

## Engagement diskriminierungskritisch ermöglichen!

Die Vielfalt Berlins spiegelt sich selten in Organisationen wider – weder in Leitungsebenen noch unter Ehrenamtlichen. Oft finden sich gerade in den klassischen Feldern des Ehrenamts viele, die ein auskömmliches Gehalt oder eine gute Rente haben. Armen Menschen und Menschen mit Rassismuserfahrungen bleiben viele Zugänge erschwert. Safe Spaces gibt es im Bereich des Engagements kaum, *tatsächlich* partizipative und diskriminierungskritische Arbeitsweisen sind selten. Amtsgänge, Unterstützung und Beratung in der Kindererziehung oder im Schulkontext: Die «Communitys» sind oft die ersten Anlaufstellen, weil sich dort Menschen im Lauf der Jahre ihre eigenen Expertisen angeeignet haben, weil Vertrauensverhältnisse existieren. Gesamtgesellschaftlich werden dieses Wissen und die Erfahrungen kaum wahrgenommen, geschweige denn gewürdigt. Sehr viel Engagement findet außerhalb von Vereinen und Institutionen statt – und wird deswegen gar nicht als «Engagement» wahrgenommen.

Wünschenswert wäre die Anerkennung unterschiedlicher Lebensrealitäten und Zugänge – wer kann überhaupt wo mitarbeiten? Wo wird Mehrsprachigkeit wertschätzend beachtet? Welche Tätigkeiten sind «Engagement», welche gelten als «Familien-» bzw. «Nachbarschaftshilfe»? Solche Vorstellungen ändern sich im Lauf der Zeit, ebenso wie die Begriffe, die wir für uns und andere benutzen. «Einmal gelernt, für immer beherrscht» wird es nicht geben, es geht um kontinuierliches Lernen und Weiterlernen... Regelmäßige Fort- und Weiterbildung von Menschen in Leitungs- und Koordinationspositionen, aber auch Fortbildungen für Ehrenamtliche selbst können dabei helfen, die Zusammenarbeit mit Community-Organisationen und -Netzwerken auf- bzw. auszubauen, ob von geflüchteten oder nicht geflüchteten Migrant\_innen oder beispielsweise migrantischen und nicht-migrantischen Sinti\_ zze und Rom\_ nja, Schwarzen, Asiatisch-Deutschen usw.

Die Repräsentation solcher Gruppen ist wichtig und unerlässlich, wenn eine Organisation die Stadtgesellschaft in sich abbilden will. Mit der Gewinnung von Ehrenamtlichen (und Hauptamtlichen) wird es aber nicht getan sein. Kein Mensch ist durch eine Zugehörigkeit automatisch «Diversity-Expert\_in». Und kein Mensch sollte wegen einer Zugehörigkeit als «Diversity-Expertin» behandelt werden.

Der respektvolle Umgang mit Migration und die Vorbeugung/der Abbau von Rassismus sind Qualifikationen, die in *allen* Ebenen vorhanden sein müssen, vom Chef\_innen-Sessel bis zu den Ehrenamtlichen. Die Kritik an Diskriminierung hört nicht mit Repräsentation auf, beide gehen Hand in Hand. Qualifizierungsangebote allein werden nichts verändern, aber sie sind sicher eine wichtige Grundlage zur Überprüfung der Personalstruktur, der Angebote, der Zielgruppendefinitionen, der verwendeten Begriffe, der vorhandenen und der fehlenden Sprachkompetenzen, aber auch der Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit. Migrantische und rassismuskritische Organisationen sind engagierte Partnerinnen in solchen Prozessen.