

# Anti-Rassismus in der Praxis aus Schwarzer migrantischer Sicht

In der weißen Mehrheitsgesellschaft stehen AfrikanerInnen symbolisch für (oft unerwünschte) Zuwanderung. Auch wenn sie schon lange Zeit in Österreich leben oder dort geboren sind, werden sie von Mehrheitsweißen als ZuwanderInnen gesehen. Häufig sind sie mit negativen Einstellungen und Vorurteilen konfrontiert.

**Von Béatrice Achaleke**

***Standpunkt ist die freie Rubrik von blackaustria.info und steht freier Autor:innen zur Verfügung. Diese Meinungen geben nicht die Meinung unserer Redaktion wieder.***

In der weißen Mehrheitsgesellschaft stehen AfrikanerInnen symbolisch für (oft unerwünschte) Zuwanderung. Auch wenn sie schon lange Zeit in Österreich leben oder dort geboren sind, werden sie von Mehrheitsweißen als ZuwanderInnen gesehen. Häufig sind sie mit negativen Einstellungen und Vorurteilen konfrontiert. Die politischen Äußerungen der letzten Jahre, unterstützt durch extrem negative Bilder und Berichte, haben das Image von AfrikanerInnen als "liebenswürdige ExotInnen" ins Stereotyp von Drogenhändlern und Nutznießern des Wohlfahrtstaates verkehrt. Auch ohne je in Afrika gewesen zu sein, machen sich ÖsterreicherInnen ihr Bild von Afrika, von der Kultur und den Menschen dort. Die meisten dieser klischeehaften Bilder entstehen durch Werbung, Medienberichterstattung, Gespräche u.a. Afrika wird gleichgesetzt mit einem Kontinent, in dem Elend herrscht oder Hilfe benötigt wird (Pichlhöfer 2000). AfrikanerInnen werden von MehrheitsösterreicherInnen überwiegend mit Kriminalität assoziiert, sie werden als "faul, suspekt und ungeschickt"

angesehen.

Es gibt auch sehr viele Vereine, die sich angeblich um die Lage von Menschen afrikanischer Herkunft in Österreich kümmern. In diesen Vereinen finden sich fast ausschließlich MehrheitsösterreicherInnen. Ihre Arbeitsfelder reichen von Antirassismus über afrikanische Kulturvermittlung bis hin zu Beratungsstellen und Entwicklungspolitik. Das klingt ganz gut und schön. Ein tieferer Einblick in das Ganze zeigt jedoch, dass es vor allem um die Sicherung von Arbeitsplätzen für MehrheitsösterreicherInnen geht. Aber stellen wir die Frage anders: Wie viele Vereine bzw. Menschen in Österreich verdienen ihr Einkommen mit antirassistischer Arbeit oder ähnlichen Tätigkeiten? Gäbe es diese Arbeitsplätze auch, wenn keine MigrantInnen afrikanischer Herkunft in Österreich wären? Um es noch deutlicher zu formulieren: Wir MigrantInnen afrikanischer Herkunft werden von MehrheitsösterreicherInnen benutzt, um ihre Arbeitsplätze zu sichern. Ein déjà vu aus der Kolonialzeit. Dies mag böse oder sarkastisch klingen. Es ist aber die bittere Wahrheit.

Eine Studie der *Europäischen Beobachtungsstelle für Rassismus und Fremdenfeindlichkeit* (EUMC, Mai 2003) hat die Erfahrungen von MigrantInnen mit Rassismus und Diskriminierung in Österreich erfasst. Die Ergebnisse zeigen, dass Diskriminierung in Österreich stark mit der Zugehörigkeit zu einer bestimmten ethnischen Gruppe zusammenhängt. In die Untersuchung einbezogen wurden Erfahrungen von MigrantInnen dreier ethnischer Gruppen – jene von AfrikanerInnen, BosnierInnen und TürkInnen. Die Studie ergab, dass von diesen drei Gruppen die AfrikanerInnen am meisten mit Diskriminierungen konfrontiert sind, und zwar in allen untersuchten Bereichen: im öffentlichen Raum, am Arbeitsplatz, in staatlichen und privaten Institutionen. (EUMC 2003).

### ***Rassismus in kultureller und sozialer Arbeit***

Eine österreichweite Befragung von 13 Organisationen im

Sozial- und Integrationsbereich zeigte, dass von insgesamt 116 MitarbeiterInnen nur neun keine ZuwanderInnen aus der EU waren. Fünf dieser neun MitarbeiterInnen waren aus Ländern des Südens (Ebermann 2002). Nicht einmal in Bereichen, die mit alternativen Gesellschaftsformen "sympathisieren" und hohe Demokratisierungsansprüche vertreten, gibt es reale Arbeitschancen für ZuwanderInnen aus Afrika und der Diaspora. Als Grund für die Nicht-Beschäftigung von Menschen afrikanischer Herkunft wird sehr oft "*mangelnde Qualifikation*" angeführt. Ebermanns Studie ergibt jedoch, dass 40% der EinwanderInnen aus Afrika AkademikerInnen sind und 80% von ihnen einen Matura-Abschluss haben. Allein in Wien haben nach eigenen Angaben 74,5% der ZuwanderInnen aus Afrika einen Matura-Abschluss und 34,2% einen akademischen Titel.

Ebermann stellt fest, dass die Beziehung zwischen Menschen afrikanischer Herkunft und MehrheitsösterreicherInnen "äußerst gestört" ist. Denn immerhin assoziierten 67,94% der befragten Menschen afrikanischer Herkunft negative, 11,45% neutrale und 20,6% positive Eigenschaften mit ÖsterreicherInnen. MehrheitsösterreicherInnen lehnen eine Gruppe von ZuwanderInnen besonders stark ab, wenn dieser erhöhte Kriminalität oder kulturelle "Unverträglichkeit" nachgesagt wird, wie z.B. den "Schwarz-AfrikanerInnen". Hier gibt es ganz offensichtlich nicht nur einen Handlungs-, sondern auch einen Vermittlungsbedarf.

Die interkulturellen und intellektuellen Kompetenzen von Menschen afrikanischer Herkunft sollten als Chance und großes Potenzial gesehen werden, das einen wichtigen Beitrag für Gesellschaft und Wirtschaft leisten kann. Dies wird jedoch einfach missachtet.

Nach dem Motto: "*Ihr seid ja so arm, aber macht euch keine Sorgen, wir sind für euch da*", werden MigrantInnen afrikanischer Herkunft ständig in die Opferrolle gedrängt. Mit viel Mitleid, vorgetäuschter Einfühlsamkeit und Fürsorge werden sie auf raffinierte Art und Weise zum Schweigen

gebracht. Anschließend wird ihnen Inkompetenz, mangelnde Qualifikation, Faulheit etc. vorgeworfen.

Ein klassisches Beispiel: In einer Beratungsstelle für Migrantinnen wird eine Mitarbeiterin gesucht. Diese soll *“möglichst eine Vielzahl an Qualifikationen”* mitbringen und unter anderem *“einen migrantischen Hintergrund”* haben. Für mich beginnt die Ausgrenzung bei dieser Ausschreibung. Sie wäre so zu formulieren, dass nur eine Migrantin in Frage käme. Viele qualifizierte Migrantinnen bewerben sich um Stellen, die so ausgeschrieben sind, bewusst nicht. Denn indirekt wissen sie, dass eine *“Inländerin”* oder eine bestimmte *“Migrantin”* gesucht wird. Schließlich gibt es in Österreich eine eindeutige Hierarchie unter Migrantinnen: Die oberste Stufe ist für MigrantInnen aus EU-Ländern reserviert, Menschen afrikanischer Herkunft werden hingegen auf die unterste Stufe der Hierarchie verwiesen. Auf Kritik an solchen Ausschreibungen heißt es dann entweder: *“Es haben sich keine Schwarzen Frauen beworben”*, oder *“Es gibt keine qualifizierte Schwarze Frau für den Job.”* Für mich ist dies eine sehr gefährliche Ausrede. Denn sie stellt nicht nur die Fähigkeiten und Qualifikationen Schwarzer MigrantInnen in Frage, sondern negiert auch ihre Leistungen und ihre Arbeitsbereitschaft – mit rufschädigenden Folgen.

Der subtile und raffinierte Rassismus spielt sich folgendermaßen ab: MehrheitsösterreicherInnen geben vor, an der Verbesserung der Lage von MigrantInnen afrikanischer Herkunft zu arbeiten. Als Alibi dürfen AfrikanerInnen ab und zu auf Werkvertragsbasis und kurzfristig mitarbeiten. Für ihre Anstellung gibt es leider nie genug Mittel, die aber für MehrheitsösterreicherInnen immer ausreichen. Man /Frau behauptet z.B.: *“Eine Senegalesin würde sich mit einer Äthiopierin schwer tun, ein Problem, das eine Österreicherin nicht hätte.”* Eine sehr gefährliche eurozentristische Ausrede. Es wird absichtlich ein/e Schwarze/r gegen die/den andere/n ausgespielt, – nach dem Motto: *“divide and rule”*, wie wir es

aus dem kolonialen Denken kennen. Zur Erlangung und Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes scheint jedes Mittel recht zu sein: Ausnützung, Ausbeutung, Manipulation, Mobbing, Unterdrückung, etc. aufgrund der Hautfarbe und/oder der Herkunft sind in Österreich Normalität, sie gehören zu den Spielregeln.

### ***Kooperationen mit MehrheitsösterreicherInnen?***

Zusammenarbeit mit MehrheitsösterreicherInnen hat zwei Seiten. Einerseits bringt sie viele neue Möglichkeiten: sich kennen zu lernen, zu diskutieren und Projekte gemeinsam zu entwickeln, etc. Andererseits bringen Kooperationen jedoch auch Zwiespältigkeiten, Konflikte und Missverständnisse mit sich. Menschen nicht-österreichischer bzw. außereuropäischer Herkunft, insbesondere Menschen mit afrikanischen Wurzeln werden auf Armut und Hilfsbedürftigkeit reduziert und nur selten als KollegInnen gesehen, von deren Lebensformen (weiße) EuropäerInnen einiges lernen und übernehmen könnten.

In Kontexten der Kultur- und Sozialarbeit, und seit Neuestem auch in offiziellen politischen Kreisen, wird viel über das Nutzen der Ressourcen der MigrantInnen geredet. Und es wird die Wichtigkeit der Selbsthilfe von MigrantInnen betont, z.B. dass die Beratung für AfrikanerInnen von BeraterInnen afrikanischer Herkunft durchgeführt werden soll. In der Realität finden Prozesse der Selbstorganisation aber nicht statt, sie werden be-, wenn nicht überhaupt verhindert. Denn in den MigrantInnenorganisationen bestehen die gleichen institutionellen Rassismen wie überall sonst auch. Der einzige Unterschied zu den Organisationen der MehrheitsösterreicherInnen ist, dass hier mehr darüber gesprochen und debattiert wird. Das gewachsene theoretische Bewusstsein hat sich bis jetzt aber kaum in der Praxis niedergeschlagen. Denn ebenso wie die MehrheitsösterreicherInnen haben auch die MigrantInnen ihre verinnerlichteten Vorurteile erst einmal nur theoretisch hinterfragt. Handlungsbedarf besteht somit in beiden Kontexten.

## ***Umgang mit eigenen Rassismen und Vorurteilen?***

MehrheitsösterreicherInnen, die im kulturellen bzw. sozialen Bereich arbeiten, glauben in der Regel, dass sie *“nicht rassistisch”* seien. Und wenn ihre Arbeit zufällig mit dem Abbau von Rassismen, Vorurteilen und Antisemitismus zu tun hat, dann verhalten sie sich, als wären sie frei davon.

Es sind immer *“die anderen”*, die rassistisch sind. Nach dem Motto: *“Ich bin auf eurer Seite und ihr müsst das zu schätzen wissen.”* Dadurch vergessen die MehrheitsösterreicherInnen, über die eigenen Rassismen und Vorurteile nachzudenken. Sie reagieren meistens sehr empfindlich und beleidigt, wenn ihnen vorgeworfen wird, rassistisch oder diskriminierend zu handeln oder mit Vorurteilen zu arbeiten. Wenn wir ihnen jedoch die Frage stellen, warum keine AfrikanerInnen in bestimmten Einrichtungen tätig sind, bekommen wir Antworten wie: *“Es lohnt sich nicht, mit ihnen zu arbeiten”*, *“Wir hatten eine/n, aber es war unmöglich, mit ihr/ihm zu arbeiten.”* Gibt es nicht auch ÖsterreicherInnen, auf die diese Beschreibungen passen? Oder anders gefragt: Gab es keine Möglichkeit, diese MitarbeiterInnen zu unterstützen? Was genau waren ihre Probleme? Etwa Sprachschwierigkeiten? Und warum wurden die anderen Fähigkeiten dieser MitarbeiterInnen nicht gefördert? Warum wurden Kenntnisse und Erfahrungen ignoriert, die für die Entwicklung des Teams und der Arbeit produktiv hätten sein können? Ist es wirklich notwendig, alle MigrantInnen pauschal als *“unfähig und faul”* zu beurteilen?

Vorurteile zu haben ist für mich nicht das Problem. Jeder Mensch hat Vorurteile. Aber wie gehen wir mit diesen Vorurteilen um? Wie sprechen wir darüber? Entscheidend ist, ob wir unsere Vorurteile bewusst einsetzen, um eine Person zu verletzen und auszugrenzen. Meiner Ansicht nach sollten Menschen in der Lage sein, ihre Vorurteile zu erkennen, zu korrigieren und abzulegen. Sie sollten versuchen, für Neues möglichst offen zu sein, ohne Berührungsängste zu haben. Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es?

Der oben zitierten Studie zufolge haben nach Eigenangabe 74,5% der in Wien lebenden AfrikanerInnen zumindest Matura, und 34,2% haben ein Studium absolviert. Die Aussage: *“Es gibt keine qualifizierten Afrikanerinnen und Afrikaner”* stimmt mit der Realität, dass die meisten AfrikanerInnen in Österreich überdurchschnittlich hohe Bildungsabschlüsse und überdurchschnittlich schlechte Jobs haben, nicht überein. Es ist keine Seltenheit, dass sie sich trotz ihrer hohen Bildung, ihres Studiums oder ihrer Fachausbildung mit minderwertigen Jobs abfinden müssen.

Es muss Chancengleichheit für alle geben. Wichtig wäre die Implementierung von *“Affirmative-Action”*-Programmen für Schwarze Frauen bei Stellenvergaben in allen Bereichen. Schwarze Migrantinnen müssen einerseits offensiver werden und sich einfach den Raum und die Ressourcen (vor allem die öffentlichen Mittel) nehmen, die ihnen zustehen. Andererseits sollte ein *“Equality Standard”* eingeführt werden, der festlegt, dass in jedem Verein ein gewisser Anteil der Angestellten Schwarze MigrantInnen sein müssen. Außerdem sollen in Österreich durch Öffentlichkeitsarbeit gezielt Gleichberechtigung, Chancengleichheit und Grundrechte für alle Menschen beharrlich eingefordert und realisiert werden.

Ich persönlich erwarte von MehrheitsösterreicherInnen, die in kulturellen oder sozialen Bereichen tätig sind, dass sie sich Zeit nehmen, um über ihr eigenes Handeln nachzudenken. Sie müssen in der Lage sein, sich mit den eigenen Rassismen und Vorurteilen auseinanderzusetzen. Das Erkennen des Rassismus auf der persönlichen und auf der strukturellen Ebene ist in diesem Zusammenhang sehr wichtig. Und nicht zuletzt müssen MehrheitsösterreicherInnen in der Lage sein sich zu fragen: Wie kann ich wirkungsvoll etwas gegen Rassismus unternehmen? Gesellschaftlich können wir auf Dauer nur dann etwas verändern, wenn viele Menschen begonnen haben, das kleine und das große Geflecht des Rassismus zu erkennen, und bereit sind zu fragen: Wer bin ich als Weiße? Wer bin ich als Weißer? Wer

bin ich als Mehrheitsangehörige/r, die/der zahlreiche Privilegien genießt? Wir Schwarze MigrantInnen brauchen kein Mitleid, keine Almosen, keine Bemutterung und auch keine BeschützerInnen. Wir brauchen Raum, Ressourcen und den nötigen Respekt, um uns zu entfalten. Wir müssen dringend lernen, uns diesen Raum und diese Ressourcen zu nehmen.

Alle, die im NGO-Bereich Stellen zu vergeben haben, können an sich selbst den Anspruch stellen, "Equality Standards" zu erfüllen. Sie sollten sich in einer ehrlichen Minute fragen, ob sie diese Standards in ihren Organisationen tatsächlich erfüllen? Und ob es nicht nur Lippenbekenntnisse in wunderbaren Gesprächszirkeln intellektueller Art sind, die sich in keiner Weise in der Praxis niederschlagen? Integration ist keine einseitige Anpassungsforderung an die "anderen". Sie ist ein wechselseitiger Prozess, der von der einheimischen Bevölkerung und von den ZuwanderInnen verlangt, auf einander zuzugehen. Integration stellt an beide Gruppen Anforderungen und umfasst auch Veränderungen beider Gruppen. Integration ist immer dort bedroht, wo Sexismen und Rassismen ein gleichberechtigtes Miteinander verhindern.

Das Symposium zu interkultureller Kulturarbeit, Gendermainstreaming und antirassistischer Öffentlichkeitsarbeit in Kulturinitiativen" von 24. bis 25. Oktober 2003 in Steyr war für mich ein ganz interessanter Diskurs. Denn obwohl Antirassismus und MigrantInnen im Vordergrund standen, legten einige Referentinnen, die wie immer der weißen Mehrheit angehörten, eine sehr selbstkritische Reflexion ihrer Rolle und Tätigkeit in den Kulturinitiativen an den Tag. Für mich war es sehr spannend, mit den Referentinnen über Antirassismus in der Kulturarbeit zu diskutieren. Ihre Rolle als Mehrheitsösterreicherinnen zu thematisieren, war für sie bereits selbstverständlich. Ich wünsche mir mehr solche Reflexionsrunden. Denn nur durch Gespräche und Debatten lernen wir uns und die anderen – und auch unsere Grenzen – kennen. Nur wenn wir kritik- und

reflexionsfähig sind, können wir Veränderungen herbeiführen. In diesem Sinne wünsche ich uns allen viel Kraft, Mut und ein geringeres Maß an Selbstsucht für die Zukunft.

***Beatrice Achaleke ist seit sieben Jahren in den Bereichen Entwicklungspolitik, Menschenrechte, Migration, Kultur und Erwachsenenbildung tätig. Sie ist Trainerin bei bundesweiten antirassistischen Lehrgängen für Exekutivbeamte. Von 2001 bis 2003 war sie für das Konzept von afriCult zuständig. Sie ist derzeit Obfrau von SFC – Schwarze Frauen Community für Selbsthilfe und Frieden.***

### ***Literatur***

Ebermann, Erwin: Afrikaner in Wien, Zwischen Mystifizierung und Verteufelung. Erfahrungen und Analysen, Münster 2002

Caixeta, Luzenir / Salgado, Rúbia, "Wege durch die Öffentlichkeit. Migrantinnen entwerfen Perspektiven", in: Gabriele Marth, Jo Schmeiser (Hg.), Nr. 99/00: Antirassistische Öffentlichkeiten, feministische Perspektiven, Wien 2000

Caixeta, Luzenir, "Erlaubnis? Wir bitten nicht darum! Feministische Migrantinnen reflektieren über ihre Erfahrungen und Perspektiven in Österreich", in: Frauensolidarität Nr. 2, Wien 2000

Caixeta, Luzenir, "Migrantische Öffentlichkeitsarbeit als Kulturarbeit", IG Kultur Österreich, Wien 2001

Oguntoye, Katharina / Opitz, May / Schultz, Dagmar, Farbe Bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte, Frankfurt am Main 1992

Ayim, May, Grenzenlos und Unverschämt, Frankfurt am Main 2002

**[Text erschienen in igkultur am 15. April 2004](#)**