:innen auseinandersetzen und sie in eine gemeinsame Projektplanung inkludieren.

5 Nicht immer ist das Ziel, dass eine Mehrheit der Beschäftigten in einem Betrieb in die Gewerkschaft eintritt, es kann auch in der Unterstützung einer konkreten Forderung oder der Unterzeichnung einer Petition bestehen.

Zwar schaffen Organizing-Kampagnen durch Repräsentation und Beteiligung der Gesamtbelegschaft Bedingungen, unter denen auch migrantische Beschäftigte erreicht werden. Dennoch reicht eine solche allgemeine Beteiligungsorientierung nicht immer, um Migrant:innen effektiv und langfristig in die Organisation zu integrieren. Die universalistische Offenheit gegenüber den Beschäftigten kann spezifische Bedarfe verdecken und strukturelle Hürden verfestigen. Diese Herausforderungen werden im Folgenden anhand eines ver.di-Erschließungsprojekts in einem Werk des Online-Händlers *Amazon* vorgestellt.

Migrant:innen organisieren: Das Beispiel Amazon

Das Werk von *Amazon* ist ein Betrieb mit einem signifikant hohen Anteil migrantischer Beschäftigter: Die Mehrheit der Beschäftigten sind Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Der Onlinehändler rekrutiert durch arabisch- und englischsprachige Werbung gezielt Geflüchtete mit ungesichertem Aufenthaltsstatus für befristete Stellen. Gesprochen wird »mehrheitlich (...) Farsi, Arabisch, Türkisch« (FN_ver.di_2). Die Belegschaft ist durch Befristung und Schichtbetrieb segregiert. Auch ist die Gruppe der Migrant:innen sehr heterogen. Im Betrieb arbeiten Menschen mit Migrationsgeschichte, die schon lange in Deutschland leben, zusammen mit neueingewanderten Beschäftigten und Personen mit Fluchterfahrung. Das stellt die Gewerkschaft vor ganz unterschiedliche Herausforderungen. So wurde in Interviews deutlich, dass die Gewerkschaftsarbeit vor Ort mit einem hohen Betreuungsaufwand einhergehe. Neben der Sprachbarriere, die zusätzliche Ressourcen fordere, sei eine Vielzahl von Face-to-Face-Begegnungen notwendig. Ein Gewerkschaftsvertreter erklärt:

»Die brauchen jemanden, der sich mit ihnen persönlich trifft und Gewerkschaftsarbeit macht (...), das ist jetzt die ganz starke Erfahrung, dass mit dieser migrantisch geprägten Belegschaft du dir viel Zeit nehmen musst. Dass du persönlich, ja, reden musst mit den Leuten.« (Interview_ver.di_SR:30)

Eine weitere Herausforderung ist die gewerkschaftsfeindliche Haltung des Arbeitgebers *Amazon*. So scheint das Unternehmen unabhängig von nationalen Systemen der Sozialpartnerschaft Mitbestimmungsrechte und Tarifverträge abzulehnen (Dietrich 2017: 246). Gleichzeitig ist *Amazon* bemüht, eine

hohe Unternehmensidentifikation herzustellen um Interessenkonflikten abzumildern. Einer der Interviewten beschreibt *Amazon* als:

»Ein [...] Arbeitgeber, der außerordentlich schlau und clever den Leuten ein gutes Gefühl gibt und sagt: Ihr seid Amazon. Wir sind eine große Familie und hier bist du und hier kannst du Feedback deinen Vorgesetzten geben. (...) Also, die machen auch eine Menge als Amazon (...) Arbeitgeber kümmert sich vermeintlich ENORM, gibt den Leuten auch eine Perspektive.« (Interview_ver.di_SR:30)

Die Werksleitung von *Amazon* mache jedoch im gleichen Atemzug klar, dass ver.di kein Teil dieser »große[n] Familie« (ebd.) ist. Eine Studie zum *Amazon*-Werk in Bad Hersfeld zeigt, wie der Onlinehändler die Betriebsratsarbeit erschwert und in Reaktion auf Streiks⁶ eine Gegenbewegung gestartet hat, um die Belegschaft weiter zu spalten (Boewe & Schulten 2019). Hier wird ebenso erwähnt, dass Beschäftigte es für unmöglich halten, betrieblich aufzusteigen, wenn sie Gewerkschaftsmitglied sind oder sich an Streiks beteiligen (ebd.:48). Auf Basis einer Befragung zu Streikgründen in einem *Amazon*-Werk in Leipzig wird etwa festgestellt: »Der zweite wesentliche Unterschied zwischen Streikenden und Nichtstreikenden liegt im Grad der Identifikation mit dem Unternehmen. Die Nichtstreikenden sind besonders stolz, Teil von Amazon zu sein« (Apicella 2016:23). Die gewerkschaftliche Organisation wird einerseits durch die Identifikation mit dem Unternehmen als auch durch die Angst vor Karriereeinbußen gebremst.

Für die Gruppe der Geflüchteten gilt dies in besonderer Weise, da diese darüberhinausgehend in einer besonderen Abhängigkeit von der Arbeitgeber:in stehen, sobald die Aufenthaltsgenehmigung an den Arbeitsvertrag gekoppelt ist (zur Erwerbssituation von Geflüchteten siehe Bluhm, Birke & Stieber 2020). Dadurch wird die gewerkschaftliche Organisation erschwert bis verunmöglicht. In den von uns geführten Interviews wurde deutlich, dass diese Gruppe bei geplanten Arbeitskämpfen und Aktionen nicht durch die Aktiven mobilisiert wurde, um ihren Status nicht zu gefährden. Auf die Frage, wie die Gewerkschaft diese Gruppe erreichen könne, entgegnet ein gewerkschaftlich engagierter Beschäftigter:

6 Im April 2013 begann im *Amazon*-Werk Bad Hersfeld mit mehr als 300 Streiktagen der längste Arbeitskampf in der Geschichte der Bundesrepublik und zugleich der erste in der Geschichte des Unternehmens. Die Ausstände wurden in der Folge auf sechs der inzwischen elf Standorte ausgeweitet und dauern bis heute an.

»Gar nicht. Also wir haben, ich sehe GAR KEINE Möglichkeit, die zu gewinnen. (...) Sobald sich einer hinstellt und mit uns draußen streikt oder Gesicht zeigt, dann ist er am nächsten Tag nicht mehr da. Und jemanden, dem wirklich seine Aufenthaltserlaubnis davon abhängig ist, ob er Arbeit hat oder nicht, der wird sich bestimmt nicht hinstellen. (...) Wir sprechen die auch erst gar nicht an und versuchen die gar nicht zu gewinnen, weil wir wissen, dass die, sobald die mit streiken, dann sind die weg. Dann kann es so weit kommen, dass die sogar abgeschoben werden, weil, wie gesagt, keine Arbeit, keine Aufenthaltserlaubnis.« (Interview_ver.di_SA:160)

Die betrieblich Aktiven sehen weder Raum für eine Bearbeitung der Problemlage noch für die Integration der Betroffenen in Gewerkschaftsaktionen. Obwohl keine konkrete Erschließungsarbeit für diese Gruppe geleistet wird, ist zu erkennen, dass innerhalb der Organisation zumindest ein Problembewusstsein für die Lage dieser Gruppe existiert. Beispiele der gewerkschaftlichen Unterstützungsarbeit im Fall der *Travailleurs sans papiers* in Frankreich könnten auch für deutsche Gewerkschaften Möglichkeiten aufzeigen, Gewerkschaftsarbeit und den Aufbau politischen Drucks jenseits einer unmittelbaren Erschließung zu denken, und damit langfristige Anerkennung als Organisation zu gewinnen (Artus 2011).

Bezogen auf den festangestellten Teil der Belegschaft prägen drei Instrumente das Vorgehen der Gewerkschaft: erstens *Multilinguale Ansprache*, zweitens *Einsatz von Multiplikator:innen* und drittens *Niedrigschwellige Aufklärung über das deutsche Gewerkschaftssystem*. Schon in der frühen Phase der Amazon Kampagne versuchte ver.di die Belegschaft mit englischsprachigen Flyern zu erreichen. Die mehrsprachigen Flyer, die die ver.di-Bundesverwaltung bereitgestellt hatte, spielten zumindest in der Anfangszeit der Erschließung keine Rolle. *Mehrsprachigkeit* bildet zwar eine Voraussetzung dafür, Beschäftigte mit geringen Deutschkenntnissen zu erreichen, reiche jedoch laut einem zuständigen Gewerkschaftssekretär nicht aus. In den Konzepten der Erschließungsarbeit ist daher die Suche nach *Multiplikator:innen* ein fester Bestandteil. Deren Rolle bestehe nicht nur darin, eine Sprachbarriere in der Kommunikation mit einzelnen Beschäftigten zu überwinden. Dieselbe nationale Herkunft solle helfen, den Zugang zu den entsprechenden Arbeitnehmer:innen zu erleichtern und bei ihnen Vertrauen gegenüber den Aktionen der Gewerkschaft zu schaffen:

»[W]enn ich (...) dahin gehe und die irgendwie fünf Minuten zuquatsche so, kann man die nicht überzeugen. Ist aber da einer von denen dabei, wo es

halt der gleiche Landsmann ist sozusagen, haben die es teilweise auf jeden Fall leichter, jemanden zu überzeugen.« (Interview_ver.di_KV:282)

Dabei sollen jene Personen identifiziert werden, die eine Gatekeeper-Position gegenüber den Communities haben und aufgrund einer bereits bestehenden machtvollen Position die Überzeugungsarbeit besonders effektiv leisten können: »Und dann ist die andere Frage, wie erreiche ich die Schlüsselpersonen. [...], also in der russischen Community ist die Schlüsselperson, wenn ich die nicht knacke, vergiss es« (Interview_ver.di_PG:104). Multiplikator:innen sind oft Personen, die im Zweifel auch zwischen Gewerkschaftsapparat und Belegschaft übersetzen.

Die den migrantischen Multiplikator:innen zugeschriebene Relevanz offenbart jedoch auch Defizite aufseiten der hauptamtlichen Ebene bei ver.di. Kriterien wie Mehrsprachigkeit oder interkulturelle Kompetenz wurden bei Einstellungen von Gewerkschaftssekretär:innen lange Zeit nicht berücksichtigt. Es sei notwendig, so die Meinung einer Person aus dem Kreis der Vertrauensleute, die gewerkschaftliche Struktur diverser aufzustellen (Interview_ver.di_KV: 388). Im Rahmen eines Workshops in der Bundesverwaltung von ver.di wurde von einem Gewerkschaftssekretär auf die Kritik verwiesen, dass ver.di im Rahmen der Erschließungsarbeit keinen Blick darauf habe, welche hauptamtlichen Mitarbeiter:innen in migrantischen Bereichen eingesetzt würden (FN_ver.di_2). Die Frage, inwiefern die eigene Migrationsgeschichte eventuell bei niedrigschwelligen Organizing-Ansätzen bei Beschäftigtengruppen mit hohem Migrant:innenanteil von Vorteil ist, scheint wenig diskutiert zu werden und findet keinen Eingang in die Konzepte der Erschließungsarbeit.

Die dritte Säule bildet die basale *Aufklärungsarbeit* über das deutsche System der Interessenvertretung und der Gewerkschaften. Vorbehalte und Ängste gegenüber Gewerkschaften können, so die Hoffnung, überbrückt werden, indem die Rechtslage sowie die Idee der Gewerkschaft vermittelt werden:

»Ja, aufklären. Weil viele, ich komme selber aus Marokko und so was habe ich gerade erwähnt, so was GIBT ES NICHT wie Gewerkschaften. Und viele, sei es aus der Türkei oder wie auch immer, die kennen das alle nicht. In der, in der Richtung müssen wir die aufklären, (...) dass hier Streikrecht ist, dass das ein Grundrecht ist. Und viele wissen das nicht. Und da muss man wirklich was machen.« (Interview_ver.di_SA:237)

So erläutert ver.di in zweisprachigen Präsentationen den Unterschied zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft. Doch auch bei diesem Schritt sind die Multiplikator:innen zentral:

»Kolleginnen und Kollegen mit ähnlichem Migrationshintergrund (...), die anzusprechen, (...) schauen, ob man Multiplikatoren findet. Weil gerade Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund ist ja nicht unbedingt bewusst: Was HEISST das? Was ist eine Gewerkschaft? Was habe ich für gewerkschaftliche Rechte? All das sind Themen, die erstmal an die Menschen herangetragen werden müssen. Und da hilft es natürlich, wenn ich da Multiplikatoren habe.« (Interview_verdi_TS:167)

Die Gewerkschaft steht vor einer Mehrfachherausforderung: Sie kann auf nur wenige eigene Strukturen zurückgreifen und ist mit einem Konzern konfrontiert, der Mitbestimmungsrechte und Tarifsysteem weitgehend bekämpft und das System der Sozialpartnerschaft als überholt ansieht. Gleichzeitig ist der Einfluss des Unternehmens auf die Branche groß und umso wichtiger erscheint es aus gewerkschaftlicher Perspektive hier präsent zu sein. *Amazon* setzt auf befristete und atypische Beschäftigungsverhältnisse, was ein auf Langfristigkeit angelegtes Engagement in der Gewerkschaft erschwert. Zudem wird die Bildung von sozialer Kohäsion der Belegschaft durch ein striktes Schichtsystem gehemmt. Unterschiedliche Sprachen und kulturellen Hintergründe der Beschäftigten bildet also nur eine der vielen Herausforderungen, mit denen ver.di im Werk von *Amazon* konfrontiert ist. Die gezielte Erschließungsarbeit konnte helfen, durch den Aufbau von Organisationsmacht die für Gewerkschaften widrigen Bedingungen zu überwinden und so betriebliche Strukturen aufbauen und Tarifkonflikte selbstbewusst führen. Die Organisation von migrantischen Beschäftigten war hierbei wesentlich für den Erfolg der ver.di Kampagne. Migrant:innen wurden vor allem durch die gezielte Suche von Multiplikator:innen, multilinguale Ansprache und niedrigschwellige Aufklärung über Mitbestimmungsrechte und Gewerkschaftsarbeit für die Organisation gewonnen. Die Organisierungsbemühungen ver.dis richteten sich jedoch primär an die Stammbesellschaft, während die Hürden prekär Beschäftigte nicht überbrückt werden konnte. Insbesondere führte dies dazu, dass die vulnerable Gruppe der Geflüchteten in der Kampagne weitestgehend außen vor blieb. Erst in Zukunft wird sich zeigen, inwiefern das gewerkschaftliche Engagement der Migrant:innen die Organisation nachhaltig stärken kann. Hierzu ist es nötig, die Gruppen nicht nur im dezidierten Tarifkonflikt einzubeziehen, sondern Migrant:innen in möglichst vielen Ebenen

der Organisation zu integrieren. Lüthje & Scherrer (2001) heben deshalb hervor, europäische Gewerkschaften sollten im Rahmen ihrer Organisationsarbeit Minderheiten stärker in den gewerkschaftlichen Strukturen repräsentieren:

»The attempt to organize ethnically oppressed minority workers along class lines, however, will only be successful if it allows these workers to become a force in their own right. Any organizing effort of workers of colour will en- struggle for a broader representation of these minorities inside unions.« (Lüthje & Scherrer 2001:165)

Hierbei geht es jedoch nicht nur um eine angemessene Repräsentation von Migrant:innen unter den Hauptamtlichen bei ver.di, sondern auch um eine Repräsentation in betrieblichen Strukturen wie dem Betriebsrat.

Am Beispiel zeigte sich, wie engagierte Migrant:innen in den Apparat der Vertrauensleute aufgenommen wurden und die Organisationsmacht durch ihre aktive Mitgliedschaft stärkten. Wichtig für die Kampagne waren dabei die Rolle als Multiplikator:in, Sprachvermittler:in und die Vertrauensarbeit zwischen Gewerkschaft und gewerkschaftsfernen Kolleg:innen. Auch wenn die Interviews zeigen, dass die Gewerkschafter:innen mit Migrationsgeschichte, diese Aufgaben gerne übernehmen, dürfen sie nicht auf jene reduziert werden. Solange Migrant:innen in den Kampagnen vor allem die Rollen übernehmen, welche nicht durch den Hauptamtlichenapparat gestellt werden kann birgt dies die Gefahr eines instrumentellen Verhältnisses.

Dies kann indes auch dazu führen, dass die Aktiven nach der Zeit der Kampagne wieder die Gewerkschaft verlassen und die Organisationsarbeit wenig nachhaltig wird. Nur durch eine angemessene Repräsentation kann ein schneller Aufbau von Organisationsmacht langfristigen Einfluss auf die Stärke der Gewerkschaft sichern.

Fazit

Der starke Fokus auf Beteiligung kann helfen, Vorbehalte gegenüber der Gewerkschaft zu überwinden. Am Beispiel der Organisation eines *Amazon* Werks konnte die Einbeziehung der lokalen Aktiven helfen, Migrant:innen gezielt anzusprechen und für die Gewerkschaft zu gewinnen. Basisorientierte Konzepte allein sind aber noch keine Antwort auf Fragen der Repräsentation. Diese, so zeigt sich auch mit Blick auf den migrationsbezogenen Wandel

der Organisation, sind nur wirkmächtig wenn diese neben der Mitglieder-gewinnung Einfluss auf die Organisationsstruktur nehmen. Insbesondere in der Erschließungsarbeit zeigt sich, dass die Gewerkschaft von Hauptamtlichen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen und möglichst vielen Sprachkenntnissen profitieren würde. Insbesondere beim Vertrauensaufbau zwischen Organisation und Beschäftigten könnte, so legt es diese Untersuchung nahe, eine diversere Zusammensetzung auf der Ebene der Hauptamtlichen von Vorteil sein. Diese würde erreicht, wenn die Lebenserfahrungen von Hauptamtlichen und Beschäftigten näher beieinanderliegen würden.

Die Konzepte der Beteiligung und Selbstermächtigung dürfen nicht mit einem Auslagern von wichtigen Kompetenzen in den ehrenamtlichen Bereich verwechselt werden. Vielmehr sollte die Bedarfe, aber auch spezifischen Fähigkeiten migrantischer Beschäftigter Eingang in die Gesamtorganisation finden. Jene werden zwar auf betrieblicher Ebene, so zeigt es der Fall der Erschließungsarbeit bei *Amazon*, berücksichtigt, finden jedoch kaum Eingang in eine organisationsübergreifende Systematik.

Nachhaltige Veränderungen durch Mitglieder-gewinnung zu erreichen, ist für ver.di mit vielen Hürden verbunden. Es besteht die Gefahr, dass Beteiligung auf die Dauer einer Kampagne beschränkt bleibt und nur solange gelingt, wie die betrieblichen Aktivitäten durch Organizer:innen betreut werden. Das Erreichen politischer Ziele durch den Einsatz migrantischer Aktiver resultiert nicht notwendig auch in der Integration der Aktiven in die betrieblichen Strukturen, wie dem Betriebsrat oder den ehrenamtlichen Gremien. Für eine langfristige Öffnung für migrantische Arbeitnehmer:innen wäre das aber ein notwendiger Schritt.

Der Beitrag verweist einerseits auf den Mehrwert, den Erschließungsprojekte von einer divers ausgerichteten und aufgestellten Organisation erfahren. Gleichzeitig kann die stärkere Ausrichtung auf Organizing auch für die Aktiven der Migrationsarbeit eine Chance darstellen. Sie stellt zur zentralen Forderung des Migrationsausschuss (vgl. Albrecht & Karakayali 2022 in diesem Band) keinen Widerspruch dar, sondern könnte helfen, den Vorteil von interkulturellen Kompetenzen in den Praxen erfahrbar zu machen.

Literatur und Quellen

- Albrecht, Yvonne; Karakayali, Serhat (2022): Migrantische Repräsentation und Partizipation in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). In: von Unger, Hella; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) *Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft*. Bielefeld: transcript.
- Apicella, Sabrina (2016): *Von den Gründen, (nicht) zu streiken: Amazon in Leipzig*. (Studien).
- Artus, Ingrid (2011): Gewerkschaftliche Interessenvertretung im Niedriglohnssektor und der Streik der französischen Travailleur sans papier. In: Haipeter, Thomas; Dörre, Klaus (Hg.): *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 208 – 230.
- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. *Soziale Welt* 42 (1), S. 6-19.
- Behrens, Martin; Brehmer, Wolfram; Zimmer, Barbara (2017): *Gewerkschaften und Migration*. WSI Forschung aktuell 70 (2), S. 142-148.
- Bluhm, Felix; Birke, Peter; Stieber, Thomas (2020): *Hinter den Kulissen des Erfolgs: Eine qualitative Untersuchung zu Ausbildung und Erwerbsarbeit von Geflüchteten*. SOFI Working Paper. Göttingen.
- Boewe, Jörn; Schulten, Johannes (2019): *Der lange Kampf der Amazon-Beschäftigten: Labor des Widerstands: Globale gewerkschaftliche Organisation im Onlinehandel*. https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Analysen/Analysen57_Amazon.pdf (Zugriff: 14.09.2021).
- Bormann, Sarah (2011): Organisation durch Kampagnen am Beispiel Schlecker und Lidl. In: Haipeter, Thomas; Dörre, Klaus (Hg.): *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 194-207.
- Bremme, Peter (Hg.) (2007a): *Never Work Alone: Organizing – Ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*. Hamburg: VSA.
- Bremme, Peter (2007b): Respekt und bessere Jobs: Organizing im Hamburger Sicherheitsgewerbe. In: ders. (Hg.): *Never Work Alone: Organizing – Ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*. Hamburg: VSA, S. 194-217.
- Brinkmann, Ulrich u.a. (2008): *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Choi, Hae-Lin (2008): *Re-Thinking Justice for Janitors – Strategische Erneuerung der amerikanischen Dienstleistungsgewerkschaft SEIU*. WSI-Mitteilungen 2008 (1), S. 11-17.
- Dietrich, Anna-Katharina (2017): Organizing als Strategie zur Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht. Eine Untersuchung der ver.di-Kampagne bei Amazon. *Berliner Journal für Soziologie* 27 (2), S. 243-269.
- Dörre, Klaus (2008): *Die strategische Wahl der Gewerkschaften – Erneuerung durch Organizing?* WSI-Mitteilungen 2008 (1), S. 3-10.
- Dribbusch, Heiner (2007): Das »Organizing-Modell«: Entwicklung, Varianten und Umsetzung. In: Bremme, Peter (Hg.): *Never Work Alone: Organizing – Ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*. Hamburg: VSA, S. 24-52.
- Dribbusch, Heiner (2008): *Organizing in der Fläche – Die ver.di/SEIU-Kampagne im Hamburger Bewachungsgewerbe*. WSI-Mitteilungen 2008 (1), S. 18-24.
- Dribbusch, Heiner; Birke, Peter (2012): *Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland: Organisation, Rahmenbedingungen, Herausforderungen*. FES Studie. Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/id-moe/08986.pdf> (Zugriff: 14.09.2021).
- Ebbinghaus, Bernhard; Göbel, Claudia (2014): Mitgliederrückgang und Organisationsstrategien deutscher Gewerkschaften. In: Schroeder, Wolfgang; Greef, Samuel (Hg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. Wiesbaden: Springer VS, S. 207-239.
- Hassel, Anke; Schröder, Wolfgang (2018): *Gewerkschaften 2030: Rekrutierungsdefizite, Repräsentationslücken und neue Strategien der Mitgliederpolitik*. WSI Report. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut.
- Karakayali, Serhat u.a. (2017): *Mitglieder mit Migrationshintergrund in der IG Metall*. Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung der Humboldt-Universität zu Berlin (BIM). Berlin. https://www.bim.hu-berlin.de/media/IGM_Bericht_20161209.pdf (Zugriff: 14.09.2021).
- Kempe, Martin (2011): *10 Jahre ver.di – die Chancengewerkschaft: Ein Essay*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Klages, Helmut (1993): Wertewandel in Deutschland in den 90er Jahren. In: Rosenstiel, Lutz von (Hg.): *Wertewandel. Herausforderung für die Unternehmenspolitik in den 90er Jahren*. Stuttgart: Fachverlag für Wirtschaft u. Steuern Schäffer, S. 1-15.
- Lüthje, Boy; Scherrer, Christoph (2001): Race, Multiculturalism, and Labour Organizing in the United States: Lessons for Europe. *Capital & Class* 25 (1), S. 141-171.

- Milkman, Ruth (2000): Immigrant Organizing and the New Labor Movement in Los Angeles. *Critical Sociology* 26 (1-2), S. 59-81.
- Milkman, Ruth (2006): Organizing the Unorganizable: The Unlikely Spark for a Rebirth of Labor. *Boston Review* 2006 (September/October). <http://bostonreview.net/ruth-milkman-the-rebirth-of-organized-labor> (Zugriff: 14.09.2021).
- Pries, Ludger (2013): Organisieren oder marginalisieren? *Die Mitbestimmung* 2013(07-08). <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-organisieren-oder-marginalisieren-5224.htm> (Zugriff: 14.09.2021).
- Schmalz, Stefan; Dörre, Klaus (Hg.) (2013): *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Frankfurt a.M.: Campus Verlag.
- Schreieder, Agnes (2007): Die Lidl-Kampagne – Ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften, In: Bremme, Peter (Hg.): *Never Work Alone: Organizing – Ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*. Hamburg: VSA, S. 153-174.
- Schröder, Wolfgang (2014): Gewerkschaften im Transformationsprozess. Herausforderungen, Strategien und Machtressourcen. In: Schroeder, Wolfgang; Greef, Samuel (Hg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 13-46.
- ver.di (2010): *Grundsatzzerklärung der ver.di*. <https://www.verdi.de/++file++5073a213deb5011af9001b43/download/Grundsatzzerklaerung-der-ver.di-vom-18.-Maerz-2010-1.pdf> (Zugriff: 14.09.2021).
- ver.di (2017): *Eukrise, EU_Mobilität, Beitritte aus Drittstaaten und Fluchtländern – Wie entwickelt sich der Bestand an Mitgliedern ohne deutsche Staatsangehörigkeit?*
- Voss, Kim; Sherman, Rachel (2000): Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement. *American Journal of Sociology* 106 (2), S. 303-349.
- Wernecke, Frank (2007): Organizing ist Veränderung. In: Bremme, Peter (Hg.): *Never Work Alone: Organizing – Ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*. Hamburg: VSA, S. 7-9.
- Wippermann, Carsten (2014): »Von Gewerkschaften erwarte ich, dass sie sich für sichere Arbeitsplätze einsetzen!«: Ergebnisse einer Befragung von erwerbstätigen Frauen und Männern mit Migrationshintergrund. Sopo dialog. Ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.
- Woodruff, Tom (2007): Gewerkschaftsaufbau in schwierigen Zeiten: Wie die SEIU zur Gewerkschaft mit den höchsten Mitgliederzuwächsen in den

USA wurde. In: Bremme, Peter (Hg.): *Never Work Alone: Organizing – Ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*. Hamburg: VSA, S. 92-116.

Migrantische Gruppen als Lösung des Repräsentationsproblems?

Das Beispiel queerer Geflüchteter im LSVD

Sanja Bökle

Im Zuge der Flucht- und Migrationsbewegungen 2015 und 2016 haben sich queere Geflüchtete in Deutschland bundesweit in unterschiedlichen Formen zusammengeschlossen, unter anderem mit dem Ziel, politisch Einfluss zu nehmen. Der bundesweit agierende Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD) machte queeren Geflüchteten ein Angebot, sich politisch zu engagieren und zwar in einer eigenen, nur lose mit dem Verband verbundenen Gruppe. Aus diesem Angebot entstand 2017 die Gruppe *Queer Refugees Deutschland*, mit der der LSVD das Ziel verfolgte, ein »in Deutschland einzigartiges Netzwerk zu initiieren und LSBTI-Geflüchteten eine eigene politische Stimme zu geben.« (LSVD 2017b) Offen war bis 2021, in welcher Form die Gruppe die Interessen von queeren Geflüchteten – oder etwas allgemeiner formuliert Migrant:innen – vertreten wollte – ob als Gruppe im LSVD oder als eigenständige Organisation. Auch für den LSVD, der bislang keine separate migrantische Interessenvertretung innerhalb des Verbandes vorgesehen hatte, stellte sich die Frage, ob und in welcher Form eine Selbstvertretung von queeren Geflüchteten institutionalisiert werden könnte.

Die Entwicklung des *Queer Refugees Deutschland* Projekts illustriert eine Möglichkeit, Migrant:innen in einer bereits etablierten zivilgesellschaftlichen Organisation der Einwanderungsgesellschaft zu organisieren. Die Ergebnisse der vorliegenden Fallstudie¹ zeigen gleichzeitig Spannungen zwischen den

1 Empirische Grundlage sind Dokumente, teilnehmende Beobachtung und Interviews, die mit der Projektleitung von Queer Refugees Deutschland, Teilnehmenden der Queer Refugees Deutschland-Gruppe und Mitgliedern des LSVD-Bundesvorstandes,

Zielen und Interessen der zivilgesellschaftlichen Organisation und den Motiven und Wünschen der Mitglieder der neu gegründeten Gruppe. Dieser Beitrag diskutiert Möglichkeiten und Herausforderungen der politischen Organisation queerer Geflüchteter im LSVD und damit exemplarisch Perspektiven und Komplexitäten intersektionaler Interessenvertretung. Als politische Interessenvertretung von Lesben und Schwulen, so die These des Beitrags, ist der LSVD durch die feldspezifische Geschichte der LSBTIQ²-Bewegungen und das eigene Selbstverständnis offen für interne Heterogenität und deren Organisation. Eine formelle Institutionalisierung spezifischer Gruppen strebte der LSVD allerdings nie an. Als einflussreiche Organisation der politischen Interessenvertretung wird der Verband aber auch mit hohen Erwartungen konfrontiert. Bereits Ende der 1990er Jahre hatten sich mit dem LSVD verbundene migrationsbezogene Gruppen gegründet, die sich mittlerweile weitgehend aufgelöst haben. Das Kapitel zeigt Parallelen zwischen den damaligen und der heutigen Gruppe. Beide entwickelten semi-autonome Strukturen, die erfolgreich intersektionale Interessen bearbeiteten und temporär das Repräsentationsproblem lösten.

Engagement von und für queere Geflüchtete

Im Zentrum des Beitrags steht die Gruppe *Queer Refugees Deutschland*, die sich in der Folge des »Sommers der Migration« (Hess et al. 2017) gegründet hat. Die Migrationsbewegungen ab 2015 haben

»mit unglaublicher Geschwindigkeit und Intensität ein Thema in die (queere und nicht-queere) Öffentlichkeit gespült, das trotz des zum Teil ausgiebigen queer-migrantischen Engagements jahrzehntelang kaum wahrgenommen worden war: Queere Lebensweisen und Migration müssen zusammen-gedacht werden.« (Tanyılmaz, Ünsal & Yılmaz-Günay 2019:137)

In LSBTIQ-Zusammenhängen verstärkte sich ein bereits existentes »Bewusstsein für Flucht und Migration und das Bedürfnis, sich hier politisch und unterstützend einzubringen.« (Küppers & Hens 2019:9) Migrationspolitik war bereits seit den 1990er Jahren ein Schwerpunkt des LSVD. Zu dieser

die im Rahmen des ZOMiDi Projekts am Max-Planck-Institut (vgl. Schönwälder & Bökke 2022) erhoben wurden.

2 Die Abkürzung LSBTIQ steht für lesbisch, schwul, bisexuell, trans, inter und queer.

Zeit entstanden auch auf nationalem Herkunftsbezug basierende Gruppen³, die in einem semi-autonomen Selbstverständnis mit dem LSVD verbunden waren, sich jedoch in den 2000er Jahren weitgehend auflösten (Schönwälder & Bökle 2022). Neben bereits engagierten LSBTIQ-Organisationen und allgemeinen Wohlfahrtsorganisationen beschäftigten sich ab 2015 nun auch neue Akteur:innen mit dem Thema Migration. Bundesweit entstanden Unterstützungsinitiativen und -netzwerke für LSBTIQ-Geflüchtete, an denen sich auch der LSVD beteiligte.⁴ Die Dichte der Beratungsangebote für asylsuchende LSBTIQ unterschied sich regional stark (Tanyılmaz, Ünsal & Yılmaz-Günay 2019). Kritische Stimmen merkten an, es werde nur punktuell mit selbstorganisierten Strukturen zusammengearbeitet. In der Konsequenz würden wichtige Bedürfnisse nicht beachtet, obwohl die

»[p]olitische Lobbyarbeit für und Aufklärungsarbeit über die Interessen von geflüchteten LSBTTIQ [...] vor allem von Selbstorganisationen von geflüchteten LSBTTIQ und anderen MSOs betrieben [werden], die über langjährige Erfahrung und Wissen zu den Themen Flucht/Migration und geschlechtliche/sexuelle Identität verfügen.« (Tanyılmaz, Ünsal & Yılmaz-Günay 2019:142)

LSBTIQ-Geflüchtete waren nicht immer Hilfesuchende, sondern wurden verschiedentlich auch selbst aktiv, vernetzen sich und setzen sich für ihre Anliegen und Rechte ein. Das geschah, indem sie sich in bereits etablierte Gruppen und Organisationen einbrachten oder eigene Gruppen und Netzwerke gründeten. Beispielsweise verfolgte die selbstorganisierte Gruppe von in Deutschland lebenden LSBTIQ-Geflüchteten – *Queer Refugees for Pride*⁵ – das Ziel, LSBTIQ-Geflüchteten eine Stimme zu geben, es ihnen zu ermöglichen, sichtbar zu werden und auf ihre Lage aufmerksam zu machen. Dafür nahm sie an Christopher Street Days und anderen Veranstaltungen teil, vernetzte sich und bildete Koalitionen (queer.de 2016). Die spätere Pro-

3 Neben der griechischen Gruppe ERMIS und den TürkGay&Lesbians existierten Gruppen von Personen aus dem Iran, dem ehemaligen Jugoslawien, Asien sowie dem russischsprachigen Raum.

4 Zum Beispiel das von *amnesty international* initiierte, migrationspolitische Bündnis *Für ein Europa der Menschenrechte*, das überparteiliche Netzwerk *Rainbow Refugees* und das *Queer European Asylum Network* (QUEAN).

5 Zu den Aktivitäten der Kampagne siehe die Facebookseite oder Fellner & Nossem 2018.

jektleitung der *Queer Refugees Deutschland* im LSVD, Lilith Raza, war hieran beteiligt.

Manche etablierten lokalen LSBTIQ-Organisationen bildeten neue Treffpunkte für LSBTIQ-Geflüchtete. Beispielsweise entstand im Rahmen des Projekts *borderless diversity – Grenzenlose Vielfalt* des Vereins *Gerede e.V.* in Leipzig ein Treffpunkt zum »Austausch von Erfahrungen und gemeinsamen Aktivitäten«, der »Vermittlung identitätsstiftender Inhalte« und der »Unterstützung einer Selbstorganisationsstruktur« (Wiegand 2019:158). Seit Juni 2016 gibt es das *Information Center for LGBTI Refugees Chemnitz* des LSVD-Landesverbandes Sachsen. Andere LSBTIQ-Organisationen stellten schon vor 2015 Räume für Vernetzung, Austausch und Empowerment für Migrant:innen zur Verfügung, beispielsweise *Glad e.V.* in Berlin oder der Treff *baraka* von *rubicon e.V.* in Köln.

Der LSVD ist ein Akteur neben vielen anderen, die sich ebenfalls für die Belange von LSBTIQ-Geflüchteten einsetzen, allerdings ein auf Bundesebene agierender. Als bundesweit größte politische Interessenvertretung von Lesben und Schwulen erreichten den LSVD 2015 vermehrt Anfragen von Geflüchteten, aber auch Politik, Medien und Öffentlichkeit wendeten sich an ihn. Seine Reaktionen darauf verfolgten unterschiedliche Strategien: Auf einer neuen mehrsprachigen Website (www.queer-refugees.de) wurden Informationen und ein ausführlicher Rechtsratgeber (LSVD o.J.) bereitgestellt. Außerdem wurden faire Asylverfahren, die Aufhebung der Residenzpflicht sowie diskriminierungsfreie Aufnahme, Unterbringung und Unterstützung gefordert. Gemeinsam mit dem *Arbeiter-Samariter-Bund (ASB)* und dem *Paritätischen Wohlfahrtsverband* gab der LSVD unter anderem eine »Handreichung für die Betreuung und Unterstützung von LSBTTI*-Flüchtlingen« mit konkreten Handlungsempfehlungen heraus (ASB, LSVD & Der Paritätische Gesamtverband 2017; ASB, LSVD & Der Paritätische Gesamtverband 2018).

Öffentlichkeit und Politik sollten durch Briefe, Artikel und Interviews sensibilisiert werden (LSVD 2015a, 2015b). Geflüchtete baten um Hilfe und Unterstützung bei ihren Asylverfahren oder bei Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen. Da mangels Ressourcen nicht alle LSBTIQ-Geflüchteten persönlich begleitet werden konnten, wurden die Anfragen an LSVD-Landesverbände oder andere Organisationen vermittelt. Auf Bundesebene bot die LSVD-Rechtsberatung ihre rechtliche Expertise an und eine Koordinationsstelle übernahm eine Lotsenfunktion zwischen Hilfesuchenden und Beratungsstellen. In Fällen akuter Gewalt wurde direkt mit Leitungen von Unterkünften, Politiker:innen und Ombudsstellen zusammengearbeitet.

Im Jahr 2016 fragte das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge erstmals die Expertise des LSVD an, Schulungen für Mitarbeiter:innen durchzuführen. Neben Anfragen aus dem Inland erreichten den LSVD auch Anfragen aus dem Ausland. Sie wurden von der Koordinationsstelle an LSBTIQ-Partner:innenorganisationen oder Auslandsvertretungen in den jeweiligen Ländern weitervermittelt. Im Jahr 2017 begann dann das durch die *Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration* geförderte LSVD-Projekt *Queer Refugees Deutschland* (LSVD 2015c; LSVD 2016; LSVD 2017a; LSVD 2018b).⁶

Ziele und Entwicklung der Gruppe *Queer Refugees Deutschland*

Durch die Projektförderung ist der LSVD nun in der Lage, bereits verfolgte Aktivitäten und neue Anliegen intensiver zu verfolgen und zu professionalisieren. Dazu zählten der Aufbau einer zentralen Rechts- und Sozialberatung für LSBTIQ-Geflüchtete und die Etablierung einer sogenannten Lotsenstelle für Anfragen von LSBTIQ-Geflüchteten und die Schulung von Beratungseinrichtungen zum Themenfeld LSBTIQ & Flucht. Hinzu kommt der Aufbau einer Informationswebsite und eines bundesweiten Mapping LSBTIQ-sensibler Beratungsstellen der Flüchtlingshilfe und anderer zivilgesellschaftlicher Initiativen⁷. Durch Empowerment-Workshops und Vernetzungstreffen soll das wichtige neue Ziel, eine Interessenvertretung für LSBTIQ-Geflüchtete zu initiieren, erreicht werden. In der queeren Szene und darüber hinaus seien bereits viele Initiativen gegründet worden die psychosoziale Beratung anbieten, Begegnungsorte schaffen und Asylverfahren geflüchteter LSBTIQ begleiten, so die Einschätzung des LSVD in der Antragstellung. LSBTIQ Geflüchtete engagierten sich zunehmend in diesen Initiativen oder bildeten eigene Selbsthilfestrukturen, allerdings:

-
- 6 Zunächst nur für 15 Monate bis Ende 2018 gefördert, wurde die Förderung bis Juli 2022 mehrfach verlängert.
 - 7 Die erste Kartierung dieser Art entstand im Rahmen des Projekts *Queer Refugees – More Than Just Welcome von Gays and Lesbians aus der Türkei* (GLADT) und dem *Migrationsrat Berlin Brandenburg* (MRBB) im Vorfeld einer Fach- und Netzwerktagung am 22.6.2016 (GLADT & MRBB 2016; vgl. Gangarova & Unger 2020 zu einem partizipativen Mapping der Deutschen Aidshilfe mit queeren Geflüchteten). Auch das Netzwerk *Rainbow Refugees* kartierte Anlaufstellen für LSBTIQ-Geflüchtete.

»Auf Bundesebene hingegen gibt es kaum Strukturen. Eine Vernetzung gezielt von LSBTI-Geflüchteten gibt es nicht, sie haben keine eigene Stimme, um ihre Probleme, ihre Anliegen und ihre Lösungsvorschläge einzubringen. Bundesweit nutzbare Materialien, die LSBTI-Geflüchtete über Anlaufstellen, ihre Rechte (bspw. im Asylverfahren) und auch medizinische Themen informieren, fehlen weitestgehend. Ziel des bundesweiten LSVD-Projekts ›Queer Refugees Deutschland‹ ist es, diese Lücken zu schließen.« (Projektantrag, vgl. LSVD 2020a:19)

Der LSVD wollte bei der Selbstorganisation, beim Aufbau eigener Unterstützungs- und Hilfsnetzwerke und der Schaffung sicherer Räume unterstützen, um LSBTIQ-Geflüchtete »aus der (Erst-)Abhängigkeit von Hilfs- und Unterstützungsstrukturen zu befreien und ein selbstständiges Leben zu ermöglichen.« Geplant waren Kooperationen mit LSVD-Landesverbänden und Organisationen außerhalb der LSBTIQ-Community. LSBTIQ-Geflüchtete sollten weiterhin für ehrenamtliche Arbeit im LSVD begeistert werden, »so dass sie uns bereichern und auch ihre Themen in die Verbandsarbeit tragen können.« (Ebd.:60) Proaktiv, aber zurückhaltend wollte der Verband »Initialzündung«, »Mentor« und »Rahmengeber« sein, um eine Interessenvertretung von LSBTI-Geflüchteten zu schaffen bzw. zu begleiten, denn die »Stimmen und Forderungen von LSBTI-Flüchtlingen sind nur selten hörbar.« (Ebd.:60)

»Der eigentliche Prozess soll durch LSBTI-Geflüchtete selbst ausgestaltet werden. [...] Sollte es zu einer Gründung einer Selbstvertretung kommen, wird der LSVD die zukünftigen Strukturen bei ihrer Arbeit begleiten und sie unterstützen. Diese Initiative könnte dann auf die wertvollen Erfahrungen des LSVD zurückgreifen. Hier verstehen wir uns als Mentor. Der Prozess soll ergebnisoffen gestaltet werden.« (LSVD 2020a:60)

Der LSVD wollte möglichst ergebnisoffen diskutieren und so die Autonomie und Selbstbestimmung LSBTIQ-Geflüchteter respektieren. Sie sollten letztendlich entscheiden, ob es überhaupt eine solche Interessenvertretung in Deutschland brauchte und wie diese ausgestaltet sein könnte. Bereits existierende Initiativen der Selbstorganisation sollten eingebunden werden.

Um diese Ziele zu erreichen wurden eine Juristin für die Rechtsberatung und ab November 2017 zwei Personen für die Projektleitung angestellt, die in der Folge das Projekt *Queer Refugees Deutschland* sichtbar nach außen vertraten. Eine grundsätzliche Problematik der Repräsentation, die u.a. in Gesprächen angesprochen wurde, bestand in der mangelnden Klarheit, wen diese

Personen repräsentieren: das Projekt des LSVD oder die Gruppe selbst. An der Rolle der Projektmitarbeiter:innen wird der unklare Status der Gruppe deutlich. Die Projektmitarbeitenden sind für die Organisation der Vernetzungstreffen verantwortlich. Geleitet wird das Projekt von Beginn an von Lilit Raza, die sich als atheistische trans-Frau mit Migrationshintergrund beschreibt und 2012 aus Pakistan zum Studium nach Deutschland gekommen ist (Felden 2018; Raza 2020, Soze o.J.; queer.de 2018).⁸ Die zweite Stelle wurde mit Personen ohne Migrationsbezug besetzt.

Am 16. und 17. Dezember 2017 fand auf Einladung des LSVD das erste bundesweite Vernetzungstreffen von geflüchteten LSBTIQ-Aktivist:innen in Köln statt.

»Insgesamt 13 Teilnehmende aus sieben Herkunftsländern waren aus sechs Bundesländern angereist, um dieses neue, in Deutschland einzigartige Netzwerk zu initiieren und LSBTI-Geflüchteten eine eigene politische Stimme zu geben.« (LSVD 2017b)

Weitere Vernetzungstreffen fanden in der ersten Förderperiode 2018 statt mit dem Ziel, »das Projekt bundesweit sichtbar zu machen und die Kooperationsnetzwerke auszuweiten« (LSVD 2020a:16) nicht nur in Köln, dem Sitz der Bundesgeschäftsstelle, sondern auch in Mainz (in Kooperation mit den *Rainbow Refugees*), in Bremen (in Kooperation mit *Rat und Tat e.V.*), in Erfurt (in Kooperation mit *Vielfalt Leben Queerweg Weimar e.V.*) und in Magdeburg (gemeinsam mit dem LSVD Sachsen-Anhalt). Das Thema des ersten Workshops lautete: Wie können wir unseren Aktivismus für die Menschenrechte von LSBTI in Deutschland fortsetzen? Dies illustriert das aktivistische Selbstverständnis der Gruppe, die von Anfang an versuchte, vorrangig erfahrene Aktivist:innen zu organisieren. Ende 2018 hatten bereits insgesamt 27 Personen mit 15 Nationalitäten aus 11 Bundesländern an den Vernetzungstreffen teilgenommen. Während die Gruppe durchgängig offen blieb, kristallisierte sich ein Kern von Personen heraus, die regelmäßig an den Treffen teilnahmen.

8 Über die Arbeit im LSVD verfolgt Raza das Ziel, die »deutsche Gesetzgebung weiterzuentwickeln« (Raza 2020:413-415). Sie engagiert sich über ihre Arbeitsverpflichtung hinaus in vielen Netzwerken und tritt öffentlichkeitswirksam für die Belange und Rechte queerer Geflüchteter, Migrant:innen und Transpersonen ein. Im Juni 2017 übernahm Raza beim *Schwulen Netzwerk NRW* einen Koordinationsjob für LSBTIQ-Geflüchtete und ist dort jetzt im Vorstand tätig.

Diese ersten Treffen wurden vornehmlich zur Identifizierung von Problemen und Bedarfen genutzt, die sich aus dem Erfahrungsaustausch von LSBTIQ-Geflüchteten unterschiedlicher sexueller Orientierungen und geschlechtlicher Identitäten ergaben. Besprochen wurden Diskriminierung und Anfeindungen im Alltag, Probleme während des Asylverfahrens, Sicherheit in Unterkünften und Fragen der Verteilung und Zuweisung von LSBTIQ-Geflüchteten (LSVD 2017c; LSVD 2018c).

Auf diese Weise erhielt der LSVD Informationen und Wissen über die Situation und Bedarfe von LSBTIQ-Geflüchteten, die in politische Forderungen übersetzt werden konnten (z.B. Dörr, Träbert, Braun 2021a & 2021b). So wurde auf dem Verbandstag 2019 die von der Projektleitung vorbereitete Beschlussvorlage – *Verfolgte LSBTI-Geflüchtete schützen durch systematische Information über LSBTI-Verfolgung als Asylgrund im Asylverfahren und über den besonderen Schutzbedarf bei der Unterbringung* – mit einem Forderungskatalog verabschiedet (LSVD 2019a).

Auf dem vierten Gruppentreffen informierten sich die Mitglieder – beraten durch eine externe Referentin – über Möglichkeiten der Vereinsgründung, denn sie wollten »einen bundesweiten Verein der ›Queer Refugees Deutschland‹ gründen, in dem sie unabhängig für die Rechte der LSBTI-Flüchtlinge in Deutschland mobilisieren können« (LSVD 2018d). Bei den folgenden Treffen wurden individuelle und kollektive Kapazitäten der Gruppenmitglieder ermittelt und Ziele eines solchen Vereins weiterentwickelt. Ein Referent des *Bundesverbandes Netzwerke von Migrantenorganisationen (BV NeMO)* lieferte einen Überblick über Migrant:innenorganisationen und -netzwerke in Deutschland (LSVD 2019b; LSVD 2019c).

Autonomie oder Anschluss an den LSVD?

Über die Zeit verfestigten die Mitglieder der Gruppe Netzwerke und Kontakte, unterstützten und begleiteten viele LSBTIQ-Geflüchtete, sind im Austausch mit diversen gesellschaftlichen Akteuren und treten mit ihren Forderungen und Geschichten in die Öffentlichkeit. Konkrete Unterstützungsarbeit und politische Einflussnahme passiert erfolgreich trotz des ungeklärten Status der Gruppe. Fast zwei Jahre nach der Gründung der Gruppe – auf dem siebten Vernetzungstreffens im September 2019 – prognostiziert die Projektleitung, dass das Ziel der Gruppe, die Gründung einer eigenständigen Organisation von und für LSBTIQ-Migrant:innen, bis zum Jahresende nicht erreicht wer-

de. In der Gruppe fehlten die Kompetenzen, um einen Verein zu gründen und zu erhalten, und der LSVD sei überlastet und stehe für die administrativen Aufgaben nicht zur Verfügung. Somit sei es praktisch nicht möglich, einen eigenen Verein zu gründen⁹. Die Gruppe debattierte, ob sich die Gruppe überhaupt institutionalisieren sollte, und, wenn ja, ob innerhalb oder außerhalb des LSVD. Nach Rücksprache mit der Geschäftsführung schlug die Projektleiterin vor, die Gruppe solle sich mit den LSVD-Landesverbänden vernetzen und deren Strukturen nutzen. Über die Landesverbände könnten eventuell Stellen finanziert werden, sodass die Arbeit nicht nur ehrenamtlich geleistet werden müsse. Die spezielle Expertise und Erfahrung der Gruppenmitglieder von *Queer Refugees Deutschland* könne in den Landesverbänden dazu genutzt werden, LSBTIQ-Geflüchtete und damit sich selbst zu repräsentieren. Der Vorschlag wurde innerhalb der Gruppe kritisch diskutiert.

Der LSVD diskutierte im Anschluss bei einem Bund-Länder-Treffen im November mit Raza über die Zukunft der *Queer Refugees Deutschland* Gruppe. Die Vertreter:innen der Landesverbände reagierten zurückhaltend auf eine mögliche Zusammenarbeit und betonten ihre begrenzten Kapazitäten und Strukturen. Natürlich könnten sich Einzelpersonen gerne in den Landesverbänden engagieren, doch sollten die Erwartungen nicht zu hochgesteckt werden. Bezahlte Stellen seien beispielsweise in den meisten Fällen nicht realistisch. Die Idee, ein Netzwerk von in Landesverbänden angesiedelten *Queer Refugees*-Gruppen zu schaffen, löste keine Resonanz aus.

Aufgrund der Covid-19-Pandemie fand das nächste Präsenztreffen der *Queer Refugees Deutschland* Gruppe erst im Oktober 2020 statt. Die Kommunikation verlagerte sich in den virtuellen Raum. Strategische Diskussionen wurden von den durch die Pandemie ausgelösten akuten Bedarfen LSBTIQ-Geflüchteter überlagert (Gespräche, LSVD 2020b). Ende 2020 wurde das Projekt um weitere 18 Monate verlängert. Zwar werden die Mitarbeiter:innenstellen weiterhin finanziert, allerdings wurde die Finanzierung für

9 Die Wahrnehmung limitierter Ressourcen führte auch zur Auflösung des *Queer Refugees for Pride* Netzwerks. Die Mitglieder des Netzwerkes entschieden sich gegen den Aufbau einer eigenständigen Organisation und dafür in bereits bestehenden Strukturen aktiv zu werden, wie Raza in einem Interview kommentierte: »We were not ready for all the paperwork, let alone the expense that forming an association from the scratch implies because everybody is already juggling political activism and personal life, which is a lot to deal with.« (Di Saro 2021)

Präsenzschulungen und die Vernetzungstreffen der *Queer Refugees Deutschland* Gruppe gestrichen. Persönlich konnte sich die Gruppe im November 2021 nur im Rahmen eines Vernetzungstreffens mit der *Dezentralen Beratungs- und Unterstützungsstruktur für Gewaltschutz in Flüchtlingsunterkünften* DeBUG durch deren Querfinanzierung treffen. Zum aktuellen Zeitpunkt (Stand: Herbst 2021) ist die Zukunft der Gruppe offen. Gehofft wird auf eine erneute Förderung der Gruppe durch die neue Bundesregierung.

Ziele, Motive und Interessen der Gruppe Queer Refugees Deutschland

Der semi-autonome Status der *Queer Refugees Deutschland* Gruppe erklärt sich aus den teils widersprüchlichen und ungeklärten Erwartungen der *Queer Refugees Gruppe* einerseits und der Gesamtorganisation andererseits. Im Gegensatz zu früheren migrantischen Gruppen im LSVD besteht *Queer Refugees Deutschland* neben ehrenamtlichen Gruppenmitgliedern auch aus hauptamtlich angestellten Projektmitarbeiter:innen. Die Mitglieder der Gruppe sind abseits der Gruppe kaum in den Verband involviert. Auch das unterscheidet die *Queer Refugees Deutschland* von früheren migrantischen Gruppen. Deren Mitglieder waren teilweise auch als Vorstände aktiv (vgl. Schönwälder und Bökle 2022). Zudem war der Ausgangspunkt der migrantischen Gruppen um die 2000er Jahre eine starke lokale Organisation. Ortsgruppen waren als Netzwerk miteinander verbunden, etablierten sich aber nicht formell innerhalb des LSVD als Interessenvertretung.

Bei den *Queer Refugees Deutschland* beeinflusst die Projektleitung wesentlich, wie der Handlungsspielraum im Rahmen des Projekts eingeschätzt und genutzt wird. Sie sorgt zudem für den Informationsfluss zwischen Gruppe und Gesamtorganisation. Die Projektmitarbeiter:innen haben Kontakt mit der Geschäftsführung des LSVD, dem Vorstand sowie anderen Mitarbeiter:innen und Verbandsmitgliedern und lernen die Organisation besser kennen als die Mitglieder der Gruppe. Der Verband räumt den Mitarbeiter:innen weitgehende Autonomie in der Umsetzung des Projektes ein. Projektmitarbeiter:innen nehmen aufgrund ihrer Kenntnisse und Erfahrungen der Verbandstrukturen zudem eine Schlüsselposition in Entscheidungsprozessen hinsichtlich der weiteren Entwicklung der Gruppe ein. Gleichwohl verorten sie die Entscheidungskompetenz in der Gruppe:

»Und da war lange nicht so klar, wo geht eigentlich die Reise am Ende hin, weil das ja auch im Bereich war, wo wir gesagt haben, wir wollen, dass die

Leute sich organisieren können. Aber wenn die sich organisieren, können wir denen ja nicht irgendwie vorschreiben, was sie am Ende wollen.« (Interview 21)

Der Name *Queer Refugees Deutschland* legt nahe, dass die Gruppenmitglieder durch einen gemeinsamen Status als Geflüchtete verbunden sind. Die Labels und Kategorien, die zur migrationsbezogenen Organisierung im LSVD führten, wandelten sich im Laufe der Zeit. In der Vergangenheit waren Gruppen im LSVD bereits einmal um einen Rechtsstatus herum entstanden, als binationale Paare sich organisierten. Migrantische Gruppen organisierten sich ausgehend von nationalen oder ethnischen Bezugspunkten. Bei den *Queer Refugees Deutschland* sind nicht alle Teilnehmer:innen nach Deutschland geflohen oder haben Asyl beantragt. Manche sind Kinder von Migrant:innen und in Deutschland aufgewachsen. Die meisten Aktivist:innen teilen Flucht- und/oder Migrationserfahrungen. Allen gemeinsam sind entsprechende Erfahrungen mit Behörden, der Bürokratie oder in Unterkünften. Auch Rassismuserfahrungen in der Gesellschaft im Allgemeinen und in queeren Zusammenhängen im Besonderen werden geteilt.

Der LSVD kooperiert mit LSBTIQ-Organisationen im Ausland, sodass die Mitglieder der *Queer Refugees Deutschland* den Verband teilweise schon kannten, bevor sie nach Deutschland gekommen waren. Einige waren bereits früher politisch aktiv oder hatten die LSVD-Beratungsangebote aus dem Ausland in Anspruch genommen. Viele wurden persönlich über die Netzwerke der Projektmitarbeiter:innen angesprochen, andere wurden durch andere LSBTIQ-Beratungseinrichtungen aufmerksam oder waren schon in anderen LSBTIQ-Geflüchteten-Gruppen wie den *Rainbow Refugees* aktiv. Die wenigsten hatten sich in LSVD-Landesverbänden engagiert (eigene Interviews). Sie selbst bezeichnen sich als Aktivist:innen. Was sie motiviert, ist der Wille, etwas zu verändern: »I'm the kind of person that cannot shut their mouth. I feel the urge to make a change [...] also speaking up for myself [...] myself as an identity and as a community belonging.« (Interview 35, P1) Dieser Wille entspringt dem Verantwortungsgefühl, das eigene Wissen und die eigene Erfahrung zu nutzen, um anderen zu helfen. Ein Großteil der Gruppenmitglieder kennt den LSVD erst seit kurzer Zeit und ist mit deutschen Bewegungsdebatten und -geschichten weniger vertraut.

»I didn't have a lot of image. The thing that we hear of is, it's one of the big organisations that help in the liberation of the gay movement of Germany. It's very old and the people in it are really one of the distant leaders and have very great access to politicians and resources and so on.« (Interview 35, P1)

Die Workshops der *Queer Refugees Deutschland* werden als Orte des Erfahrungsaustausches, aber auch der Wissenserweiterung zur besseren gegenseitigen Unterstützung beschrieben: »So, to learn it the right way is a good motivation or a good thing to do. Just to know more to help others. I think that was the main point.« (Interview 35, P2) beschreibt ein:e Teilnehmer:in die eigenen Beweggründe. Gegen die Ursachen der eigenen Diskriminierungserfahrung zu kämpfen, wird als Kampf im eigenen Interesse und für die Community verstanden. Allerdings wird von manchen gewünscht, dass es mehr capacity-building gebe, um sich besser selber vertreten zu können. Geteilte Erfahrungen sind Grundlage besonders geschätzter Beziehungen in der Gruppe. Sie ermöglichen auch eine Überwindung der Einsamkeit in Deutschland:

»I love this about the group. It's also escape because you don't have to talk about what you've been through there but when other people talk about it you feel like okay, I am expressed somehow. You relate.« (Interview 35, P1)

Die sehr eingeschränkte Bewegungsfreiheit einiger Mitglieder wird durch die Reisen zu den Gruppentreffen überwunden. Sie dürfen ihren Wohnort zu diesem Zweck verlassen. Der Austausch über Gewalt und Isolation im Aufnahme-prozess und in den Unterkünften, über den fehlenden Zugang zu rechtlicher, sozialer und gesundheitlicher Versorgung und über negative Erfahrungen im Anhörungsverfahren tut gut, wirkt erleichternd und erlaubt es, die eigenen Probleme als strukturelle wahrzunehmen:

»I got my rejection in November and then I got that the court accepts that they will look in the case again so I can stay until then. Then, I took part of this group and I was really angry at the beginning because of what went on. I had a bad experience in my interview and in [name of a city] and I was looking for space where I can talk about it or I can get it out of me. Or at least know people who went through the same so I would know a little, I'm not alone or it's not only me or it's not personal.« (Interview 35, P2)

Die *Queer Refugees Deutschland* Gruppe erfüllt also Funktionen einer Selbsthilfegruppe. Ein Teilnehmer meint, er müsse aktiv bleiben, um nicht depressiv zu werden. Die Teilnehmenden kommen aus vielfältigen Motiven zu den Treffen. Es geht nicht nur um die Gründung einer Organisation, sondern darum, Menschen zu vernetzen, sich auszutauschen, Menschen mit ähnlichen Geschichten zu treffen. Viele Teilnehmer:innen befinden sich in laufenden Asylverfahren und bringen ihre persönlichen Anliegen und Fragen mit. Der Raum

ist dafür offen. Teilweise werden inhaltliche Diskussionen unterbrochen, um sofort Lösungen für individuelle Probleme zu finden. Auch die Pausen zwischen den Treffen sind wichtige Räume.

»I think you were still waiting, and I just got my rejection, so it was very intense because everyone was in a very transitional state [...].« (Interview 35, P2)

Die beteiligten Aktivist:innen bauen eine Interessenvertretung unter sehr prekären Bedingungen auf. Der Fortbestand der *Queer Refugees Deutschland* Gruppe hängt schließlich auch an der finanziellen Projektförderung, weil viele der Aktivist:innen auf die Erstattung der Reise- und Unterkunftskosten angewiesen sind. Einige Teilnehmer:innen wohnen in Unterkünften, in denen es keinen Raum für Privatsphäre gibt um geschützt online an den Vernetzungstreffen teilzunehmen. Aktuell ist die Gruppe auf finanzielle Unterstützung von DeBUG angewiesen, um sich treffen zu können.

Insbesondere die ersten Treffen erfüllten auch die Funktion, Problembeschreibungen zu sammeln, damit die Aktivist:innen selbst oder LSVD-Akteur:innen gezielte Lobbyarbeit leisten konnten. Anders als bei vielen lokalen Selbsthilfegruppen stand das Motiv im Vordergrund, etwas an den Umständen auf bundesweiter Ebene zu verändern. Eine Teilnehmerin, die bereits in anderen lokalen LSBTIQ-Organisationen mitgewirkt hatte, hatte das Gefühl, nur bei den *Queer Refugees Deutschland* »etwas zusammen erreichen zu können, dass wir in Zukunft auch hilfreich für andere LSBTIQ Queer Refugees sein können.« (Interview 41) Sich innerhalb des LSVD zu organisieren, erschien sinnvoll, da der Verband als kompetent wahrgenommen wird und über viele Kontakte verfügt. Während die Unterstützung des LSVD geschätzt wird, werden seine Ressourcen und Kapazitäten tendenziell überschätzt, so ein LSVD-Mitarbeiter. Vor seiner Beschäftigung im Verband habe er als Außenstehender gedacht, der »bundesweite queere Verband [müsse] bestimmt 80 Leute in der großen Zentrale« beschäftigen (Interview 21). De facto waren in den Bundesgeschäftsstellen in den 2000er Jahren 6-15 Mitarbeiter:innen angestellt. Der LSVD kann also mit begrenzten Ressourcen große Wirkung und Sichtbarkeit erzeugen. Dabei helfen auch die Mitglieder der *Queer Refugees Deutschland* Gruppe, indem sie an öffentlichen Veranstaltungen teilnehmen, ihr Erfahrungswissen in die Organisation einbringen, über die Presse in die Öffentlichkeit tragen oder den Vorstand zu Treffen

mit Politiker:innen oder Einrichtungen begleiten¹⁰. Manche Aktive von *Queer Refugees Deutschland* merken an, dass ein Großteil der Unterstützung des LSVD gar nicht sichtbar sei, zum Beispiel Treffen mit Politiker:innen oder Unterstützung bei Behördengängen. Während die Unterstützung durch den Verband einerseits für manche überlebenswichtig ist, so löst doch die Kultur der öffentlichen Bezeugung der erhaltenen Unterstützung auch negative Gefühle z.B. von Beschämung aus. Ein Teilnehmer antwortet auf die Kritik, dass es teilweise zu sehr um Image, Bilderwelten und Selbstdarstellung gehe:

»I don't know. I feel like it's not an LSVD thing. It's more a German thing that people love to get credit to what they are doing. I think it's not an LSVD thing. [...] If a public figure, for example, helped me through something and I said that this person helped me through this I am one point strengthening his public image. Second point making him ready to help me the next time I ask him to help me and that's how I see it. I'm not saying what you're saying is wrong but I'm saying that I see a positivity in it or a more sophisticated way in it. So, I'm not against them doing this, but if it's uncomfortable than we have to talk about it.« (Interview 35, P2)

Er weist darauf hin, dass diese Art der Öffentlichkeitsarbeit in Deutschland üblich sei. Wenngleich die Gruppe aufgrund der Ressourcen des LSVD besteht und auch nach außen sichtbar ein LSVD-Projekt ist, betrachten sich die Mitglieder der Gruppe – abgesehen von den Mitarbeiter:innen – eher weniger als Teil des LSVD. Das kann Ausdruck des distanzierten Verhältnisses und des mangelnden Austauschs zwischen der Gruppe und dem Gesamtverband sein. Die Anerkennung der Autonomie der Gruppe kann auch als Zugeständnis des LSVD interpretiert werden.

Diskussion und Fazit

Warum hat der LSVD eigentlich wiederholt semi-autonome Gruppen gefördert – und wieso nur temporär? Warum hat er nicht den eigenen Verband in den Mittelpunkt gestellt und auf eine Organisation innerhalb des LSVD gedrängt? Aus der eigenen Geschichte der Marginalisierung und Unterdrückung erwächst eine starke Norm, Menschen für sich selbst sprechen zu las-

10 Z.B. berichteten Gruppenmitglieder bei einem Treffen mit Richter:innen, Anwält:innen und BAMF-Mitarbeiter:innen von ihren Erfahrungen (LSVD 2021)

sen, so auch im LSVD. Dazu kommt eine im LSBTIQ-Feld besonders ausgeprägte Sensibilität für die interne Heterogenität (vgl. Armstrong 2002), die sich im LSVD-Programm widerspiegelt, das die »LSBTI-Gemeinschaft« als »sehr divers« beschreibt:

»Im LSVD engagieren sich Menschen aus vielen Ländern, aus verschiedenen Kulturen und unterschiedlicher ethnischer Herkunft. Menschen mit und ohne Behinderung sind im LSVD aktiv. Jung und Alt bringen sich und ihre Perspektiven in unseren Verband ein.« (LSVD 2018a:3f.)

Der LSVD bietet Raum für Gruppen mit verschiedenen Gemeinsamkeiten wie Geschlechtsidentität, Alter oder Migrationsbezug, war und ist also für Intersektionalität offen. Spezifische Bedürfnisse und der Wunsch nach separaten Austauschräumen werden erkannt und berücksichtigt. Intersektionale Anliegen müssen für den LSVD allerdings LSBTIQ-spezifisch genug sein, um als Verbandsinteresse wahrgenommen zu werden. Hinsichtlich Migration hat der LSVD immer wieder Bedarfe und Problemlagen identifiziert, die als ausreichend spezifisch wahrgenommen wurden, um diese aktiv zu bearbeiten: Diskriminierung in Unterkünften, sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität als anerkannter Fluchtgrund, Aufenthaltsrechte für binationale Paare, um in Deutschland zusammenleben zu können, sind Beispiele für Anliegen, deren Intersektionalität als originär mit dem Kerngeschäft des LSVD verbunden wahrgenommen wurde.

Möchte eine Organisation solche politischen Probleme einer Gruppe bearbeiten und lösen, benötigt sie einerseits Wissen und Expertise und muss andererseits die Gruppe, für die sie Politik macht, repräsentieren. Um über bestimmte Problemlagen Bescheid zu wissen und sich diesbezügliche Expertise aufzubauen, ist der LSVD auf persönlichen Kontakt angewiesen. 2015/16 behandelte der LSVD die LSBTIQ-Geflüchteten als eine besondere Gruppe, die in ihren spezifischen, intersektionalen Anliegen angesprochen und auch politisch vertreten werden sollte. Eine Form der Eruierung und Bearbeitung intersektionaler Interessen und Problemlagen ist die Etablierung separater Gruppen. Organisationen sind üblicherweise an ihrer eigenen Stärkung und an internem Zusammenhalt interessiert. Vor diesem Hintergrund ist es bemerkenswert, wenn sie autonome Organisationen etablieren, die ja auch zu Konkurrenten werden könnten. Semi-autonome Gruppen wie die *Queer Refugees Deutschland* können aber auch als Bestandteil einer lockeren, pluralistischen Struktur betrachtet werden. Entsprechend agierte der LSVD, als er in den 1990er Jahren migrantischen Gruppen Raum und Ressourcen zur Selbst-

organisation zur Verfügung stellte und 2017 damit begann, Rahmenbedingungen für eine politische Organisation queerer Geflüchteter in den eigenen Verbandsstrukturen zu schaffen. Er reagierte damit auf das Bedürfnis von Menschen, sich entlang bestimmter intersektionaler Merkmale oder Probleme zu organisieren. Der LSVD erhält Informationen aus der Gruppe, ebenso wie aus der Rechtsberatung oder durch Austausch mit anderen Anlaufstellen. Der LSVD möchte pragmatische Interessenvertretung sein, und das scheint zu gelingen. Ein ehemaliger Mitarbeiter schätzt, wie »wahnsinnig pragmatisch der LSVD« sei, wie gut es ihm gelinge, seinen Fokus auf die Herbeiführung von Veränderungen zu setzen und Menschen konkret zu unterstützen. Dem LSVD gehe es eben nicht darum, ideologische Grabenkämpfe zu führen. (Interview 21) Wissen und Expertise aus der Gruppe und Einzelfallbegleitung wurden vom Projekt *Queer Refugees Deutschland* sehr erfolgreich mittels Öffentlichkeitsarbeit und Lobbying für die individuelle und auch strukturelle Verbesserung der Situation von LSBTIQ-Geflüchteten genutzt. Nicht zuletzt die mehrfache Verlängerung des Projekts zeigt die große Leistung trotz externer, prekärer Finanzierung, Covid19, den Schwierigkeiten mit Menschen zusammenzuarbeiten, die stark von Stigmatisierung und Diskriminierung betroffen sind, und dem ungewissen Status der Gruppe.

Wie die weitere Entwicklung der *Queer Refugees Deutschland* Gruppe zeigt, ist eine Top-down-Aktivierung, wie sie hier erfolgte, nicht widerspruchsfrei. Der Gruppe Autonomie zu garantieren, bedeutete auch, keine Verantwortung für ihre weitere Existenz zu übernehmen. Ein Zukunftskonzept für die Gruppe besaß der LSVD nicht. Während den Mitgliedern von *Queer Refugees Deutschland* die Form ihrer Institutionalisierung ein Anliegen ist, wurde innerhalb des LSVD nur punktuell und ergebnislos über die Einbindung solcher Gruppen diskutiert. Aber auch die Erwartungen der geflüchteten Aktivist:innen sind widersprüchlich: Einerseits werden bedeutende materielle Unterstützungsleistungen erwartet, andererseits die Eigenständigkeit befürwortet und Befürchtungen geäußert, es finde lediglich eine symbolische und instrumentelle Inklusion in den Verband statt. Auf beiden Seiten herrscht Unentschlossenheit, und es gibt widersprüchliche und ungeklärte Erwartungen. Dies könnte dazu führen, dass Chancen verspielt werden und das Potenzial der *Queer Refugees Deutschland* verloren geht. Schließlich ist das Projekt sehr erfolgreich darin, zu mobilisieren und mehrfach Marginalisierte und ihre Anliegen sichtbar zu machen.

Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten haben separate Gruppen innerhalb des LSVD? In den Strukturen des LSVD ist nun aber weder eine Rolle

semi-autonomer Gruppen in einer pluralen Struktur, noch eine gesonderte (zum Beispiel migrantische) Repräsentation geregelt. Im Gegenteil: schlanke Entscheidungsstrukturen sollen lähmende interne Diskussionen vermeiden und pragmatische Interessenvertretung ermöglichen (Bökle, Schönwälder 2021). Verstand sich der Verband zunächst noch als »politischer Arm der Schwulenbewegung« (Beck, Dworek & Friedel 1990), wird heute betont, der LSVD sei nur eine Stimme unter vielen. Seinem Selbstverständnis nach ist der LSVD ein Bürgerrechtsverband, der primär politische Akteur:innen adressiert. Er versteht sich nicht als Dachverband der vielfältigen LSBTIQ-Gruppen und -Bewegungen (LSVD 2018a).

Politische Interessenvertretungen vertreten die Interessen einer bestimmten Gruppe und sind mit der Herausforderung konfrontiert, als legitime Sprecher:innen dieser Gruppe wahrgenommen zu werden. Auch wenn der LSVD lediglich die Interessen der Mitglieder repräsentieren wollte, wird er im Außen – sowohl von sogenannten »Communities« als auch der Politik – als Interessenvertretung einer größeren Personengruppe wahrgenommen und adressiert. Zur Herstellung der Legitimität kann es gehören, immer wieder der Heterogenität der vertretenen Gruppe Rechnung zu tragen und eine aktive Kommunikation zwischen Vertretenen und Vertreter:innen aufrecht zu erhalten. Ein Mittel hierzu kann eine große Mitgliederzahl sein und die Fähigkeit, unterschiedliche Teile der vertretenen Gruppe einzubinden.

Legitimität zur Interessenvertretung erhält der LSVD insbesondere durch seine rechtliche Expertise – nicht nur im Bereich Migration. Beispielsweise wird er als wichtige Stimme für Transrechte anerkannt, obwohl er kaum Transpersonen nach außen sichtbar organisiert. Gleichwohl steigt der externe Druck, interne Heterogenität nicht nur anzuerkennen und intersektionale Interessen zu vertreten, sondern diese auch personell in Entscheidungspositionen und Mitgliedschaft zu repräsentieren. Gruppen wie die *Queer Refugees Deutschland* könnten dabei hilfreich sein. Ein kürzlich gewählter Bundesvorstand möchte das Verhältnis des LSVD zu so genannten »Communities« verändern. Wenn der Verband die Interessen von LSBTIQ vertreten wolle, müsse er sich auch um die Interaktion mit der »Community« kümmern:

»Ich habe dem LSVD immer wieder vorgeworfen, dass es den Anspruch erhebt für die Community zu sprechen, [...] ohne jemals von der Community dafür legitimiert worden zu sein [...] von außen beobachtet ist der Verband für Lesben und Schwulen. Aber wenn man dem Verband nicht angehört, hat

man eigentlich keinen direkten Bezug [...] Und ich hatte den Verband immer wieder kritisiert, weil er zwar angeblich viel tut, aber die Community, die nicht im Verband aktiv ist, nichts davon mitkriegt, weil die aus meiner Sicht nicht oder zu schlecht PR für sich und ihre Themen und ihre Arbeit machen. Und wenn der LSVD einen Anspruch erhebt Verband der Community sein zu wollen, dann muss sie mit einer Community besser interagieren und kommunizieren, auch die Community, die nicht Mitglied im LSVD ist, weil für diese Leute spricht sie ja, die Organisation.[...] und irgendwann mal wurde ich dann angesprochen aus dem Verband heraus, ob ich mir vorstellen könnte in den Verband in den Bundesvorstand reinzugehen um diese Verbindung herzustellen zwischen Community und Verband und dabei immer wieder kritisch korrigierend diese Verbindung auch zu hinterfragen und halt eben auch zu nähren.« (Interview 39)

Gruppen wie die *Queer Refugees Deutschland* können die Verbindung zwischen Verband und »Communities« stärken, weil der Verband für diverse Communities sprechen will. In diesem Kontext ist nicht nur Expertise nötig, sondern auch Repräsentanz. Die Öffnung des Verbandes für Lesben 1999 in den Schwulenverband ist ein erfolgreiches Beispiel der dauerhaften Repräsentation in den Verband. Der Verband wollte nicht nur schwule, sondern auch lesbische Interessen vertreten. Um diese legitimer Weise vertreten zu können, müssen auch Lesben im Verband vertreten sein. Hinsichtlich Migrationsbezug und Trans wird das Repräsentationsproblem temporär durch das Projekt *Queer Refugees Deutschland* bzw. in der Person von Lilith Raza gelöst. Einiges spricht dafür, dass in Zukunft weitere Differenzmerkmale wie Trans und Migrationsbezug im LSVD nachhaltig verankert werden könnten. Ob der temporäre und semi-autonome Status der Gruppe ausreicht, um als legitime Repräsentation anerkannt zu werden, ist fraglich.

Literatur und Quellen

- Armstrong, Elizabeth Ann (2002): *Forging Gay Identities. Organizing Sexuality in San Francisco, 1950-1994*. Chicago: University of Chicago Press.
- ASB; LSVD; Der Paritätische Gesamtverband (2017): *Handreichung für die Betreuung und Unterstützung von LSBTTI* Flüchtlingen*. 3. Auflage. Köln.

- ASB; LSVD; Der Paritätische Gesamtverband (2018): *Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Deutschland. Gleichberechtigung von Menschen mit verschiedener sexueller Orientierung und verschiedener geschlechtlicher Identität in Deutschland*. Köln.
- Beck, Volker; Dworek, Günter; Friedel, Karsten (1990): Vereinigung andersrum. *taz*, 03.07.1990.
- Bökle, Sanja, & Schönwälder, Karen (2021): Macht Minderheitenstatus differenzaffin? Das Beispiel einer schwul-lesbischen Organisation in Deutschland. In: Blättel-Mink, Birgit (Hg.): *Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2020*.
- Di Saro, Federica (2021): LGBTQ+Refugees Carving Out Their Path to Integration. <https://www.areweeurope.com/stories/lgbtq-refugees-integration> (Zugriff: 03.11.2021)
- Dörr, Patrick; Träbert, Alva; Braun, Philipp (2021a): *LSBTI*-Asylanträge und das widerspenstige »Diskretionsgebot« – Wie BAMF und Gerichte weiterhin höchstrichterliche Vorgaben unterlaufen*, Asylmagazin 7-8/2021, S. 257-268.
- Dörr, Patrick; Träbert, Alva; Braun, Philipp (2021b): *»Durch das Zwangsouting habe ich meine Familie verloren« Outings queerer Asylsuchender durch Vertrauensanwält*innen des Auswärtigen Amtes*, Asylmagazin 7-8/2021, S. 269-275.
- Felden, Esther (2018): *Ali, Alia, Lilith: Eine Trans-Frau startet durch*. DW.
- Fellner, Astrid M.; Nossem, Eva K. (2018): *The Politics of (Dis)location: Queer Migration, Activism, and Coalitional Possibilities*. DOI: 10.26262/gramma.v25i0.6591.
- Gangarova, Tanja; Unger, Hella von (2020): Community Mapping als Methode. Erfahrungen aus der partizipativen Zusammenarbeit mit Migrant*innen. In: Hartung, Susanne; Wihofszky, Petra; Wright, Michael T. (Hg.) *Partizipative Forschung*. Wiesbaden: Springer VS, S. 143-177.
- GLADT; MRBB (2016): *Queer Refugees...more than just welcome?! Dokumentation Tagung & Mapping*.
- Hess, Sabine; Kasparek, Bernd; Kron, Stefanie; Rodatz, Mathias; Schwertl, Maria; Sontowski, Simon (Hg.) (2017): *Der lange Sommer der Migration*. Berlin, Hamburg: na!Assoziation A.
- Küppers, Carolin; Hens, Kristina (2019): Refugees & Queer. Forschung und Bildung an der Schnittstelle von LSBTTIQ, Fluchtmigration und Emanzipationspolitiken. Einleitung. In: Küppers, Carolin; Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (Hg.) *Refugees & Queers. Forschung und Bildung an der Schnittstelle von LSBTTIQ, Fluchtmigration und Emanzipationspolitiken*. Bielefeld: transcript, S. 7-18.

- tät. <https://www.lsvd.de/de/ct/1305-Ratgeber-Asylrecht-fuer-gefluechtet-e-Lesben-und-Schwule> (Zugriff: 14.09.2021).
- LSVD (2015a): Keine Verschärfungen im Asylrecht! LSVD warnt Bundesregierung vor menschenrechtsfeindlicher Politik. Pressemitteilung vom 12.10.2015. <https://www.lsvd.de/de/ct/321-Keine-Verschaerfungen-im-Asylrecht> (Zugriff: 14.09.2021).
- LSVD (2015b): Brief an den Präsidenten des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge vom 26.11.2015. Betreff: LSBTI Asylbewerber_innen (Zugriff: 14.09.2021).
- LSVD (2015c): Tätigkeitsbericht des LSVD-Bundesvorstandes für 2014/2015. Köln.
- LSVD (2016): Tätigkeitsbericht des LSVD-Bundesvorstandes für 2015/2016. Köln.
- LSVD (2017a): Tätigkeitsbericht des LSVD-Bundesvorstandes für 2016/2017. Köln.
- LSVD (2017b): *Wie können wir unseren Aktivismus für die Menschenrechte von LSBTI in Deutschland fortsetzen?* <https://www.queer-refugees.de/wie-koennen-wir-unseren-aktivismus-fuer-die-menschenrechte-von-lsbt-in-deutschland-fortsetzen/> (Zugriff: 14.09.2021).
- LSVD (2017c): *Wie können wir mit unseren unterschiedlichen Erfahrungen und Perspektiven voneinander lernen?* <https://www.queer-refugees.de/wie-koennen-wir-mit-unseren-unterschiedlichen-erfahrungen-und-perspektiven-voneinander-lernen/> (Zugriff: 14.09.2021).
- LSVD (2018a): Programm des Lesben- und Schwulenverbandes in Deutschland (LSVD). Menschenrechte, Vielfalt und Respekt.
- LSVD (2018b): Tätigkeitsbericht des LSVD-Bundesvorstandes für 2017/2018. Köln.
- LSVD (2018c): *Wie umgehen mit Diskriminierung und Anfeindung?* Drittes bundesweites Vernetzungstreffen von geflüchteten LSBTI-Aktivist*innen in Bremen. <https://www.queer-refugees.de/wie-umgehen-mit-diskriminierung-und-anfeindung/> (Zugriff: 14.09.2021).
- LSVD (2018d): Gründung eines Vereins: Von der Idee zur registrierten Organisation. Viertes bundesweites Vernetzungstreffen von geflüchteten LSBTI-Aktivist*innen in Erfurt. <https://www.queer-refugees.de/gruendung-eines-vereins-von-der-idee-zur-registrierten-organisation/> (Zugriff: 14.09.2021).
- LSVD (2019a): Beschluss des LSVD-Verbandstages 2019. Verfolgte LSBTI-Geflüchtete schützen durch systematische Information über LSBTI-

- Verfolgung als Asylgrund im Asylverfahren und über den besonderen Schutzbedarf bei der Unterbringung. <https://www.lsvd.de/de/ct/1044-Verfolgte-LSBTI-Gefluechtete-schuetzen> (Zugriff: 14.09.2021).
- LSVD (2019b): Ziele 2019/2020. Fünftes deutschlandweites Netzwerktreffen von LSBTI-Aktivist*innen in Magdeburg. <https://www.queer-refugees.de/ziele-20192020/> (Zugriff: 14.09.2021).
- LSVD (2019c): *Migrant*innenorganisationen und -netzwerke in Deutschland – Einführung und Überblick*. Sechstes bundesweites Vernetzungstreffen von geflüchteten LSBTI-Aktivist*innen in Köln. <https://www.queer-refugees.de/migrantinnenorganisationen-und-netzwerke-in-deutschland-einfuehrung-und-ueberblick-2/> (Zugriff: 14.09.2021).
- LSVD (2020a): *Queer Refugees Deutschland Projektordner*. unveröffentlichtes Material.
- LSVD (2020b): »Queer Refugees Deutschland« nimmt an Online-Symposium »COVID-19 & Queer Asylum« teil. <https://www.queer-refugees.de/queer-refugees-deutschland-nimmt-an-online-symposium-covid-19-queer-asylum-teil/> (Zugriff: 14.09.2021).
- LSDV (2021): Bericht über »Homo- und Bisexualität als Fluchtgrund. LSVD und geflüchtete Aktivist*innen diskutieren mit Richter*innen und Anwält*innen«. https://www.lsvd.de/de/ct/4689-Homo-und-Bisexualitaet-als-Fluchtgrund?fbclid=IwAR1-Po9SEMogpEe8_Nt5lTEhp4DjfbZhahX6UM-tZamqHHUlgfMldAzQUw (Zugriff: 14.09.2021).
- queer.de (2016): LGBT-Flüchtlinge rufen zu ihrer ersten CSD-Saison auf. https://www.queer.de/detail.php?article_id=25757&fbclid=IwAR2-CAWDlC8hDoIQomm8gZBsd8F9Fs59gM1dVWagDmyFjrjKo49kEFykqYk (Zugriff: 14.09.2021).
- queer.de (2018): LSVD startet Online-Beratungsangebot für queere Flüchtlinge. https://www.queer.de/detail.php?article_id=31133 (Zugriff: 14.09.2021).
- Raza, Lilith (2020): Frei werden, frei bleiben. In: Vukadinović, Vojin Saša (Hg.) *Zugzwänge. Flucht und Verlangen*. Berlin: Querverlag, S. 410-416.
- Schönwälder, Karen; Bökle, Sanja (2022): Widersprüchliche Offenheit. Migration und organisationaler Wandel im LSVD, 1990-2020. In: von Unger, Hella; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) *Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft*. Bielefeld: transcript.
- Soze, Michael (o.J.): *Queere Flüchtlinge – Akzeptanz für alle!* <https://mygay.eu/article/509c3565-d3b3-4149-9fcd-8ebecb440f> (Zugriff: 18.10.2021).

- Tanyılmaz, Tuğba; Ünsal, Nadiye; Yılmaz-Günay, Koray (2019): Ein Leben, das für alle lebbar ist? In: Küppers, Carolin; Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (Hg.) *Refugees & Queers. Forschung und Bildung an der Schnittstelle von LSBTTIQ, Fluchtmigration und Emanzipationspolitiken*. Bielefeld: transcript, S. 137-152.
- Wiegand, Carolin (2019): Empowerment und Schutzräume queerer Geflüchteter. In: Küppers, Carolin; Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (Hg.) *Refugees & Queers. Forschung und Bildung an der Schnittstelle von LSBTTIQ, Fluchtmigration und Emanzipationspolitiken*. Bielefeld: transcript, S. 153-162.

Reaktionen auf die Studie: Stimmen aus der Zivilgesellschaft

Wenn Sozialwissenschaftler:innen drei Jahre lang empirisch forschen und anschließend ihre Ergebnisse präsentieren, ist nicht nur die Rezeption unter Fachkolleg:innen in der Wissenschaft von Belang, sondern auch die Reaktionen in der breiteren Öffentlichkeit und in den Feldern, in denen geforscht wurde. Ist die hier präsentierte Forschung für die Praxis zivilgesellschaftlicher Organisationen relevant? Sind die Themen, die bearbeitet wurden, von Interesse, die Fragen bedeutsam und die Ergebnisse nachvollziehbar und überzeugend? Werden neue Perspektiven, Deutungen und Denkanstöße eröffnet und haben sie das Potenzial aufgegriffen zu werden? Lassen sich Schlussfolgerungen für das Handeln in der gesellschaftlichen Praxis ziehen?

Im ZOMiDi-Projekt war der Transfer der Forschungsergebnisse in die erforschten Felder und die breitere Zivilgesellschaft von vornherein vorgesehen – auch vonseiten des BMBF als Förderer war dies erwünscht. Allerdings machte uns die Corona-Pandemie einen Strich durch die Rechnung, deren erste, zweite und dritte Welle in den Untersuchungszeitraum fiel und Präsenz-Aktivitäten verunmöglichte. So konnten wir weder einen geplanten Workshop umsetzen, in dem die vier beforschten Partner-Organisationen sich untereinander hätten austauschen können, noch die geplanten Transfer-Aktivitäten in und mit den Organisationen in vollem Umfang durchführen. Der digitale Raum schien wenig geeignet, um die Art von Austausch zu realisieren, die wir uns und auch die Partner:innen in den Organisationen sich erhofft hatten. So mussten wir umdisponieren und »Transfer« (bzw. Rezeption und Dialog) auf anderem Wege gestalten.

Zum einen stellten wir in den Organisationen selbst, sofern sie interessiert waren, ausgewählte Projektergebnisse vor und diskutierten die Befunde mit den Projektpartner:innen. Weiterhin erstellten wir ein Video (»Können

Organisationen Vielfalt?« verfügbar auf www.zomidi.de)¹, das die Projektergebnisse für die breite interessierte Öffentlichkeit zusammenfasst. Außerdem organisierten wir eine Online-Veranstaltung mit renommierten Vertreter:innen der Zivilgesellschaft, die an unterschiedlichen Stellen für die Repräsentation migrantischer Interessen aktiv sind. Diese Online-Veranstaltung fand im Januar 2021 statt, war sehr gut besucht, und die damals noch vorläufigen Kurz-Zusammenfassungen der Ergebnisse wurden lebhaft diskutiert (eine Aufzeichnung der Beiträge und Diskussionen ist verfügbar auf www.zomidi.de). Ausgewählte Zitate der geladenen Diskutant:innen werden im Folgenden wiedergegeben.² Im Anschluss daran finden sich Stimmen aus den Organisationen, die an der Forschung teilgenommen haben.

Zitate von Diskutant:innen auf der Online-Tagung

»Ich fand sehr interessant zu sehen, dass dieses Abbilden der Diversität in der Gesellschaft ausgerechnet auch bei Gruppen nicht selbstverständlich ist, die selber mit Repräsentationsmängeln und Sichtbarkeit zu kämpfen haben oder Unsichtbarkeit. Ich habe aber gleichzeitig die ganze Zeit überlegt: Wie ist das eigentlich bei uns, in unseren Organisationen? Wie intersektional sind wir denn tatsächlich aufgestellt? (...) Aber ich fand es ein bisschen ernüchternd, muss ich zugeben. Also es sind natürlich Fortschritte zu sehen und das ist beruhigend, und trotzdem finde ich es erst mal eher ernüchternd, was rausgekommen ist. (...) Es war auffällig, und dafür sind solche Studien immer sehr hilfreich, zu sehen, dass es ja erst mal an Daten mangelt. Also die meisten können ja noch gar nicht wirklich sagen, wie viel Diversität in ihren eigenen Strukturen, und damit meine ich nicht nur vielleicht im Vorstand oder in der Geschäftsstelle, sondern insgesamt auch in der Mitgliederstruktur, wie viel Diversität da vorhanden ist. Und das ist natürlich erstens immer ein Zeichen dafür, dass man es auch nicht so wahnsinnig wichtig findet. (...) Also das eine ist, wir wissen nicht viel darüber. Und zweitens, ohne Maßnahmen [ändert sich nichts]. Also das ist etwas,

- 1 Das Video »Können Organisationen Vielfalt?« zu Ergebnissen aus dem ZOMiDi-Projekt (11min) ist außerdem verfügbar über: <https://www.youtube.com/watch?v=4Dm7RpAZiIA>; und als Trailer (2 min) https://youtu.be/tlDYM6LFE_k
- 2 Die Zitate wurden zur besseren Lesbarkeit sprachlich leicht überarbeitet. Die Beiträge können im Original in vollständiger Form nachgehört werden (Aufzeichnung der Tagung verfügbar über www.zomidi.de).

was hier auch rausgekommen ist, dass viele eben erst dachten »Na ja. Also wir sind ja offen, es kann ja jeder Mitglied werden. Und die werden schon kommen, wenn sie es interessiert.« So ungefähr. Dass das nicht funktioniert, das wissen wir so ziemlich aus allen Bereichen, auch intersektional aus allen Themenfeldern, dass es eben Maßnahmen braucht.«

Ferda Ataman, Neue deutsche Medienmacher:innen

»Dass Teilhabe und Repräsentation keine Selbstläufer sind, haben wir verstanden. Und ich glaube, das reduziert ein bisschen auch den Frust. (...) Also dieser Prozess ist zäh, sehr zäh, extrem zäh. Und es mangelt oft nicht an Ideen, an Vorschlägen oder Rezepten, die werden permanent entwickelt. Es fehlt auch nicht an Empirie, die belegt, wo wir große Repräsentationslücken haben, sondern politischer Wille ist absolut wichtig, ja. Und das gilt nicht nur für politische Parteien, sondern auch für die Zivilgesellschaft, wo wir teilweise sehr stark weiß dominierte Räume haben in den zivilgesellschaftlichen Strukturen. Wir wissen es seit Jahren und wir haben sehr viele Kooperationen, viel Beteiligung auf der Arbeitsebene. Aber wenn es darum geht, Repräsentation auf der Machtebene und in anderen Sphären zu beteiligen, da haben wir viele Reibungen, weil es an das Eingemachte geht. Und das muss thematisiert werden. Die Machtfrage muss thematisiert werden, weil es immer wieder auch darum geht, nicht nur mitzuarbeiten. Also das Mitarbeiten, ehrenamtliches Engagement und so weiter, ist nicht das Problem. Das haben wir schon in den 80er, 90er Jahren entdeckt. Da wurden Migrant:innen von den meisten zivilgesellschaftlichen Gruppen entdeckt. Viele sind noch am Entdecken. Das ist eine never ending Story. Die Frage ist aber, warum gibt es nicht den Aufstieg in die Machtstrukturen, in den zivilgesellschaftlichen Gruppen, in der Privatwirtschaft et cetera, in Bildungsinstitutionen? (...) Es mangelt nicht an Qualifikationen, wie vielerorts immer noch beklagt wird, sondern die Frage ist, wollen wir diese Machtstrukturen auch dahingehend entwickeln? Weil sie auch mit Entscheidungen zu tun haben, mit Commitment, mit Leitbildern und mit Diversity-Politik in den Institutionen. Wir müssen Top-Down nach unten arbeiten. Wir müssen auch Leute entlasten, die sich auf den unteren und mittleren Ebenen um Teilhabe, um Beteiligung und um Sichtbarkeit bemühen. Es muss von der oberen Ebene ein klares Bekenntnis, eine klare Strategie geben, die auch anerkennt »Ja, wir haben Defizite.« Also das Defizit liegt nicht auf der Ebene der People of Color oder der Schwarzen oder der Migrant:innen, sondern die Defizite sind institutionell und strukturell bedingt. Das muss deutlich geäußert werden und entsprechend nach unten si-

ckern in Form von Politikveränderungen und Politikwechsel.«

Mekonnen Mesghena, Heinrich-Böll-Stiftung

»Gleichstellungsdaten haben wir eigentlich nicht. Und die Frage ist, warum haben wir die nicht? Ich glaube, dass wir diese Gleichstellungsdaten tatsächlich brauchen. (...) Die Organisationen sind ja selbst einem Wandel unterworfen. Das heißt, wer sind eigentlich die Mitglieder? Wie werbe ich Mitglieder? Alle Organisationen kämpfen mit Mitgliederschwund. Und das lässt sich einbetten in einen größeren Wandel an Digitalisierung, die Welt wird schnelllebiger, auch politisches Handeln und politische Organisation verändert sich. Und ich habe manchmal das Gefühl, dass diese großen Mainstream-Organisationen, vor allem die Gewerkschaften, da so ein bisschen hinterherhinken. Was bedeutet dieser Wandel? Was bedeutet Digitalisierung für politisches und gesellschaftliches Engagement und wie kann ich meine Angebote so stricken, um eine größere Anzahl von Leuten für mich zu gewinnen?«

Cihan Sinanoglu, DeZIM-Institut

»Das Argument, das ich hier unterstreichen würde, auch intern, wenn sie das anführen oder darüber reden ›Sollen wir das machen? Lohnt sich das überhaupt?‹ da muss man einfach sagen ›Wir machen das für uns‹, also sozusagen aus Eigeninteresse, nicht, weil man den Migranten etwas Nettes tun will oder fair sein will gegenüber People of Color. Denn wenn es um Rassismus geht, also wenn es darum ginge, antirassistische Arbeit zu machen oder diskriminierungsärmer zu sein, dann muss man noch mal anders ansetzen. Wir reden erst mal über die Öffnung von Institutionen und über Diversität innerhalb der eigenen Reihen. Dann ist ja noch lange nicht gesagt, dass, wenn die Leute gekommen sind, dass sie sich wohlfühlen, dass sie nicht Diskriminierung erleben oder eben in dem Fall, dass es zum Sexismus, den es vielleicht schon gibt, oder zum Ableismus dann noch Rassismus dazukommt. Aber wenn es einfach nur darum geht, sich zu öffnen, fände ich immer ganz wichtig, sich noch mal klarzumachen, wir machen es für uns, nicht für irgendwelche anderen oder aus Nettigkeitsgründen. Und deswegen ist eine Quote, wenn man sie sich selber auflegt, das einzige effektive Mittel. Wir haben einfach jetzt in den letzten zehn, zwanzig, dreißig Jahren gemerkt und wir kennen das auch aus der Gender-Forschung und der Gleichstellungspolitik und -arbeit, mit einer Beauftragten oder mit einem bisschen guten Willen oder mit einer Broschüre in verschiedenen Sprachen oder so,

ist es einfach nicht gemacht.«

Ferda Ataman, Neue deutsche Medienmacher:innen

»Also überrascht bin ich eher nicht. Ich bin vielleicht sogar ein bisschen frustriert, dass sich dann tatsächlich doch so wenig geändert hat. (...) Und ich erlebe es teilweise so, dass zivilgesellschaftliche andere NGOs im Vergleich zu migrantischen Organisationen oder Dachverbänden teilweise migrantische Communities als so eine Art Zielgruppenbeschaffer auch lange Zeit gesehen haben. Also dann wurde gesagt ›Ja, wir haben da ein Projekt und könnt ihr das mal über eure Verteiler weiterleiten.‹ Das hat sich in den letzten Jahren tatsächlich so ein Stück weit geändert. Trotzdem (...) Wir brauchen den politischen Willen auch in zivilgesellschaftlichen Organisationen, damit sich etwas ändert. (...) Wenn es von oben nach unten nicht gelebt wird, dann nützt uns das alles ziemlich wenig.«

Breschkai Ferhad, Bundesverband der Netzwerke von Migranten-Organisationen in Berlin

»Mich hat am allermeisten überrascht, wie sehr sich die Argumente um den Migrationsausschuss unserer Schwestergewerkschaft ver.di den Argumenten um den Ausländerausschuss Anfang der 80er Jahre, also vor 40 Jahren [bei der IG Metall, Anm. d. Verf.] ähneln. Die eingewanderten Kollegen beschwerten sich über Blockaden, Widerstände oder, dass ihnen irgendwelche Knüppel zwischen die Beine geworfen werden. Und andere Kollegen, zumeist deutsche Kollegen, Kolleginnen, die in gehobenen Positionen zumeist, sind der Meinung, dass die Migrationsausschüsse nicht notwendig sind. Das ist ärgerlich, finde ich. Und allein diese Wahrnehmung, die ich jetzt hatte, zeigt ja auch, dass sich zumindest auf dieser Ebene nicht allzu viel verändert hat. Und außerdem wird behauptet, dass die Migrationsausschüsse zu schwach seien. Und diese Aussage wird als eine Feststellung auch in dieser Diskussionsgrundlage mit aufgenommen und es wird eine Verbindung hergestellt zwischen Schwäche der Migrationsausschüsse und der formalen Einbindung dieser Ausschüsse in die Organisationsstrukturen. Ich muss sagen, mich können solche Argumente nicht überzeugen, sondern nur ärgern. Zwischen der formalen Einbindung in Organisationsstrukturen und der angeblichen Schwäche der Migrationsausschüsse gibt es überhaupt keinen Zusammenhang. Und wenn es diese organisationsinterne Anbindung und die Verankerung in der Satzung nicht gäbe, dann hätten die Migrationsausschüsse nichts zu melden und sie wären so etwas wie eine Spielwiese für erwachsene

Kinder. Aber man soll auch wiederum nicht übertreiben und nicht allzu hohe Erwartungen an die Ausschüsse stellen. Die Ausschüsse sind nicht der Ort, wo die Migrantinnen und Migranten als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in verschiedenen Bereichen gegen Rechts, gegen rechte Hetze, gegen Rechtsextremismus, aber vor allen Dingen für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen kämpfen. Das passiert vor Ort in den Betrieben, in den Verwaltungen. Und das soll man einfach zur Kenntnis nehmen.«

Nihat Öztürk, IG Metall

»Eine Sache finde ich super wichtig, und werde ich auch in die Strukturen der Wohlfahrtspflege mitnehmen, und das ist die Frage der Intersektionalität. Wie werden diese intersektionalen Räume bedient? Also sind tatsächlich die Räume da und sprechen die Richtigen, die da sprechen müssen? Hören wir richtig zu? Und vor allem, und das ist das Wichtigste, sind diese intersektionalen Räume mit Organisationen besetzt, die tatsächlich finanziert werden, die durch die entsprechenden Finanzierungstöcke finanziert werden? Damit meine ich zum Beispiel, dass, wenn eine Organisation im Bereich der arbeitenden Menschen mit Behinderungen arbeitet, sie aus den Töpfen der Behindertenhilfe finanziert werden soll und nicht aus den Integrationsprojekten. Also ich kenne die Arbeit von MINA e.V. und von InterAktiv e.V. und von Duha e.V. und alle diese Organisationen, die mit Menschen mit Behinderungen und Migrationshintergrund arbeiten. Und oft das ist so, dass ihre Projekte über den Integrationsbereich gefördert werden. Und das gehört nicht dorthin. Und dann müssen wir uns dann tatsächlich fragen, sind diese Organisationen tatsächlich mit Ressourcen ausgestattet, um diese intersektionalen Räume tatsächlich bedienen zu können? (...) Ich wollte unbedingt sagen, dass ich sehr dankbar bin an die vier Organisationen, die ihre Tore geöffnet haben und gezeigt haben, was und wie es bei ihnen läuft. Da sind ein paar Sachen rausgekommen, wo große Fragezeichen sind. Aber ich glaube tatsächlich, dass viel Mut benötigt wird, um solche Sachen so öffentlich zu machen. Und deswegen Respekt an die vier Organisationen, die das gemacht haben.«

Sergio Andrés Cortés Núñez, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband

Rückmeldungen von beteiligten Partner-Organisationen

Wir haben auch die beteiligten Partner-Organisationen, die im Rahmen der Studie erforscht wurden, um eine Rückmeldung gebeten, wie der Prozess für sie war und was sie ggf. aus der Zusammenarbeit mitnehmen. Zwei der vier Organisationen haben Zeit gefunden, uns eine Rückmeldung zukommen zu lassen. Wir bedanken uns für die Statements und hoffen, dass diese zu einer weiteren Rezeption und Diskussion der Ergebnisse anregen.

ZOMiDi – Geschenk und Herausforderung. Projektbeteiligung aus Sicht der DAH

Die Anfrage, ob die DAH bei dem ZOMiDi-Projekt mitmachen würden, kam zu einem Zeitpunkt, an dem wir als Organisation gerade ein partizipatives (Forschungs-)Projekt im Bereich der Suchtprävention und Suchthilfe für und mit Migrant:innen (PaSuMi) begonnen hatten, das uns eine weitere Dimension der Kooperation eröffnete. Wir blickten zurück auf zehn Jahre Wiedergründung des Fachbereichs Migration und auf viele gelungene Projekte und Angebote, die in dieser Zeit geschaffen wurden. Gleichzeitig sahen wir uns gefordert, uns weiterzuentwickeln, Diversity in ihren unterschiedlichen Dimensionen zu verstehen und nicht zuletzt unsere Arbeit intersektionaler zu denken. Wir haben in unserer Geschichte selbst hin und wieder kleine eigene Studien gemacht und mit Forschung und Wissenschaft kooperiert. Das Vertrauen in die Zusammenarbeit war gewachsen in gemeinsamen partizipativen Projekten. Obwohl das Forschungsprojekt explizit nicht partizipativ angelegt war, gab es durch eine interne Steuerungsgruppe die Möglichkeit für Mitwirkung und Dialog. Eine breite Beteiligung der Belegschaft, der Geschäftsführung und des Vorstands war zudem durch die Forschungsmethoden gegeben. Einen – kritischen – Blick von außen auszuhalten, ist nicht immer einfach, wünschen wir uns doch eine Verständigung über verschiedene Perspektiven zwischen historischer Erinnerung und offiziellen Dokumenten, und über die Aufs und Abs der Entwicklungen. Ein Bewusstsein über Migration, Diversität und damit verbundene strukturelle Probleme und Chancen gab es über die Jahrzehnte hinweg in unterschiedlicher Ausprägung, Veränderungsbedarfe lagen auf dem Tisch. Das Projekt hat uns gezeigt, wie viel über die Jahre passiert ist und erreicht wurde. Gleichzeitig dauern die realen Prozesse aber oft lange, Beharrungskräfte wirken. Strukturelle Ungleichheiten setzen sich auch in unserer Organisation fort und sind nicht durch

ein Forschungsprojekt zu überwinden. Die Teilhabe im Prozess hat uns als DAH dabei gemeinsame Analysen und Erkenntnisse ermöglicht. Zusammen mit den Forschenden haben wir die Workshops und Gruppendiskussionen genutzt für unsere Verständigung und Reflexion über Konflikte und Perspektivdifferenzen innerhalb der Organisation. Die Offenheit und Reflexivität im Gespräch waren dabei immer wieder beeindruckend.

Wir haben uns als Organisation im Jahr 2020 für die nächsten fünf Jahre fünf Fokusthemen gesetzt, darunter das große Ziel »Wir leben und fördern Vielfalt«. Daran wollen wir uns messen lassen, und dazu gehört die Auseinandersetzung mit strukturellem Rassismus genauso wie eine Förderung einer vielfaltsorientierten Personalpolitik.

An dieser Stelle möchte ich mich bei den Kolleg:innen der Steuerungsgruppe für die Begleitung des Projekts in der DAH und allen Beteiligten in der Belegschaft für die engagierten Diskussionen danken. Ganz besonders aber möchten wir uns bedanken bei den beiden Forscherinnen Hella von Unger und Dimitra Kostimpas als unseren engsten Kooperationspartner:innen, die unsere Geschichte beleuchtet und uns dabei an ihrer Forschung teilhaben lassen. Sie waren immer offen für unsere Perspektiven und Wünsche und haben erfolgreich das Ziel verfolgt, ihre Forschung für uns nutzbringend zu gestalten. Das Projekt hat uns wieder einmal gezeigt, wie die Zusammenarbeit mit Wissenschaft hilfreich sein kann! Danke auch dafür!

Silke Klumb, Geschäftsführerin der Deutschen Aidshilfe e.V.

Projektbeteiligung aus Sicht der Lebenshilfe

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. hat sich als Kooperationspartnerin an dem Forschungsprojekt »Zivilgesellschaftliche Organisationen und die Herausforderungen von Migration und Diversität – Agents of change« (ZOMiDi) des Max-Planck-Instituts gerne beteiligt, da das Projekt genau den Bereich der Verbandsarbeit beleuchtet hat, den die Bundesvereinigung Lebenshilfe seit einigen Jahren mit unterschiedlichen Projekten versucht hat zu stärken. Kurz vor Projektbeginn hatte gerade eine neue Referentin in der Bundesvereinigung das Thema Migration und Behinderung übernommen. Die vertrauensvolle Kooperation mit den Mitarbeiterinnen des Forschungsprojektes hat die Arbeit in der Bundesgeschäftsstelle bereichert und viel Spaß gemacht. Diese durchweg positive Erfahrung konnte nur durch das sehr professionelle, unaufgeregt sich einbringende Agieren der Forscherinnen während ihrer Mitarbeit in der Orga-

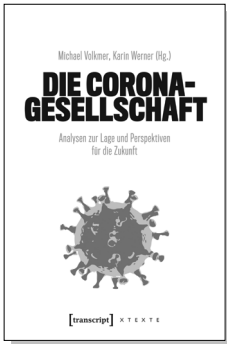
nisation erfolgen. Dies war eine große Gelingensbedingung des Projektes, da das Projekt für die Bundesgeschäftsstelle an keiner Stelle als anstrengend oder überfordernd wahrgenommen wurde. Vielmehr haben die zahlreichen Interviews, die mit Akteur*innen auf den unterschiedlichsten Ebenen der Organisation geführt wurden, diese motiviert, über das Thema Migration und Behinderung und seinen Stellenwert in der Bundesvereinigung Lebenshilfe zu reflektieren und zu einer Bewusstseinsbildung über die noch bestehenden Defizite bei der Verankerung des Themas in der Lebenshilfe beigetragen.

Die Forschungsergebnisse zum migrationsbezogenen Wandel in der Organisation waren für die Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. wichtig. Durch sie wurde auch in den verbandlichen Gremien der Organisation erkannt, dass es zwar viele gute Ansätze in der bisherigen Auseinandersetzung mit dem Thema Migration und Behinderung gab, aber zu wenig Kontinuität herrschte und eine klare Strategie fehlte, um die Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund in der Bundesvereinigung strukturell zu verankern. Für diesen Erkenntnisgewinn ist die Bundesvereinigung den Forscherinnen von ZOMiDi sehr dankbar.

Erst diese Ergebnisse haben in der Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. dazu geführt, dass nun Anfang 2022 eine neue Strategiegruppe gegründet wird, die Konzepte erarbeiten soll, um zukünftig mehr Mitglieder mit Migrationshintergrund in der Lebenshilfe zu gewinnen, um Menschen mit Migrationshintergrund zur Mitarbeit auf allen Ebenen der Organisation zu bewegen und um diesen verbandlichen Entwicklungsprozess zu evaluieren. Die Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. möchte sich damit dem migrationsspezifischen Wandel in der Gesellschaft anpassen.

Dr. Silva Demirci und Antje Welke, Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.

Soziologie



Michael Volkmer, Karin Werner (Hg.)

Die Corona-Gesellschaft

Analysen zur Lage und Perspektiven für die Zukunft

2020, 432 S., kart., 2 SW-Abbildungen

24,50 € (DE), 978-3-8376-5432-5

E-Book:

PDF: 21,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-5432-9

EPUB: 21,99 € (DE), ISBN 978-3-7328-5432-5



Kerstin Jürgens

Mit Soziologie in den Beruf

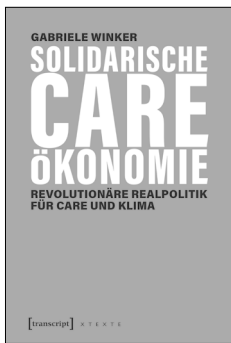
Eine Handreichung

September 2021, 160 S., kart.

18,00 € (DE), 978-3-8376-5934-4

E-Book:

PDF: 15,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-5934-8



Gabriele Winker

Solidarische Care-Ökonomie

Revolutionäre Realpolitik für Care und Klima

März 2021, 216 S., kart.

15,00 € (DE), 978-3-8376-5463-9

E-Book:

PDF: 12,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-5463-3

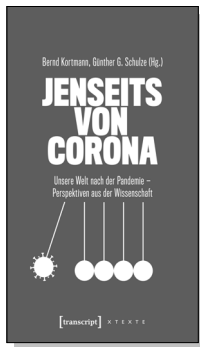
**Leseproben, weitere Informationen und Bestellmöglichkeiten
finden Sie unter www.transcript-verlag.de**

Soziologie



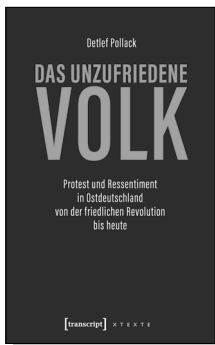
Wolfgang Bonß, Oliver Dimbath,
Andrea Maurer, Helga Pelizäus, Michael Schmid
Gesellschaftstheorie
Eine Einführung

Januar 2021, 344 S., kart.
25,00 € (DE), 978-3-8376-4028-1
E-Book:
PDF: 21,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-4028-5



Bernd Kortmann, Günther G. Schulze (Hg.)
Jenseits von Corona
Unsere Welt nach der Pandemie –
Perspektiven aus der Wissenschaft

2020, 320 S., Klappbroschur, 1 SW-Abbildung
22,50 € (DE), 978-3-8376-5517-9
E-Book:
PDF: 19,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-5517-3
EPUB: 19,99 € (DE), ISBN 978-3-7328-5517-9



Detlef Pollack
Das unzufriedene Volk
Protest und Ressentiment in Ostdeutschland
von der friedlichen Revolution bis heute

2020, 232 S., Klappbroschur, 6 SW-Abbildungen
20,00 € (DE), 978-3-8376-5238-3
E-Book:
PDF: 17,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-5238-7
EPUB: 17,99 € (DE), ISBN 978-3-7328-5238-3

**Leseproben, weitere Informationen und Bestellmöglichkeiten
finden Sie unter www.transcript-verlag.de**

