

Universität Bielefeld
Fakultät für Soziologie
Fakultät für Geschichte, Philosophie und Theologie
Sommersemester 2008
Bachelorarbeit¹

Betreuer/innen: Prof. Dr. Joanna Pfaff-Czarnecka, Prof. Dr. Thomas Welskopp

Verfasser: Matthias Pohlig, BA Sozialwissenschaften/Geschichtswissenschaft

"Die Nüchternheit in der Arbeitsweise hat ihre Früchte abgeworfen"

Identitätspolitik und Institutionalisierung von Antidiskriminierungsbüros in den Niederlanden

¹ Die vorliegende Bachelorarbeit wurde nach Gesprächen mit den untersuchten Organisationen im Sommer 2009 für die Veröffentlichung überarbeitet und aktualisiert. Für ihre Kritik und hilfreichen Kommentare danke ich Prof. Dr. Joanna Pfaff-Czarnecka und Prof. Dr. Thomas Welskopp. Außerdem möchte ich besonders den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von RADAR für ihr Interesse und Feedback danken. Selbstverständlich fallen alle Unzulänglichkeiten und Fehler dieser Arbeit auf mich selbst zurück.

Abstract

“The sobriety of the working method has yielded its fruits” Identity politics and Institutionalisation of Dutch Anti-Discrimination Bureaus

Anti-Discrimination Bureaus in the Netherlands developed from ad-hoc action groups to professional organisations in the 1980s and 1990s. So far, no research has been done on the effects of this institutionalisation on the identity of the Anti-Discrimination Bureaus. Therefore, this paper studies two cases of Dutch Anti-Discrimination Organisations, an Anti-Discrimination Bureau and the national expertise centre for Anti-Discrimination Bureaus. Based on commemorative publications, produced on the occasion of the organisations' anniversaries, the self-positioning of the Anti-Discrimination Organisations in relation to people who experience discrimination is analysed. It is argued that the investigated organisations created narratives about a “situated neutrality” to describe themselves as professional organisations. This “situated neutrality” implies a professional distance to their “clients”. Concurrently, both organisations insist on advocating victims of discrimination. This ambivalence allows other political actors to criticise the position of Anti-Discrimination Bureaus in relation to people who experience discrimination.

Inhaltsverzeichnis

Abstract.....	II
1. Einleitung.....	1
2. „Er passte nicht in die Schublade, aber wohl zur Sache.“ Soziale Bewegungen und Identitätspolitik.....	4
2.1 „Zwischen Konfrontation und Dialog“ – Identitätspolitik.....	5
2.2 „Auf der Suche nach einer Form“ – Soziale Bewegungsorganisationen.....	7
3. Politische Gelegenheitsstrukturen und das Politikfeld „Antidiskriminierung“.....	13
4. „Nicht allzu großes Vertrauen in Papier“ – Quellen und Methodik.....	17
4.1 Quellen.....	18
4.2 Methodik.....	20
5. Narrationen und Themen der Selbstbeschreibungen.....	21
5.1 Gründungsmythos.....	22
5.2 Kernnarration: Professionalität.....	25
5.3 Nebenstrang: Repräsentation und Beziehung zu Diskriminierungsopfern.....	29
6. Situierete Neutralität.....	35
7. „Ausgewogene Mischung aus Leidenschaftlichkeit und Professionalität“ – Fazit.....	39
Abkürzungsverzeichnis.....	40
Quellenverzeichnis – Jubiläums- und Festschriften.....	41
Literaturverzeichnis.....	41

1. Einleitung

Am 14.11.2004 erklärte die *Arabisch-Europese Liga* (AEL, Arabisch-Europäische Liga)² in einer Pressemitteilung, dass sie eine Meldestelle Muslimdiskriminierung (*Meldpunt Discriminatie Moslims*) eingerichtet habe. Dies begründete sie damit, dass die bestehenden Antidiskriminierungsbüros (ADBs) kaum Muslime angestellt hätten und nicht mit muslimischen Organisationen (*moslimorganisaties*) zusammen arbeiten wollten. Weiter bemängelte die AEL, die sich als „eine politische und gesellschaftliche Organisation“ bezeichnet, „die für die Rechte der arabischen und muslimischen Gemeinschaften (*Moslingemeenschappen*) in Europa und die gerechtfertigten arabischen Interessen im Allgemeinen steht“,³ dass ein ADB Klagen von Muslimen über Diskriminierung im Internet ignoriere. Offensichtlich stehen die zu Beginn der 1980er Jahre in den Niederlanden entstandenen ADBs in einem Konflikt zu Repräsentationsfragen und Advocacy. Die Pressemitteilung zeigt, dass in dem neu etablierten Politikfeld „Antidiskriminierung“ umkämpft ist, wer für welche Gruppe mit welchem Mandat sprechen darf. Die Vorwürfe der AEL stellen die Legitimität der ADBs in Frage, für eine bestimmte Gruppe von Diskriminierungsopfern⁴ zu sprechen. Obwohl viele ADBs selbst aus Grassroots-Organisationen entstanden sind, existiert eine Spannung zwischen den institutionalisierten ADBs und Organisationen wie der AEL. Anhand einer exemplarischen Analyse der Selbstbeschreibungen von zwei Organisationen aus dem Politikfeld „Antidiskriminierung“, einem lokalen ADB und einem Expertisezentrum, soll die Bachelorarbeit folgenden Fragen nachgehen: Reflektieren ADBs und andere Organisationen im Politikfeld „Antidiskriminierung“ Spannungen zu Menschen mit Diskriminierungserfahrungen und Migrantorganisationen? Wie positionieren sie sich zu Repräsentationsansprüchen? Womit beschreiben sie ihr Verhältnis zu ihren Mandanten, Opfern von Diskriminierung?

2 Um eine Balance zwischen Nachvollziehbarkeit und Verständlichkeit zu gewährleisten, werden die niederländischen Namen verwendet und kursiv gesetzt. In Klammern werden Übersetzungen der Namen angeführt. Zitate werden dagegen ins Deutsche übersetzt und nur kritische oder im Deutschen unübliche Wortverwendungen kursiv im niederländischen Original wiedergegeben.

3 Eigene Übersetzung, vgl. Selbstdarstellung auf der Website http://netherland.arabeuropean.org/index.php?option=com_content&task=view&id=14&Itemid=33 (15.06.2009).

4 Der Ausdruck „Opfer von Diskriminierung“ ist unbefriedigend, weil er Menschen, die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, nur anhand ihrer Opferrolle beschreibt und die Beobachtung der von ihnen entwickelten Praktiken, Diskriminierungen aktiv zu vermeiden, zu verarbeiten und Widerstand zu leisten, erschwert. Deshalb verwende ich neben dem Begriff „Diskriminierungsopfer“ andere Begriffe synonym, wie z.B. Menschen mit Diskriminierungserfahrungen.

Trotz der Kritik von Migrantenorganisationen an den ADBs handhaben die Niederlande laut Migrant Integration Policy Index (MIPEX) von 2006 das Best Practice bei der Durchsetzung von Antidiskriminierungsgesetzen. Dabei sind ADBs ein entscheidender Faktor, da sie Menschen mit Diskriminierungserfahrungen niedrigschwellige Rechtshilfe und soziale Unterstützung anbieten (ASSCHER-VONK/GROENENDIJK 1999, HAVINGA 2002). Da durch die europäischen Richtlinien zur Gleichbehandlung vergleichbare Antidiskriminierungsstellen in ganz Europa errichtet werden müssen, ist die Entwicklung der niederländischen Antidiskriminierungsbüros von besonderem Interesse. Bislang geht die vorhandene Literatur über niederländische ADBs nicht über die Beschreibung von Gesetzen, Aufgaben und die Nennung von Organisationen hinaus (vgl. TRIESSCHEIJN 1994, DOOMERNIK/FENNEMA 2001, LALA-BHAGWANDIEN 2001, LEIPRECHT/LUTZ 2003, GRUBBEN 2003 und KREUGER 2004). Dagegen gibt es eine Vielzahl an Fallstudien zu Akteuren im Politikfeld „Antidiskriminierung“ in anderen europäischen Ländern. Die meisten dieser Untersuchungen beziehen sich auf kurze Zeiträume und betrachten die Institutionalisierung der Studienobjekte nicht systematisch bzw. nur negativ unter dem Stichwort Kooptation. Dies gilt insbesondere für antirassistischen Bewegungen und Organisationen (vgl. z.B. die Artikel bei FLAM/LLOYD 2008; ferner BONNETT 1993 und STATHAM 2001 zu Großbritannien; HESS/LINDNER 1997 zu Deutschland; LLOYD 1998 zu Frankreich, JUHEM 2007 zu SOS Racisme und DETANT 2005 zu „Hand in Hand“ in Belgien), die in einem engen Verhältnis zu ADBs stehen. Die vorliegende Analyse soll daher einen Beitrag leisten, den wissenschaftlichen Blick stärker auf die empirischen Gegebenheiten und Praktiken von institutionalisierten, antirassistischen Bewegungsorganisationen zu richten.⁵

Dafür werden sog. *lustrum-uitgaven*,⁶ Jubiläums- und Festschriften, als Quellen verwendet. In diesen Publikationen finden sich konzentrierte Narrationen und Selbstbeschreibungen der Antidiskriminierungsorganisationen, die Praktiken der Selbst-Identifikation und Positionierung gegenüber Menschen mit Diskriminierungserfahrungen darstellen.

Die untersuchten Organisationen wurden aufgrund der Verfügbarkeit von Quellen aus-

5 Eine ähnliche Perspektive hat sich in USA bei der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen der Mobilisierung durch soziale Bewegungen und der Entstehung von Hate Crime Laws etabliert (siehe JENNESS 2007 für einen aktuellen Überblick).

6 *Lustrum* kommt aus dem Lateinischen und bezeichnet heutzutage eine fünfjährige Periode. Im Niederländischen wird der Begriff *lustrum* synonym mit einer Feier zum fünfjährigen Jubiläum verwandt, außerdem sind Kombinationen wie „*lustrum uitgave*“ oder auch „*lustrum boek*“ üblich, um Festschriften zu bezeichnen. Anstatt von *decennium* usw. zu sprechen ist, wird in der Regel einfach die die Anzahl der *lustra* genannt, also zweites *lustrum*, drittes *lustrum* usw.

gewählt. Die erste Organisation ist ein lokales ADB, der *Rotterdamse Anti-Discriminatie Actie Raad* (RADAR, Rotterdamer Antidiskriminierungsaktionsrat), der 1983 gegründet wurde und inzwischen im Polizeidistrikt Rotterdam-Rijnmond als ADB tätig ist. Zum Vergleich wird als zweite Organisation das *Landelijk Bureau Racismebestrijding* (LBR, Landesweites Büro Rassismusbekämpfung) hinzugezogen, das 1985 als eine Art Think-Tank v.a. auf juristischem Gebiet für die lokalen ADBs gegründet wurde. Das nötige Vorwissen, um einen Überblick über das ausdifferenzierte Politikfeld „Antidiskriminierung“ zu erwerben, konnte ich während einem Zivildienst im Ausland beim LBR sammeln. Deswegen habe ich auch eine nicht-reaktive Methode ausgewählt: Angelehnt an die qualitative Inhaltsanalyse (MAYRING 2003) wurden zentrale Kategorien in den Selbstbeschreibungen herausgearbeitet. Das Ziel war keine erschöpfende Analyse sondern nur ein „konzeptionelles Ordnen“ (STRAUSS/CORBIN 1996: 17-18) der Daten. Von besonderem Interesse waren die „Gründungsmythen“ der Organisationen, zentrale Topoi und In-Vivo-Kodes, d.h. Originalzitate.

Schnell fiel bei der Auswertung auf, dass im Gegensatz zu den ADBs in Deutschland (vgl. QUALITÄTSZIRKEL „BERATUNGSPRAXIS BEI DISKRIMINIERUNGSFÄLLEN“ 2003) der Begriff „Parteilichkeit“ in den Selbstbeschreibungen beider Organisationen keine Rolle spielt. Vielmehr wird auf die „Zwischenposition“ und Vermittlerrolle verwiesen, die mit einer gewissen Neutralität und Objektivität verbunden ist. Dennoch erheben die beiden Antidiskriminierungsorganisationen den Anspruch, als Fürsprecher und Advokat von Opfern von Diskriminierung aufzutreten. Die Position, die die beiden Organisationen in ihren Selbstbeschreibungen gegenüber den Repräsentationsansprüchen von Stakeholdern wie Diskriminierungsopfern, Migrantenorganisationen oder antirassistischer Bewegungen einzunehmen versuchen, kann als eine Art „situierete Neutralität“⁷ beschrieben werden. Im Gegensatz zur „transzendenten“ Neutralität von Gerichten oder staatlichen Einrichtungen, sind für beide Organisationen Menschen mit Diskriminierungserfahrungen mit konkreten Geschichten der Ausgangspunkt ihrer Arbeit. Ihre Position der „situiereten Neutralität“ gewinnen sie in einer Distanzierung von diesen Geschichten durch professionelle Objektivierungstechniken.

7 Der Arbeitsbegriff „situierete Neutralität“ ist angelehnt an den Begriff des „situiereten Wissens“ bei HARAWAY (1995).

2. „Er passte nicht in die Schublade, aber wohl zur Sache.“⁸

Soziale Bewegungen und Identitätspolitik

In den Quellentexten spielen die Begriffe „soziale Bewegung“ und „Identitätspolitik“ eine geringe Rolle. Dennoch wird in den Festschriften über Fragen der Zugehörigkeit, Identität und politischen Mobilisierung reflektiert, wie z.B. im o.g. Zitat eines ehemaligen Vorstandsmitglieds von RADAR. Auch in der Bewegungsforschung werden Fragen der Repräsentation und Identitätspolitik behandelt (BERNSTEIN 2005: 53-55). Der Professionalisierungsprozess im Politikfeld „Antidiskriminierung“ ist vergleichbar mit der Institutionalisierung von sozialen Bewegungen (KRIESI 1992, RUCHT/BLATTERT/RINK 1997). Die Untersuchung der sog. Neuen Sozialen Bewegungen (NSB), wie der (neuen) Frauenbewegung oder der Civil Rights Movement, hat die Bedeutung von „kollektiver Identität“ (MELUCCI 1995, POLLETTA/JASPER 2000) für die Mobilisierung und Entstehung von sozialen Bewegungen hervorgehoben. Die beiden untersuchten Organisationen betrachten sich selbst nicht als Teil einer sozialen Bewegung, weisen aber wiederholt auf ihre Beziehung zu antirassistischen Bewegungen hin. Organisationen werden allgemein von sozialen Bewegungen durch ihre höheren Formalisierungsgrad unterschieden, gleichwohl untersucht der Ressourcenmobilisierungsansatz Social Movement Organizations (SMOs) als Hauptakteure sozialer Bewegungen (McCARTHY/ZALD 1977, EDWARDS/McCARTHY 2004). Dieser Strang der Bewegungsforschung sucht die Verbindung zwischen Organisations- und Bewegungsforschung (aktuelle Übersichten finden sich bei DAVIS/McADAM/SCOTT/ZALD 2007 und DAVIS/MORRILL/HAYAGREEVA/SOULE 2008), aber konzentriert sich eher auf die materielle Ausstattung von Bewegungsorganisationen. Dagegen heben der narrative Ansatz in der Organisationsforschung (RHODES/BROWN 2005, CZARNIAWSKA 1998) und der Collective-Identity-Ansatz in der Bewegungsforschung (MELUCCI 1995, POLLETTA/JASPER 2000) die Bedeutung diskursiver Praktiken und Konstruktionen in sozialen Bewegungen hervor. In der folgenden Diskussion von Identitätspolitik und Institutionalisierung sozialer Bewegungen wird daher besonders auf die beiden Ansätze eingegangen.

8 „Hij paste niet in het hokje, maar wel bij de zaak.“ (RADAR 2003: 48)

2.1 „Zwischen Konfrontation und Dialog“ – Identitätspolitik

Der Begriff „identity politics“ hat seit den 1980er Jahren eine rasante Karriere in den Sozial- und Kulturwissenschaften gemacht. Zumeist haftet Identitätspolitik eine negative Konnotation an, da sie mit partikularistischen Interessen, Essentialismus und ethnischen Konflikten assoziiert wird (BERNSTEIN 2005: 47-48). In einem Beitrag für das zweite *lustrum* des LBR beschäftigt sich ein Professor für Interkulturelle Kommunikation der *Universität Tilburg* mit ethnischer Identität. Darin verurteilt er simple Identitätszuschreibungen anhand von „Kultur“ oder „Ethnizität“ und beschreibt die bi- und transkulturellen Identitäten von marokkanischen und türkischen Jugendlichen in den Niederlanden. In der Wissenschaft wird diese Kritik am alltagspraktischen Gebrauch des Identitätsbegriffs geteilt. Umgangssprachlich wird der Begriff Identität meist verwendet, um die Merkmale einer Person oder Gruppe in Opposition zu Anderen zu kennzeichnen. Die Merkmale werden dabei als stabil, konsistent und eindeutig gedacht. Auf kollektiver Ebene kann dieses Verständnis von Identität z.B. in Form „imaginierter Gemeinschaften“ (ANDERSON 1996) hergestellt werden, die auf Vorstellungen von ursprünglichen, primordialen Bindungen beruhen (GIESEN 1999). Dadurch wird kollektive Identität zu einer politischen Ressource, die Gruppen, Akteure und Staaten konstituiert. Vorläufig kann Identitätspolitik daher als Politik begriffen werden, die über Identität(en) versucht, politische Akteure wie z.B. Staaten oder soziale Bewegungen zu konstituieren. Weil dies in Abgrenzung zu signifikanten Anderen erfolgt, hat es gegen dieses Identitätsverständnis vielfachen Widerspruch gegeben. Vor allem der statische Charakter wird von konstruktivistischer Seite angegriffen (BERNSTEIN 2005: 56-58). Aus poststrukturalistischer Sicht wird die Normalisierung von Subjekten durch Identitätsdiskurse kritisiert, speziell der Diskurse der Sozialwissenschaften und von sozialen Bewegungen (JUNGWIRTH 2007). BRUBAKERS/COOPER (2000) äußern ebenfalls grundsätzliche Zweifel gegenüber dem analytischen Nutzen des Identitätsbegriffs. Ihrer Meinung nach sei die wissenschaftliche Debatte durch die beiden Pole Essentialismus und Konstruktivismus überzeichnet. Im „starken“ Verständnis von Identität des Essentialismus werde mit Identität zu viel bezeichnet. Im „schwachen“ Verständnis des Konstruktivismus, der Fluidität, Inkonsistenz und Vielfalt betone, bedeute Identität dagegen nichts mehr (BRUBAKERS/COOPER 2000: 10-14). Sie machen daher terminologische Gegenvorschläge wie „Identifikation“, „Kategorisierung“, oder „Zusammengehörigkeitsgefühl“.

Gegenüber dieser berechtigten Kritik wenden CALHOUN (1994) und BERNSTEIN (2005) ein, dass Identitätspolitik von sozialen Bewegungen strategisch eingesetzt werde. BERNSTEIN (2005) versucht Möglichkeiten aufzuzeigen, den Begriff Identitätspolitik analytisch zu benutzen. Sie stellt zunächst dar, wie der Begriff 1979 im Zusammenhang mit einer sozialen Bewegung, die Selbst- und Fremdbilder von Behinderten verändern wollte, geprägt wurde, dann aber Mitte der 1990er seine Bedeutung änderte und „Identitätspolitik“ zur Bezeichnung ethnischer Konflikte und Nationalismus verwendet wurde (BERNSTEIN 2005: 47-48). Daraufhin grenzt sie drei aktuelle Verwendungsweisen des Begriffs gegeneinander ab: Erstens würde aus einem neo-marxistischen Blickwinkel kritisiert, wie bestimmte Gruppen zur „weichen“ Identitätspolitik griffen, um ihre Interessen durchzusetzen, anstatt Strukturen und „harte“, soziale Ungleichheiten infrage zu stellen. Identitätspolitik stelle eine kulturalistische Verkürzung dar und führe letztendlich zur Selbstmarginalisierung (BERNSTEIN 2005: 49-53). Zweitens untersuche der Forschungsansatz der Neuen Sozialen Bewegungen (NSB) Identitätspolitik als eigene politische Praxis der NSB. Allerdings stelle er diese post-materialistischen und identitären Bewegungen den „alten“ Bewegungen wie der Arbeiterbewegung gegenüber, die auf Klassenunterschieden beruhten. Somit setze auch dieser Ansatz die Trennung zwischen Identität/Kultur und Struktur der neo-marxistischen Position fort (BERNSTEIN 2005: 53-55). Der dritte Gebrauchsweise deute besonders auf die Gefahr der Reifikation von Identität hin und plädiere wie die Queer Politics für eine Politik der Identitätsverweigerung. Dieser Diskursstrang wird von sozialkonstruktivistischen, postmodernen und poststrukturalistischen Theorien dominiert (BERNSTEIN 2005: 56-58).

In Abgrenzung zur Literatur über NSB zeigt BERNSTEIN (2005: 56) anhand des Bewegungsforschungsansatzes der kollektiven Identität, dass kollektive Identitäten in allen sozialen Bewegungen strategisch eingesetzt werden.⁹ Identitätspolitik sei aber nicht nur eine Strategie sondern auch das Ziel, etwa in Form von Akzeptanz oder Dekonstruktion von marginalisierten Identitäten. Ihrer Meinung nach könnten essentialistische Ansprüche eine politische Strategie sein, die in der Praxis dennoch „a universal vision of social change“ schaffen (BERNSTEIN 2005: 51). In diesen Punkten stimmt sie mit CALHOUN (1994) überein, der Identitätspolitik mit Hilfe feministischer Theorie über den Zusammenhang zwischen Anerkennung und sozialer Ungleichheit verteidigt. Er weist auch

9 BERNSTEIN (2005) verweist dabei mehrmals auf POLLETTA/JASPER (2000).

darauf hin, dass universalistischen Prinzipien, wie z.B. den Menschenrechten, essentialistische Annahmen über die Gemeinsamkeit der Menschen zugrunde lägen (CALHOUN 1994: 18). „Claims of identity“ sind aus seiner Sicht politische Projekte, die sich gegen die Anerkennungsprobleme von benachteiligten Identitäten richten (CALHOUN 1994: 20-26). „The politics of identity – politics either starting from or aiming at claimed identities of their protagonists – have to be taken seriously“, hält CALHOUN (1994: 19-20) der Ignoranz gegenüber der „weichen“ Identitätspolitik vor.

Um dem Dilemma zu entkommen, dass die Sozialwissenschaften in Untersuchungen von Identitätspolitik selbst Kategorien konstruieren müssen, schlägt SOMERS (1994) in ihrem Beitrag vor, die Rolle von Narrationen für die Identitätskonstruktion von Subjekten (vgl. auch KEUPP 2006: 193, 207-217) zu berücksichtigen und diese Narrationen in den Vordergrund der Analyse zu stellen. Ohne die erkenntnistheoretischen Implikationen von SOMERS (1994) verweist auch TILLY (2005) auf die Bedeutung von Narrationen für die Identitätspolitik. Er konzeptioniert Identität aus den vier Bausteinen: Grenzen zwischen „uns“ und „ihnen“, Beziehungen innerhalb der Grenzen, Beziehungen über die Grenzen hinaus und *Stories* über die Grenzen und Beziehungen (TILLY 2005: 209). Politische Unternehmer würden Erzählungen nutzen, um Identitäten zu aktivieren (TILLY 2005: 211).

Zusammenfassend kann Identitätspolitik mit CALHOUN (1994: 27) als politisches Projekt begriffen werden, das darauf abzielt, Anerkennung für bestimmte Identitäten und Gruppen zu erreichen. Identitätspolitik wird, worauf SOMERS (1994) und TILLY (2005) besonders hingewiesen haben, durch Narrationen konstruiert, die sich aus dem verfügbaren kulturellen Material bedienen. Diese Punkte hat auch der Tilburger Professor in Form der Anerkennungsprobleme marokkanischer und türkischer Jugendlicher in den Niederlanden thematisiert und deswegen Raum für bi- und transkulturelle Identitäten eingefordert.

2.2 „Auf der Suche nach einer Form“ – Soziale Bewegungsorganisationen

BERNSTEIN (2005: 53-55) hat auf den Zusammenhang zwischen Identitätspolitik und der Forschung zu NSB hingewiesen. Dort wird Identitätspolitik aber auf NSB begrenzt. Der

Collective-Identity-Ansatz der Bewegungsforschung geht darüber hinaus und erfasst Identität in allen sozialen Bewegungen. Alle sozialen Bewegungen nutzen Identität, um Ressourcen oder Personal zu mobilisieren und Handlungen zu koordinieren. MELUCCI (1995: 44) definiert folglich kollektive Identität als „an interactive and shared definition produced by several individuals [...] and concerned with the orientations of action and the field of opportunities and constraints in which the action takes place.“ Identität versteht er nicht als „Permanenz“, sondern als Einheit, die unterschiedliche Subjekte miteinander verbindet (MELUCCI 1995: 45). Kollektive Identität hat nach MELUCCI (1995) vorrangig eine koordinierende Funktion für kollektives Handeln. Dies präzisieren POLLETTA/JASPER (2001) in ihrem Review zu kollektiver Identität und sozialen Bewegungen. Kollektive Identität spiele für soziale Bewegungen bei folgenden Punkten eine Rolle: der Entstehung von sozialen Bewegungen (POLLETTA/JASPER 2001: 289), der Mobilisierung von Aktivisten (POLLETTA/JASPER 2001: 290), der Wahl der Strategien (POLLETTA/JASPER 2001: 293) und dem Outcome (POLLETTA/JASPER 2001: 297).

Da es sich beim Untersuchungsgegenstand um Organisationen und nicht um Netzwerke handelt, ist es nötig diese Theoriestelle genauer zu betrachten. Leider unterlässt der Ansatz der kollektiven Identität dies. Dem Ressourcenmobilisierungsansatz ist zu verdanken, dass er die schroffe Gegenüberstellung von sozialen Bewegungen und formalen Organisationen durchbrochen hat. Im Vordergrund der Analysen des Ressourcenmobilisierungsansatzes stehen die Verfügbarkeit und Aktualisierbarkeit von Ressourcen für kollektives Handeln. Ressourcen werden dabei weit aufgefasst und beinhalten neben Kapital und Material auch Mitglieder, organisationale und moralische Ressourcen (EDWARDS/McCARTHY 2004: 125-128). Dem Ansatz liegt die Frage zugrunde, weshalb aus bestimmten Mobilisierungen und Protesten (zu einem sozialen Problem) soziale Bewegungen werden und wieso das anderen, potentiellen Bewegungen nicht gelingt. Der Ansatz argumentiert, dass dies durch die unterschiedliche Disposition der sozialen Akteure über Ressourcen verursacht würde. Im Vergleich dazu beschränkt sich der Collective-Identity-Ansatz auf die Rolle „identitärer“ Ressourcen für soziale Bewegungen. McCARTHY/ZALD (1977) haben in ihrem Klassiker der Bewegungsforschung den Begriff, der Social Movement Organization (SMO) geprägt. Dort definieren sie: „A social movement organization (SMO) is a complex, or formal organization which identifies its goals with the preferences of a social movement or a countermovement and attempts to

implement those goals“ (McCARTHY/ZALD 1977: 1218). SMOs würden wie normale Organisationen operieren, ihr Hauptziel sei „organisationales Überleben“ (McCARTHY/ZALD 1977: 1226). Auf der Makroebene bilden die SMOs, „that have as their goal the attainment of the broadest preferences of a social movement“ (McCARTHY/ZALD 1977: 1219) eine Social Movement Industry (SMI). Auch in neueren Publikationen wird der Begriff SMO häufig benutzt und weiterentwickelt (z.B. EDWARDS/McCARTHY 2004: 136-138, CAMPBELL 2007 und DAVIS/McADAM/SCOTT/ZALD 2007). Leider hilft das Rational-Choice Verständnis von SMOs des Ressourcenmobilisierungsansatzes wenig bei der Analyse der Selbstbeschreibungen der beiden Antidiskriminierungsorganisationen.

In der Organisationsforschung hat sich eine Richtung entwickelt, die Narrationen in Organisationen untersucht (RHODES/BROWN 2005, CZARNIAWSKA 1998). Im Gegensatz zur Bewegungsforschung, in der sich Untersuchungen bislang auf den Einfluss von Narrationen auf die Mobilisierung von Aktivisten begrenzen, beobachtet der narrative Ansatz der Organisationsforschung grundsätzlich alle Organisationsprozesse, über die „organization stories“ (CZARNIAWSKA 1998) im Feld kursieren oder in denen diese Narrationen eine Rolle spielen. In erster Linie sind dies Prozesse des Sensemakings in Organisationen (WEICK 1995), Versuche Unbekanntes zu strukturieren und zu erfassen (RHODES/BROWN 2005: 170-171). Da Sensemaking retrospektiv geschieht und auf Identitätskonstruktionen basiert (WEICK 1995: 17), handeln „organization stories“ auch über Identität in Organisationen (RHODES/BROWN 2005: 176-177). Ausgehend von organisationalen Selbstbeschreibungen haben DELAHAYE ET AL. (2009) gezeigt, dass die Geschichte von Unternehmen ein eigenes Genre von Organisationsnarrationen mit eigenen formalen Aspekten und thematischen Inhalten darstellt.

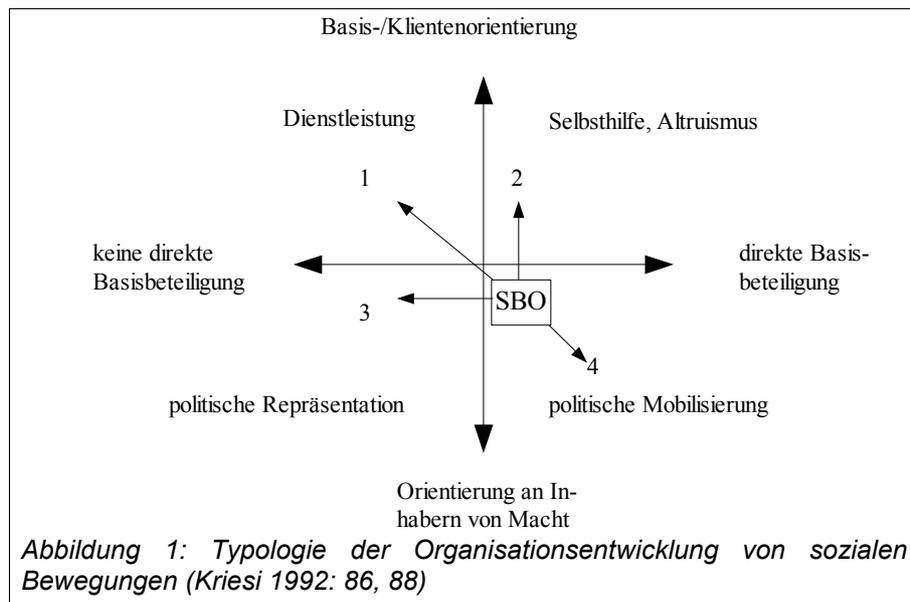
Die Konzepte der sozialen Bewegungsorganisation, der narrativen Identität durch „organization stories“ bieten eine Möglichkeit die sinnstiftende und strukturierende Wirkung der Selbstbeschreibungen in den *lustrum-verslagen* der beiden Antidiskriminierungsorganisationen in Hinsicht auf Identitätspolitik und soziale Bewegungen zu analysieren.

Institutionalisierung sozialer Bewegungen

In den Quellen nehmen Erzählungen über Professionalisierung und Institutionalisierung eine bedeutsame Rolle ein, deshalb soll an dieser Stelle die Diskussion über die Institutionalisierung von sozialen Bewegungen wiedergegeben werden.

Eine prägende Vorstellung über die Institutionalisierung sozialer Bewegungen geht auf das „Eheme Gesetz der Oligarchie“ von Robert Michels zurück, der davon ausging, dass soziale Bewegungen im Laufe ihrer Institutionalisierung oligarchische Strukturen bilden wie die Sozialdemokratie anfangs des 20. Jh. Neben dieser Hypothese existiert eine Vielzahl an Theorien über den natürlichen Verlauf, die Stufen oder Zyklen von sozialen Bewegungen.¹⁰ Viele dieser evolutionistischen Modelle nehmen die These von Michels auf und stellen die Institutionalisierung einer Bewegung an das Ende eines Prozesses, als Stufe oder Phase kurz vor der Auflösung einer Bewegung. CASTELLS (1983) behauptet z.B. in seiner Studie zu urbanen sozialen Bewegungen, dass die Institutionalisierung einer Bewegung den Verlust an Identität und damit deren Auflösung zur Folge hätte. Dies sei der „natural cycle of live and death in society“ (CASTELLS 1983: 329). Im Gegensatz zu solchen Modellen haben RUCHT/BLATTERT/RINK (1997) versucht in einer Studie von Gruppen aus der „alternativen Bewegung“ in Deutschland ein mehrdimensionales Bild von Institutionalisierungsprozessen zu skizzieren. In der Studie unterscheiden die Autor/innen die drei Dimensionen Differenzierung, Professionalisierung, und Formalisierung von Institutionalisierungsprozessen. Demnach äußere sich Differenzierung in Form von Arbeitsteilungen und Hierarchien. Professionalisierung operationalisierten die Autor/innen in Form der Bezahlung und Ausbildung des Personals. Formalisierung drücke sich durch die Annahme einer offiziellen Rechtsform, die Anerkennung der Gemeinnützigkeit oder im Vorhandensein eigener Räume aus. Aufgrund des kleinen Untersuchungszeitraums können die Autor/innen keine langfristigen Stufen- und Zyklenmodelle überprüfen, kommen aber dennoch zum Schluss, dass die verschiedenen Dimensionen der Institutionalisierung voneinander unabhängig und auch unabhängig von den Inhalten der Gruppen seien (RUCHT/BLATTERT/RINK 1997: 177). Die evolutionären Verlaufspfade und „Naturgeschichten“ von sozialen Bewegungen konnten sie im Unterschied zu CASTELLS (1983) nicht bestätigen.

10 Diese Stufen- und Zyklen-theorien der Entwicklung von sozialen Bewegungen weisen eine hohe Ähnlichkeit und starke Verbindungen zur Theorie sozialer Probleme auf (vgl. hierzu KARSTEDT 1999).



Ohne auf Stufen- oder Phasenannahmen zurückzugreifen hat KRIESI (1992) anhand von empirischen Daten ein Modell speziell für die Entwicklung von sozialen Bewegungsorganisationen (SBO) entworfen (Abbildung 1). Zu sozialen Bewegungen zählt er bewegungsnahe „unterstützende Organisationen“, wie „Medien, Gasthäuser, Druckereien oder Bildungseinrichtungen“ (KRIESI 1992: 85), und „Bewegungsassoziationen“, wie z.B. Selbsthilfeeinrichtungen. Die SBO stellen zusammen mit diesen eine soziale Bewegungsinfrastruktur (SBI). Für SBO sei Institutionalisierung (3) nur eine mögliche Entwicklungsrichtung, bei der sich SBO an die Funktionsweise von Parteien und Verbänden annähern.¹¹ Nach KRIESI'S Modell können SBO aber auch die Option der Kommerzialisierung (1) ihrer Dienstleistungen wählen, dadurch werden sie unterstützenden Organisationen ähnlicher. Eine andere Möglichkeit ist der Rückzug (2) in Klubs oder Bewegungsassoziationen. Auch eine Radikalisierung (4) von SBO ist möglich. Die beiden untersuchten Antidiskriminierungsorganisationen beschreiben in ihren Festschriften deutlich einen Professionalisierungsprozess in Richtung Dienstleistung. RADAR hat dabei vor allem am Anfang einen stärkeren Selbsthilfecharakter als das LBR, das stärker auf politische Repräsentation orientiert ist. Im Sinne der Typologie von KRIESI sind aber beide eher unterstützende Organisationen als soziale Bewegungsorganisationen.

¹¹ Hier wird deutlich, dass die Institutionalisierungsdebatte der Bewegungsforschung große Schnittmengen mit der Verbändeforschung (vgl. z.B. ROTH 2001, LÖSCHE 2007: 43-48) und der Forschung zu Nichtregierungsorganisationen (vgl. STICKLER 2005: 155-161) aufweist.

In der Organisationsforschung ist der Wandel von Organisationen ein unüberschaubares Forschungsfeld, das sich besonders im Bereich der Lernprozesse von Organisationen weit ausdifferenziert hat (ein aktueller Überblick findet sich bei EASTERBY-SMITH/CROSSAN/NICOLINI 2000). Auf dem Gebiet des organisationalen Wandels gibt es viele Theorien, die sich vergleichbar mit Institutionalisierungstheorien der Bewegungsforschung auf Lebenszyklen und Evolutionstheorien beziehen, auch hier ist deren empirische Tragweite eher gering (VEN/POOLE 1995). Im Zentrum der Forschung über organisationales Lernen steht die Frage, wie sich organisationales Lernen vom individuellen Lernen der Organisationsmitglieder unterscheidet. Weil Organisationen für die Ausführung ihrer Programme und Aktivitäten auf ihre Mitglieder zurückgreifen, werden letztere zuerst mit problematischen Situationen konfrontiert. Damit diese wahrgenommenen Situationen für die Organisation relevant werden, müssen sie „in den Bildern der Organisation verankert werden“ (ARGYRIS/SCHÖN 2002: 31). Häufig wird angenommen, dass eine Art Organisationsgedächtnis (WIESENTHAL 1995) existiere, das sich unabhängig von Organisationsmitgliedern verändern könne. Beim organisationalen Lernen wird zwischen dem sog. Einschleifen-Lernen, das instrumentelles Lernen in Form von Rationalisierung und Verbesserung darstellt, und dem sog. Doppelschleifen-Lernen unterschieden, das zu einem Wertewechsel in den handlungsleitenden Theorien und Strategien der Organisation führt (ARGYRIS/SCHÖN 2002). Eine besondere Form des Doppelschleifen-Lernen ist das Lernen des Lernens, das auch Deutero-Lernen genannt wird. Neben diesen drei konventionellen Lernformen gibt es laut WIESENTHAL (1995) auch unkonventionelle Arten des Organisationslernens, bei der die Grenze zur Umwelt einer Organisation porös wird und Phänomene wie Invasionen, Dissidenzen oder Intersektionen auftreten. Das Ergebnis von Organisationslernen wird zumeist nur als ein (kumulativer) Erfahrungsgewinn im Sinne einer Verbesserung und Rationalisierung von Prozessen gedacht, aber zu den Resultaten von Organisationslernen gehören ebenfalls Personalaustausch, Orientierungswandel und multiple Identitäten von Organisationen (WIESENTHAL 1995). Nicht bloß zufällig tauchen an dieser Stelle wieder Identität und Selbstverständnis der Organisation auf, da beim organisationalen Lernen und Wandel Narrationen über Identität eine wichtige Rolle spielen (BROWN/GABRIEL/GHERARDI 2009, RHODES/BROWN 2005: 172-174).

3. Politische Gelegenheitsstrukturen und das Politikfeld „Antidiskriminierung“

Das politische System der Niederlande kann als „eine Konkordanz- oder Verhandlungsdemokratie mit korporatistischen Politikmustern im Rahmen einer starken Zivilgesellschaft umschrieben werden“ (KLEINFELD 2001: 288). Den Begriff der Konkordanzdemokratie (consociational democracy) hat Arendt Lijphart für die konsensorientierte Form der Politik in den Niederlanden und der Schweiz geprägt. Die niederländische Gesellschaft galt lange Zeit als eine versäulte Gesellschaft, in der aus pragmatischer Toleranz verschiedene weltanschauliche Milieus (Protestantismus, Katholizismus und Sozialdemokratie) nebeneinander koexistierten und nur deren politische Führer miteinander kommunizierten und eine gemeinsame Politik der Kompromisse machten (WIELENGA 2004: 39-41). Wenngleich die meisten Sozialwissenschaftler/innen der Meinung sind, dass sich die Versäulung seit den 1970er Jahren auflöste, gibt es noch immer Überreste davon. Aufgrund der Versäulung war es z.B. für Muslime in den Niederlanden einfach „eigene“ Schulen und einen Rundfunk zu gründen (WIT/KOOPMANS 2000: 31). In seinem politikgeschichtlichen Überblick über die Niederlande des 20. Jh. geht WIELENGA (2008: 339-343) auf die Bedeutung der NSB ein. Die Mehrheit der NSB hätte „ihren Weg zu ergebnisorientierten Verhandlungen mit politischen und anderen Instanzen“ (WIELENGA 2008: 343) gefunden und sich in die niederländische Konsenskultur integriert, ohne dass es dabei zu einer Entpolitisierung oder Verringerung des Engagements gekommen sei. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das niederländische Politikmodell sehr offen für Forderungen und Positionen von Außenseitern und Neulingen ist.

In den Niederlanden gibt es drei große Migrantengruppen: Migranten aus den ehemaligen niederländischen Kolonien, Arbeitsmigranten aus den 1960er und 1970er Jahren und die Gruppe der Flüchtlinge und Asylbewerber (BÖCKER/GROENENDIJK 2004: 307-317). Insbesondere an die ersten beiden Migrantengruppen richtete sich die Minderheitenpolitik, die sich Ende der 1970er Jahre entwickelte und 1983 in der sog. *Minderhedennota* festgehalten wurde. Im Rahmen der Minderheitenpolitik wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Rechtsposition von Minderheiten, gegen gesellschaftliche Benachteiligung v.a. auf dem Arbeitsmarkt und gegen Diskriminierung getroffen (BÖCKER/GROENENDIJK 2004: 323-336; LEIPRECHT/LUTZ 2003 20: 85-95, eine historische

Einordnung findet sich bei HARZIG 2004: 127-152). Die Minderheitenpolitik entwickelte sich teils parallel, teils als Reaktion auf den erstarkenden Rechtsextremismus in den Niederlanden (DOOMERNIK/FENNEMA 2001). 1983 wurde bei einer Gesamtrevision des niederländischen Grundgesetzes ein neuer Artikel 1 eingefügt, der die Gleichbehandlung in den Niederlanden festschrieb.¹² Im Jahr 1994 wurde das Gleichbehandlungsgebot aus Artikel 1 im Allgemeinen Gesetz zur Gleichbehandlung (AWGB) ausgeführt. Das AWGB ermöglicht z.B. ADBs und anderen Verbänden Klage bei der Kommission für Gleichbehandlung (CGB) einzureichen. Diese Institutionen und Gesetze rahmen das Politikfeld „Antidiskriminierung“ ein.

Die bislang skizzierten Gelegenheitsstrukturen haben sich mit dem Aufkommen von Pim Fortuyn grundlegend verändert. Fortuyn brach laut WIELENGA (2008: 355-364) mit *political correctness* und der liberalen Tolerierungspolitik, indem er die niederländische Integrationspolitik und den Antidiskriminierungsartikel problematisierte. Schon vorher war die Integrations- und Einwanderungspolitik seit Mitte der 1990er Jahre repressiver und strenger geworden. Durch die Morde an Fortuyn und Theo van Gogh geriet alles, was als „links“ angesehen wurde, zunehmend in Verruf und die Integrationspolitik wurde weiter verschärft. Auch die ADBs waren von dieser Welle betroffen, wie ein Laudator von RADAR verrät, der RADAR für eine „bedrohte Tierart“ hält, weil es ein Club von vornehmlich linken, politisch engagierten Menschen“ sei (RADAR 2003: 60).¹³ Offensichtlich hat sich dieser Druck in der öffentlichen Meinung aber kaum auf die Arbeit der ADBs ausgewirkt, bis auf diesen Hinweis wird in den *lustrum-verslagen* an keiner Stelle von einer Behinderung der eigenen Tätigkeit gesprochen. Das könnte daran liegen, dass unabhängig vom veränderten politischen Klima in den Niederlanden die ADBs im Rahmen der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien gestärkt wurden. Positive Erwähnungen in internationalen Studien wie dem MIPEX dürften diese Entwicklung zusätzlich unterstützt haben.

Neben dem Staat (als Financier oder vertreten durch Polizei und Staatsanwaltschaft) sind im Politikfeld „Antidiskriminierung“ unterschiedliche nichtstaatliche Akteure tätig (LALA-BHAGWANDIEN 2001, KREUGER 2004). Dazu gehören die ADBs, deren zentrale Stel-

¹² Artikel 1 verbietet die Diskriminierung aufgrund von Religion, Weltanschauung oder politischen Anschauungen, „Rasse“, Geschlecht „oder aus anderen Gründen“. Im Original: „*Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.*“

¹³ „*Alles wat nu in Rotterdam links is, en ik zie RADAR toch als een club van voornamelijk linkse, politiek geëngageerde mensen, is een bedreigde diersoort.*“ (RADAR 2003: 60)

lung bei der Umsetzung des Gleichbehandlungsrechts in den bisherigen Evaluationen des AWGB besonders hervorgehoben wurde, weil viele Klagen über die ADBs eingereicht werden (ASSCHER-VONK/GROENENDIJK 1999, HAVINGA 2002). Lange Zeit gab es parallel zum Landesweiten Büro Rassismusbekämpfung (LBR) einen Dachverband der ADBs, der erst 2007 mit dem LBR fusionierte. Außerdem gab es dem LBR ähnliche „Expertisezentren“ zu den Themenfeldern Geschlecht, Alter und sexuelle Orientierung. Auf nationaler Ebene ist weiterhin die Anne Frank Stichting tätig. Daneben sind natürlich Migrantorganisationen und andere Interessensverbände wie z.B. Behindertenverbände oder Gewerkschaften im Politikfeld aktiv.

Zum Politikfeld „Antidiskriminierung“ zählen auch antirassistische Bewegungen und Bewegungsorganisationen wie z.B. *Nederland Bekent Kleur*. Bedauerlicherweise gibt es keinerlei Studien über antirassistische Bewegungen in den Niederlanden. Aus diesem Grund kann nur auf antirassistische Theorie¹⁴ und Fallstudien zu antirassistischen Bewegungen in anderen Ländern¹⁵ und zurückgegriffen werden. Ähnlich wie die Minderheitenpolitik nahm die Mobilisierungsfähigkeit antirassistischer Bewegungen seit dem Ende der 1980er Jahre zeitgleich zum Erstarken des Rechtsextremismus zu (TRENZ 1999: 78; vgl. auch DETANT 2005). Dennoch hatten antirassistische Bewegungen Probleme gegen den neuen, kulturalisierten Rassismus der 1990er Jahre zu mobilisieren (GILROY 1990, LENTIN 2008; für Belgien vgl. DETANT 2005). Da viele ihrer Mitglieder keine Rassismuserfahrungen machen, sondern sich als „Weiße“ gegen Rassismus engagieren, schwanken sie zwischen universalistischen und identitätspolitischen Strategien und Repräsentationsmodellen (WEISS 1999). In ihrer Untersuchung über die antirassistische Bewegung in Deutschland unterscheiden HESS/LINDER (1997: 12-18) eine bürgerlich-humanistische, eine autonom-linksradikale und eine feministische Strömung. Für die Autonomenbewegung entwickelte die linksradikale Strömung untypische Professionalisierungstendenzen und eine eigene Infrastruktur (HAUNSS 2004: 120-121). Aus der Diversität und Professionalität der antirassistischen Bewegung ergeben sich Probleme, wie z.B. die enge Bindung zu staatlichen Institutionen und eine mögliche Kooptation (LLOYD 2002). Trotz Sensibilität ist die Beteiligung von Migrant/innen und Opfern von rassistischer Diskriminierung aufgrund unterschiedlicher Machtpositionen oftmals nicht

14 Einen guten, kommentierten Überblick der wissenschaftlichen Theorien über Rassismus und Antirassismus bietet das Lehrbuch von ESSED/GOLDBERG (2007).

15 Aktuelle Fallstudien finden sich im Special Issue des International Journal of Sociology 2008, eine Einleitung geben FLAM/LLOYD (2008).

gleichberechtigt (SALAZAR 2008). Daraus entstehen Rivalitäten und Konflikte innerhalb der antirassistischen Bewegung um Repräsentations- und Identitätsfragen.

4. „Nicht allzu großes Vertrauen in Papier“ – Quellen und Methodik

Im Gegensatz zu den Autor/innen des Berichts zum fünfjährigen Jubiläum von RADAR, die behaupten, dass sie nicht „allzu großes Vertrauen in den Nutzen von beschriebenem Papier“¹⁶ legen würden (RADAR 1990: 3), geht diese Bachelorarbeit von der Prämisse aus, dass Texte zentrale Kommunikationsmedien sozialer Organisation sind (SMITH 1984). Dokumente, die im Verlauf des Handelns von formalen Organisationen entstehen, entwickeln eine eigene Wirklichkeit und stellen eine eigenständige Datenebene dar (WOLFF 2007: 502-503, 511). Mit Methoden der Inhaltsanalyse (MAYRING 2003) wird diese Ebene zugänglich. Auch die Autor/innen sehen den organisationalen „Nutzen von beschriebenem Papier“ letztendlich ein, geben sie doch zu, dass ihr Bericht wichtig sei, um für die Organisation „Bilanz zu ziehen [...] und Leinen in die Zukunft auszuwerfen“ und um „den Außenstehenden das Recht auf Information“ zu gewähren (RADAR 1990: 3).¹⁷ Der Einwand ist dennoch berechtigt, da schriftlich fixierte Narrationen nur ein hochspezifischer Ausschnitt von Kommunikation in und über Organisationen sind. Anhand der Selbstbeschreibungen der beiden Bewegungsorganisationen lassen sich nur die Ergebnisse von retrospektiven Deutungsversuchen und Sense-makingprozessen beobachten, die nicht notwendig konsistent mit anderen sozialen Praktiken der untersuchten Organisationen sein müssen. Trotzdem bieten sich Fest- und Jubiläumsschriften als Quellen an, weil sie zumindest rhetorisch den Anspruch erheben, über die alle Praktiken der Organisationen Auskunft zu geben.

Obwohl in den Niederlanden an mehreren Orten ADBs existieren, die kontinuierlich seit den 1980er Jahren arbeiten (u.a. in Alkmaar, Den Haag, Haarlem, Nijmegen, Rotterdam, Tilburg und Utrecht), waren nur von den zwei untersuchten Organisationen mindestens zwei Festschriften oder Dokumentationen von Jubiläumsveranstaltungen verfügbar. Auch nach weiteren Recherchen und Nachfragen per Telefon und E-Mail wurde

16 „[...] professor mr. C.A. Groenendijk [heeft] treffend opgemerkt dat de strijd tegen discriminatie zich niet moet laten leiden door een al te groot vertrouwen in het nut van beschreven papier.“ (RADAR 1990: 3)

17 „Rond het vijfjarig bestaan van RADAR in 1988 is de gedachte ontstaan, de balans op te maken van het werk in de afgelopen jaren en een aantal lijnen uit te zetten naar de toekomst. [...] Dat was in de eerste plaats een interne behoefte. Daarnaast heeft ook de buitenwacht het recht op informatie over waar in de afgelopen jaren aan is gewerkt en wat er in de komende periode van RADAR kan en mag worden verwacht.“ (RADAR 1990: 3)

nur eine einzelne Publikation des *Anti Discriminatie Bureau Tilburg* gefunden, die später ausgeschlossen wurde, weil sie nicht seriell ist. Die *lustrum-uitgaven* von beiden Organisationen waren über das Dokumentationszentrum von Art. 1, der Nachfolgeorganisation des LBR, erhältlich. Von RADAR waren Publikationen zum fünf-, fünfzehn- und zwanzigjährigen Jubiläum vorhanden. Allerdings wurde die Publikation zum fünfzehnjährigen Jubiläum nach cursorischem Lesen aussortiert, weil diese keine Selbstbeschreibungen enthält, sondern nur das Politikfeld einschätzt. Auf Nachfrage teilte RADAR mit, dass zum zehnjährigen Jubiläum keine Veröffentlichung angefertigt wurde und keine Reden, o.ä. Zeugnisse einer Feier im Archiv vorhanden wären. Das LBR hat zum fünf-, zehn- und zwanzigjährigen Jubiläum Publikationen erstellt bzw. Reden veröffentlicht, die in die Analyse eingeflossen sind. Die verschiedenen Publikationen weichen erheblich voneinander bezüglich der Autor/innen, des Stils, des Herstellungskontexts und auch ihrer technischen Herstellung ab. Da diese formalen und inhaltlichen Aspekte innerhalb des Genres Organisationsgeschichte (DELAHAYE ET AL. 2009) Gestaltungsräume öffnen, sollen die Quellen kurz vorgestellt werden.

4.1 Quellen

Rotterdamse Anti-Discriminatie Actie Raad

1990 ergriffen zwei Mitarbeiter/innen die Gelegenheit eine Broschüre über die Arbeit der vergangenen Jahre von RADAR zu erstellen. Trotz der zweijährigen Verspätung nennen sie die Publikation einen „Fünf-Jahresbericht“. Im Gegensatz zu den anderen *lustrum-uitgaven* besteht die Broschüre aus einem zusammenhängenden Text. Der Broschürentext gibt Auskunft über die Entstehungssituation von RADAR, dessen Arbeitsgebiete insbesondere der Meldestelle und den Trends der gemeldeten Klagen.

Mit finanzieller Unterstützung des Justizministeriums und journalistischer Hilfe von Studierenden der Rotterdamer Erasmus Universiteit war es RADAR zum zwanzigjährigen Jubiläum möglich ein Buch zu publizieren. Es versammelt eine Vielzahl von Statements der Mitarbeiter/innen und Interviews mit ehemaligen Vorstandsmitgliedern von RADAR und Rotterdamer Ratsmitgliedern. Daneben sind zwei längere Artikel zur Geschichte von RADAR, eine Publikationsliste, eine Kurzchronik und ein Manifest mit dem Titel „*Rotterdammers uit overtuiging*“ abgedruckt.

Beide Publikationen richten sich an ein allgemeines Publikum. Für das zwanzigjährige Jubiläum wurde ein journalistisches Format gewählt, um ansprechender zu wirken und gleichzeitig eine Vielzahl an Stimmen zu Wort kommen zu lassen. Der Bericht zum fünfjährigen Jubiläum ist stilistisch eher an dem sachlichen Ton von Protokollen orientiert. Dieser Stil wird aber durch Abbildungen u.a. von Stickern und Aufklebern erheblich aufgelockert.

Landelijk Bureau Racismebestrijding

Die Mitarbeiter/innen des LBR haben 1990 zum fünfjährigen Jubiläum einen Sammelband mit Aufsätzen über ihre Arbeit geschrieben. Die neun Aufsätze decken sehr verschiedene Gebiete ab: Sie berichten über die Arbeitsweise und ausgewählte Beispiele für das Handeln der Organisation, evaluieren bestimmte Mittel der Organisation wie den Prozesskostenfond oder analysieren allgemeine gesellschaftliche Entwicklungen.

Zum zehnjährigen Jubiläum existieren zwei Quellen: Zum einen fand eine Veranstaltung statt, auf der Sprecher des LBR, der Gewerkschaften, eines Unternehmensverbands und die Justizministerin Reden hielten, die in einer einfachen Broschüre zusammengetragen wurden. Zum Anderen hat das LBR bekannte Wissenschaftler/innen und eine ADB-Mitarbeiterin gebeten, Beiträge für einen Sammelband über die Zukunft der niederländischen multikulturellen Gesellschaft (*toekomst van onze multiculturele samenleving*) zu verfassen. Die Artikel variieren thematisch stark und nehmen teilweise wenig bis gar keinen Bezug auf das LBR oder ADBs.

Anlässlich des zwanzigjährigen Jubiläum hat das LBR eine DVD für die Bildungsarbeit erstellt und auf einer großen Jubiläumsfeier präsentiert. Für diese Arbeit war sie jedoch unbrauchbar. Allerdings wurden die Ansprachen des LBR-Vorsitzenden und einer Professorin auf der Website des LBR veröffentlicht. Der Vorsitzende des LBR fasst darin kurz die Geschichte des Politikfelds „Antidiskriminierung“ und des LBR zusammen und nimmt dann Stellung zu aktuellen Entwicklungen.

Aus der Aufmachung und den Themen der Sammelbände lässt sich schließen, dass sie für ein eher akademisches Publikum gemacht wurden. Wogegen die Vortragsmanuskripte stärker an die Situation der jeweiligen Jubiläumsveranstaltung gebunden und an das dortige Fachpublikum aus dem Politikfeld „Antidiskriminierung“ gerichtet sind, wie sich z.B. an den rhetorischen Figuren erkennen lässt. Im Allgemeinen waren die Reden

etwas ergiebiger als die Sammelbände, da die Redner/innen persönlicher wurden und dem LBR mehr Eigenschaften zuschrieben oder über Interna sprachen.

4.2 Methodik

In einem ersten Arbeitsschritt wurden alle Quellen digitalisiert. Dadurch war es möglich die Quellen mit dem Programm ATLAS.ti zur qualitativen Datenanalyse zu bearbeiten. Das Ziel der Analyse war ein „konzeptionelles Ordnen“ (STRAUSS/CORBIN 1996: 17-18) des Datenmaterials. Also ein erster Versuch Konzepte und Kategorien aus den Daten zu entwickeln und anhand dessen das Material zu ordnen, um es für Interpretationen zugänglich zu machen. Diese abgekürzte, induktive Methode bietet sich an, wenn im Gegensatz zum gewöhnlichen Ablaufmodell der qualitativen Inhaltsanalyse nach MAYRING (2003: 55) vorher keine Kategorien oder Theorien und zu wenig Zeit und Ressourcen für eine Analyse nach der Grounded Theory vorhanden sind. Aufgrund dieser Beschränkung stellen die Ergebnisse des konzeptionellen Ordners nur eine „hermeneutische Brille“ dar und weniger gesicherte, valide wissenschaftliche Erkenntnisse. Für die Durchführung des konzeptionellen Ordners wurden zunächst alle Quellen nach Selbstbeschreibungen, Narrationen über eigenen Aktivitäten und Charakterisierungen von Diskriminierungsoptionen durchsucht und alle Fundstellen markiert. Einige Artikel in den Sammelbänden enthielten keinerlei relevante Informationen. Im nächsten Schritt wurden Synopsen von allen Quellen angefertigt, in denen Inhalte zusammengefasst und strukturiert (vgl. MAYRING 2003: 59-61, 82-95) und in die wichtige Zitate aufgenommen wurden. Zur Bestimmung der Relevanz wurden einzelne Vergleiche von Worthäufigkeiten gemacht, was sich besonders bei dem Begriffspaar Diskriminierung und Rassismus/Rassendiskriminierung als gute Ergänzung zur qualitativen Auswertung erwies. Im letzten Schritt wurden die Synopsen den zentralen Erzählsträngen folgend ausgewertet und für die Bachelorarbeit aufbereitet.

5. Narrationen und Themen der Selbstbeschreibungen

Die verschiedenen Textsorten der Quellen liefern ein differenziertes Bild der beiden Organisationen. Besonders in den Berichten und wissenschaftlichen Texten wird Wert auf die präzise Darstellung der Professionalität der Organisationen gelegt. In den Reden und Interviews erlauben sich die Sprecher/innen eine größere Vielfalt an stilistischen Mitteln und neigen schneller zu Einschätzungen und Charakterisierungen. Dennoch ist in allen Texten der Professionalisierungsprozess deutlich die Kernnarration. In den meisten Texten wird auch die Entstehung der jeweiligen Organisation (bzw. in den Interviews der erste Kontakt mit ihnen) beschrieben.

In allen Texten lassen sich die folgenden Erzählstränge wiederfinden: Gründungsmythos, Professionalität und eine unterschiedliche große Zahl an Nebenplots. Viele diese Nebenstränge handeln über den Organisationsalltag bei RADAR und dem LBR, wie z.B. organisationsinterne Codes, Organisationsabläufe oder Umzüge in neue Büros, und wirken für Außenstehende teilweise befremdend und banal. An einigen Stellen wird über das Jubiläumsereignis selbst nachgedacht.¹⁸ Zu den Nebenplots gehört das Verhältnis zu Menschen mit Diskriminierungserfahrungen, das selten explizit und auch nur an wenigen Stellen indirekt thematisiert wird.

Tabelle 1 versucht eine Übersicht über wichtige Aspekte der Selbstbeschreibungen zu geben. Die Institutionalisierungsdimensionen von RUCHT/BLATTERT/RINK (1997) tauchen darin nicht explizit auf, aber unter den Punkten Professionalität, Anerkennung (Formalisierung) und Position im Politikfeld (Differenzierung) werden sie indirekt behandelt. Anerkennung geht z.B. über die reine Verrechtlichung hinaus und erfasst auch die Bestätigung, die die beiden Organisationen in ihren Selbstnarrationen von Staat und Zivilgesellschaft erfahren (vgl. KEUPP 2006: 256-58 zu Bedeutung von Anerkennung für Identitätsarbeit).

¹⁸ Diese Reflexion äußert sich auch in einem Topos, der in mehreren Reden und Beiträgen verschiedener Quellen verwendet und in dem auf die widersprüchliche Situation hingewiesen wird, dass ein Jubiläum einer Organisation gefeiert wird, deren Ziel eigentlich sei, Rassismus zu bekämpfen und sich damit „selbst überflüssig (*overbordig*) zu machen“ (LBR 1995a: 1, 9; LBR 1995b: 97; RADAR 2003: 9, 60). Anstelle von Gratulationen und Segenssprüchen für ein langes Bestehen wird deshalb der Wunsch geäußert, dass die Organisation so gute Arbeit leisten sollte, dass sie aufgelöst werden könne. Eine Ausnahme stellt der Wunsch zweier Mitarbeiterinnen von RADAR dar, dass RADAR noch lange bestehen soll, weil es so gute Arbeit leiste (RADAR 2003: 44, 71).

	RADAR	LBR
Gründungsmythos	Top-Down	Bottom-Up
Anerkennung	Zivilgesellschaft (<i>Initiatiefgroep</i>)	Parlament
Professionalität	Sachverstand, Methoden	Know-How
Position im Politikfeld	Pionier, Vorbild	Unterstützer
Arbeitsweise	vermittelnd	„sachlich, nüchtern“, kooperativ
Repräsentation	„Spiegel der Bevölkerung“	(Migrantenorganisationen)
Diskriminierungsbegriff	„intersektionale Diskriminierung“	Synonym für Rassismus
Mobilisierungsthema	Marconiplein-Affäre	Gedragcodes

Tabelle 1: Wichtige Aspekte der Selbstbeschreibungen

5.1 Gründungsmythos

Die Gründungsmythen der beiden Organisationen werden in leichten Variationen in allen Quellen erzählt. Trotz der unterschiedlichen Geschichte und Gründungsmythen beider Organisationen gibt es große Gemeinsamkeiten. Vor allem die Schilderungen des politischen Klimas, in dem die Organisationen entstanden sind, stimmen weitestgehend überein. Es wird vom Erstarken rechtsextremer Parteien in den Niederlanden berichtet, den „*rellen*“ im Rotterdamer Afrikaanderbuurt (1972) und Schiedam (1976)¹⁹ und dem Erscheinen der Studie von BOVENKERK (1978) über Rassismus in den Niederlanden (vgl. LBR 1990: 6, RADAR 1990: 7 und RADAR 2003: 90-91). Diese Ereignisse hätten den Handlungsbedarf gegen Rassismus in den Niederlanden deutlich gemacht. In der Einleitung der ersten LBR-Jubiläumspublikation wird zusätzlich der Ideentransfer für ein Antidiskriminierungsinstitut aus den USA und UK erwähnt (LBR 1990: 5), alle anderen Quellen erwähnen dies nicht (mehr). Vor diesem Hintergrund wird dann über die Entstehung von antifaschistischen und antirassistischen „Bezirks- und Nachbarschaftskomitees“ (*wijk- en buurtcomités*) berichtet. Diese lokalen, aktionsorientierten Komitees versuchten, den Rechtsextremisten etwas entgegen zu setzen. Aus diesen lokalen und spontanen Reaktionen seien die ersten Meldestellen hervorgegangen (LBR 1990: 93-94, LBR 1995b: 102-104), die anfangs nur rechtsextreme Übergriffe und rassistische Vorfälle dokumentierten. Im weiteren Verlauf richteten die Meldestellen ihren Fokus zu-

¹⁹ Das niederländische Wort „*rellen*“ lässt sich am Ehesten mit Krawall und Unruhe übersetzen. Über die beiden „*rellen*“ gegen „Gastarbeiter“ gibt es nur wenig Informationen in der Sekundärliteratur, meist tauchen nur kurze Verweise auf. Das Wort „*rellen*“ verweist in dem Kontext auch auf den Begriff „*rassenrellen*“, der sich in den Niederlanden wie in Deutschland der Begriff „Rassenunruhen“ eingebürgert hat. Zu Recht werden diese problematischen Begriffe in den Quellen nicht verwendet.

nehmend auf Prävention und strukturelle Diskriminierung. Aus den Meldestellen wurden so Antidiskriminierungsbüros (LBR 1990: 94).

Diese Narration findet sich in verschiedener Länge und Ausführlichkeit in allen Quellen. RADAR und das LBR unterscheiden sich aber erheblich von solchen Grassroots-Organisationen. Deshalb erzählen die Texte nach dieser Skizze des politischen und sozialen Hintergrunds die eigene Geschichte der jeweiligen Organisation.

Im Gründungsmythos von RADAR geht beispielsweise die Initiative zur Errichtung eines Rats zur Untersuchung und Bekämpfung von Diskriminierung von der Rotterdamer Gemeindeverwaltung (*gemeentebestuur*) aus. Eine Beigeordnete (*wethouder*) habe verschiedene Migrantenorganisationen, Unternehmen, Kirchen und Wohlfahrtsverbände gebeten, einen Vorschlag für eine „breit getragene Initiative gegen Rassendiskriminierung“ (RADAR 2003: 125) zu erarbeiten (vgl. RADAR 1990: 5). Erst in zweiter Instanz wendet sich dieser Top-Down-Prozess und es kommt zu einer Anerkennung und Aneignung durch die Zivilgesellschaft: Die auf Ruf der Verwaltung hin gebildete zivilgesellschaftliche Initiativgruppe (*initiatiefgroep*) habe einen Vorschlag entwickelt, der die Bildung einer unabhängigen, privaten, aber durch die Gemeinde finanzierten Stiftung vorsah (RADAR 1990: 5). Dieser Vorschlag sei 1983 mit dem formellen Stiftungsakt und der Eröffnung des Büros von RADAR im Oktober umgesetzt worden (RADAR 1990: 5, RADAR 2003: 125).

Im Kontrast dazu ist die Gründung des LBR eine Bottom-Up-Geschichte: Die Initiative sei von vier Migrantenorganisationen und dem *Nederlands Juristen Comité voor de Mensenrechten*, der niederländischen Sektion der International Commission of Jurists, ausgegangen, wie auf der Innenseite des Umschlags der ersten Jubiläumsausgabe umrissen wird (LBR 1990: 2). Drei der Gründerorganisationen vertreten Migrant/innen aus den ehemaligen Kolonien,²⁰ die vierte Organisation, das *Nederlands Centrum Buitenlanders*, richtet sich dagegen an die Interessen der neuen Gruppe von Arbeitsmigrant/innen. Diese zivilgesellschaftliche Initiative hat jedoch die „einstimmige Unterstützung“ (LBR 1990: 2) der Zweiten Kammer, dem niederländischen Parlament, und die finanzielle Hilfe des Justizministeriums nötig, um eine unabhängige, private Stiftung zu gründen. Im Fall des LBR reicht also die gesellschaftliche Initiative nicht aus, sondern

²⁰ *Inspraakorgaan Welzijn Molukkers*, *Stichting Landelijke Federatie van Welzijnsorganisaties voor Surinamers* und die *Plataforma die Organisashonnan Antiano*

spielen die politische Anerkennung und öffentliche Finanzierung eine entscheidende Rolle bei der Gründung.

Die Gründungsmythen vom RADAR und dem LBR scheinen sehr konträr, allerdings setzen sich beide mit dem Verhältnis zum Staat bzw. der Politik auseinander und reklamieren eine eigene, vom Staat unabhängige Position. Die Gründungsmythen handeln darüber, was RUCHT/BLATTERT/RINK (1997) als die Dimension der Verrechtlichung oder Formalisierung von sozialen Bewegungsorganisationen bezeichnen. Neben dieser Funktion, erfüllt der Gründungsmythos auch eine allgemeinere Legitimationsfunktion, da er durch die Einbettung in den politischen und sozialen Hintergrund das soziale Problem „Diskriminierung“ thematisiert, das beide Organisationen bearbeiten und auf ihre politische Agenda gesetzt haben.

Mobilisierungsthemen

In allen Quellen werden neben den Gründungsmythen bestimmte prägende Ereignisse und Themen mehrfach wiederholt. Ein signifikantes Thema des LBR waren beispielsweise Verhaltenscodes (*gedragcodes*), die das LBR in den 1980er Jahren zusammen mit einem Dachverband von Leiharbeitsfirmen erstellte (z.B. LBR 1990: 11). Danach hat das LBR noch für andere Branchen in Kooperation mit den jeweiligen Dachverbänden Verhaltenscodes erarbeitet, am meisten wird jedoch auf den oben genannten Code als 'good practice' verwiesen. Diese Erzählung erlaubt es, die selbst zugeschriebene Rolle des LBR bei der Konkretisierung der Antidiskriminierungsrechts in Zusammenarbeit mit Staat und Zivilgesellschaft empirisch zu fundieren.

Bei RADAR existiert mit der „Marconiplein-Affäre“ eine ähnlich funktionale Narration, die die Rollenausfüllung von RADAR verdeutlicht. In der „Marconiplein-Affäre“ kam 1987 rassistisches und korruptives Verhalten der Polizei in einem Rotterdamer Stadtviertel an die Öffentlichkeit. RADAR habe in der Affäre Aufklärungsarbeit geleistet und danach eine vorbildliche Beziehung zur Polizei aufgebaut (RADAR 1990: 10-12, 21; RADAR 2003: 49). Später scheint das Thema rassistischer Türpolitik von Diskotheken und Clubs eine vergleichbare Funktion einzunehmen, ohne so dominant zu werden wie die Erzählung der „Marconiplein-Affäre“.

Diese Mobilisierungsthemen sind Erfolgsgeschichten der Organisationen und dienen ähnlich wie die Gründungsmythen zur Legitimation der Organisation.

5.2 Kernnarration: Professionalität

Ausgehend von den Gründungsmythen werden in den Quellen Erzählungen über die Entwicklung zu professionellen Organisationen konstruiert. Nach der Erzählung des Gründungsmythos folgt meist eine kurze Beschreibung der Aufgaben. In diesem Abschnitt sollen die Kernnarrationen über die professionelle Organisation über die verschiedenen Quellen hinweg betrachtet und synthetisiert werden. So sei die Hauptaufgabe von RADAR zuerst nur die Untersuchung von Rassismus in Rotterdam (*onderzoeksactiviteiten*) gewesen. Außerdem sei beschlossen worden, sich auf die Behandlung „Diskriminierung nach Rasse und ethnischer Herkunft“ (RADAR 1990: 5) zu beschränken. Erst in einem nächsten Schritt sollten individuelle Hilfeleistungen (*individuele hulpverlening*) und Fortbildungen hinzukommen. Dann wird in den Beschreibungen von RADAR dargestellt, wie sich die Aufgabenschwerpunkte im Laufe der Zeit mit der Etablierung, dem Wachstum und der Professionalisierung verändern (RADAR 1990: 5-8). Am mächtigsten ist hierbei der Erzählstrang der Professionalisierung. So zeige sich die „Qualitätsverbesserung und Professionalisierung“ (RADAR 1990: 48) der Antidiskriminierungsbüros in der zunehmenden Anzahl von bezahlten Mitarbeiter/innen und dem Rückgang der Freiwilligen. Dadurch hätte Kontinuität gesichert und eine „deutlichere Profilierung der Meldestelle“ und Zunahme an Sachverstand und Erfahrung erreicht werden können (RADAR 1990: 21). Anfangs hätte überhaupt erst ein „Instrumentarium entwickelt“ werden müssen (RADAR 2003: 109), ergänzen zwei Mitarbeiter/innen. Dieser wichtige Punkt wurde bereits in der ersten Festschrift betont (RADAR 1990: 21-22, 67) und mit einem eigenem Schema (Abbildung 2) visualisiert. Die Konzeption von Methoden, Ablaufplänen und Verfahrensweisen wird wiederholt in den *lustrum-uitgaven* von RADAR angesprochen. Da RADAR keine Maßregeln nehmen könne, sei ein Dialogmodell erarbeitet worden, das mittels des Prinzips der Anhörung beider Parteien (*hoor en wederhoor*) versuche, in Diskriminierungsfällen zu vermitteln (RADAR 1990: 46-47, RADAR 2003: 123). Damit wolle man vermeiden, aufgrund von „einseitigen Informationen“ Schlüsse zu ziehen (RADAR 1990: 46). Das könne auch dazu führen, dass man Klient/innen „ernüchtern“ und ihre „Vermutungen von Diskriminierung“ widerlegen müsse (RADAR 2003: 103). Ziel sei es, im Dialogmodell „konkrete Resultate“ zu erreichen und dabei die „Glaubwürdigkeit“ zu erhalten (a.a.O.). Für

den Fall, dass keine Wirkung eintrete, werde aber zu härteren Mitteln wie öffentlichem Druck und juristischen Schritten (RADAR 1990: 47) gegriffen.

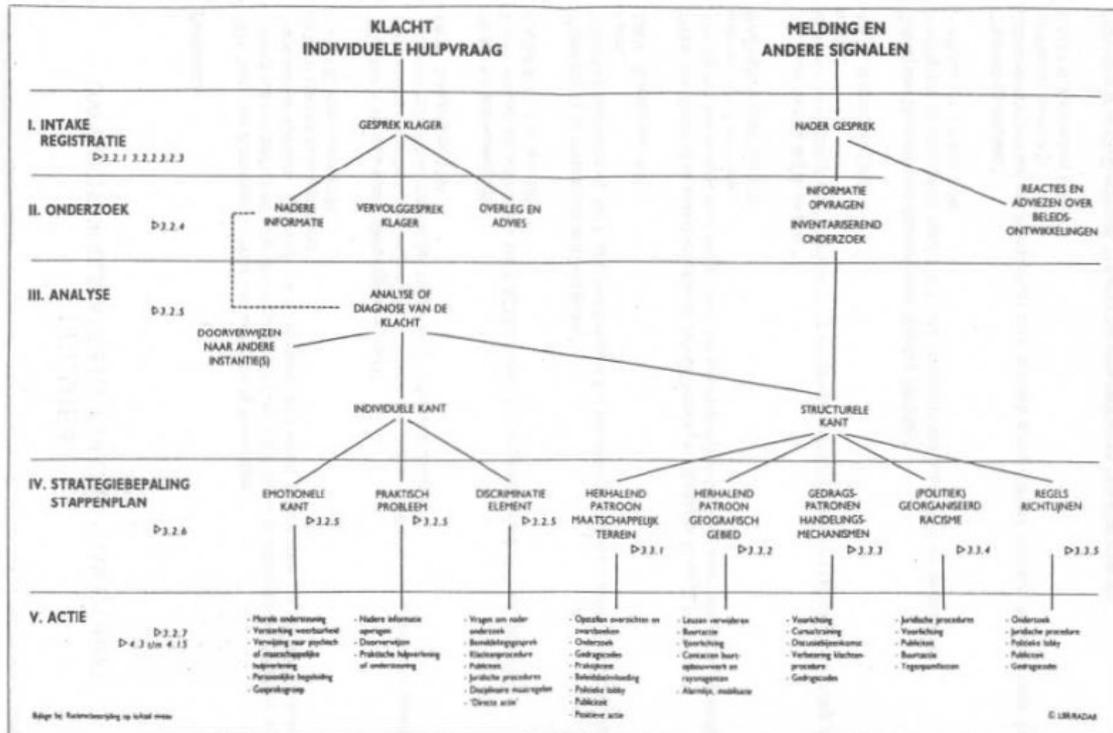


Abbildung 2: "Schematische Übersicht Diskriminierungsbekämpfung auf individueller und struktureller Ebene" aus RADAR (1990: 67)

Der Ablaufplan einer Klage bzw. einer Meldung in Abbildung 2 stellt noch besser dar, wie viel Differenzierung, Arbeitsteilung, und Erfahrung sich in den von RADAR entwickelten Methoden materialisieren. Die verschiedenen Strategien und Aktionen, die dort abgebildet sind reichen von moralischer Unterstützung, weiteren Untersuchungen, politischer Lobby und Fortbildungen bis zu juristischen Schritten. Das Schema bildet den Versuch ab, eine allgemeine, objektive und transparente Arbeitsmethode anzuwenden. Kurz, das Schema ist ein Artefakt des Professionalisierungsprozesses von RADAR. Eine ehemalige Vorsitzende von RADAR erzählt des weiteren, wie bei RADAR in der Übergangsphase von einer „Pionier-“ zu einer professionellen Organisation“ der vorher unbeliebte Begriff „PR-Arbeit“ zum Alltagsbegriff wurde (RADAR 2003: 67). Weitere Aspekte der Professionalisierung seien die „Automatisierung“ (gemeint ist Computernutzung) und „professionelle Finanzverwaltung“ (RADAR 2003: 43). Außerdem habe sich im gesamten Feld die einheitliche Bezeichnung „ADB“ für die Tätigkeit (*werksoort*) der Meldestellen institutionalisiert, die vorher unterschiedliche Namen und Bezeichnungen benutzten (RADAR 1990: 49).

In den Festschriften des LBR hat der Begriff Professionalisierung keine so bedeutende Stellung. Nur indirekt wird er durch die vielfachen Verweise auf den Sachverstand (*deskundigheid*) und das Know-How des LBR eingeführt. So spricht der LBR-Vorsitzende z.B. in seiner Rede zum zwanzigjährigen Jubiläum von den ADBs und dem LBR als „professionell operierenden Organisationen“ (LBR 2005), im weiteren lobt er, dass „viel Know-How aufgebaut“ worden sei. Die Arbeitsweise des LBR ist in erster Linie durch die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen geprägt, das Wort „*samenwerking*“ ist ein zentraler Begriff in allen Beschreibungen des LBR.

Die Zurückhaltung gegenüber dem Begriff Professionalität kann auch daran liegen, dass das LBR, als eine Art Metaorganisation, seine Aufgaben überwiegend in den Bereichen Rechtshilfe, Kompetenzförderung (*deskundigheidsbevordering*) und Beratung sieht. Die Kontakte des LBR zu Laien sind eingeschränkt, es arbeitet hauptsächlich mit anderen Organisationen aus dem gleichen Feld zusammen. Professionalität wird im Fall des LBR durch spezifisches Wissen und seine Beratungstätigkeit ausgedrückt. Wie der Vorsitzende des LBR 1995 betont, sei für das LBR kennzeichnend, dass es keiner Ideologie anhänge. Vielmehr verfolge es einen „sachlich, nüchternen Ansatz“ (*aanpak*), dessen Ausgangspunkt die Bekämpfung einer faktischen Benachteiligung (*achterstelling*) sei (LBR 1995a: 4). Hier wird professionelles Handeln v.a. als interessenlos oder neutral von eigenen Interessen verstanden, dass sich an Sachverhalten und professionellem Wissen orientiere.

Beide Organisationen nutzen die Ausführungen über Professionalität, um sich von anderen Organisationen abzugrenzen. Neben der intra-organisationalen wird auch von einer inter-organisationalen Arbeitsteilung innerhalb des Politikfelds „Antidiskriminierung“ gesprochen: Die ADBs werden als „*eerstelijns*“-Organisationen (LBR 1995b: 101, 104) beschrieben, die direkten Kontakt mit den Klienten hätten. Im Gegensatz dazu sei das LBR eine „*tweedelijns*“-Einrichtung (LBR 1990: 48), die sich eher auf struktureller und juristischer Ebene mit Diskriminierung beschäftige. Zwischen beiden Ebenen gebe es wichtige Verbindungen, so hätten die Klagen, die bei „*eerstelijns*“-Organisationen ankämen, eine Signalfunktion für die „*tweedelijns*“ (LBR 1995b: 101, RADAR 1990: 34-35). Auf der Gegenseite würde das LBR die „*eerstelijns*“-Organisationen mit juristischen Rat und Kompetenzförderung (*deskundigheidsbevordering*) versorgen (LBR 1995b: 101). Auf Basis der etablierten Arbeitsteilung würde das LBR individuelle Kla-

gen an die „*eerstelijns*“ ADBs leiten und diese nähmen die Unterstützung und den Rat des LBR in Anspruch.

Durch seine Expertise als große Einrichtung und seine guten Beziehungen zur Polizei nehme RADAR im Politikfeld eine „Pionier-“ und „Vorbildfunktion“ für andere ADBs ein (RADAR 1990: 3, 21; RADAR 2003: 25-26, 73). Dem LBR erkennt RADAR eine „Trendsetter“-Rolle (RADAR 1990: 37, 49) zu.

Während des ersten *lustrum* von RADAR kritisieren die Autor/innen noch, dass die inter-organisationale Arbeitsteilung zu einer Abnahme der *wijkcomités* geführt habe, obwohl dieses Netzwerk wichtig für die Bekämpfung und Wahrnehmung von Rassismus und Rechtsextremismus auf lokalem Niveau sei (RADAR 1990: 49). Außer diesem anfänglichen Crowding-Out-Effekt, werden später keine negativen Aspekte der Arbeitsteilung mehr beschrieben.

Ein anderer Aspekt der Professionalitätsnarration ist die öffentliche Anerkennung. Zwei Mitarbeiter/innen von RADAR schreiben z.B. über die „institutionelle Anerkennung“ (RADAR 2003: 109), die die ADBs im Laufe der Zeit erfahren hätten. Eine andere Mitarbeiterin erzählt in diesem Zusammenhang über den Arbeitsbesuch des niederländischen Kronprinzen bei RADAR (RADAR 2003: 44). Sichtbar wird Anerkennung auch durch die Gratulant/innen, neben ehemaligen Ratsmitgliedern und Beigeordneten schreibt z.B. der damalige Rotterdamer Bürgermeister ein Grußwort für RADAR. Eine Beigeordnete erkennt an, dass RADAR „kein Hirngespinnst von ein paar Funktionsträgern“ gewesen sei, sondern dass eine „reale Nachfrage nach einem Büro zur Rassismusbekämpfung bestand“ (RADAR 2003: 32)²¹. Auch beim LBR äußert sich institutionelle Anerkennung in der Anwesenheit wichtiger Personen und Amtsträger bei den Jubiläen. Am zehnjährigen Jubiläum nahmen die Justizministerin und die Vorsitzenden der Tarifparteien teil, zum zwanzigjährigen Jubiläum gratulierten die Integrationsministerin, ein ehemaliger Innenminister und ein Vertreter der Provinzen und Gemeinden persönlich. Der Vorsitzende des LBR schlussfolgert, dass die Errichtung des LBR keine „Modeerscheinung“ gewesen sei, sondern aufgrund einer zeitlosen „Norm“ erfolgt wäre (LBR 1995a: 2). In diesen Narrationen erscheinen deutlich die Dimensionen Professionalisierung und Differenzierung der Institutionalisierung sozialer Bewegungen von RUCHT/BLATTERT/RINK (1997).

²¹ „*Het is geen hersenspinsel geweest van een paar bestuurders. We hebben laten zien dat er een reële vraag was naar een bureau voor racismebestrijding.*“ (RADAR 2003: 32)

5.3 Nebenstrang: Repräsentation und Beziehung zu Diskriminierungsopfern

In den Quellen finden sich neben der Kernnarration viele weitere Erzählstränge, die größtenteils eng mit der Kernnarration verbunden sind. Für die Fragestellung dieser Bachelorarbeit ist besonders der Erzählstrang der Repräsentation von und der Beziehung zu Diskriminierungsopfern interessant. Dieser Strang wird in den Texten an verschiedenen Stellen aufgegriffen. Direkt werden Repräsentationsfragen selten besprochen. Dies geschieht z.B., wenn es um die Arbeit und Besetzung des Vorstands von RADAR geht. Auch in den Aufgabenbeschreibungen der Meldestelle wird die Beziehung zu Menschen mit Diskriminierungserfahrungen charakterisiert. Ein weiteres wichtiges Element des Repräsentationsstrangs sind die Auseinandersetzungen mit den Begriffen Rassismus, Rassendiskriminierung und Diskriminierung.

In der ersten *lustrum-uitgave* von RADAR wird davon gesprochen, dass der Vorstand aus Personen von „diversen Organisationen und gesellschaftlichen Gliederungen (*geledingen*)“ (RADAR 1990: 5) zusammen gesetzt gewesen sei. Genauere Angaben finden sich leider nicht. Allerdings wird an einer anderen Stelle davon gesprochen, dass „RADAR nicht für spezifische ethnische Gruppen arbeitet, sondern sich im Prinzip für die Verbesserung der Lage (*positieverbetering*) aller Rotterdamer von allochthoner Herkunft“²² (RADAR 1990: 34) einsetze. Diese zwei Stellungnahmen beweisen, dass Repräsentationsfragen die Organisation beschäftigen. Sie legen aber nicht offen, wie die Arrangements und Lösungen von RADAR genau aussehen. In den Interviews zum zwanzigjährigen Jubiläum werden dagegen klarere Aussagen getroffen. Der Vorstand sollte „eine so breit wie mögliche Skala der Rotterdamer Bevölkerung“ (RADAR 2003: 48) repräsentieren.²³ Es wird auch eine Reihe von Kategorien (Geschlecht, Alter, Herkunft und Klasse) genannt nach denen diese „Skala“ ausgewählt wurde. Ein ehemaliger Beigeordneter für Stadtentwicklung argumentiert weiter, dass es nötig gewesen sei, ein

22 In den Niederlanden werden verschiedene Begriffe verwendet, um Migrant/innen und deren Kinder zu bezeichnen. Das Wort „Allochthone“ wurde von Wissenschaftler/innen vorgeschlagen als objektiverer Begriff gegenüber „Ausländern“ (*buitenlanders*) und „ethnischen Minderheiten“ (*etnische minderheden*) und konnte sich im öffentlichen Diskurs durchsetzen (BÖCKER/GROENENDIJK 2004: 306-307). Allochthone sind je nach Definition, alle von denen ein Elternteil oder deren beide Eltern außerhalb der Niederlande geboren wurden.

23 „*Het was de bedoeling dat de RADAR-raad een zo breed mogelijk scala van de Rotterdamse bevolking vertegenwoordigde. De initiatiefnemers waren op zoek naar een mix van mannen en vrouwen, oud en jong, migrant en Nederlander, arm en rijk. Dat is aardig gelukt.*“ (RADAR 2003: 48)

„Image der Unparteilichkeit“ aufzubauen, um staatliche Gelder zu bekommen. Insgesamt konstatiert er, hatte RADAR wenig Einfluss auf die Bekämpfung von Frauendiskriminierung, dafür jedoch viel für Allochthone und die Emanzipierung von Homosexuellen bedeutet (RADAR 2003: 75). Offensichtlich versucht RADAR Unparteilichkeit dadurch zu gewährleisten, dass es selbst ein Spiegel der Rotterdamer Bevölkerung ist. Um in Zukunft das Image der Unparteilichkeit zu behalten, gäbe es laut den RADAR-Mitarbeiter/innen zwei Möglichkeiten: die „Diversifizierung des Personals“ und „im Gespräch bleiben mit allen Gliederungen des Zusammenlebens“ (RADAR 2003: 106).²⁴ In den Texten des LBR wird die Repräsentationsfrage nicht offen angesprochen. Abgesehen von dem Bezug auf die vier Migrantenorganisationen, die an der Gründung des LBR beteiligt waren, gibt es keine Verweise auf bestimmte Gruppen. Im Gegenteil bemerkt der Vorsitzende des LBR rückblickend, dass Antidiskriminierung kein Instrument von bestimmten Gruppen geworden sei, um ihre Interessen durchzusetzen (LBR 2005).²⁵ Da potenziell jeder in bestimmten Situationen mit Diskriminierung konfrontiert werden könne, hätten alle Bürger ein Interesse, vor Diskriminierung geschützt zu werden (LBR 2005). Damit spricht er aus, dass das LBR ähnlich wie RADAR einen neutralen Standpunkt einnimmt, von dem aus nach objektiven Diskriminierungsstatbeständen gesucht werde, um diese zu bekämpfen.

Hilfe und Unterstützung für Opfer von Diskriminierung

Als „*tweedelijns*“-Einrichtung hat das LBR selten direkten Kontakt zu Opfern von Diskriminierung. In den wenigen Fällen handelt es sich meist um juristische Unterstützung. Das LBR wolle, „Opfern von Rassendiskriminierung mit Rat zur Seite stehen und für sie optimal erreichbar sein“ (LBR 1990: 35).²⁶ Anschließend wird aber darauf hingewiesen, dass Anwälte, Rechtshilfeleistende (*rechtshulpverleners*) und Staatsanwälte das LBR um Rat und Beistand bitten könnten, und dass Opfer sich „primär an ein Antidiskriminierungsbüro, ein Rechtshilfebüro oder einem (vom LBR empfohlenen) Anwalt wenden“ sollten (LBR 1990: 48). Dessen ungeachtet formuliert der LBR-Vorsitzende

24 „Dat kan aan de ene kant door diversificatie van het personeelsbestand, maar ook door in gesprek te gaan en te blijven met alle geledingen in de samenleving.“ (RADAR 2003: 106)

25 „'Antidiscriminatie' is ook niet een instrument geworden van bepaalde groepen, om groepsrechten te verwerven, maar een instrument en principe om burgers te beschermen.“ (LBR 2005)

26 „Daarnaast wil het LBR slachtoffers van rassendiscriminatie met raad terzijde staan en voor hen optimaal bereikbaar zijn. Ook advocaten en andere rechtshulpverleners, alsmede officieren van justitie kunnen een beroep doen op het LBR voor advies en bijstand.“ (LBR 1990: 35)

2005 als Ziel der gesamten Bewegungsinfrastruktur, Opfer „wehrhafter“ (*weerbaarder*) zu machen und ihnen zu helfen, „nicht in eine Opferrolle eingewickelt zu werden“.²⁷

ADBs wie RADAR sind ein wichtiger Baustein um dieses Ziel zu verwirklichen. Als Aufgaben der Meldestelle von RADAR werden u.a. die Fürsorge (*hulpverlening*) und Behandlung der Klagen (*klachtbehandeling*) von Diskriminierungsopfern genannt. Außerdem solle der Meldpunt ein „zuhörendes Ohr“ (*luisterend oor*) und „Vertrauensraum“ (*vertrouwensplek*) für Diskriminierungsopfer bieten (RADAR 1990: 21). Die Autor/innen berichten interessanterweise, dass „für viele Migranten in der Stadt das meist erkennbare Gesicht eines Antidiskriminierungsinstituts“ die Meldestelle gewesen sei, so dass nach der Eröffnung von RADAR ungeachtet der organisationalen Entscheidung, vorerst keine individuellen Klagen zu behandeln, ein „Klagestrom“ (*klachtenstroom*) über RADAR hereingebrochen sei (RADAR 1990: 6). Deshalb sei die Meldestelle offiziell eingerichtet worden. Eine ehemalige Vorsitzende schildert, dass es dennoch nötig gewesen sei, „Opfer von Diskriminierung zu drängen, davon Meldung zu machen“ (RADAR 2003: 67).²⁸ Offensichtlich musste RADAR trotz des Klagestroms seine Position im Feld und seine öffentliche Wahrnehmung erst erarbeiten. In ihren Beiträgen zum zwanzigjährigen Jubiläum geben mehrere Mitarbeiterinnen der Meldestelle genauer Auskunft über ihre Tätigkeit. Sie weisen z.B. darauf hin, wie schwierig das Verhältnis zu den Klienten sei, wenn diese „alles als Diskriminierung bezeichnen“ würden (RADAR 2003: 20). Eine Mitarbeiterin thematisiert, dass von ihr als Migrantin häufig Solidarisierung eingefordert werde. Sie fühle sich deshalb, als ob sie „zwei Mützen“ (*dubbele pet*) aufhabe und ihr ein Konflikt zwischen verschiedenen Loyalitäten aufgezwungen werde.²⁹

Die Problematik, zwischen verschiedenen Loyalitäten und Interessen vermitteln zu müssen, besteht ebenfalls auf organisationaler Ebene. RADAR nehme eine „Zwischenposition“ (*tussenpositie*) ein und müsse zwischen zwei Parteien aufgrund von Diskriminierungserfahrungen vermitteln, erläutern zwei Mitarbeiter/innen (RADAR 2003: 105). Hier müsse die professionelle Balance zwischen „konkreten Resultaten“ und „Glaubwürdigkeit“ gefunden werden, die Ursache also für das entwickelte Dialogmodell.

27 „Zorgen dat ze [migranten jongeren] niet in een slachtofferrol verstrikt raken [...]“ (LBR 2005)

28 „In het begin moest RADAR echt aandringen bij slachtoffers van discriminatie om er melding van te maken, en duidelijk te maken dat er ook echt wat aan gedaan werd.“ (RADAR 2003: 67)

29 Ähnliche Rollenkonflikte der Sozialarbeiter/innen zwischen Klienten und ihrem Arbeitgeber werden in der Professionalisierungsdebatte der Sozialarbeitswissenschaft unter dem Titel „doppeltes Mandat“ diskutiert (BIERMANN 2004: 273-277).

Definitionen von Diskriminierung

In der Jubiläumsbroschüre von 1990 haben zwei RADAR-Mitarbeiter/innen, die für die Zusammenstellung zuständig waren, einen Absatz zum Wandel der Definition von „Diskriminierung“ (RADAR 1990: 7, 41-42) verfasst. Darin gehen sie einerseits auf die Problematik ein, dass alltägliche Diskriminierungen häufig nicht angezeigt werden und damit unsichtbar blieben, andererseits lägen staatlichen Statistiken über Diskriminierung unterschiedliche Registrierungsweisen zu Grunde. „Der Begriff Diskriminierung habe heutzutage eine andere Ladung als zehn oder selbst fünf Jahre zuvor“ (RADAR 1990: 41). Die Autor/innen selbst benutzen das Wort „Diskriminierung“ synonym zu „Rassismus“. In ihrem Bericht gehen sie darauf ein, wie die Diskussion über die Studie von ESSED (1985) zu Alltagsrassismus Räume geöffnet hat, Diskriminierungserfahrungen anzusprechen, die vorher nicht „sagbar“ waren (RADAR 1990: 37, 41). Anschließend stellen die Autor/innen fest, dass nicht „ausschließlich 'Rassisten' diskriminieren“ würden, Diskriminierung könne auch ohne Intention erfolgen. Deshalb sei es notwendig „indirekte“ Formen von Diskriminierung zu bekämpfen. „Von indirekter Diskriminierung sei die Rede, wenn eine an sich neutrale Maßregel zum Nachteil von Migranten wirke“ (RADAR 1990: 42).³⁰ Die Autor/innen nehmen an dieser Stelle die Begrifflichkeiten „direkte und indirekte Unterscheidung“ (*direct en indirect onderscheid*) vorweg, die 1994 im Allgemeinen Gesetz zu Gleichbehandlung (AWGB) festgehalten werden.³¹ In der ersten LBR-Festschrift werden die Begriffe „Diskriminierung“ (*discriminatie*) und „Rassendiskriminierung“ (*rassendiscriminatie*) etwa gleich häufig und synonym verwandt. Der Begriff „Rassismus“ (*racisme*) taucht dagegen seltener auf. In den nächsten Jubiläumspublikationen und -reden verschiebt sich dies und es wird mehrheitlich der Begriff „Diskriminierung“ benutzt. Diese Synonymie der Begriffe „Diskriminierung“ und „Rassismus“/„Rassendiskriminierung“ ist von Interesse, weil andere ADBs Diskriminierung „breiter“ auffassen. In der ersten LBR-Festschrift notiert eine RADAR-Mitarbeiterin beispielsweise, dass es ADBs mit einer „breiten“ und einer „schmalen“ Zielsetzung gäbe. Erstere behandelten Fälle aller Diskriminierungsformen, letztere nur Fälle von rassistischer Diskriminierung (LBR 1995b: 108). Es wird deswegen von einer bewussten Entscheidung gesprochen, dass RADAR sich in seiner Tätigkeit auf „Diskrimi-

30 „Van indirecte discriminatie is sprake wanneer een op zich neutrale maatregel ten nadele van migranten werkt.“ (RADAR 1990: 42)

31 Das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006 benennt den gleichen Sachverhalt mit den Begriffen der „mittelbaren“ und „unmittelbaren Benachteiligung“.

nierung nach Rasse und ethnischer Herkunft“ begrenze (RADAR 1990: 5). Es seien zwar „immer Klagen von verschiedenen Diskriminierungsgründen behandelt“ worden (RADAR 2003: 98), dennoch hätten sie erst 1997 den offiziellen Schritt von „schmal zu breit“ gemacht (RADAR 2003: 87-89). Nach dieser „Verbreiterung“ (*verbreding*) profiliere sich RADAR bei den neuen Zielgruppen. Gleichzeitig nahmen die Klagen aufgrund von Rassismus ab und alle anderen zu³² (RADAR 2003: 88).

Durch die „Verbreiterung“ des Begriffs Diskriminierung hat sich offensichtlich das Arbeitsfeld von RADAR verändert, es handelt sich nicht nur um eine simple Erweiterung. Mit der „Verbreiterung“ vollzieht RADAR einen Schritt, der auf der semantischen Ebene schon im Wort „Antidiskriminierungsbüro“ latent war. Obgleich Diskriminierung zuvor als Synonym von Rassismus verwendet wurde, bezeichnen beide Begriffe nicht exakt dieselben Phänomene. Der Begriff „Diskriminierung“ ist unbestimmter, allumfassender und eher ahistorisch im Vergleich zum Begriff „Rassismus“, der mit dem europäischen Kolonialismus in der Moderne verbunden ist (vgl. z.B. MILES 1999 und PRIESTER 2003).

Insofern ist es spannend, dass in den Texten darauf hingewiesen wird, dass durch die „Verbreiterung“ von RADAR zunehmend Erfahrung mit „intersektionaler Diskriminierung“ oder „Interferenz von Diskriminierungsgründen“ (*interferentie van discriminatiegronden*) gemacht werde (RADAR 2003: 26, 89, 98-99, 112). Diskriminierung gehe nicht mehr nur von einer Gruppe aus, sondern zunehmend von „Gruppen, die sich an einem Ort als Opfer von Diskriminierung fühlen, sich woanders als Täter verhalten“.³³ Im programmatischen Schlusstext folgern zwei Mitarbeiter/innen von RADAR darum, dass Antidiskriminierung nichts mit „exklusiver Interessenvertretung“ (*exclusieve belangenbehartiging*) zu tun habe, sondern im Gemeinwohl liege, da „jeder Bürger ein Interesse an Respekt und Akzeptanz für seine Gewohnheiten, Vorlieben oder Merkmale hat“ (RADAR 2003: 90).³⁴ Dieser Analyse schließt sich auch der Vorsitzende des LBR in seiner Rede an, wenn er davon spricht, dass Antidiskriminierung ein „Instrument und Prinzip [sei], um Bürger zu schützen. Weil jeder, oder anders, jemens Partner, Kollege,

32 Es handelt sich nicht nur um eine relative Verschiebung innerhalb der Gesamtanzahl der Klagen, sondern die Anzahl an Klagen aufgrund von Rassismus nimmt auch absolut ab!

33 „In wezen betekent interferentie dat groepen die zich op één plek slachtoffer van discriminatie menen, zich elders als dader gaan gedragen.“ (RADAR 2003: 99)

34 „Allochtoon of autochtoon, iedere burger heeft belang bij respect en acceptatie voor zijn of haar gewoonten, voorkeuren of kenmerken en is dus gebaat bij een algemeen klimaat van verdraagzaamheid.“ (RADAR 2003: 90)

Freund, Klassenkamerad, Bekannter oder Nachbar mit Diskriminierung konfrontiert werden kann“ (LBR 2005).³⁵ Im Gegensatz zum „Antirassismus“, der anscheinend als partikularistisch empfunden wird, ist „Antidiskriminierung“ ein gemeinnütziges Ziel.

35 *„'Antidiscriminatie' is ook niet een instrument geworden van bepaalde groepen, om groepsrechten te verwerven, maar een instrument en principe om burgers te beschermen. Want iedereen, of anders, iemands partner, collega, vriend, klasgenoot, kennis of buur, kan met discriminatie geconfronteerd worden.“* (LBR 2005)

6. Situierete Neutralität

Die Zusammenfassung der drei Narrationsstränge Gründungsmythos, Professionalität und Repräsentation/Beziehung zu Menschen mit Diskriminierungserfahrungen aus den Festschriften hat gezeigt, dass sich beide Organisationen in einer Vermittlerposition, einer Zwischenposition sehen. Diese Rolle drückt sich entweder in der konkreten Konfliktvermittlungstätigkeit bei RADAR aus oder sie besteht in der Zusammenarbeit mit weiteren Stakeholdern im Feld „Antidiskriminierung“ beim LBR.

Im Vergleich der zwei *lustrum-verslagen* hat es deutliche Veränderungen der Inhalte in den Selbstbeschreibungen gegeben (siehe Tabelle 2).

	RADAR 1990	RADAR 2003
Professionalität	bezahlte Mitarbeiter, Methodenentwicklung (Dialogmodell)	<i>zusätzlich zu 1990:</i> Expertise, Digitalisierung, Public Relations
Repräsentation	Vorstand als „Abspiegelung der Rotterdamer Bevölkerung“	<i>zusätzlich zu 1990:</i> Personaldiversifizierung, „Gespräch mit der Gesellschaft“
Diskriminierung	„Rassismus“	„breit“ (Interferenz und Intersektionalität)
Zielgruppe	„alle allochthonen Rotterdammer“	„jede/r“ (<i>iedereen</i>) ³⁶
Mobilisierungsthema	Marconiplein-Affäre	„jeder Bürger“ Türpolitik von Diskotheken

Tabelle 2: Veränderungen der Narrationen in den Fest- und Jubiläumsschriften von RADAR

Die Konstruktion der eigenen Professionalität ist eng mit dem Entwickeln von Verfahren und Methoden verbunden und die Kernnarration darüber wurde beständig erweitert. Die Verfahren garantieren Transparenz und Objektivität, so wird das Dialogmodell mit dem Prinzip der Anhörung beider Parteien explizit wegen der dadurch vermiedenen Einseitigkeit verwendet. Der Repräsentationsanspruch den ehemalige Mitglieder des Vorstands von RADAR formulieren, dass der Vorstand von RADAR „ein Spiegel der Rotterdamer Bevölkerung“ („*afspiegeling van de Rotterdamse bevolking*“) sein sollte, wurde auf das gesamte Personal ausgeweitet. In einem programmatischen Text aus derselben Festschrift wird erwähnt, dass in Zukunft bei der Personaleinstellung mehr auf solche repräsentativen Kriterien geachtet werden solle. Zusätzlich zu diesen identitätspolitischen Kriterien soll ein beständiger Dialog mit der Gesellschaft geführt werden. Auch die Zielgruppe und der Diskriminierungsbegriff expandieren parallel zueinander: Während vorher (hauptsächlich) Allochthone und Rassismus das Arbeitsgebiet von

³⁶ „*Iedereen*“ lässt sich mit „ein jeder“ oder „jedermann“ übersetzen, ohne jedoch die starke geschlechtliche Konnotation zu haben, die im Deutschen vorhanden ist, inhaltlich treffender wäre deshalb „alle“.

RADAR bestimmen, sind es später Diskriminierung in einem breiten Sinn – mit komplexen Phänomenen der Interferenz und Intersektionalität – und „jeder Bürger“. Hier tritt also eine deutliche Universalisierung auf.

Im Verhältnis zu den Selbstbeschreibungen von RADAR sind die Narrationen des LBR im Lauf der Zeit konsistenter und unterliegen weniger Wandel. Die in Tabelle 3 wiedergegebenen Veränderungen sind folglich geringer.

	LBR 1990	LBR 1995	LBR 2005
Professionalität	Know-How	Know-How	Know-How
Repräsentation	Migrantenorganisationen bei der Gründung	-	-
Diskriminierung	„Rassendiskriminierung“	„Rassendiskriminierung“/ „Diskriminierung“	(Rassen-) „Diskriminierung“
Zielgruppe	„Opfer von Rassendiskriminierung“	„jede/r“ (<i>iedereen</i>)	„jede/r“ (<i>iedereen</i>)
Mobilisierungsthema	Gedragcodes	psychologische Tests, Gedragcodes	-

Tabelle 3: Veränderungen der Narrationen in den Fest- und Jubiläumsschriften des LBR

Die Professionalität des LBR zeigt sich in allen untersuchten Quellen v.a. im Know-How und Wissen über Antidiskriminierungsrecht. Dieses Wissen wird durch die erfolgreiche Zusammenarbeit und Beratung von anderen Organisationen, u.a. ADBs, Ministerien, Gewerkschaften und Arbeitgebern, anerkannt. An den Gründungsorganisationen des LBR, die die großen Migrantengruppen in den Niederlanden repräsentieren, lässt sich ablesen, dass das LBR Repräsentation anstrebt, konkret wird dieser Anspruch aber nicht formuliert. Das LBR beschreibt sich als „sachlich“ und „nüchtern“, was eher als Abgrenzung zur Emotionalität der Opfer verstanden werden kann. Auffällig ist gleichfalls, dass der Begriff „Rassismus“ vermieden wird, obwohl das LBR ihn bis 1995 im Namen trägt, und der Begriff „Rassendiskriminierung“ allmählich durch den allgemeineren Ausdruck „Diskriminierung“ verdrängt wird. Allerdings ist mit „Diskriminierung“ weiterhin rassistische Diskriminierung gemeint. Analog zu der Strategie von RADAR Antidiskriminierung zu einer Angelegenheit für „alle“ zu machen, wird auch in den Festschriften des LBR der Gemeinnutzen der eigenen Arbeit betont.

In Bezug auf die oben diskutierte Modell der Institutionalisierung von sozialen Bewegungsorganisationen gibt es bei beiden Organisationen eine Tendenz zur Dienstleistungsorientierung (vgl. KRIESI 1992). Bei ihrer Gründung hatten beide Organisationen Facetten von Selbsthilfegruppen und politischen Bewegungsorganisationen, davon haben sie sich deutlich weg entwickelt. Die drei Dimensionen der Institutionalisierung

sozialer Bewegungen (RUCHT/BLATTERT/RINK 1997) finden sich in den Selbstbeschreibungen der beiden Antidiskriminierungsorganisationen in variierten und kombinierten Formen, etwa Erzählungen über die Formalisierung durch den Stiftungsakt zusammen mit Erzählungen über die zivilgesellschaftliche Anerkennung. Hier wird auch deutlich, dass beide Organisationen relevante Akteure im Politikfeld wie antirassistische Bewegungen beobachten. Dennoch finden sich nur einige ausgewählte Texte und Debatten der antirassistischen Bewegung in den Narrationen wieder. Beim Institutionalisierungsprozess beider Bewegungsorganisationen handelt es sich um konventionelles Organisationslernen, größtenteils Einschleifen-Lernen. Nur die Umstellung bei RADAR auf einen „breiten“ Diskriminierungsbegriff stellt ein Doppelschleifen-Lernen dar.

Auf der einen Seite distanzieren sich beide Bewegungsorganisationen also in ihren Professionalitätsnarrationen von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen. Parteilichkeit für die Opfer würde mit diesem Verständnis von Professionalität kollidieren. Auf der anderen Seite werden als Ziele die Unterstützung, Hilfe und Beratung (*advies*) der Opfer hervorgehoben, man wolle ihnen mit „Rat und Tat“ zur Seite stehen, sie wehrhafter (*weerbaarder*) machen und ihnen einen Vertrauensraum bieten. Wenn der Ablaufplan von RADAR ernst genommen wird, dann ist es plausibel, dass der Ausgangspunkt der Arbeit von RADAR die Opfer von Diskriminierung sind. Deren Klagen oder Meldungen sind Grundlage aller weiteren Schritte. Über Distanzierungstechniken ist es den Mitarbeiter/innen von RADAR möglich eine neutrale Position einzunehmen, die sich von ihren Klient/innen unterscheidet und damit Professionalität zulässt. Diese neutrale Position ist an die ursprünglichen Klagen ihrer Klient/innen gebunden. Beim LBR ist dieser Prozess abstrakter, weil kein direkter Kontakt zu Opfern von Diskriminierung besteht. In den Narrationen des LBR wird Distanz durch die „nüchterne“ und „unideologische“ Arbeitsweise erreicht.

Im Anschluss an HARAWAY's (1995) Begriff des „situiereten Wissens“ könnte das Phänomen der Distanzierung beider Organisationen als „situierete Neutralität“ beschrieben werden. HARAWAY (1995) hat den Begriff des „situiereten Wissens“ in die feministische Wissenschaftstheorie eingeführt, um trotz der Kritik am patriarchalen Konstrukt von wissenschaftlicher Objektivität mit der „falschen Vision eines Versprechens der Transzendenz aller Grenzen und Verantwortlichkeiten“ (HARAWAY 1995: 82) den Anspruch auf Wissenschaftlichkeit nicht aufgeben zu müssen. Gewissermaßen kann bei den unter-

suchten Selbstpositionierungen von einer situierteren Neutralität gesprochen werden, da diese nicht abstrakt oder transzendent sind, sondern in einem Prozess der Distanzierung ausgehandelt werden. Im Institutionalisierungsprozess beider Organisationen entsteht ein neuartiges Verständnis von Neutralität. Die „situierete Neutralität“ entspricht nicht der Neutralität der Justiz, die blind und weder an Raum noch Zeit gebunden ist. Die situierete Neutralität der ADB hat eine Geschichte, sie nimmt ihren Ausgang bei den Klienten und bildet sich in Folge eines professionellen Distanzierungsprozesses.

Bei der *tweedlijns*-Einrichtung, dem LBR, ist dieser Prozess offenbar weniger ausgeprägt, da das LBR mehr mit anderen Organisationen zusammenarbeitet. Als Unterstützer von *eerstelijns*-Einrichtungen und von Stakeholdern positioniert sich das LBR und entwickelt gleichzeitig mit der Selbstbeschreibung der „Nüchternheit“ eine Formel, den eigenen Distanzierungsprozess und die eigene Neutralität zu bezeichnen.

Dennoch scheinen der „sachliche“, „nüchterne“ und „unideologische“ Standpunkt des LBR oder der „unparteiliche“ Standpunkt von RADAR nicht völlig deutlich und fest. Die professionellen Distanzierungsprozesse können auch scheitern, z.B. berichtet eine Mitarbeiterin der Meldestelle von RADAR von Beschimpfungen gegen sie durch Menschen mit Diskriminierungserfahrungen.

Ein anderes Problem, das in den Quellen sehr selten thematisiert wird, ergibt sich aus der (möglichen) Assoziation von Antidiskriminierungspolitik mit „linker Politik“. In dem veränderten politischen Klima in den Niederlanden, das zu einer stetigen Verschärfung der Einwanderungs- und Integrationspolitik geführt hat, kann dies negative Folgen für die ADBs haben.

7. „Ausgewogene Mischung aus Leidenschaftlichkeit und Professionalität“³⁷ – Fazit

Die Institutionalisierung der niederländischen ADBs erfolgte unter günstigen äußeren Umständen. Staatliche Finanzierungs- und Mitsprachemöglichkeiten standen den ADBs offen, Gesetze unterstützten sie indirekt. Diese günstige, politische Gelegenheitsstruktur erklärt, weshalb die ADBs wie andere Pressure-Groups ein konventionelles Aktionsrepertoire benutzten. Dennoch lässt sich aus der politischen Gelegenheitsstruktur nicht erklären, weshalb die ADBs sich selbst als „unparteilich“, „sachlich“ und „nüchtern“ beschreiben. Die Gelegenheitsstruktur ließe durchaus andere Positionierungen zu, die deutlich parteilicher und offener identitätspolitisch ausgerichtet wären. Die Herausbildung der „situierten Neutralität“ der ADBs lässt sich nur vollständig begreifen, wenn ihr Professionalitätsverständnis betrachtet wird, das sie im Institutionalisierungsprozess in den 1980er und 1990er Jahren entwickelt haben. In diesem Verständnis von Professionalität haben die ADBs „neutral“ zu sein. Allerdings ist diese Neutralität nicht vergleichbar mit einer Neutralität von Gerichten. Weil die ADBs von ihren Klient/innen ausgehen und sie zum Ziel haben, diese zu unterstützen, ist die Neutralität der ADBs an eine „partikulare“ Verantwortlichkeit gegenüber Menschen mit Diskriminierungserfahrungen geknüpft. Gerichte und staatliche Einrichtungen handeln, entscheiden und urteilen demgegenüber von einer „transzendenten“ Position aus. Demnach wird die situierte Neutralität der ADBs nicht durch die politische Gelegenheitsstruktur verursacht, sondern ist Folge eines organisationalen Sensemaking-Prozesses. In diesem Sensemaking-Prozess wurden Distanzierungstechniken und Methoden entwickelt, um im Politikfeld „Antidiskriminierung“ eine „situierte Neutralität“ einnehmen zu können.

Die Unsicherheit der Distanzierungstechniken, die die eigene Professionalität sichern sollen, machen die Antidiskriminierungsorganisationen aber auch angreifbar für andere politische Unternehmer wie der AEL, die in Standpunktfragen womöglich sicherer stehen oder polarisierendere Aussagen tätigen können. Diese Unternehmer können versuchen die Unsicherheit auszunutzen, um eigene Nischen und Ressourcen zu gewinnen oder Forderungen an die ADBs zu stellen.

³⁷ Laut dem Rotterdamer Bürgermeister zeichne sich RADAR durch eine ausgewogene Mischung aus Leidenschaftlichkeit und Professionalität (*evenwichtige mix van bevlogenheid en professionalisme*) aus (RADAR 2003: 8).

Abkürzungsverzeichnis

ADB	Antidiskriminierungsbüro (niederländisch: <i>Anti-Discriminatie Bureau</i>)
AEL	<i>Arabisch-Europese Liga</i> (Arabisch-Europäische Liga)
AWGB	<i>Algemene Wet Gelijke Behandeling</i> (Allgemeines Gesetz zur Gleichbehandlung)
CGB	<i>Commissie Gelijke Behandeling</i> (Kommission für Gleichbehandlung)
LBR	<i>Landelijk Bureau Racismebestrijding</i> (Landesweites Büro Rassismusbekämpfung) ab 1995 <i>Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie</i>
MIPEX	Migrant Integration Policy Index
NSB	Neue Soziale Bewegungen
RADAR	<i>Rotterdamse Anti-Discriminatie Actie Raad</i> (Rotterdammer Antidiskriminierungsaktionsrat)
SBI	soziale Bewegungsinfrastruktur
SBO	soziale Bewegungsorganisation
SMI	Social Movement Industry
SMO	Social Movement Organization

Quellenverzeichnis – Jubiläums- und Festschriften

- LBR 1990: Vijf jaar Landelijk Bureau Racismebestrijding (LBR) 1985-1990. Sonderheft des LBR-Bulletin, Nr. 2 April 1990. Utrecht: LBR, 107 Seiten.
- LBR 1995a: Bijeenkomst ter gelegenheid van het tienjarig bestaan van het Landelijk Bureau Racismebestrijding, Rotterdam: LBR [graue Literatur], 32 Seiten.
- LBR (Hg.) 1995b: Met het oog op de toekomst. Bundel ter gelegenheid van het tienjarig bestaan van het Landelijk Bureau Racismebestrijding (LBR). Unter Mitarbeit von Leyla Hamidi et al. Zwolle: W.E.J. Tjeenk Willink, 116 Seiten.
- LBR 2005: Dossier LBR-jubileum succesvol, Online: <http://www.art1.nl/?node=2401> (15.06.2009).
- RADAR 1990: Confrontatie en dialoog. RADAR tussen 1983 en 1989, Rotterdam: RADAR [graue Literatur], 67 Seiten.
- RADAR 2003: RADAR 20 jaar jong. Twintig jaar antidiscriminatiewerk 1983-2003. Rotterdam: RADAR, 144 Seiten.

Literaturverzeichnis

- ANDERSON, Benedikt R. 1996: Die Erfindung der Nation. Zur Karriere eines folgenreichen Konzepts, Frankfurt a. M./New York: Campus.
- ARGYRIS, Chris/SCHÖN, Donald A. 2002: Die lernende Organisation. Grundlagen, Methode, Praxis. 2. Aufl. Stuttgart: Klett-Cotta.
- ASSCHER-VONK, Irene P./GROENENDIJK, Kees (Hg.) 1999: Gelijke behandeling, regels en realiteit. Een juridische en rechtssociologische analyse van de gelijke behandelingswetgeving. Den Haag: Sdu Uitgevers.
- BERNSTEIN, Mary 2005: Identity Politics. In: Annual Review of Sociology, Jg. 31, S. 47–74.
- BIERMANN, Benno 2004: Soziale Arbeit als Beruf. Institutionalisierung und Professionalisierung Sozialer Arbeit. In: BIERMANN, Benno et al. (Hg.): Soziologie. Studienbuch für soziale Berufe. 4. Aufl. München [u.a.]: Reinhardt, S. 263–312.
- BÖCKER, Anita/GROENENDIJK, Kees 2004: Einwanderungs- und Integrationsland Niederlande. Tolerant, liberal und offen. In: WIELENGA, Friso/TAUTE, Ilona (Hg.): Länderbericht Niederlande. Geschichte, Wirtschaft, Gesellschaft. Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung, S. 303–362.
- BONNETT, Alastair 1993: Radicalism, anti-racism, and representation. London/New York: Routledge.
- BOVENKERK, Frank 1978: Omdat zij anders zijn: patronen van rasdiscriminatie in Nederland. Meppel: Boom.
- BROWN, Andrew D./GABRIEL, Yiannis/GHERARDI, Silvia 2009: Storytelling and Change. An Unfolding Story. In: Organization, Jg. 16, H. 3, S. 323–333.
- BRUBAKER, Rogers/COOPER, Frederick 2000: Beyond "identity". In: Theory and Society, Jg. 29, H. 1, S. 1–47.
- CALHOUN, Craig 1994: Social Theory and the Politics of Identity. In: ders. (Hg.): Social theory and the politics of identity. Oxford: Blackwell, S. 9–36.

- CAMPBELL, John L. 2007: Where do we stand? Common Mechanisms in Organizations and Social Movements Research. In: DAVIS, Gerald F. et al. (Hg.): Social movements and organization theory. Cambridge: Cambridge Univ. Press, S. 41–68.
- CASTELLS, Manuel 1983: The City and the Grassroots. A Cross-Cultural theory of Urban Social Movements, London: Edward Arnold.
- CZARNAWSKA, Barbara 1998: A narrative approach to organization studies. Thousand Oaks: Sage.
- DAVIS, Gerald F./MCADAM, Doug/SCOTT, W. Richard/ZALD, Mayer N. (Hg.) 2007: Social movements and organization theory. Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- DAVIS, Gerald F./MORRILL, Calvin/HAYAGREEVA, Rao/SOULE, Sarah A. 2008: Introduction: Social Movements in Organizations and Markets. In: Administrative Science Quarterly, Jg. 53, H. 3, S. 389–394.
- DELAHAYE, Agnes ET AL. 2009: The genre of corporate history. In: Journal of Organizational Change Management, Jg. 22, H. 1, S. 27–48.
- DETANT, Anja 2005: The politics of anti-racism in Belgium. A qualitative analysis of the discourse of the anti-racist movement Hand in Hand in the 1990s. In: Ethnicities, Jg. 5, H. 2, S. 183–215.
- DOOMERNIK, Jeroen/FENNEMA, Meindert 2001: Past and current racism and policy responses in The Netherlands. In: WESTIN, Charles (Hg.): Racism and Xenophobia and the Academic Response, Edsbruk: Akademitryck AB, S. 137–167
- EASTERBY-SMITH, Mark/CROSSAN, Mary/NICOLINI, Davide 2000: Organizational Learning: Debates Past, Present And Future. In: Journal of Management Studies, Jg. 37, H. 6, S. 783–796.
- EDWARDS, Bob/McCARTHY, John D. 2004: Resources and Social Movement Mobilization. In: SNOW, David A./SOULE, S.A./KRIESI, Hanspeter (Hg.): Blackwell Companion to Social Movements. Malden, u.a.: Blackwell, S. 116–152.
- ESSED, Philomena 1985: Alledaags racisme, Amsterdam: Sara.
- ESSED, Philomena/GOLDBERG, David T. 2007: Race critical theories. Text and context. 4. Aufl. Malden: Blackwell.
- FLAM, Helena/LLOYD, Catherine 2008: Guest Editor's Introduction. Contextualizing Recent European Racist, Antiracist, and Migrant Mobilizing. In: International Journal of Sociology, Jg. 38, H. 2, S. 3–16.
- GIESEN, Bernhard 1999: Kollektive Identität. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- GILROY, Paul 1990: The end of anti-racism. In: new community, Jg. 17, H. 1, S. 71–83.
- GRUBBEN, Gé 2003: De bestrijding van rassendiscriminatie in Nederland. Verleden, heden en toekomst. In: Zebra Magazine, H. 1, S. 27–29.
- HARAWAY, Donna 1995: Situiertes Wissen. Die Wissenschaftsfrage im Feminismus und das Privileg einer partialen Perspektive. In: dies.: Die Neuerfindung der Natur. Primaten, Cyborgs und Frauen, Frankfurt a. M./New York: Campus, S. 73–97.
- HARZIG, Christiane 2004: Einwanderung und Politik. Historische Erinnerung und Politische Kultur als Gestaltungsressourcen in den Niederlanden, Schweden und Kanada. Göttingen: V & R unipress.
- HAUNSS, Sebastian 2004: Identität in Bewegung. Prozesse kollektiver Identität bei den Autonomen und in der Schwulenbewegung. Wiesbaden: VS-Verlag.
- HAVINGA, Tetty 2002: The effects and limits of anti-discrimination law in The Netherlands. In: International Journal of the Sociology of Law, Jg. 30, S. 75–90.
- HESS, Sabine/LINDER, Andreas 1997: Antirassistische Identitäten in Bewegung. Tübingen: Edition diskord.

- JENNESS, Valerie 2007: The Emergence, Content, and Institutionalization of Hate Crime Law: How a Diverse Policy Community Produced a Modern Legal Fact. In: *Annual Review of Law & Social Science*, Jg. 3, S. 141–160.
- JUHEM, Philippe 2007: SOS-Racisme. Histoire d'une mobilisation „apolitique“. Contribution à une analyse des transformations des représentations politiques après 1981. Online: <http://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00131701/en/> (15.06.2009).
- JUNGWIRTH, Ingrid 2007: Zum Identitätsdiskurs in den Sozialwissenschaften. Eine postkolonial und queer informierte Kritik an George H. Mead, Erik H. Erikson und Erving Goffman. Bielefeld: transcript.
- KARSTEDT, Susanne 1999: Soziale Probleme und soziale Bewegungen. In: ALBRECHT, Günter/GROENEMEYER, Axel/STALLBERG, Friedrich W. (Hg.): *Handbuch soziale Probleme*. Opladen: Westdt. Verlag, S. 73–110.
- KEUPP, Heiner 2006: Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne. 3. Aufl., Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- KLEINFELD, Ralf 2001: Niederlande. In: REUTTER, Werner/RÜTTERS, Peter (Hg.): *Verbände und Verbandssysteme in Westeuropa*. Opladen: Leske + Budrich, S. 287–312.
- KREUGER, Marcel 2004: Die Antidiskriminierungspolitik in den Niederlanden. In: *Migration und soziale Arbeit*, Jg. 26, H. 3-4, S. 249–254.
- KRIESI, Hanspeter 1992: Organisationsentwicklung von sozialen Bewegungen. In: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, H. 4, S. 85-93.
- LALA-BHAGWANDIEN, Sandra 2001: Zur rechtlichen und infrastrukturellen Basis einer Antidiskriminierungspolitik auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene. Das "Niederländische Modell". In: LEIPRECHT, Rudolf/RIEGEL, Christine/HELD, Josef/WEIMEYER, Gabriele (Hg.): *International Lernen - Lokal Handeln. Interkulturelle Praxis vor Ort und Weiterbildung im internationalen Austausch*. Frankfurt a. M./London: IKO-Verlag, S. 78–120.
- LEIPRECHT, Rudolf/LUTZ, Helma 2003: Verschlungene Wege in Höhen und Tiefen. Minderheiten- und Antidiskriminierungspolitik in den Niederlanden. In: VOGEL, Dita (Hg.): *Einwanderungsland Niederlande. Politik und Kultur*. Frankfurt a. M., London: IKO-Verlag, S. 83–118
- LENTIN, Alana 2008: After anti-racism? In: *European Journal of Cultural Studies*, Jg. 11, H. 3, S. 311–331.
- LLOYD, Catherine 1998: *Discourses of antiracism in France*. Aldershot: Ashgate.
- LLOYD, Catherine 2002: Anti-racism, social movements and civil society. In: ANTHIAS, Floya/LLOYD, Catherine (Hg.): *Rethinking Anti-Racisms. From theory to practice*, London/New York: Routledge, pp. 60–77.
- LÖSCHE, Peter 2007: *Verbände und Lobbyismus in Deutschland*. Stuttgart: Kohlhammer.
- MAYRING, Philipp 2003: *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 8. Aufl., Weinheim: Beltz.
- MCCARTHY, John D./ZALD, Mayer N. 1977: Ressource Mobilization and Social Movements. A Partial Theory. In: *American Journal of Sociology*, Jg. 82, H. 6, S. 1212–1241.
- MELUCCI, Alberto 1995: The Process of Collective Identity. In: KLANDERMANS, Bert/JOHNSTON, Hank (Hg.): *Social Movements and Culture*. London: University College of London Press, S. 41–63.
- MILES, Robert 1999: *Rassismus. Einführung in die Geschichte und Theorie eines Begriffs*, 3. Aufl., Berlin/Hamburg: Argument.

- POLLETTA, Francesca/JASPER, James M. 2000: Collective Identity and Social Movements. In: *Annual Review of Sociology*, Jg. 27, S. 283–305.
- PRIESTER, Karin 2003: *Rassismus. Eine Sozialgeschichte*, Leipzig: Reclam.
- QUALITÄTSZIRKEL „BERATUNGSPRAXIS BEI DISKRIMINIERUNGSFÄLLEN“ 2003: Die Beratung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen. Bedeutung, Anforderungen, Perspektiven. Positionspapier, Online: http://www.aric-nrw.de/nrwgegendifskriminierung/de/docs/pdf/positionspapier_endversion2.pdf, (15.06.2009).
- RHODES, Carl/BROWN, Andrew D. 2005: Narrative, organizations and research. In: *International Journal of Management Reviews*, Jg. 7, H. 3, S. 167–188.
- ROTH, Roland 2001: Die „bewegte“ Bundesrepublik. Zur Bedeutung sozialer Bewegungen im deutschen Modell der Interessenvermittlung. In: ZIMMER, Annette/WESSELS, Bernhard (Hg.): *Verbände und Demokratie in Deutschland*, Opladen: Leske + Budrich, S. 237–259.
- RUCHT, Dieter/BLATTERT, Barbara/RINK, Dieter 1997: *Soziale Bewegungen auf dem Weg zur Institutionalisierung. Zum Strukturwandel "alternativer" Gruppen in beiden Teilen Deutschlands*. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- SALAZAR, Melisa 2008: Minority Participation in the Antiracist Movement in Germany. In: *International Journal of Sociology*, Jg. 38, H. 2, S. 63–77.
- SMITH, Dorothy E. 1984: Textually mediated social organization. In: *International Social Science Journal*, Jg. 36, H. 1, S. 59–75.
- SOMERS, Margaret R. 1994: The narrative constitution of identity: A relational and network approach. In: *Theory and Society*, Jg. 23, S. 605–649.
- STATHAM, Paul 2001: Zwischen öffentlicher Sichtbarkeit und politischem Einfluss. Mobilisierung gegen Rassismus und für Migranten in Großbritannien. In: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, Jg. 14, H. 1, S. 72–86.
- STICKLER, Armin 2005: *Nichtregierungsorganisationen, soziale Bewegungen und Global Governance. Eine kritische Bestandsaufnahme*. Bielefeld: transcript.
- STRAUSS, Anselm/CORBIN, Juliet 1996: *Grounded Theory. Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*, Weinheim: Juventa.
- TILLY, Charles 2005: Political Identities in Changing Politics. In: Tilly, Charles: *Identities, boundaries, and social ties*. Boulder: Paradigm, S. 207–214.
- TRENZ, Hans-Jörg 1999: Anti-Rassismus-Kampagnen und Protest in Europa. In: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, Jg. 12, H. 4, S. 78–84.
- TRIESSCHEIJN, Cyriel 1994: Anti-Diskriminierungsarbeit in den Niederlanden auf lokaler Ebene am Beispiel von RADAR. In: JANSEN, Mechtild M./BARINGHORST, Sigrid (Hg.): *Politik der Multikultur. Vergleichende Perspektiven zu Einwanderung und Integration*. Baden-Baden: Nomos, S. 125–130.
- VEN, Andrew H. van de/POOLE, Marshall Scott 1995: Explaining Development and Change in Organizations. In: *Academy of Management Review*, Jg. 20, H. 3, S. 510–540.
- WEICK, Karl E. 1995: *Sensemaking in organizations*. Thousand Oaks: Sage.
- WEISS, Anja 1999: Identitätspolitik ohne „passende“ Identität? Zum Paradox eines weißen deutschen Antirassismus. In: *Psychologie & Gesellschaftskritik*, Jg. 23, H. 3, S. 28–45.
- WIELENGA, Friso 2004: Konsens im Polder? Politik und politische Kultur in den Niederlanden nach 1945. In: WIELENGA, Friso/TAUTE, Ilona (Hg.): *Länderbericht Niederlande*, Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung, S. 13–129.

- WIELENGA, Friso 2008: Die Niederlande. Politik und politische Kultur im 20. Jahrhundert, Münster: Waxmann.
- WIESENTHAL, Helmut 1995: Konventionelles und unkonventionelles Organisationslernen: Literaturreport und Ergänzungsvorschlag. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 24, H. 2, S. 137–155.
- WIT, Thom Duyvené de/KOOPMANS, Ruud 2001: Die politisch-kulturelle Integration ethnischer Minderheiten in den Niederlanden und Deutschland. In: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen, Jg. 14, H. 1, S. 26–41.
- WOLFF, Stephan 2007: Dokumenten- und Aktenanalyse. In: FLICK, Uwe (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 5. Aufl. Reinbek: Rowohlt, S. 502–513.