



**Empowerment von MigrantInnen
durch Selbstorganisation**

Migrantische Vereinskultur in Österreich

Report

Impressum



ARGE MigrantInnenberatung
Blasius-Hueber-Strasse 6
6020 Innsbruck
Austria

Für den Inhalt verantwortlich:
Dr. Gerhard Hetfleisch (ARGE MigrantInnenberatung)

Texte von: Mag.a Vera Sartori, Dr. Gerhard Hetfleisch, Mag.a Monika Tatzl, Dr.in Selin Prakash-Özer
Redaktion und Layout: Mag.a Anita Konrad

Unser Dank gilt allen Partnerorganisationen, MitarbeiterInnen und den TeilnehmerInnen der Foren, Vernetzungstreffen und Arbeitsgruppen. Ihnen und ganz besonders unseren „Modul-Babies“ Demian Dupor und Princess Alexandra Chimidiogo Agnulika Anyannwu: alles Gute und eine glückliche, erfolgreiche Zukunft!

Für Rückfragen: Mag.a Anita Konrad, konrad@zemit.at

Inhalt

<i>MIDAS – Wirksame Strategien gegen Diskriminierung und Rassismus am Arbeitsplatz</i>	5
<i>Gerhard Hetfleisch</i>	
<i>Empowerment von MigrantInnen</i>	7
<i>Vera Sartori</i>	
<i>Vereine: Fair-eint und Fair-netzt? Ein Überblick über migrantische Vereinskultur in Österreich</i>	13
<i>Vera Sartori</i>	
<i>Heterogenes Mosaik. Best Practice Beispiele für MigrantInnen-organisationen und Netzwerke in Europa</i>	19
<i>Selin Prakash-Özer</i>	
<i>Das subversive Lachen. Szenen aus biographischen Interviews und Fokusgruppen</i>	23
<i>Selin Prakash-Özer</i>	
<i>Interessensvertretung? Nein Danke. Selbst ist die MigrantIn!</i>	33
<i>Monika Tatzl</i>	
<i>MitarbeiterInnen & ihre Tätigkeitsbereiche</i>	41
<i>Kontaktadressen</i>	47

MIDAS

Wirksame Strategien gegen Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsmarkt

Gerhard Hetfleisch

An einem Bündel von Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung haben sechs Beratungseinrichtungen für MigrantInnen aus den Bundesländern Tirol, Salzburg, Oberösterreich, Niederösterreich, Wien, Graz und Kärnten in Kooperation mit dem Mauthausen Komitee Österreich, den Sozialpartnern ÖGB und Industriellenvereinigung und dem Institut für Soziologie Innsbruck gemeinsam gearbeitet. Die koordinierende Aufgabe und die finanziell verantwortliche Leitung hat die ARGE MigrantInnenberatung Österreich übernommen.

Das Projekt MIDAS wurde in vier Projektteilen im Zeitraum Oktober 2002 bis Juni 2005 umgesetzt. Finanziert wurde das Projekt aus Mitteln der europäischen Gemeinschaftsinitiative Equal mit österreichischer Cofinanzierung durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Equal hat die Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten am Arbeitsmarkt zum Ziel. Die Programme und Initiativen sind über mehrere Jahre angelegt und werden in Entwicklungspartnerschaften mit einer Vielzahl von Akteuren (Partnern) und Teilprogrammen (Modulen) umgesetzt.

Im Projekt ging es um vier unterschiedliche Strategien gegen Rassismus. Ein gemeinsamer Nenner der Teilprojekte war es, gesellschaftliche Diskriminierung von MigrantInnen und Communities von MigrantInnen als Effekt rassistischer Strukturen zu erkennen, bewusst zu machen und Antworten zu entwickeln, die es ermöglichen sollten, die Partizipation von MigrantInnen in allen gesellschaftlichen Bereichen, nicht zuletzt in Betrieben und in der öffentlichen Verwaltung zu erleichtern.

In allen Projektteilen stand grundsätzlich das Empowerment von MigrantInnen im Vordergrund. Dies einmal durch die Stärkung ihrer Selbstorganisation, dann durch die interkulturelle Öffnung von Institutionen und Betrieben mittels Ausbildung von vierzehn interkulturellen Coaches mit Migrationshintergrund. Es ging weiters um Bewusstseinsarbeit in Schulen und Lehrwerkstätten mit dem Planspiel „Miramix“ und nicht zuletzt um die Sammlung von Materialien gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung am Arbeitsplatz bzw. im Betrieb, die optimal aufbereitet einem breiten InteressentInnen zur Verfügung gestellt wurden.

In dieser Broschüre wird ein geraffter Überblick der Ergebnisse des Moduls *Empowerment von MigrantInnen durch Selbstorganisation* gegeben. Durchgeführt wurde dieser Projektteil von ZeMiT (Zentrum für MigrantInnen in Tirol) in Kooperation mit dem Institut für Soziologie in Innsbruck, den Beratungseinrichtungen Zebra aus Graz und migrare aus Linz. Vertiefende Informationen sind über die Homepage des Projektes unter www.midasequal.com zu erhalten, wie etwa die umfangreichen Studien zum Modul, die es als Downloads gibt.

Empowerment von MigrantInnen

Vera Sartori

Artikel 21 der EU-Charta der Grundrechte besagt:

*Diskriminierungen, insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, der Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, sind verboten.*¹

Dennoch meldeten sich allein bei Zara (Verein für Zivilcourage und Antirassismusbearbeitung)² im Jahr 2003 über 650 Personen, die ZeugInnen oder Opfer von rassistischen Übergriffen waren.

Besonders häufig sind MigrantInnen von Diskriminierung betroffen. Situationen, in denen Abwertung und Ausgrenzung besteht, führen zu einer negativen sozialen Identität und wirken im gesellschaftspolitischen Kontext kontraproduktiv. Um diesen Mechanismen entgegenzuwirken, ist eine Stärkung der Betroffenen nötig. Unser Ansatz ist das Empowerment von MigrantInnen.

Bei Empowerment geht es um die Stärkung und Erweiterung der Handlungskompetenz, d.h. Menschen in Entscheidungsprozesse einzubeziehen, von denen sie vorher ausgeschlossen waren. Macht spielt dabei eine große Rolle: die Eigenmacht, die aus Selbstannahme und Akzeptanz anderer besteht; die Macht sich zu organisieren in Form von Netzwerken und Allianzen und die Macht zu handeln, mit zu entscheiden und den eigenen Spielraum zu erweitern. Um diesen vier Teilbereichen entgegen zu kommen, haben wir unterschiedliche Zugänge und Aktivitäten gewählt.

Eigenmacht: Selbstbewusstwerdung, Selbstannahme und Akzeptanz anderer

- Durchführung von 23 biografischen Interviews und sieben Fokusgruppen
- Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung

ZUSAMMENFASSUNG:

Durch den Zugang über Vereine, durch die Bildung von Netzwerken und Arbeitsgruppen, durch die persönliche und kollektive Auseinandersetzung mit Diskriminierung konnten wir einen Anstoß zum Empowerment von MigrantInnen leisten.

¹ http://www.europarl.eu.int/charter/default_de.htm

² www.zara.or.at

Macht, sich zu organisieren. Bildung von Allianzen und Netzwerken

- Vollerhebung MigrantInnen-Vereine³ in Österreich
- Durchführung von Foren und Netzwerktreffen
- Zusammenkommen von über 100 Vereinen
- Gründung und Begleitung von Arbeitsgruppen basierend auf gemeinsamen Interessen und Anliegen

KOORDINATION UND PARTNER

Das ZeMiT - Zentrum für MigrantInnen in Tirol zeichnet für Modul 1 "Empowerment durch Selbstorganisation von MigrantInnen" im Rahmen von MIDAS verantwortlich. Die organisatorischen Zentren sind bei den MIDAS Partnern in Tirol (mit Vorarlberg), Niederösterreich, Oberösterreich (mit Salzburg) und der Steiermark (mit Kärnten) angesiedelt.

Für Vorarlberg: Inka (Institut für interkulturelle Angelegenheiten);

Für Tirol: ZeMiT (Zentrum für MigrantInnen Tirol);

für Salzburg: Kulturverein Danica;

für Oberösterreich: Verein Migrare,

für Niederösterreich: Horizont (Beratungsstelle für MigrantInnen),

für die Steiermark, Kärnten und Burgenland: Zebra (Zentrum zur sozialmedizinischen, rechtlichen und kulturellen Betreuung von Ausländern und Ausländerinnen in Österreich)

Macht zu handeln und mitentscheiden zu können

- Regelmäßiges Zusammenkommen der Arbeitsgruppen
- Entwickeln von Projekten

Macht und Spielraum erweitern

- Projekte und Aktivitäten der AGs

Ausgehend von der sozialen, politischen, repräsentativen und integrativen Funktion haben wir eine Erhebung aller MigrantInnenvereine (mit Ausnahme von Wien⁴) durchgeführt. Diese Studie dokumentiert erstmals die migrantische Vereinskultur in Österreich. Die knapp 450 Vereine wurden in eine Datenbank eingetragen und in Form einer ausgedruckten Liste wurden die Informationen allen Vereinen zugänglich gemacht. Durch diese Erhebung wollten wir einerseits der nachgeordneten Rolle von migrantischen Vereinen in der Öffentlichkeit und Vereinsforschung entgegentreten, andererseits den Austausch und die Kontaktaufnahme unter den Vereinen erleichtert. Beides scheint uns gelungen zu sein, die Liste wird rege in Anspruch genommen und laufend aktualisiert.

In einem zweiten Schritt haben wir vertiefende Gespräche mit Verantwortlichen von Vereinen geführt. Durch diese Interviews konnten drei Bereiche abgedeckt werden: das Ausmaß an struktureller Diskriminierung, von dem Vereine betroffen sind, die Zusammenführung der inhaltlichen Schwerpunkte im Bereich Diskriminierung sowie Vorstellungen und Erfahrungen in Netzwerkarbeit von Seiten der Vereine.

Das große Interesse an Netzwerken und die gemeinsamen inhaltlichen Themenpools haben uns veranlasst, drei Foren zu organisieren, zu denen alle MigrantInnenvereine eingeladen wurden. Darin wurden nicht nur die Zwischenergebnisse unserer Arbeit präsentiert, sondern in erster Linie erneut Erfahrungen ausgetauscht und ein Raum für gemeinsames Handeln geschaffen. In Form von Arbeitsgruppen haben sich jeweils zwischen drei und acht Vereine aus ganz Österreich zusammengeschlossen um

³ Damit bezeichnen wir Vereine, die ausschließlich oder großteils von MigrantInnen geleitet werden.

⁴ Eine Studie über die migrantische Vereinskultur in Wien liegt bereits durch den Wiener Integrationsfond vor. www.wif.wien.at

gemeinsam gegen Diskriminierung, Rassismus und Sexismus zu handeln. Gemeinschaftlich wurden Projekte entwickelt und entworfen, die ausgrenzende Mechanismen in der Gesellschaft entgegen treten. In drei abschließenden Netzwerktreffen kommen die besagten Arbeitsgruppen wieder zusammen um über nächste Schritte ihrer Projekte zu diskutieren. (siehe weiters: Tatzl, Monika: „Interessensvertretung? (...) S. 31)

Durch den Zugang über Vereine haben wir die Netzwerkbildung, das Formieren von Allianzen und Koalitionen anregen können. In ganz Österreich haben sich über 100 Vereine zu den Foren eingefunden, in elf Arbeitsgruppen zu je drei bis acht Vereinen werden Lösungsansätze im Bereich Diskriminierung und Antirassismus erarbeitet. Das Sichtbar-Werden von 450 Vereinen und die Kontaktaufnahmen untereinander stärkt die Eigenmacht bzw. das Bewusstsein des „gemeinsam sind wir stärker“. Durch die Netzwerkbildung vergrößert sich der Mut, den eigenen Spielraum zu erweitern und die Macht zu handeln.

Doch nicht nur die Netzwerkbildung von Vereinen führt zu einem Empowerment von MigrantInnen. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Lebensgeschichte bzw. mit den persönlichen Erfahrungen von Diskriminierung erhöht die eigene Wertschätzung und Selbstannahme. In 23 biographischen Interviews konnten wir positive und negative Bewältigungsstrategien von MigrantInnen im Bezug auf Diskriminierung, Rassismus und Sexismus erfragen. Aus diesen Gesprächen sollte deutlich werden, in welchen Bereichen und in welcher Form einzelne Personen von Ausgrenzung betroffen sind.

Doch nicht nur Einzelmeinungen spielen dabei eine Rolle. Gruppenmeinungen sind ein Produkt sozialer Interaktionsprozesse und treffen Aussagen über kollektive Gehalte. Um das Zustandekommen von Gruppenmeinungen im Bereich der Diskriminierung erfahren zu können, wurden Diskussionen in Form von sieben Fokusgruppen durchgeführt. Auch hier wurden die positiven wie negativen Strategien ersichtlich. Durch diese Gespräche konnten verschiedene Ebenen, die für das Empowerment von Menschen nötig sind, ermittelt werden. In wie weit ist eine Bewusstseinsbildung, eine eigene und fremde Wertschätzung vorhanden und wo bestehen Möglichkeiten des Mitgestaltens, des Intervenierens?

Aktivitäten und Ergebnisse

Vereine: Fair-eint und Fair-netzt?

Ein Überblick über migrantische Vereinskultur in Österreich

Vera Sartori

In Österreich gibt es tausende Vereine, allein in Tirol gibt es über 9600 (Stand Februar 2004). Aufschlussreichere Angaben oder Übersichten darüber sind jedoch schwer ermittelbar. Noch schwieriger wird es, wenn man mehr über Vereine von und für MigrantInnen wissen möchte. Doch warum interessieren uns Vereine?

Vereine nehmen eine wichtige Funktion ein, denn sie tragen maßgeblich zum Funktionieren und zur Stabilität einer Gesellschaft bei und begünstigen die Integration der/des Einzelnen. MigrantInnenvereine haben viele Funktionen, sie geben Orientierungshilfen, haben einen hohen Mobilisierungsgrad, weisen Expertenwissen auf, veranstalten Freizeitaktivitäten und fungieren als politische und soziale Interessensvertretung. Der institutionelle Prozess der sozialen und strukturellen Integration von MigrantInnen wird u.a. von Vereinen getragen und gestützt. Deshalb haben wir versucht alle migrantischen Vereine (mit Ausnahme von Wien⁵) in Österreich zu recherchieren. Ziel war es, erstmalig in Österreich flächendeckend den Status Quo migrantischer Vereinskultur zu erheben und ein genaueres Bild der Tätigkeiten, Profile und Strukturen zu erhalten.

Anhand von Fragebögen und telefonischen Gesprächen haben wir die Erhebung durchgeführt und die Ergebnisse in einer Datenbank festgehalten. Natürlich können wir keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben, so wollten z.B. einige Vereine nicht genannt werden oder waren nicht erreichbar.

MigrantInnen-Vereine in Österreich

Insgesamt konnten 447 MigrantInnenvereine⁶ recherchiert werden. Die vereinstarken Bundesländer befinden sich im Westen; Tirol und Vorarlberg können die meisten Vereine aufweisen. Das lässt sich historisch aus den frühen Einwanderungswellen in die beiden Bundesländer erklären; besonders in Vorarlberg ist eine große türkische Gemeinschaft anzutreffen. Etwa die Hälfte aller Vereine in besagtem

ZUSAMMENFASSUNG:

Ungeachtet vieler Probleme leisten MigrantInnenvereine unverzichtbare Arbeit durch ihre Vermittlung zwischen Herkunfts-österreicherInnen und MigrantInnen. Die Brückenfunktion von MigrantInnenvereinen ist nicht zu unterschätzen: mit ExpertInnenwissen im Migrationsbereich, der Entwicklung von Perspektiven und ihrer Repräsentationsfunktion leisten sie essentielle Arbeit im Bereich der Antidiskriminierung und Integration.

⁵ In Wien wurde eine ähnliche Studie vom Wiener Integrationsfond durchgeführt (www.wif.wien.at). Unser Schwerpunkt lag deshalb auf den Bundesländern.

⁶ Es handelt sich ausschließlich um Vereine, die von MigrantInnen gegründet und zum größten Teil von MigrantInnen geleitet werden.

Bundesland werden von MigrantInnen aus der Türkei gestellt.

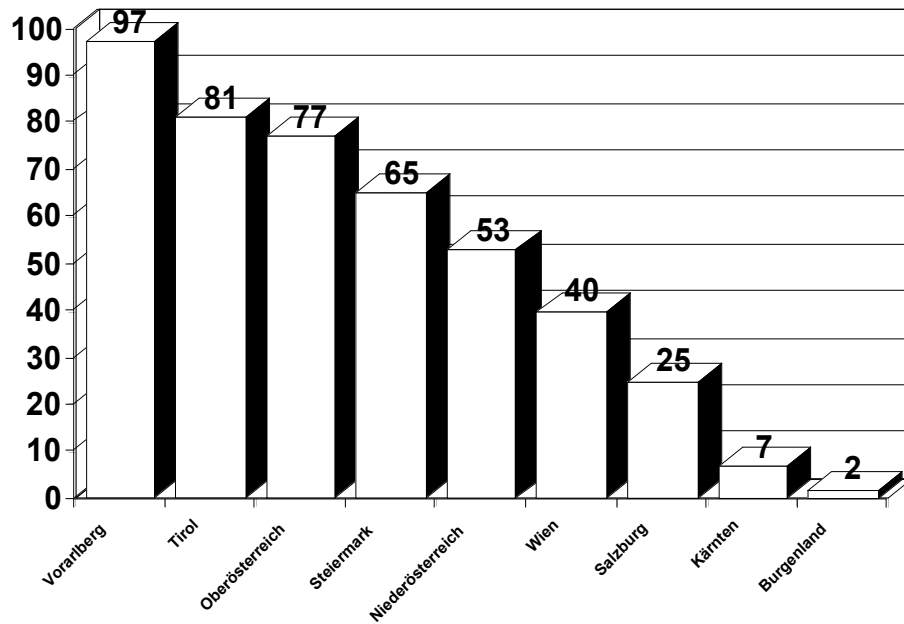


Abb. 1 MigrantInnen-Vereine nach Bundesländern

Gründung eines Vereins

Es gibt unterschiedliche Faktoren, die zur Gründung eines Vereins führen. Als häufigste Motivation wurde die Pflege der Kultur des Herkunftslandes bzw. die Kontaktpflege mit Personen mit ähnlichem Hintergrund genannt. Weiters sind Diskriminierungserfahrungen in Österreich und Hilfestellung für Flüchtlinge und EinwanderInnen aus der eigenen Heimat maßgebliche Beweggründe, die zur Gründung von Vereinen führen.

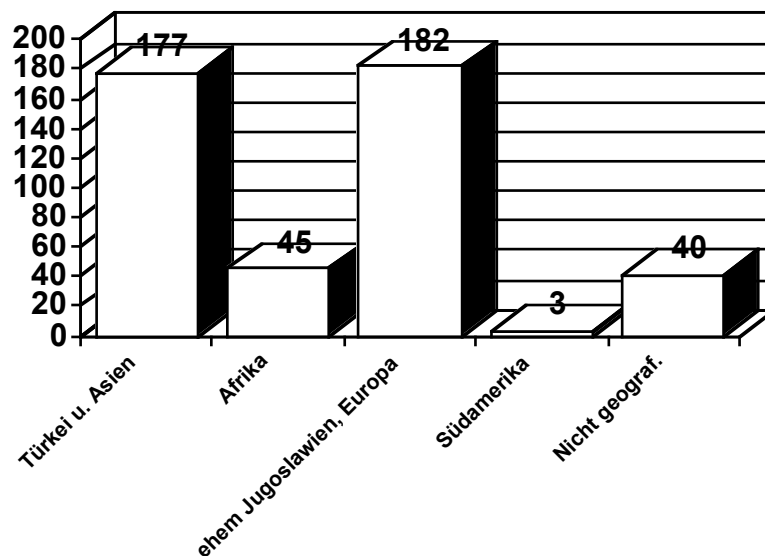


Abb. 2 MigrantInnen-Vereine nach geographischen Ursprung

Vereinsgründungen mit dem Ziel gegenseitiger Unterstützung und Hilfe wurzeln sehr häufig in persönlichen Erlebnissen und Diskriminierungserfahrungen. Dabei ist oft eine zweistufige Entwicklung zu beobachten. Während zunächst in internen Gesprächen über die Probleme und Handlungsmöglichkeiten beratschlagt wird, besteht der nächste Schritt darin, mit Diskussionsrunden, politischen Interventionen und Öffentlichkeitsarbeit auf Ausgrenzungsmechanismen aufmerksam zu machen.

Doch nicht nur persönliche, individuelle Erfahrungen spielen eine Rolle, die strukturelle Diskriminierung ist eine ebenso starke Triebkraft. Ein besonderes Augenmerk wird auf gesetzliche Diskriminierung gelegt. Die Rolle und Auswirkungen von Gesetzen, die Ausarbeitung des Antidiskriminierungsgesetzes, sowie Diskussionen über das kommunale Wahlrecht von MigrantInnen stehen dabei im Mittelpunkt. Im Rahmen der Antidiskriminierungsarbeit setzen die Vereine thematisch ihren Schwerpunkt auf den Bereich Öffentlichkeits- und Bewusstseinsarbeit: das Sichtbarmachen von Diskriminierungsmechanismen steht hier im Vordergrund.

Auch die Probleme der 2. und 3. Generation sind ein wichtiges Anliegen, vor allem das Entgegenwirken einer fortschreitenden Ghettoisierung in Schulen, sowie das Stärken der Freundschaften zwischen jungen ÖsterreicherInnen und Jugendlichen migrantischer Herkunft. Eng mit den Diskriminierungserfahrungen und der Antidiskriminierungsarbeit ist die Beratungs- und Orientierungsleistung verknüpft. Nicht zuletzt gründen in Österreich ansässige MigrantInnen Verein, um eine Anlaufstelle für Flüchtlinge und EinwanderInnen anbieten zu können.

Aktionsfelder

Die Beweggründe, einen Verein auf die Beine zu stellen, stehen in enger Beziehung mit den Aktivitäten. Knapp 64% der Organisationen widmen sich dem Bereich der Kultur. Dazu gehört die Pflege von Brauchtum, das Abhalten von Seminaren, Einüben von Theaterstücken, das Organisieren von Tänzen.

Das zweite große Aktionsfeld ist die soziale Arbeit. Beratung, Betreuung und Unterstützung für andere MigrantInnen sind hier die wichtigsten Bereiche, Nachhilfe und Orientierung für Suchende wird geboten.

Der Bildungsbereich stellt den dritten Pfeiler der Aktivitäten dar: Deutsch- und Koranurse können besucht werden, Seminare und Sprachkurse werden gehalten.

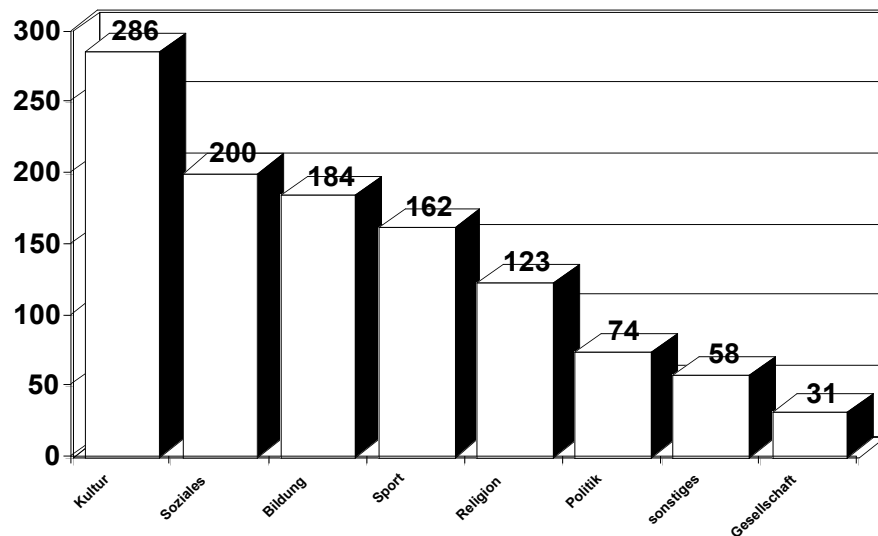


Abb. 3 Aktionsfelder von Vereinen

Vernetzung

Die Vernetzung mit anderen migrantischen Vereinen war für fast alle Befragten ein besonderes Anliegen. Über 80% aller migrantischen Vereine gaben an, an Vernetzung und Kooperation mit anderen interessiert und offen zu sein. Knapp die Hälfte der Vereine betreibt bereits aktive Vernetzungsarbeit. Um nicht ein „Netzwerk der Ausgeschlossenen“ zu bilden, ist das Zusammenarbeiten auch mit österreichischen Organisationen, Vereinen und Institutionen unabdinglich. Durch gemeinsame Aktionen ist die Wahrscheinlichkeit etwas zu erreichen viel höher. Die Zusammenarbeit kann man sich vor allen Dingen im Bereich der Bewusstseinsbildung, der Antidiskriminierung und der Bildungsarbeit vorstellen.

Doch für eine erfolgreiche Vernetzung müssen bestimmte Grundvoraussetzungen gegeben sein. Die Entscheidungsmechanismen müssen demokratisch ablaufen, ähnliche Ziele und Werte müssen bestehen, für Mehrsprachigkeit muss Platz sein, Ziele müssen klar formuliert werden und eine gewisse Ernsthaftigkeit und Ausdauer ist von unabdingbar. Negative Mechanismen müssen bei Vernetzungsaktivitäten vermieden werden, da sie sich kontraproduktiv auf die Zusammenarbeit und Kommunikation auswirken. So kann z.B. Konkurrenzdenken, Diskriminierung untereinander, Hierarchie, Sexismus und technische Überlegenheit die Zusammenarbeit verhindern. Von einem gelungenen Netzwerk kann man sich jedoch viel erwarten: eine Stärkung des Integrationsprozesses, Erweiterung der Toleranz, gemeinsame Projektgestaltung und die bessere Vertretung nach außen, z.B. in Form von Plattformen, durch die man gemeinsam Beratungsstellen aufbauen und eine koordinierte Öffentlichkeitsarbeit durchführen kann. Von einer Zusammenarbeit versprechen sich viele Vereine gegenseitige

Unterstützung, vor allem wenn es Tipps und Hilfe bei Subventionsanträgen, Erfahrungs- und Informationsaustausch geht.

Bei der Entwicklung von gemeinsamen Aktionen, Projekten und Strategien ist es wichtig zu beachten, dass eine Zusammenarbeit nur einzelnen Sachgebieten, dort wo gemeinsame Interessen vereinen, möglich ist. Entweder man unternimmt ein gemeinsames Sportturnier oder man gibt eine gemeinsame politische Stellungnahme ab, aber die Vermischung der Aktionsfelder sollte vermieden werden.

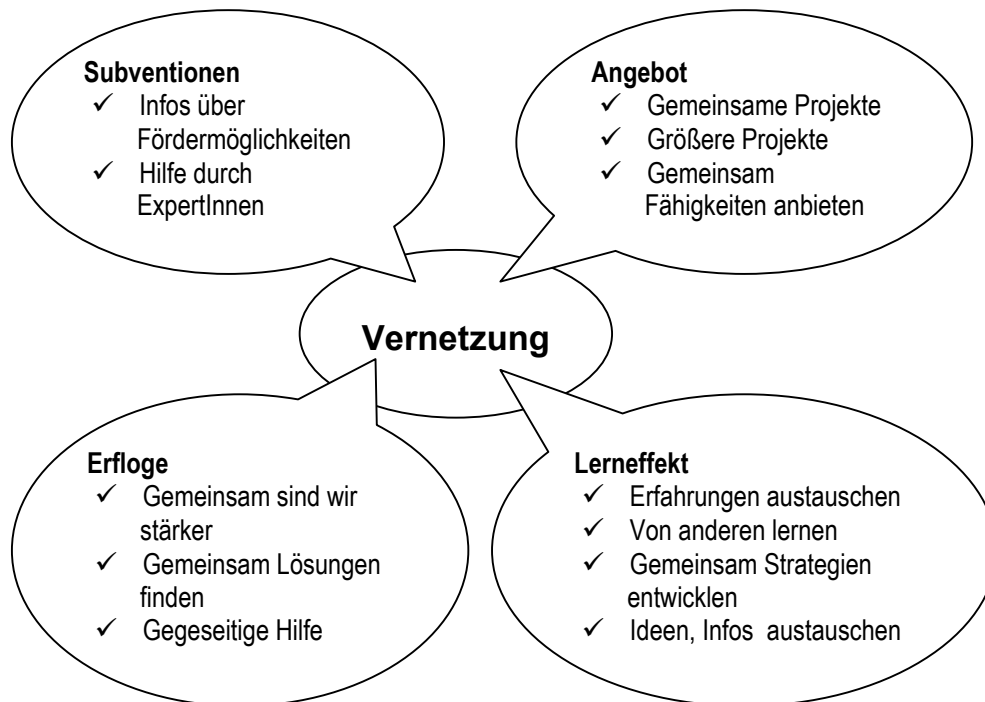


Abb. 4 Was sich Verantwortliche von Vereinen von einer Zusammenarbeit versprechen

Unterschiedlichkeit, Uneinigkeit

Natürlich bestehen unter den Vereinen auch sehr unterschiedliche Ansatzpunkte. Diskussionsträchtig ist oftmals das Thema Politik, Uneinigheiten bestehen dabei oft, in wie weit Vereine aktiv in der Politik intervenieren sollen, in wie weit politische Haltungen ziel führend oder von den Mitgliedern erwünscht sind. Das Problem besteht konsequenterweise auch bei der Zusammenarbeit. Manche Vereine lehnen die Zusammenarbeit mit politischen Vereinen grundsätzlich ab bzw. können sich nur eine Zusammenarbeit vorstellen, wenn das Thema Politik ausgeklammert wird. Eine starke Trennung von politischen, kulturellen oder sportlichen Aktivitäten ist dabei nötig. Andere Vereine wiederum sehen gerade in der politischen Vernetzung eine bessere Möglichkeit, Anliegen von Vereinen nach außen zu tragen und durchzusetzen.

Im Bereich der Aktionsfelder sind ebenfalls zum Teil große Unterschiede bemerkbar: für Vereine aus dem türkischen-kurdischen Raum ist aktive Widerstandspolitik, politischer Antirassismus und die Pflege der Religion ein Schwerpunkt. Vereine aus dem Balkangebiet legen größeren Wert auf sportliche, kulturelle Aktivitäten und Hilfsprojekte in den Herkunftsländern. Im Unterschied dazu ist das Selbstverständnis der türkischen und kurdischen Vereine in erster Linie ein politisches. Es geht primär um Bewusstseins- und Öffentlichkeitsarbeit, Aufklärung und Bildung. Auch ist die Demonstrationsbereitschaft in dieser Community höher. Die Pflege der Herkunftskultur besteht zwar auch, doch sie ist nicht so dominant wie bei den Vereinen aus dem ehemaligen Jugoslawien und Albanien.

Prekäre Situationen

Wie unterschiedlich auch immer die Aktionsfelder und Vereinsausrichtungen aussehen mögen, so haben die meisten Vereine eines gemeinsam: die prekäre Situation was Infrastruktur, Subventionen, Probleme mit Nachbarn oder Polizei anbelangt. Über 30% der Vereine haben kein Vereinslokal, über 80% haben keine EDV-Ausstattung, Internetzugang oder Homepage. Diese defizitäre Situation erschwert die Kommunikation und das öffentliche Auftreten. Dazu kommen Probleme mit Nachbarn z.B. wegen Musik oder allein wegen des Bestehens des Vereins. Auch werden MigrantInnenvereine selbst wieder von struktureller Diskriminierung heimgesucht. Subventionsansuchen werden fortwährend abgelehnt, die Suche nach Räumlichkeiten wird erschwert, die Beziehungen zur Polizei sind angespannt. Besonders in der Frage Subventionen haben die Vereine zu kämpfen: zwei Drittel aller Vereine bekommen keine bzw. nur sehr spärliche Subventionen, was die Umsetzung von Aktivitäten und Projekten außerordentlich erschwert.

Fazit

MigrantInnenvereine leisten ungeachtet vieler Probleme unverzichtbare Arbeit durch ihre Vermittlung zwischen HerkunftstösterreicherInnen und MigrantInnen. Die Brückenfunktion von MigrantInnenvereinen ist demnach nicht zu unterschätzen: mit ExpertInnenwissen im Migrationsbereich, der Entwicklung von Perspektiven und ihrer Repräsentationsfunktion leisten sie essentielle Arbeit im Bereich der Antidiskriminierung und Integration.

MITARBEITER:INNEN

Daniela Dupor, Gerhard
Hetfleisch, Doris
Hildebrand, Selin
Prakash-Özer, Vera
Sartori, Attila Dincer,
Josef Gojo, Paul
Hetfleisch, Marija
Knezevic, Günes Koc,
Thomas Oberhofer,
Zoran Sijakovic

Heterogenes Mosaik

Best Practice Beispiele für MigrantInnenorganisationen und Netzwerke in Europa

Selin Prakash-Özer

Die Vielfalt der MigrantInnenorganisationen und Netzwerke in Europa zeigt sich sowohl in ihren spezifischen Zielsetzungen, als auch in der besonderen Art der Umsetzung ihrer anti-rassistisch bzw. antisexistischen Prinzipien. Das Ziel unserer Recherche war, die unterschiedlichen Wege der Organisationen sichtbar zu machen, die mit vereinter Kraft für die Rechte der MigrantInnen eintreten und für ein Ende des Rassismus und Sexismus kämpfen. Bei unserer Recherche der Best-Practice Beispiele waren folgende Kriterien bestimmend: Anti-Rassismus, Anti-Sexismus, Vernetzung und Empowerment von MigrantInnen.

1. Sans-papiers-Bewegungen in Europa

Sans-papiers (Menschen ohne Papiere, undocumented, sin papeles) sind Personen, die ohne Aufenthaltsbewilligung leben müssen. Ganze Wirtschaftszweige profitieren von der Arbeitskraft der Sans-papiers, ohne ihnen Rechte zuzugestehen. In diesem Zusammenhang spricht man von „moderner Sklaverei“.

In Frankreich, Portugal, Spanien, Großbritannien, Deutschland, Holland, Österreich, Belgien, Griechenland und in der Schweiz gibt es Sans-papiers Bewegungen, die um Papiere für alle, Legalisierung und eine Gesundheitsversorgung von illegalisierten Menschen kämpfen.

1.1 Sans-Papiers Kollektiv Bern, Schweiz

Die Aktionen des Kollektivs reichen von Kirchenbesetzungen über Großdemonstrationen bis zum Kulturaufruf, damit Kunst- und Kulturschaffende die Thematik der Sans-papiers in ihr Schaffen aufnehmen. Die Befreiung eines Sans-papiers aus dem Berner Gefängnis, dem die Ausweisung durch die Schweizer Fremdenpolizei drohte, war aufsehenerregend:

„300 Leute haben in Bern einen Sans papiers befreit, der am Nachmittag verhaftet worden war. (...) Die Scheibe aus Sicherheitsglas wurde entfernt und die Stäbe seiner Zelle durchgesägt. Die Gruppe, die handwerklich tätig war, nennt sich „Handwerksgruppe Menschenrechte – jetzt sofort“.

Die Aktion wurde von einem Live-Konzert begleitet“ (aus: www.sans-papiers-bern.ch/aktuell/30jan2002).

Das Sans-Papiers Kollektiv arbeitet u. a. mit der Fachstelle Medizinische Hilfe für illegalisierte Frauen zusammen. Die

ZUSAMMENFASSUNG:

Wir haben eine Recherche und Evaluierung von MigrantInnenvereinen und Netzwerken in Europa durchgeführt, bei der folgende Kategorien im Mittelpunkt standen: Anti-Rassismus, Anti-Sexismus, Vernetzung und Empowerment. Hier Einige Beispiele.

MitarbeiterInnen von MeBIF suchen Arztpraxen, Hebammen und TherapeutInnen, die bereit sind, illegalisierte Frauen kostenlos oder zu reduziertem Tarif zu behandeln. Dies ist eine wichtige Arbeit, denn sobald ein Sans papiers ins Krankenhaus geht, droht die Gefahr durch eine Meldung an die Fremdenpolizei abgeschoben zu werden.

Kontakt: www.sans-papiers-bern.ch

1.2 Universal Embassy Belgien

Die ehemalige somalische Botschaft wurde von einem Solidaritätsbündnis genutzt, um die Universal Embassy auszurufen: die Botschaft der Papierlosen. Sie ist sowohl Notunterkunft für illegalisierte Personen, als auch ein Spiel mit den Symbolen: sie ist die „offizielle Vertretung“ der Papierlosen mitten in einem Nationalstaat. Es geht also auch darum, von der Negation ihrer Identität durch eine Existenz ohne Papiere zu einem universellen Ort der Repräsentation zu finden. Die Universal Embassy hilft ihren BewohnerInnen bei verschiedenen administrativen Gängen. Sie ist ein Ort, an dem Menschen, die keine Unterstützung vonseiten der Behörden ihrer Herkunftsländer erhoffen können, gegenseitig Informationen austauschen, anderen Gemeinschaften begegnen und Aktionen vorbereiten. Darüber hinaus besteht ein aktives Bündnis zwischen KünstlerInnen bzw. KulturproduzentInnen und AktivistInnen.

Kontakt: www.universal-embassy.be

1.3 Sans-papiers in Zusammenarbeit mit MediNetz Bremen, Deutschland

Ärzttekammern in Deutschland rufen dazu auf, illegalisierte Menschen kostenlos zu behandeln, damit sie im Krankheitsfall nicht vor dem Dilemma stehen, wegen drohender Abschiebung auf ärztliche Behandlung verzichten zu müssen.

2. Antirassistisches Netzwerk UNITED

UNITED ist eine freiwillige Kooperation von mehr als 550 Organisationen aus 46 europäischen Ländern. Die Zentrale des größten antirassistischen Netzwerks ist in den Niederlanden. Die Leitprinzipien lauten: Respekt, Unabhängigkeit, Bewusstsein.

UNITED basiert auf einem nicht-hierarchischen Netzwerkmodell. Die MitarbeiterInnen des Sekretariats sind in ständigem Kontakt mit den Netzwerk-Organisationen, sorgen für schnelle Übertragung von Infos und Abwicklung von Anträgen. An etwa 2200 Gruppen in ganz Europa werden Mails gesendet. Information hat eine Schlüsselfunktion für die Bewegung, daher werden alle Möglichkeiten zur Info-Weitergabe genutzt. Nicht nur durch E-mail und weltweites Web, sondern auch über das Fax und

- unter Berücksichtigung der Tatsache, dass viele NGOs kaum Computer, Internetzugang oder Fax-Geräte haben - über den Postweg werden Informationen in vier Sprachen (Englisch, Französisch, Deutsch und Niederländisch) verbreitet.

Die UNITED-Netzwerk Organisationen erhalten außerdem:

- ✓ Kalender: Alle 2 Monate publiziert UNITED den „Calendar of Internationalism“ mit detaillierten Angaben über Kampagnen, Aktionen, Seminaren und Kontaktadressen
- ✓ Adressbuch: Das europäische „Address Book Against Racism“ wird jährlich auf den letzten Stand gebracht und enthält Adressen von über 2000 aktiven Organisationen.
- ✓ Info-Pakete: Praktische Hilfen für Finanzierung und Organisation von Kampagnen. Poster und andere von UNITED produzierte Materialien werden an die Netzwerkorganisationen verschickt.
- ✓ Zugänge: Zugänge zu Information, Unterstützung, Kontakten und die Möglichkeit, am größten Netzwerk Europas teilzunehmen.

Darüber hinaus organisiert UNITED eine Serie von Konferenzen zur Planung von öffentlichen Kampagnen und Aktionen, und um die Vernetzung zwischen verschiedenen Gruppen zu entwickeln bzw. voranzutreiben.

Diese Treffen sind für viele anti-rassistische NGOs eine einzigartige Chance, einander zu begegnen, ihre konkreten Kooperationen zu planen und Vergleichsmöglichkeiten für good practice zu finden. UNITED praktiziert eine offene Einladungspolitik. Einladungen werden an mehr als 2000 Organisationen geschickt, besonders berücksichtigt werden dabei Frauen und Minoritäten.

Kontakt: www.unitedagainstracism.org

3. Verein Internationales Frauenzentrum Bonn (IFZ)

Das IFZ ist eine internationale Bildungs- und Begegnungsstätte. In dem zentral gelegenen Haus sind auf drei Etagen ein Café, Büros, Veranstaltungsräume, das Feministische Archiv und das Frauenradio Loretta angesiedelt. Etwa zehn internationale Gruppen nutzen das IFZ regelmäßig für Treffen und eigene Veranstaltungen.

Der Verein IFZ engagiert sich für die Integration von Bonnerinnen verschiedenster Kulturen, fördert die interkulturelle Begegnung und vernetzt das vielfältige Frauenengagement in Bonn, um mehr Gerechtigkeit und Chancengleichheit für alle zu erreichen. IFZ bietet regelmäßige Beratungen verschiedenster Art an, Seminare, Kurse, Ausstellungen, Gesprächskreise und auch das Projekt „Ausbildung statt Abschiebung“, in dem jugendliche MigrantInnen, deren Aufenthaltsstatus nicht gesichert ist, eine Ausbildung erhalten die sie auch in ihrem Heimatland nutzen können. Die angestrebten Berufe, in denen die

Jugendlichen ausgebildet werden, bieten ein breites Spektrum: von der Arzthelferin über die Einzelhandelskauffrau bis zum Landwirt.

Kontakt: www.ifzbonn.de

4. Wisdonna, ein Empowerment-Projekt von und für Migrantinnen, Schweiz

Migrantinnen realisieren eigene Bildungsangebote und entwerfen Politiken gegen Diskriminierung. Sie brechen stereotype Bilder über Migrantinnen auf und melden sich selber zu Wort, sie lehnen es ab, als exotische Paradebeispiele für Problemfälle zitiert zu werden und treten als Fachfrauen auf („wisnew“). Durch verschiedene Publikationen, Kurse und Veranstaltungen sowie durch Vernetzung bezieht Wisdonna politische Position und betreibt feministische und anti-rassistische Öffentlichkeitsarbeit.

Eine gute Berufsausbildung ist für junge Migrantinnen sehr wichtig. In der Migrantinnenwerkstatt Wisniña motivieren die Migrantinnen junge Frauen, es ihnen gleich zu tun und sich selbstbewusst und unbeirrt für eine qualifizierte Ausbildung einzusetzen. Die „flying wisniñas“, Migrantinnen, die in der Schweiz eine Berufsausbildung absolvieren oder abgeschlossen haben, unterstützen als Info-Vermittlerinnen, Vorbilder und kritische Beobachterinnen die jungen Migrantinnen bei der Berufsorientierung und auch dabei, Hürden zu überspringen. Dieses Mentorinnensystem bildet die Basis der Bildungsarbeit von Wisdonna.

In der „Fachfrauengruppe“ (FFG) reflektieren Frauen verschiedener Herkunft, die seit einigen Jahren in der Schweiz leben und eine Ausbildung in ihrem Herkunftsland, in der Schweiz oder einem anderen Land abgeschlossen haben, über Migrationsbiografien. Die Reflexion stattet sie mit zusätzlichen Ressourcen aus. So sind sie motiviert, ihren Qualifikationen entsprechend eine Arbeitsstelle zu suchen. Ein Ziel von FFG ist es, dieses Wissen im Sinn von Empowerment für sich zu nutzen.

Nach 2 Jahren hat sich die FFG unter dem Namen wisnew selbständig gemacht: Wisnew bietet Kurse, Vorträge und Beratungen zu Migrationsthemen an. Schwerpunkte; Migration und Schule bzw. Arbeit, Migration und Gesundheit, Migration und Alltag. Das Angebot richtet sich an Firmen, Kirchen, Migrantinnen-Gruppen, Schulen, Spitäler und Vereine.

Kontakt: www.cfd-ch.org/wisdonna.html

MITARBEITERINNEN

Monika Tatzl, Gerhard
Hetfleisch, Selin
Prakash-Ozer, Vera
Sartori, Attila Dincer

Das subversive Lachen

Szenen aus biographischen Interviews und Fokusgruppen

Selin Prakash-Özer

*„Das Lachen, Schwester,
das Lachen hat mich erwischt...“*

Dewa B. Abdouraman

„Wir grüßen die Nachbarn, sie erwidern unseren Gruß nicht, das passiert aber nicht nur einmal, ob wir wollen oder nicht mit der Zeit entsteht in uns Groll gegen diese Unhöflichkeiten. Kannst du dir das vorstellen, nach einiger Zeit hören wir auch auf, sie zu grüßen. Wenn ihre Grüße so verdammt kostbar sind, sind unsere Grüße genauso kostbar“ (FG 1, Teilnehmerin 3).

„Grüß Gott“, Namaste ... ist ja nichts Besonderes, ist ja nur ein Gruß, ein vergessener Gruß, ein Black-Out ... Wir, migrantische Sensibelchen – so lautet die Diagnose – machen aus einer Mücke einen Elefanten und nehmen alles so persönlich, ja, das Politische nehmen wir persönlich. Nicht nur in dieser Fokusgruppe begegnet mir das gleiche Thema. Eine Teilnehmerin leidet darunter, das ersehnte „Grüß Gott“ nicht zu hören. Eine andere Teilnehmerin weiß hingegen tröstlichen Rat, sie verrät uns, wie der Hase läuft. Und genau hier fängt der Paradigmenwechsel an: von der leidenden, reaktiven Haltung zur aktiven, schöpferischen Gestaltung der sozialen Beziehungen.

„Teilnehmerin 2: Dort wo ich arbeite, also dort gibt es Leute, die mich nicht grüßen, ich grüße sie, ich grüße sie immer wieder, also immer, wenn sie mir über den Weg laufen, aber sie grüßen nicht zurück...“

Teilnehmerin 5: Mach nur so weiter, grüße sie hundert Mal, mach nur so weiter...“

Selin: Meinst du das jetzt ironisch oder ernst?

Teilnehmerin 5: Ich meine es sehr ernst. Denn eines schönen Tages explodiert dein Gegenüber und fängt ebenfalls an mit „Grüß Gott, Grüß Gott, Grüß Gott“, du wirst schon sehen. Das ist meiner Freundin passiert. Sie hat einen Mitarbeiter immer wieder begrüßt, sie hat ihm, immer wieder 'Grüß Gott' gesagt, dann ... eines Tages, hat sie das nicht gesagt, er ist vorbeigegangen und sie hat ihn nicht begrüßt. Da hat er ... erst nach ein paar Schritten, nachdem er begriffen hatte, dass sie ihn doch nicht grüßt, dann

ZUSAMMENFASSUNG:

Humor, Ironie und Lachen entfalten ihr subversives Potential durch Hinterfragung und Entthronung der Machtinhaber. Sie gehören zu den bewährten Strategien der MigrantInnen, die systematischen und routinemäßigen Disriminierungen nicht zu verinnerlichen, absurde Zuschreibungen bzw. Vorgaben nicht zu akzeptieren, zu sich zu stehen und sich in einem von Rassismus / Sexismus strukturierten Alltag selbst zu behaupten.

hat er angefangen mit 'Grüß Gott, Grüß Gott, Grüß Gott'. So läuft es. (Die ganze Gruppe lacht laut)"

(FG 2).

Lachen wir aus Freude darüber, endlich eine Lösung für unser Begehren, endlich eine Strategie gefunden zu haben? Oder lachen wir über die Absurdität, für das Absurde eine Lösung zu suchen?

Eine Teilnehmerin, Mutter von fünf Kindern, erzählt vom Hürdenlauf ihrer Wohnungssuche und gibt uns preis, welche Vorgehensweise in einer absurden Situation adäquat erscheint:

„Teilnehmerin 5: Die heikle Frage lautete, ob wir Kinder haben, und als sie dann hörten, dass wir fünf Kinder haben, war es aus. Nach einer Weile haben wir wieder einen Freund, der gut Deutsch kann, dort anrufen lassen. Er hat auf die Frage nach Kindern nicht die Wahrheit gesagt, er hat gesagt, dass wir keine Kinder haben, aber Hunde, dass wir mehrere Hunde haben. Und siehe, das war kein Problem. Wir haben prompt einen Termin bekommen. Also stell dir vor, ein menschliches Wesen, ein Kind, ein Geschenk Gottes wird als Störfaktor gesehen, aber Hunde sind willkommen. Hunde sind willkommen, dort wo Menschenkinder nicht willkommen sind“ (FG 2).

Diese Menschenkinder – allerdings migrantischer Herkunft – haben ihrerseits einen Hürdenlauf zu absolvieren. Sie werden zu bunten Vehikeln sich selbst erfüllender Prophezeiungen:

„Teilnehmerin 5: ... ich meine, dass unsere Kinder von österreichischen Kindern isoliert werden, dass sie in separate Klassen geschickt werden. Sie werden eh wie fremde Wesen behandelt. Sie werden zwar unterrichtet, aber mit einer so abwertenden Einstellung, in etwa so: ‚Ihr werdet eh keine Ärzte oder Rechtsanwälte, lernt halt ein bisschen unsere Sprache, damit ihr unseren Dreck putzen könnt‘. Mit dieser Einstellung werden sie in Sonderklassen unterrichtet“ (FG 2).

Der zivile und zivilisatorische Diskurs über die vermeintlichen Defizite migrantischer Kinder soll (natürlich inkognito) schulische Ausgrenzungspraxen legitimieren und sie auf eine Underdog-Karriere vorbereiten. Die Ironie der Teilnehmerin demaskiert, im Nu fliegt die Tarnung auf. Eine Teilnehmerin aus der einer Fokusgruppe hat ähnliches zu berichten:

„Teilnehmerin 3: Oder die Lehrerin meines Kindes, mein Kind ist sehr fleißig und begabt, aber die Lehrerin hatte was gegen meine Tochter. Sie hat großen psychologischen Druck auf meine Tochter ausgeübt. Das hat mich rasend gemacht. Mit einem türkischen Berater bin ich hingegangen, ich hab ihr

gesagt, dass ich sie ordentlich verprügeln werde, sie drohte mir mit der Polizei, ich sagte, bis die Polizei da ist, hab ich dich längst verprügelt“ (FG 1).

Diese Wut, dieser Impuls zur Handgreiflichkeit, die Manieren rasseln in den Keller - haben wir es da mit einer psychologischen, hormonell oder gar kulturell bedingten Störung zu tun, oder mit der berechtigten Empörung über das Unrecht?

„Der türkische Berater versuchte mich zu beruhigen. Dann ging ich bis zur letzten Instanz, mit einem anderen türkischen Berater. Der Fall wurde ordentlich untersucht. Es hat sich herausgestellt, dass sie meinem Kind großes Unrecht antat. Ja, und die Lehrerin hat ihre Stelle verloren.“

(FG 1, Teilnehmerin 3).

Diese Frau hat es nicht einfach und beschert ihren Mitmenschen auch kein einfaches Los:

„Teilnehmerin 3: In meiner früheren Wohngegend hatte ich einen unmöglichen Nachbarn, wenn er unten war, hat er jedes einzelne Fenster unserer Wohnung genau angeschaut, was bei uns getan wird, was bei uns los ist. Ständig hat er die Polizei angerufen, sich beschwert. Die Polizei kam und sagte uns, wir sollen schon um acht Uhr zu Bett gehen.

Selin: Bitte, wie?

Teilnehmerin 3: Die Polizei sagte, damit wir die Nachbarn nicht stören, sollten wir schon um acht zu Bett gehen.

(Die ganze Gruppe lacht.)

Teilnehmerin 3: Ich sagte, unmöglich, ich arbeite bis elf Uhr nachts, ich komme erst um elf nach Hause. Ich kann nicht um acht zu Bett gehen. Also all das verdanke ich diesem Nachbarn, diesem Schnüffler. Eines Tages, ich hatte meine Einkäufe getätigt, ich kam mit meinen Einkaufstaschen nach Hause, und begegnete diesem Mann. Er schaute mich an und fragte: „Sind Sie Frau M.“, ich sagte „Ja, ich bin Frau M., und du, bist du Herr Hund?“ Echt, der hat sich wie ein Hund benommen. Ich hab ihm gesagt, sollte ich dich noch einmal beim Schnüffeln erwischen, nehme ich das Küchenmesser und schneide dich in kleine Stücke. (...) Am nächsten Tag, ich grüßte ihn nicht, da hat er mich gegrüßt. Er hielt ein Päckchen in der Hand und streckte mir das Päckchen entgegen. Ich sagte, was soll das? Er sagte, Schokolade, für deine Kinder. Ich sagte, nein, keine Schokolade für meine Kinder mit deinem Geld, will ich nicht.

Teilnehmer 5: eine süße Bestechung

(die ganze Gruppe lacht)

Teilnehmerin 3: Ich will von ihm nichts. Es ist genug, wenn er sich wie ein Mensch benimmt, mehr will ich von dir nicht, sagte ich ihm.

Teilnehmer 2: Also, ich verstehe schon, dass wir sehr wütend werden, wenn wir solche Ungerechtigkeiten erleben. Verstehe schon, dass in uns der Impuls aufsteigt, solchen Leuten ordentlich in die Fresse zu hauen. Aber das ist keine Lösung, das ist echt keine Lösung. So nicht, wirklich. Außerdem schädigt es unser Ansehen, das Ansehen der MigrantInnen. Natürlich, wir sollen uns verteidigen, uns wehren, ja, aber nicht mit Handgreiflichkeiten, nicht mit Gewalt“ (FG 1).

Es sieht nicht gut aus für den moralischen und moralisierenden Anti-Rassismus, der die binäre Teilung der Welt in Gut und Böse, Weiß und Schwarz, Täter und Opfer zu seinem Fundament, aber auch zu seinem Handicap macht. Da müssen die (Einzel-)Täter immer böse, die Opfer immer restlos ausgeliefert, brav und demütig wie Lämmer sein. Und wenn sie es nicht sind? Wird dann der Anti-Rassismus der Moralisierenden samt Zubehör über Bord geworfen?

Eine Strategie, sich zu wehren, ohne handgreiflich zu werden, wird von einer anderen Teilnehmerin aus der Fokusgruppe 2 beschrieben:

„Teilnehmerin 5: Und häufig betrachte ich vieles mit Humor. Ich nehme sie nicht ernst, nicht wichtig, Leute, die sich so benehmen, sind unwichtige Leute, deshalb nehme ich sie nicht ernst, deshalb sind sie unwichtig. Warum soll ich ihnen eine besondere Wertschätzung entgegenbringen, wenn sie sich so daneben verhalten, wenn sie uns schlecht behandeln? Warum sollte ich das? Wenn sie sich wie Menschen benehmen, nehme ich sie ernst, wenn sie versuchen, mich abzuwerten, mich herablassend anschauen, dann ignoriere ich sie.

Selin: Und wie schaust du zurück, wenn sie dich mit abwertenden Blicken anschauen?

Teilnehmerin 5: Nein, ich schaue sie nicht so an, wie sie mich anschauen, ich bin kein Affe. Ich denke mir, dass sie ungebildet sind, dass sie Ignoranten sind. Daher nehme ich sie nicht ernst“ (FG 2).

Humor entthront, stürzt die Machtinhaber vom Podest wieder auf den Boden, auf dem das Gegenüber ebenfalls steht. Humor zersetzt vor allem die so selbstverständlichen Eindeutigkeiten. *„Der Humor: der göttliche Blitz, der die Welt in ihrer moralischen Vieldeutigkeit enthüllt und den Menschen in seiner Inkompetenz, andere zu beurteilen; der Humor: die Trunkenheit angesichts der Relativität der menschlichen Dinge; das merkwürdige Vergnügen, das der*

Gewißheit entspringt, daß es keine Gewißheit gibt“ (Kundera 1994, 37). Aber der Alltag der MigrantInnen wird von Regeln, dubiosen Vorschriften und Disziplinierungsmaßnahmen gestaltet, Machtdemonstration und Kontrollsucht von Einzelnen werden gesellschaftlich angeregt.:

„Aber wenn ich hier von Polizisten rede, meine ich nicht nur die richtigen Polizisten, die Beamten in Uniform, nein nein, das Volk hier, die Leute auf der Straße sind ebenfalls Polizisten, sie verhalten sich wie Polizisten, diesbezüglich haben sie sich außerordentlich gut weiterentwickelt, Vorliebe für Vorschriften, Vorliebe dafür, dich immer wieder auf irgendwelche Vorschriften aufmerksam zu machen, ja, was das anbelangt, haben sie sich guuut entwickelt“ (Teilnehmerin 3, FG 1) .

Eine Strategie gegen die Vereinnahmung durch die Kontrollsucht selbst ernannter PolizistInnen besteht darin, sich diese Menschen genau anzuschauen, sie von dem Podest, auf das sie sich gegenüber ethnischen Minderheiten stellen, herunterzustürzen, dorthin wo andere Kriterien als die der ethnischen Herkunft gelten. So kann sich der feine Unterschied zwischen Überlegenheit und Überheblichkeit herauskristallisieren. Der Bart allein macht ja bekanntlich keine Ziege zum Propheten...

„Die Leute hier gelten ja sozusagen als kultiviert, zivilisiert, gebildet etc. Meines Erachtens sind sie kaum kultiviert oder zivilisiert. Sie haben keine Manieren. Ich bin oft mit ihnen unterwegs gewesen, sei es, dass wir gemeinsam ins Restaurant gehen, oder auf Urlaub fahren oder in 5-Stern Hotels übernachten, ich beobachte immer wieder, dass sie keine Tischmanieren haben, wenn das Essen serviert wird, stürzen sie sich regelrecht darauf, sie beherrschen sich nicht, sei es auch nur aus Höflichkeit, also, was soll ich noch sagen, wer Augen hat, der sieht, wie es mit ihrem Kulturniveau bestellt ist.“ (Teilnehmerin 3, FG 1).

In einem biographischen Interview erzählt P., eine Reisebüroangestellte, wie sie in der Straßenbahn mit zutiefst abwertenden Blicken eines weiblichen Fahrgastes konfrontiert wird, und wie sie diese Situation analysiert. P. stürzt ihr Gegenüber von dem ethnischen Thron auf einen Boden, auf dem *ihre* Kriterien - Bildung, Sprachkenntnisse, Manieren, Aussehen, Leistung etc.- gelten:

„Sie fing an, mich entsetzlich abwertend anzuschauen, so wie wenn du ein Ungeziefer siehst und Ekelgefühle kriegst, so hat sie mich angeschaut. Warum? Denn ich sprach Türkisch. Warum? Hat diese Frau zeit ihres Lebens keine Türkin gesehen? Sieht sie zum ersten Mal eine Türkin? Oder was sieht sie? Hab ich ihr etwas angetan? Was habe ich getan? Für mich war das unbegreiflich. Und diese Frau, eine kleinwüchsige, mit

fetten Haaren, teils gefärbt, der Haaransatz grau, die Fingernägel zur Hälfte rot lackiert, zur Hälfte unlackiert, obendrein schmutzig angezogen, diese Frau meint, sie sei mir überlegen, sie betrachtet mich abwertend. Der Grund? Dass sie Österreicherin ist und ich Türkin. Das ist der einzige Grund. Welche Schulen ich abgeschlossen habe, welchen Beruf ich ausübe, was für ein Kulturniveau ich habe, wie viele Sprachen ich kann, welche Länder dieser Welt ich schon gesehen habe, wie viele Bücher ich gelesen habe, mein kulturelles Niveau, mein Status, all das hat keine Wichtigkeit. Was für sie zählt, ist, dass ich Ausländerin bin.“ (Biographisches Interview, P.)

Lachen bricht aus, wenn das anmaßende Verhalten des Gegenübers aus der eigenen Perspektive heraus nicht fassbar; denn die demonstrierte Überlegenheit entpuppt sich bei näherem Hinsehen als Überheblichkeit und wer hat es notwendig, Überlegenheit vorzutäuschen? Was wird durch diese Machtdemonstration kompensiert? Was wird durch Überheblichkeit vertuscht? Offenbar konnte das Selbstwertgefühl nur aus der ethnischen Zugehörigkeit bezogen werden, besser gesagt aus der Zugehörigkeit zur Mehrheit. Andere Säulen des Selbstwertes konnten offenbar nicht entwickelt werden, daher wird das Klammern an die Machtposition notwendig. Lachen sprudelt unaufhörlich hervor, weil das anmaßende Verhalten des Gegenübers zugleich sein Armutszeugnis ist.

Wenn Angehörige der ethnischen Mehrheit den MigrantInnen Vorschriften machen wollen, ernten sie nicht den ersehnten Gestus der Unterwerfung, im Gegenteil, sie provozieren damit die Begeisterung für Selbstbestimmung:

„Teilnehmerin 5: In der Straßenbahn z.B., ich war mit meinem Mann und 2 weiteren Freunden unterwegs, wir sprachen leise miteinander, in unserer Tradition ist das laute Sprechen so und so ein Makel, also sprachen wir leise miteinander, hinter uns saß ein Österreicher, zuerst machte er so ein Gesicht, das fiel uns schon auf, dann fing er an zu nörgeln, warum wir eine – für ihn wohl – fremde Sprache benutzen. (...) Also wir sagten, wenn wir uns miteinander unterhalten, können wir jede beliebige Sprache benutzen, erst wenn wir mit dir sprechen wollen, bedienen wir uns der deutschen Sprache. Das ist unsere private Angelegenheit, welche Sprache wir benutzen, du kannst uns nichts vorschreiben. (...)er sagte 'nein', „sie leben in Österreich, also haben sie Deutsch zu reden, so ist es eben“. Kann mir jemand sagen, was ihn das angeht, was geht ihn das an, welche Sprache wir benutzen? Es ist nicht seine Sache, darüber zu entscheiden. Wir haben unseren Stolz, so was absurdes lassen wir uns nicht bieten.

Das ist ja ein Mittel, Menschen abzuwerten. So dreinzureden, über dich, über dein Verhalten bestimmen zu wollen, ist ein Mittel, dich abzuwerten“ (FG 2, Teilnehmerin 5).

Ist das Lachen angesichts absurder Zuschreibungen und/oder Vorgaben ein universelles Phänomen oder unterliegt es historisch- spezifischen Bedingungen?

Teilnehmer 5 aus der Fokusgruppe 1, ein gestandener Intellektueller, erzählt uns folgende Begebenheit und seine Reaktion darauf:

„Ich hab auch für den Parkplatz bezahlt, obwohl ich kein Auto hatte. Aber einmal parkte ein Freund von mir sein Auto, ein ziemlich altes, auf meinem Parkplatz. Da sprach mich die Nachbarin darauf an und sagte, ich solle das Auto wo anders parken, denn das sei so alt, das würde Nagetiere quasi einladen, sie würden die Reifen fressen, aber nicht nur die von dem Auto auf meinem Parkplatz, sondern auch die Reifen von anderen Autos. Sie meinte so Nagetiere wie Ratten oder so. Ich sagte, das Auto bleibt auf seinem Platz. Ich bin nicht verantwortlich für die Ratten, ich bin nicht der Wächter oder Oberbefehlshaber der Ratten. So absurde Sachen erlebt man“

(FG 1, Teilnehmer 5).

Wir lachten zwar wie orientalische BanditInnen über diese Geschichte, aber ob seine Nachbarin, die mit ihrer dringlichen Bitte und ihren technisch-naturwissenschaftlichen Erklärungen an ihn herantrat, ebenfalls lachte, kann nur dann positiv beantwortet werden, wenn wir das Lachen als eine universelle Konstante betrachten. Begeben wir uns nach Kenia, damit wir feststellen können, unter welchen historisch spezifischen Bedingungen das Lachen zu einem universell konstanten Phänomen wird. Dort hat der Volksmund eine zutreffende Formulierung gefunden: „Säh' der alte Pavian sein Hinterteil, müsste er selbst lachen“.

Perspektivenwechsel macht es möglich, das herzhafteste Lachen, das rigide Strukturen aufbricht.

Derselbe Teilnehmer erzählt von einem weiteren Vorfall und seiner Reaktion. Diesmal lacht er über das Scheitern seiner Strategie:

„...auf der Straße, eine Frau kommt mir entgegen und sagt 'Scheiß Turko', ich lache ironisch, zucke mit den Achseln und sage 'kein Problem, ich bin ja kein Türke, ich bin Kurde', da sagt sie 'na dann, scheiß Kurdo'“ (FG 1, TN 5).

Trotz der Bedenken des Kulturrelativismus bleibt die Neigung zum Kulturvergleich bestehen. Der Kulturvergleich

scheint auf den ersten Blick recht profitabel zu sein, aber beim näheren Hinsehen zerbröckelt der Profit. Er gibt keine bewährte Strategie ab, wir werden sogar ärmer, um eine Illusion...

„Teilnehmerin 5: ... unlängst ist eine alte Frau auf der Straße ausgerutscht und hingefallen, alle haben nur geschaut, ein Kind sagte zu seiner Mutter: „Schau Mama, schau“. Kannst du dir das in unseren Ländern vorstellen? Eine Frau fällt und alle schauen... Gibt es denn so was? Hunderte würden hinlaufen und versuchen, zu helfen.“

Teilnehmerin 1: Leider stimmt das, denn wenn Hunderte hinlaufen, erdrücken sie noch die Person. Es gibt ja diese übertriebenen Hilfen bei uns.“ (FG 2).

Gerade erst wollten wir von dem Vergleich profitieren und unsere sagenhafte Hilfsbereitschaft unterstreichen, da wurden wir gleich damit konfrontiert, dass unser impulsives, hyperaktives Mitgefühl großen Schaden an Körper und Seele anrichtet.

Wir werden noch am selben Tag zur selben Stunde mit einer anderen Enttäuschung - Enttäuschung definiert als das Ende der Täuschung - konfrontiert: unsere magische, heilkräftige Liebesfähigkeit kann doch keine Wunder wirken und erleidet trotz den Verheißungen der Esoterikwelle Schiffbruch:

„Teilnehmerin 5: In der allerersten Zeit, die ich hier verbrachte, ich war so naiv, ich hab alles positiv gesehen, ich hab alles positiv gedeutet, ich hab nicht gesagt, schau das ist das und das hier ist jenes, nein, wo denn? Ich hab alles positiv gedeutet. Ich wollte die Menschen positiv sehen, verstehst du? Ich wollte sie als gute Menschen sehen. Aber allmählich... also zuerst bist du ganz liebevoll, du betrachtetest sie mit den Augen der Liebe, so ist es am Anfang, aber dann, allmählich, je mehr Enttäuschungen du erlebst... (die ganze Gruppe lacht).“ (FG 2)

Die kulturelle Desillusionierung können wir immerhin verkraften, ohne Trübsal zu blasen. Die Grenzen des positiven Denkens fassen wir natürlich als Chance auf, Chance auf Chance... sozusagen als Schicksal.

Kulturelle Schubladen scheinen trotz kulturellrelativistischer Attacken für – wie auch immer gearteten – Enthusiasmus zu sorgen. Gegen Ende eines biographischen Interviews fragte ich meine Interviewpartnerin, was ihr so durch den Kopf gegangen sei, als ich ihr telefonisch das Interviewangebot machte und von dem Projekt erzählte. Sie schien recht froh zu sein über meine Frage, offenbar wartete sie schon eine Weile darauf:

„J.: (...) ich hab mir gedacht, oh je noch ein Projekt, wieder, wo wir jetzt als MigrantInnen interviewt werden für die Mehrheitsösterreicher, damit sie jetzt

MITARBEITERINNEN

Biografische Interviews:

Daniela Dupor, Mishela Ivanova, Selin Prakash, Vera Sartori, Vesna Cekic, Attila Dincer, Mariola Egger, Abidi Fethi, Julia Ha, Andreas Oberprantacher, Zoran Sijakovic

Fokusgruppen:

Mishela Ivanova, Monika Tatzl, Selin Prakash, Kacie Anyanwu, Attila Dincer, Pier-Paolo Pasqualoni

sagen „aha, wir haben ja das und das gemacht“ (...) Das war meine Angst, dass das jetzt instrumentalisiert wird, diese ganzen Forschungsgeschichten, ja? Also worüber forschen sie, damit sie sagen „aha, die sind eh so gewesen“, die die die also diese Kulturengeschichtchen, wo ich jetzt nicht mehr hören kann, dass jetzt die Türken Schafkäse mögen, weil sie in der Kultur oder Tradition so erlebt haben, dass wir jetzt in irgendwelche Kategorien geschoben werden auch durch die Wissenschaft, ja? Wie das so eben ist, geht mir so am Arsch, ja? Wo ich mir gedacht habe, was ist jetzt wieder los, was ist das für ein Projekt gerade, für wen? Ja, für wen?“ (Biographisches Interview, J., Wortwiederholungen im Original).

Warum diese schäumende Wut, warum das Hinabgleiten unter die obszöne Gürtellinie? Ist sie etwa ein Sensibelchen oder trifft sie den Nagel auf den Kopf, besser gesagt den Nerv des kulturell codierten Rassismus, der unseren Alltag gestaltet? Das „durch die Migrantinnen Sichtbar-Gewordene“ (Caixeta 2001; 2), die ganz NORMalen, alltäglich-selbstverständlichen Rassismen? Unsere Hinweise auf den rassistischen Gehalt bestimmter Aussagen und Verhaltensweisen werden noch immer auf die folgende Art abgewehrt: Wir reden ja nicht von Rasse, also kann es sich wohl nicht um Rassismus handeln. So lautet das Argument, das man/frau schnellstens aus der Konsenskiste salonfähiger Erklärungen herbeizitiert.

In der Tat, wer, welcher Hinterweltler spricht denn heute noch von „Rasse“? Heute spricht man von Kulturen und benutzt dabei einen Kulturbegriff, der die Inhalte und Funktionen des Rassebegriffs nicht vermissen lässt: Kultur als homogene, fixe, ein für alle Male festgelegte Größe von „zeitloser Ewigkeit“ (Edward Said), die allen Mitgliedern des jeweiligen Kulturkreises in Fleisch und Blut - pardon: in die Mentalität eingeschrieben ist. Nein, nicht mehr die biologische Unvereinbarkeit, sondern die kulturelle Unvereinbarkeit steht im Vordergrund. MigrantInnen wird nicht biologische, jedoch kulturelle Minderwertigkeit unterstellt (und zugleich verschwiegen). Nein, die VertreterInnen der dominanten Kultur „behaupten nicht, dass wir kleinere Gehirne haben, aber sie glauben, dass unsere Fähigkeit, rational zu denken, nicht so entwickelt ist“ (Hall 1989; 917). Der neue Rassismus argumentiert nicht mehr biologistisch, sondern kulturalistisch. Die impliziten Annahmen dieses Kulturbegriffes ermöglichen eine hierarchische Identitätspolitik. Auf einer hierarchischen Skala werden der *Leitkultur* und den „anderen“ Kulturen völlig unterschiedliche (in Pole gespaltene) Eigenschaften und Ränge zugewiesen. „Rückschrittlichkeit“ gehört quasi wesentlich der Migrantenkultur an, während „Fortschrittlichkeit“ als Eigenschaft der dominanten Kultur festgehalten wird. Der gesellschaftliche Konsens über die

Höherwertigkeit des europäischen Kulturkreises macht ihre explizite Hervorhebung überflüssig. Die wertenden Dualismen sind bestens geeignet, „die soziale Ungleichheit dieser Gruppen rational zu erklären“ (Essed 1991; 20). Wozu braucht man noch einen Rassebegriff, wenn der salonfähige Begriff der „Kultur“ mit seiner reinen Weste alles erledigt? (vgl. Prakash-Özer, 2003) „Rasse“ existiert nicht, und der Rassebegriff wird allmählich aus dem Verkehr gezogen, aber Rassismus wird in sozialen Praxen produziert (vgl. Hall 1989; 913), indem bestimmte Bevölkerungsgruppen als „anders“ ausgemacht und vom Zugang zu rechtlichen, sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Ressourcen ausgeschlossen werden.

Nun, kritische MigrantInnen definieren die soziale Realität jenseits der herrschenden Selbstverständlichkeiten, auch wenn sie als „anders“ ausgemacht und vom gleichberechtigten Zugang zur gesellschaftlichen Definitionsmacht ausgegrenzt werden. Wir begrüßen dennoch das demokratische Recht, die soziale Realität zu definieren: Grüß Gott! Namaste! Kein Echo? Ist ja nichts Besonderes, nur ein unerwideter, vergessener Gruß, vielleicht ein gesellschaftliches Black-Out? „Oder nennen wir es lieber *White-In*“ (Mysorekar 1991; 22) ?

Nehmen wir es nicht persönlich, nehmen wir doch das Politische nicht persönlich!

Humor ist eine Sehschule, wenn sie die dominante Sichtweise auf den Kopf stellt und andere Perspektiven ermöglicht. Lassen wir uns vom subversiven Lachen leiten, es ist Anstiftung zur Erkenntnis.

Zitierte Literatur:

- Luzenir Caixeta: Migrantische Öffentlichkeitsarbeit als Kulturarbeit. [Http://www.igkultur.at/igkultur/transversal/1019389728](http://www.igkultur.at/igkultur/transversal/1019389728)
- Philomena Essed: Die Niederländer als Alltagsproblem- Einige Anmerkungen zum Charakter des Weißen Rassismus. In: Philomena Essed/Chris Mullard: Antirassistische Erziehung, Grundlagen und Überlegungen für eine antirassistische Erziehungstheorie. Felsberg 1991, S. 11-44
- Stuart Hall: Rassismus als ideologischer Diskurs. In: Das Argument 178, Jg. 31, S. 913-922
- Milan Kundera: Verratene Vermächtnisse. Essay. Wien 1994
- Sheila Mysorekar: Vagabundinnen mit Transitvisum . In: beiträge zur feministischen theorie und praxis, heft 27, S. 21-24
- Selin Prakash-Özer: Unsere Rassismusdefinition. Unveröffentlicht, Linz 2003

Interessensvertretung?

Nein Danke. Selbst ist die MigrantIn!

Monika Tatzl

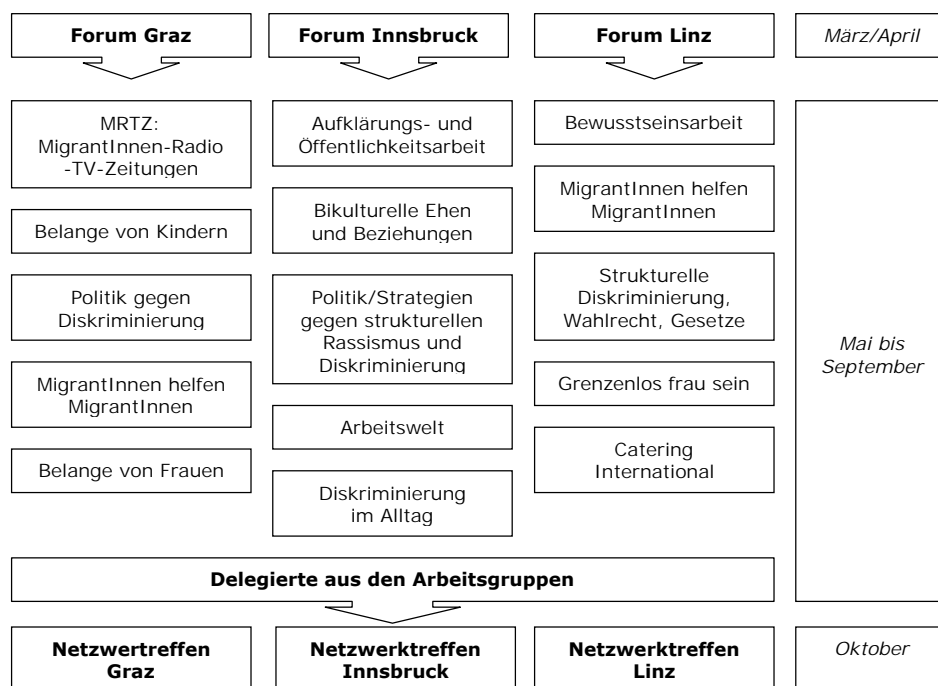
Es ist interessant zu beobachten, wie aus Individuen Gruppen werden - Gruppen die sich zu verschiedenen Themen Gedanken machen. Die Idee, die dahinter steht, ist Selbstorganisation und Empowerment.

So wurde im Rahmen des Projektes in Interviews nachgefragt, bei welchen gesellschaftlichen Themen von MigrantInnen selbst die meisten Schwierigkeiten geortet werden. Mit Hilfe wissenschaftlicher Methoden⁷ wurden sechs Themenbereiche herausgefiltert, die den InterviewpartnerInnen die wichtigsten Anliegen waren. Zu diesen Themen gab es im Zuge von in Graz, Innsbruck und Linz veranstalteten Vernetzungstreffen für die verschiedenen MigrantInnenvereine die Möglichkeit, sich in Arbeitsgruppen damit zu befassen. Aus den unterschiedlichen Interessen und persönlicher Betroffenheit ergaben sich verschieden große und unterschiedlich zusammengesetzte Arbeitsgruppen. Vielen TeilnehmerInnen waren die Probleme der Kinder von MigrantInnen ein besonderes Anliegen, anderen die Schwierigkeiten, mit denen Frauen aus anderen Kulturen konfrontiert sind. So entstanden Arbeitsgruppen mit verschiedensten Schwerpunkten in den einzelnen Bundesländern.

ZUSAMMENFASSUNG:

Aus den Foren sind österreichweit 15 Arbeitsgruppen entstanden, die zu verschiedenen Themen diskutieren und kleine Projekte erarbeiten.

Ein Bericht über die Voraussetzungen und Arbeitsweise der Gruppen.



⁷ Die Auswertung der Interviews wurde mit GABEK© durchgeführt.

Abb.: Überblick über die entstandenen Arbeitsgruppen, Stand August 04

Das angestrebte (natürlich nicht verpflichtende) Ziel der Arbeitsgruppen waren kleine, eigenständige Projekte. Die Menschen, die daran mitarbeiten, möchten natürlich langfristig etwas verändern und bewegen. Das bedeutet unter anderem, dass die TeilnehmerInnen ihre Motivation zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit wie dieser aus dem Wunsch MigrantInnen zu helfen schöpfen. Wichtig für die Teilnehmenden ist es, dass es zu Taten kommt und nicht bei Worten und Plänen bleibt.

Die Arbeitsgruppen befassten sich, wie zuvor erwähnt, mit verschiedenen Themen wie beispielsweise Diskriminierung von Kindern in der Schule, Schwierigkeiten die im Speziellen Frauen mit Migrationshintergrund haben, Probleme die sich in bikulturellen Beziehungen ergeben, Diskriminierung die durch die gesetzliche Lage in Österreich entsteht und vieles mehr. Jede dieser Arbeitsgruppen setzt sich aus Personen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zusammen. Dies bedeutet unter anderem, dass an der eigenen interkulturellen Kompetenz der Teilnehmenden innerhalb der Gruppen gearbeitet wird. Diese kulturelle Vielfalt spiegelt sich auch in den Wahrnehmungen der Problematiken und in den verschiedenen Lösungsansätzen wieder. Das bedeutet mit den Worten eines Teilnehmers:

„Wenn wir gemeinsam etwas machen wollen dann müssen wir uns zuerst kennen und verstehen lernen!“ (zit. Interview 23. Aug. 2004)

Die TeilnehmerInnen hatten in den Gruppen nicht nur die Möglichkeit an gesellschaftlichen Schwierigkeiten und deren Lösungen zu arbeiten, sondern auch ihre eigene interkulturelle Kompetenz zu erweitern. Dies macht die Arbeit zwar komplizierter und langwieriger, jedoch kann man, wenn sie gelingt, mehr Erfolgsfaktoren nennen als in monokulturellen Gruppen. Ein Teilnehmer meinte dazu:

„Es besteht eine Wand zwischen den verschiedenen Kulturen, aber in der Arbeitsgruppe ist diese Wand immer dünner geworden und bald wird es sie nicht mehr wirklich geben.“

Der Kontakt zu anderen Vereinen und Kulturen wurde von den TeilnehmerInnen demnach durchaus positiv bewertet und auch als Chance gesehen, etwas nachhaltig verbessern zu können. Bisher haben verschiedene MigrantInnenvereine nebeneinander gearbeitet. Durch die Arbeitsgruppen und andere Treffen im Rahmen dieses Projektes bekommen die MigrantInnen auch die Möglichkeit sich mit Menschen, die sich bisher mit anderen Schwerpunkten beschäftigten, auszutauschen. So gibt es etwa Vereine, die des Öfteren

Sportveranstaltungen organisieren, andere beschäftigen sich vorwiegend mit der Pflege ihrer jeweiligen Herkunftskultur. Die im Rahmen jener Aktivitäten gemachten Erfahrungen, können nun in einen neuen Kontext einfließen und anderen Vereinen bei ihren jeweiligen Tätigkeiten durchaus von Vorteil sein. Dies wird von den TeilnehmerInnen auch intensiv genutzt, was wiederum zu einer Kompetenzerweiterung beiträgt.

Was die Arbeitsweise in den Gruppen betrifft ist es sehr wichtig im Hinterkopf zu behalten, dass sich dabei um einen Prozess handelt, der sich aus verschiedenen Bausteinen zusammensetzt. Jede und jeder der Beteiligten in diesem Projekt hat ihre/seine ganz eigenen, prägenden Erfahrungen in ihrem/seinem Geburts- oder Herkunftsland und in Österreich machen dürfen und müssen. Es war sehr wichtig, dass diese Erfahrungen in einer ausgedehnten Diskussion den anderen TeilnehmerInnen vermittelt und damit mit ihnen geteilt wurden. Aus diesem reichhaltigen Erfahrungswissen ergaben sich Strategien und Ideen, wie man mit verschiedenen Situationen umgehen kann. Die Sammlung der verschiedenen Strategien und Ideen nahm einen wesentlichen Teil des Prozesses in Anspruch, der die Grundlage aller weiteren Entscheidungen und Aktivitäten darstellte. Man hatte nach dieser ersten Phase in jeder Arbeitsgruppe eine ganze Masse an verschiedenen Problemen, denen man entgegen wirken wollte, und eine große Sammlung an möglichen Lösungsstrategien. Hier begann ein wirklich schwieriger Teil für die Arbeitsgruppen, nämlich auszuwählen, welche Probleme man lösen kann und welchen Weg man dafür einschlagen will. Dies stellte sich als besondere Herausforderung dar, da jede Person andere Schwerpunkte für sich setzte und natürlich verschiedene Einstellungen gegenüber unterschiedlichen Strategien vorhanden waren.

Hierzu gibt es ein sehr plakatives Beispiel aus einer der Arbeitsgruppen: Man war sich darüber einig, dass viele Benachteiligungen von MigrantInnen daher rühren, dass sie ihre eigenen Rechte und Pflichten vor dem österreichischen Staat nicht kennen. Viele MigrantInnen wissen z.B. nicht, dass Überstunden vom Arbeitgeber abgegolten werden müssen, dass man das Recht auf fünf Wochen pro Jahr im Urlaub hat, oder dass Kinder unter zwölf Jahren nicht unbeaufsichtigt bleiben dürfen und so weiter. Daraus folgerte die Gruppe, dass MigrantInnen über ihre Rechte und Pflichten besser aufgeklärt werden müssen. Nun gab es dazu verschiedene Ideen: Man wollte vorhandene Broschüren zu Gesetzestexten in verschiedene Sprachen übersetzen, eine Zeitung herausbringen, in der die Gesetze in einfacher Sprache verständlich gemacht werden sollten, oder Seminare für MigrantInnen organisieren. Es war für die TeilnehmerInnen ein hartes Stück Arbeit sich zu

entscheiden, was sie letztendlich als Gruppe machen möchten. Selbstverständlich hielt jede und jeder der TeilnehmerInnen die eigene Idee für die Beste und wollte davon nur ungern abweichen. Es folgten schwierige und langwierige Diskussionen, in denen auch versucht wurde die Erreichbarkeit von MigrantInnen zu beurteilen. Hier kamen erneut die eigenen Erfahrungen sehr stark zu tragen und man hat schließlich einstimmig festgestellt, dass Broschüren alleine nicht viel bewirken werden. So einigte man sich auf Seminare oder „Stammtische“, bei denen in der eigenen Muttersprache über Gesetze in Österreich gesprochen werden soll. Mehr kann an dieser Stelle allerdings noch nicht verraten werden.

Nach diesen anfänglichen Schwierigkeiten kommen die Arbeitsgruppen in die nächste Phase.

In dieser ersten Phase lernten sich die Mitarbeitenden also kennen, lernten sich zu verstehen, wenn es auch teilweise zu sprachlichen, kulturellen, altersbedingten und anderen Schwierigkeiten kam. Es wurde von vielen Gruppen der Punkt erreicht, an dem man sich auf eine gemeinsame Vorgehensweise einigte. Überlegungen wurden verworfen, Ideen aufgegriffen und andere fallen gelassen, bis die Gruppen Pakete geschnürt hatten, die sie mit den vorhandenen Ressourcen bewältigen können.

Die Frage der Ressourcen ist eine Schlüsselstelle. In manchen Gruppen gibt es beispielsweise viele Hausfrauen und Pensionisten, in anderen wiederum viele Erwerbstätige. Dies sind selbstverständlich wesentliche Einflussfaktoren auf die jeweiligen Möglichkeiten und um es noch einmal zu erwähnen: jedes Treffen und jede Aktivität erfolgt auf ehrenamtlicher Basis. Alleine daraus ergeben sich wichtige Ressourcenfragen – wie viel kann und will jede/jeder an Zeit investieren, was können wir in welchem Zeitraum leisten? Hierbei ist die persönliche Betroffenheit wichtig, daraus entsteht die Motivation zu helfen. Die Menschen möchten ihre eigene Situation bzw. das Leben ihrer Kinder in Österreich verändern, sie engagieren sich deshalb in verschiedensten Bereichen und haben daraus resultierend wesentliche Schwierigkeiten mit dem Zeit- und Energiemanagement. Häufig befinden sich diese Personen in der Zwickmühle zwischen Beruf, Familie und dem ehrenamtlichen Engagement im Integrationsbereich.

Viele Mitglieder in den Arbeitsgruppen schöpfen die Motivation für ihr Engagement aus der Hoffnung, umsetzbare Projekte zu entwickeln, die, wenn sie ausgereift sind, auch die notwendigen finanziellen und personellen Förderungen erhalten. Es ist den TeilnehmerInnen ein besonderes Anliegen etwas für ihre Gruppe zu unternehmen

und sie wären sehr enttäuscht wenn ihr persönliches Engagement im Raum der unverwirklichbaren Ideen verpuffen würde.

Eine Unterstützung in Richtung der tatsächlichen Umsetzung versucht das Projektteam mit abschließenden⁸ Netzwerktreffen im Oktober 2004 zur Verfügung zu stellen. Diese finden wiederum in den drei Bundesländern statt, in denen die meisten Arbeitsgruppen aktiv sind, nämlich in Tirol, Oberösterreich und der Steiermark. Bei diesen Treffen sollen die Arbeitsgruppen ihre bisherigen Leistungen einer Öffentlichkeit präsentieren können, die an der Umsetzung solcher Projektideen Interesse haben könnten. Es soll dort die Möglichkeit geboten werden mit den relevanten AnsprechpartnerInnen zu diskutieren, Standpunkte zu klären und Ideen zu konkretisieren. Wichtig ist auch, dass die Gruppen ein erstes Feedback zu ihren Aktivitäten aus der Öffentlichkeit erhalten, auf dem aufbauend sie weiterarbeiten können. Aus diesem Angebot und dem professionellen Feedback können die Einzelpersonen viel Kraft schöpfen, um sich noch weiterhin zu treffen und konkrete Vorschläge für eine Umsetzung zu formulieren. Die TeilnehmerInnen erhoffen sich durch ihre Arbeit das Leben und die Integration von MigrantInnen in der österreichischen Gesellschaft zu verbessern. Es wäre also wünschenswert, dass so viele entwickelte Ideen wie nur möglich in der Zukunft tatsächlich zur Umsetzung gelangen.

Besonders wichtig ist dies, da die Ideen von den Betroffenen selbst entwickelt wurden und von denselben zur Umsetzung gelangen sollen. Damit hätte im Endeffekt ein Prozess stattgefunden, der von der Unterstützung und Anleitung durch das Projektteam bis zum selbstorganisierten Arbeiten durchgespielt worden wäre.

⁸ Abschließend aus der Sicht des Projektrahmens, das Modul wurde von November 2003 bis Oktober 2004 durchgeführt.

MitarbeiterInnen

MitarbeiterInnen & ihre Tätigkeitsbereiche

Mag. Irenaeus K. C. Anyanwu	Organisation	ZeMIT
	Funktion	Projektmitarbeiter
	Tätigkeitsbereiche	Fokusgruppen, Foren, interkulturell kompetenter Coach
Mag. Armin Brugger	Organisation	-
	Funktion	freier Projektmitarbeiter
	Tätigkeitsbereiche	Homepage, Öffentlichkeitsarbeit
Mag.a Vesna Cekic	Organisation	ZeMIT
	Funktion	freie Projektmitarbeiterin
	Tätigkeitsbereiche	biografische Interviews
Attila Dincer	Organisation	INKA
	Funktion	freier Projektmitarbeiter
	Tätigkeitsbereiche	Best Practice, Vollerhebung, Interviews, Foren, Arbeitsgruppen
Daniela Dupor	Organisation	ZeMIT
	Funktion	wissenschaftliche Mitarbeit, Projektassistenz
	Tätigkeitsbereiche	Vollerhebung, ExpertInnen-Interviews, biografische Interviews, Koordination ExpertInnen-Interviews, Übersetzungen, Administration und Bürokoordination
Mag.a Mariola Egger	Organisation	Ausländerberatungsstelle Klagenfurt
	Funktion	freie Projektmitarbeiterin
	Tätigkeitsbereiche	biografische Interviews
Almir Emimagic	Organisation	-
	Funktion	freie Projektmitarbeiterin
	Tätigkeitsbereiche	biografische Interviews
Abidi Fethi	Organisation	-
	Funktion	freier Projektmitarbeiter
	Tätigkeitsbereiche	biografische Interviews

Josef Gojo	Organisation	INKA
	Funktion	freier Projektmitarbeiter
	Tätigkeitsbereiche	Vollerhebung
Julia Ha	Organisation	-
	Funktion	freie Projektmitarbeiterin
	Tätigkeitsbereiche	biografische Interviews
Esra Hashemi	Organisation	-
	Funktion	freie Projektmitarbeiterin
	Tätigkeitsbereiche	Moderation der Foren
Dr. Gerhard Hetfleisch	Organisation	ZeMiT, Projektbüro MIDAS (Geschäftsführung)
	Funktion	Geschäftsführung MIDAS, Projektleiter Modul 1
	Tätigkeitsbereiche	Projekts MIDAS: Gesamtorganisation, Aktion 3 - Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung; Modul 1: Forschungskonzeption
Paul Hetfleisch	Organisation	-
	Funktion	freier Projektmitarbeiter
	Tätigkeitsbereiche	Erstellung und Auswertung der Datenbank
Mag.a Doris Hildebrandt	Organisation	Zebra
	Funktion	Projektmitarbeiterin
	Tätigkeitsbereiche	Vollerhebung
Mag.a Mishela Ivanova	Organisation	ZeMiT
	Funktion	wissenschaftliche Mitarbeit, interkulturell kompetenter Coach
	Tätigkeitsbereiche	Koordination biografische Interviews und Fokusgruppen, InterviewerInnen- und ModeratorInnenschulung, Auswertung Fokusgruppen
Zoran Ivic	Organisation	-
	Funktion	freier Projektmitarbeiter
	Tätigkeitsbereiche	-

Marija Knezevic	Organisation	Horizont
	Funktion	freie Projektmitarbeiterin
	Tätigkeitsbereiche	Vollerhebung
Günes Koc	Organisation	-
	Funktion	freie Projektmitarbeiterin
	Tätigkeitsbereiche	Vollerhebung, ExpertInnen-Interviews
Mag.a Anita Konrad	Organisation	ZeMIT
	Funktion	wissenschaftliche Mitarbeit, Projektassistenz
	Tätigkeitsbereiche	Foren und Arbeitsgruppen, Datenbank, Büroorganisation und Administration, Publikationen
Thomas Oberhofer	Organisation	-
	Funktion	freier Projektmitarbeiter
	Tätigkeitsbereiche	Vollerhebung, ExpertInnen-Interviews
Mag. Andreas Oberprantacher	Organisation	Institut für Soziologie
	Funktion	Freier Projektmitarbeiter
	Tätigkeitsbereiche	Auswertung der ExpertInnen-Interviews mit GABEK
MMag. Pier-Paolo Pasqualoni	Organisation	Institut für Soziologie (Universität Innsbruck), ZeMIT
	Funktion	Forschungsassistenz, Prozessbegleitung
	Tätigkeitsbereiche	Forschungskonzeption, Schulung der InterviewerInnen, Koordination des Wissenschaftsteams
Dr.a Selin Prakash-Özer	Organisation	migrare - Zentrum für MigrantInnen, Oberösterreich
	Funktion	wissenschaftliche Mitarbeit
	Tätigkeitsbereiche	Best Practice, Vollerhebung migrantischer Vereine, Experteninterviews und biographische Interviews, Recherche Best practice, Fokusgruppen und Foren

Dr. Max Preglau	<ul style="list-style-type: none"> Organisation Funktion Tätigkeitsbereiche 	<ul style="list-style-type: none"> Institut für Soziologie Strategischer Partner Wissenschaftliche Begleitung
Mag.a Vera Sartori	<ul style="list-style-type: none"> Organisation Funktion Tätigkeitsbereiche 	<ul style="list-style-type: none"> ZeMIT Projektmanagement Modul 1 Projektkoordination: organisatorische u. inhaltliche Begleitung von Modul 1, Kommunikationsdrehscheibe, Abrechnung und Berichtswesen, Administration
Dr.a Gabriela Schroffenegger	<ul style="list-style-type: none"> Organisation Funktion Tätigkeitsbereiche 	<ul style="list-style-type: none"> Institut für gesellschaftliche Forschung, Bildung & Information (FBI) Gender Mainstreaming Beauftragte Evaluierung, Gender Mainstreaming
Zoran Sijakovic	<ul style="list-style-type: none"> Organisation Funktion Tätigkeitsbereiche 	<ul style="list-style-type: none"> - freier Projektmitarbeiter Vollerhebung, ExpertInnen-Interviews, biografische Interviews
Dr. Slawek Sowka	<ul style="list-style-type: none"> Organisation Funktion Tätigkeitsbereiche 	<ul style="list-style-type: none"> - freier Projektmitarbeiter ExpertInnen-Interviews
Mag.a Monika Tatzl	<ul style="list-style-type: none"> Organisation Funktion Tätigkeitsbereiche 	<ul style="list-style-type: none"> Zebra Projektmitarbeiterin Best Practice, Fokusgruppen, Foren

Kontaktadressen

Kontaktadressen

Modulkoordination:

ZeMiT – Zentrum für MigrantInnen in Tirol

Blasius-Hueber-Str. 6
A-6020 Innsbruck
Tel.: +43 – (0)512 - 57 71 70
Fax: +43 – (0)512 - 57 71 70 - 4
E-Mail: office@zemit.at
Web: www.zemit.at

Modulpartner:

Migrare – Zentrum für MigrantInnen in Oberösterreich

Humboldtstr. 49/1
A-4020 Linz
Tel.: +43 – (0)732 - 66 73 63
Fax: +43 – (0)732 - 65 45 86
e-mail: beratung@migration.at
Web: www.migration.at

Zebra - Zentrum zur sozialmedizinischen, rechtlichen und kulturellen Betreuung von Ausländern und Ausländerinnen in Österreich

Schönaugürtel 29
A-8010 Graz
Tel.: +43 – (0)316 - 83 56 30 - 0
Fax: +43 – (0)316 - 83 56 30 - 50
E-Mail: zebra@zebra.or.at
Web: <http://www.zebra.or.at>

Weitere Partner:

Horizont – Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten

Wiener Straße 49/1
A-2700 Wiener Neustadt
Tel.: +43 – (0)26 22 – 23 01 1
Fax: +43 – (0)26 22 – 23 01 1 – 8
E-Mail: office@horizont-noe.at
Web: <http://www.horizont-noe.at>

INKA – institut für interkulturelle angelegenheiten

Steinebach 12
A-6850 Dornbirn
Tel.: +43 – (0)55 72 - 39 83 51
Fax: +43 – (0)55 72 - 39 83 51
E-Mail: institut.inka@aon.at
Web: <http://www.inka.potential.at>

Institut für Soziologie an der Fakultät für
Politikwissenschaft und Soziologie der Universität Innsbruck

Universitätstraße 15
6020 Innsbruck
Tel.: +43 – (0)512 – 507 - 7301
Fax: +43 – (0)512 – 507 - 2841
E-Mail: soziologie@uibk.ac.at
Web: <http://www.uibk.ac.at/c/c4/c408>

Ausländerberatungsstelle Klagenfurt

Kolpinggasse 10
A-9020 Klagenfurt
Tel.: +43 – (0)463 - 54 37 8
Fax: +43 – (0)463 - 54 37 8 - 20
E-Mail: info@auslaenderberatung.or.at
Web: <http://www.auslaenderberatung.or.at>

FBI - Institut für gesellschaftswissenschaftliche Forschung,
Bildung und Information

Schöpfstraße 18
A-6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 58 06 29
Fax: +43 512 58 06 29
E-Mail: fbi@reflex.at
Web: <http://info.uibk.ac.at/c115/c11508/index.html>

ARGE MigrantInnenberatung

c/o ZeMiT
Blasius-Hueber-Str. 6
A-6020 Innsbruck

Projektbüro MIDAS

Mosergasse 14/17
A-1090 Wien
Tel.: +43 – (0)1 – 94 21 35 5
Fax: +43 – (0)1 – 94 21 35 5
E-Mail: Buero.midas@chello.at

Modul 1 (Projekt Midas)

Empowerment von MigrantInnen durch Selbstorganisation:

Koordination: ZeMiT - Zentrum für MigrantInnen in Tirol

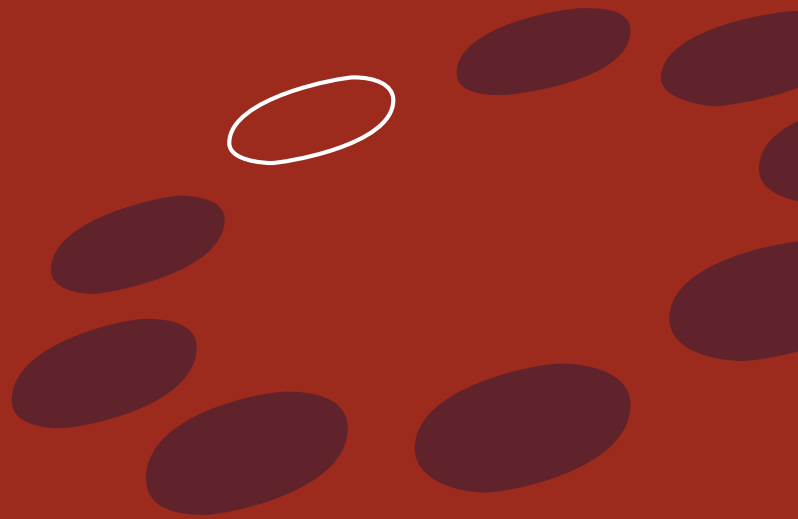


Zentrum für MigrantInnen in Tirol

Blasius-Hueber-Strasse 6 • A-6020 Innsbruck

Fon: +43-(0)512-577170-0 • +43-(0)512-577172-0

Fax: +43-(0)512-577170-4 • beratung@zemit.at



Finanziert aus den Mitteln
des europäischen Sozialfonds und des
Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit.