

Jede Aktion bringt entweder Erfolge oder Erfahrungen

Karin Heinrich

Der größte Teil (Teil 1) des hier vorgelegten Textes ist im Sommer 1994 entstanden und sollte einen Schlußstrich unter die dreijährige Arbeit der Antirassismus-AG im Berliner Arbeitskreis Autonomer Frauenprojekte ziehen. Es wurde bisher nie veröffentlicht, weil "ein Schluß" fehlte, eine positive Bilanz aus den Erfahrungen, eine Perspektive für die weitere Auseinandersetzung mit dem Thema "Antirassismus" in der Frauenbewegung. Gleichzeitig machte der unvollendete Text mir immer wieder deutlich, daß ein wichtiges Kapitel in der Entwicklung der Frauenbewegung noch nicht abgeschlossen ist. Heute, zweieinhalb Jahre später, anläßlich der Neuveröffentlichung der Untersuchung "Am Anfang der Weisheit", sind wir in der antirassistischen Arbeit in der Frauenbewegung nur scheinbar weitergekommen: einige Argumente tauchen nicht mehr auf, die Diskriminierungen von Schwarzen Frauen innerhalb der Berliner Frauenprojekte sind sehr viel subtiler aber deswegen noch nicht weniger wirkungsvoll geworden. Daher erscheint eine heutige Veröffentlichung des Textes mehr als nur einen historischen Wert zu haben, eine erneute Auseinandersetzung mit unseren damaligen Erfahrungen kann immer noch zu neuen Erkenntnissen und Strategien beitragen, um so dem damaligen und heutigen Ziel der gemeinsamen und solidarischen Zusammenarbeit von Frauen aus unterschiedlichen kulturellen Kontexten etwas näher zu kommen.

1. Keine Erfolge, aber Erfahrungen!

In Aufsätzen¹, Artikeln oder auf Veranstaltungen² wurde immer wieder die Arbeit der AG Antirassismus im Arbeitskreis Autonomer Frauenprojekte diskutiert, dokumentiert und als Beleg für die jeweils eigenen Thesen herangezogen. Es hat uns immer wieder einerseits geschmeichelt, daß unsere Arbeit offensichtlich auf so viel Interesse außerhalb unseres direkten Handlungsfeldes gestoßen ist und andererseits geärgert, weil keine dieser Autorinnen und Referentinnen je mit uns selbst ge-

¹ So z.B. Dagmar Schultz: Kein Ort für uns allein. Weiße Frauen auf dem Weg zu Bündnissen: "Eine Minderheit von weißen Frauen vertritt diese Forderung (Quotierung in Frauenprojekten) in autonomen und institutionellen Zusammenhängen und sieht sich einer Mehrheit gegenüber, die sich weiterhin dagegen wehrt, mit Frauen der Minderheiten zusammenzuarbeiten und ihnen (bezahlte) Positionen, geschweige denn Führungspositionen zu überlassen. Je nachdrücklicher die einen die Rassismuskritik einfordern, desto offener tragen die anderen ihre Ablehnung vor." (S.179f) in: Hügel, Ika u.a. (Hg). Entfernte Verbindungen. Rassismus Antisemitismus Klassenunterdrückung, Berlin 1993 oder Lucia Muriel: Die weiße Mauer hat ein Hüben und Drüben. Über die Notwendigkeit antirassistischer Strukturen in den Frauenprojekten: "Im Dezember 1990... bildete sich die AG Antirassismus (AGAR), eine gemischt zusammengesetzte Projektfrauen-Gruppe. Zum jetzigen Zeitpunkt vollenden sich zwei Jahre der Bemühungen dieser Agar, im Plenum des Arbeitskreises Autonomer Frauenprojekte in Berlin eine Vereinbarung zu verabschieden, die sich an das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) anlehnen und als antirassistische Handlungsgrundlage in die Praxis der Berliner Frauenprojekte getragen werden soll...." (S. 73f) in: Rieger, Renate (Hg) Der Widerspenstigen Lähmung? Frauenprojekte zwischen Autonomie und Anpassung, Frankfurt 1993.

² Z.B. auf einer Veranstaltung mit dem Titel "Sanfte Gewalt" am 24.6.93 führte Birgit Rommelspacher die Diskussionen über Quotierung innerhalb des AK Autonomer Frauenprojekte als Hinweis darauf an, daß sich in der Frauenbewegung eine beginnende Auseinandersetzung über Fragen des Antirassismus abzeichne. In derselben Podiumsdiskussion führte Nasrin Bassiri dieselbe Diskussion und ein (zu diesem Zeitpunkt noch nicht stattgefundenes) Scheitern der Antirassismusvereinbarung als Beleg für den Rassismus innerhalb der Frauenbewegung an.

sprochen hat und sich so Irrtümer und Fehleinschätzungen über uns und unsere Arbeit immer wieder eingeschlichen haben.

An einem Punkt in der Auseinandersetzung mit der Mehrheit innerhalb des AK, an dem keine Erfolge mehr berichtet werden können³, versuchen wir nun wenigstens unsere Erfahrungen zu dokumentieren, weil uns an diesen Erfahrungen Grundsätzliches deutlich zu werden scheint. Wir wollen damit eine Diskussion mit anderen Frauengruppen, die in anderen Städten Ähnliches versucht haben⁴, einleiten, weil eine Diskussion über die Konfliktverläufe vielleicht deutlich macht, wo die Probleme bei der Durchsetzung von antirassistischen Strukturen in der feministischen Bewegung liegen.

Der Arbeitskreis autonomer Frauenprojekte (AK)

Der AK ist ein Zusammenschluß von mehr als 40 (West)berliner Frauenprojekten zur Stärkung der einzelnen Projekte und zur Durchsetzung gemeinsamer Interessen gegenüber der Verwaltung. Er ist 1990 aus dem Arbeitskreis "Staatsknete", in dem sich gemischte Projekte und Frauenprojekte organisiert hatten, entstanden und umfaßt Frauenprojekte aus den Bereichen Forschung, Bildung, Beratung, Kultur, Soziales,

³ Die AG Antirassismus und einige der an ihr beteiligten Projekte sind mit dem Scheitern der Antirassismusvereinbarung auf der letzten Mitgliederversammlung des AK im Mai 1994 aus dem Ak ausgetreten, weil eine weitere politische Zusammenarbeit mit der Mehrheit des AK nicht länger als sinnvoll angesehen werden konnte. Statt dessen sind wir im Moment dabei, eine Alternative zum bestehenden Ak zu gründen, einen antirassistischen Zusammenschluß von Frauen und Frauenprojekten mit dem Ziel einer gleichberechtigten Zusammenarbeit von Schwarzen und Weißen Frauen und Frauenprojekten.

⁴ Gerüchteweise haben wir von Auseinandersetzungen in Hamburg zum Thema Quotierung erfahren und von Diskussionen über das gleiche Thema im Bereich der Treffen der Westdeutschen Autonomen Frauenhäuser, die den unseren ganz ähnlich waren.

Wirtschaft, Gesundheit, Ökologie, Entwicklung von qualifizierten Berufsperspektiven.

Der AK als Zusammenschluß der Projekte hat die Rechtsform eines eingetragenen Vereins. Durch seine Satzung ist bestimmt, daß das oberste Entscheidungsgremium die jährlich stattfindende Mitgliederversammlung (MV) ist. Die Vertreterinnen der Projekte wählen dort den Vorstand, der aus 3 Frauen besteht. Desweiteren wird ein Ausschuß von 8 Frauen gewählt. Sie kommen aus den Projekten (5 Vertreterinnen), dem Vorstand (2 Frauen) und dem AK-Büro. Der Ausschuß ist oberstes Entscheidungsgremium zwischen den jährlichen MV's und tagt ein- bis zweimal im Monat.

Daneben gibt es das AK-Frauenplenum. Es trifft sich zweimal im Monat und ist offen für Projektfrauen aber auch für interessierte Frauen außerhalb der Projekte. Seit Mitte 1992 kommt dem AK-Plenum jedoch keine Entscheidungsbefugnis mehr zu. Die Entscheidungs"gewalt" liegt seit dieser Zeit in den Händen des Ausschusses. Die Funktion des Plenums ist die Information, Diskussion und Meinungsbildung zu aktuellen Themen.

Außerdem gibt es innerhalb des AK's verschiedene Arbeitsgruppen, die mehr oder weniger kontinuierlich arbeiten und ihre Angelegenheiten zuweilen in das AK-Plenum einbringen. Eine dieser AG's sind wir.

Die Antirassismus-AG: wer sind wir?

Die AG ist Anfang 1991 auf Initiative einer dem AK eher ausenstehenden Frau gegründet worden: Ein Praktikantin, die im AK-Büro ihr Blockpraktikum als Sozialarbeiterin leistete, stellte mit Erstaunen fest, daß auf dem AK-Plenum so gut wie keine "ausländischen" Frauen vorhanden waren und wollte diesen Zustand nicht unhinterfragt auf sich beruhen lassen, zumal sich der Arbeitskreis im Jahr davor, aufgrund seines Anspruch, *die* Frauen in Berlin zu vertreten, wenn auch erfolglos, um die Trägerschaft eines multikulturellen feministischen Bildungszentrums beworben hatte.

Die ersten Gründungstreffen verliefen ausgesprochen zäh. Die Vorstellungen der anwesenden Frauen über die Ziele der AG waren recht unterschiedlich: einige der anwesenden deutschen, weißen Frauen wollten sich innerhalb der Arbeitsgruppe mit ihren eigenen Rassismen auseinandersetzen, andere wollten die Strukturen innerhalb des AK auf seine rassistischen Bestandteile hin untersuchen und weitere wollten mehr Schwarze⁵ Frauen und Frauenprojekte in den AK integrieren. Die AG bestand nach diesen Gründungstreffen aus fünf Weißen und einer Schwarzen Projektfrau, die aber alle bis auf eine Ausnahme nicht ihre Projekte in der AG vertraten, sondern "privat" an den Diskussionen teilnahmen. In dieser Phase haben wir immer wieder versucht, Schwarze Frauen in und außerhalb des AK anzusprechen und für die AG und die öffentlichen Diskussionsveranstaltungen zu gewinnen. Aber die Teilnahme von weiteren Schwarzen oder Weißen Frauen blieb sporadisch und diskontinuierlich.

Drei öffentliche Veranstaltungen zur Zusammenarbeit zwischen Weißen und Schwarzen Frauen und Frauengruppen und zur Aufarbeitung von schwelenden Konflikten blieben folgenlos, da die Teilnehmerinnen (kaum Vertreterinnen aus den im AK zusammengeschlossenen Frauenprojekten, dafür aber eine rege Beteiligung von Schwarzen Frauen außerhalb des AK) von Veranstaltung zu Veranstaltung wechselten, war eine kontinuierliche Diskussion nicht möglich; die Schwierigkeiten, gegenseitigen Vorwürfe, Verletzungen und Blockierungen wurden zwar auf diesen Veranstaltungen deutlich, ein konkreter Vorschlag zur Kooperation konnte aber nicht entwickelt werden.

Um das Thema Rassismus direkt in die einzelnen Frauenprojekte hineinzubringen, versuchten wir dann Themen wie die

⁵ Mit dem Begriff "Schwarze" sind im folgenden Text alle Immigrantinnen, Flüchtlingsfrauen, schwarze Deutsche und Jüdinnen gemeint, die von Antisemitismus und Rassismus bedroht werden.

Rezeption des rassistischen Buches "Nicht ohne meine Tochter" von Betty Mahmoody und das damals neue Ausländergesetz als Schwerpunktthemen in die Plenumssitzungen des AK einzubringen. Bei beiden Plena wurde von AK-Mitarbeiterinnen versucht, kurzfristig das Thema der Sitzung zu verändern: mit dem Hinweis auf drängende andere Tagesordnungspunkte, die keinen Aufschub erlauben würden, wurde das Thema Antirassismus in die Ecke derjenigen "Luxus"themen gedrängt, mit denen sich frau unter anderem auch einmal beschäftigen könne, wenn gerade nicht anderes anliegt.

Diese Erfahrungen im ersten Jahr unserer AG-Arbeit machten uns deutlich, daß es so nicht geht⁶: damit unsere Arbeit und unsere Ziele im AK-Verbund, im Plenum, im Ausschuß und der Bürogruppe ernstgenommen werden, müssen diese Gremien auch von Schwarzen Frauen besetzt werden, eine Mitarbeiterin des AK-Büros muß sich in ihrer bezahlten Arbeitszeit um die antirassistische Arbeit im AK kümmern. Der Vorschlag einer ethnischen Quotierung als Gegenstrategie zum immer stärker werdenden Rassismus in dieser Gesellschaft lag zum erstem Mal auf dem Tisch. Und mit diesem Vorschlag begann der Konflikt zwischen der AG-Antirassismus und einer großen Gruppe von Frauen aus dem AK-Zusammenhang, insbesondere mit der Bürogruppe und den Vertreterinnen aus den Gremien des AK⁷.

Der Konfliktverlauf

⁶ Sie gipfelten darin, daß einer Frau, die sich im AK-Büro nach der Arbeit unserer AG erkundigte, mitgeteilt wurde, daß es die AG nicht mehr geben würde und wenn sie selbst herausbekommen sollte, daß dies nicht so wäre, dann solle sie uns mitteilen, daß wir einen Antrag auf Wiederaufnahme in den AK stellen sollten.

⁷ Je mehr sich der Konflikt mit dem AK zuspitzte (ausgelöst durch die Forderung nach Quotierung), desto größer und kontinuierlicher wurde die AG. Heute sind die Schwarzen Frauen in der AG in der Mehrheit.

Zur Durchsetzung einer Quotierung forderte die AG als erstes einen Werkvertrag zur Analyse der Situation der Schwarzen Mitarbeiterinnen in den Projekten. Dieser erste Werkvertrag wurde im Plenum mit dem Hinweis abgelehnt, die Fragestellungen könnten die anwesenden Projektvertreterinnen in der Diskussion direkt beantworten und im Rahmen von Schwerpunktdiskussionen könnte die Frage nach einer Quotierung direkt angegangen werden. Es wurde daraufhin ein erster Kurzfragebogen⁸ an die Projekte verteilt und die Ergebnisse dieser Befragung wurden dann mehrmals im Plenum zur Diskussion gestellt. Dabei ging es um Fragen, warum sich keine Schwarzen Frauen in den Projekten um die Stellen bewerben, ob es überhaupt qualifizierte Bewerberinnen gebe, welche Erfahrungen bisher mit Schwarzen Kolleginnen gemacht worden seien und welche Ängste bei weißen Frauen durch Schwarze Mitarbeiterinnen ausgelöst werden. Nach diesen eher vorbereitenden Diskussionen legte die AG einen Entwurf für eine Antirassismusvereinbarung⁹ vor, die die AK-Projekte miteinander

⁸ In diesem ersten Fragebogen wurde anhand von vier Fragen untersucht, wie viele Mitarbeiterinnen es in den einzelnen Frauenprojekten gibt, wie viele von ihnen Schwarze Frauen sind, wer die Zielgruppe des jeweiligen Projektes ist und wie die Angebote von Schwarzen Frauen in Anspruch genommen werden. Der Fragebogen, der eine Ad-Hoc Aktion war, wies einige Mängel auf, so war unklar geblieben, wer als Mitarbeiterin gezählt werden sollte, die stundenmäßige Verteilung der Arbeit auf die einzelnen Mitarbeiterinnen und die Stellendotierungen blieben unklar. Deutlich wurde bei dieser ersten Befragung allerdings zweierlei: erstens eine eklatante Unterrepräsentanz von schwarzen Frauen als Mitarbeiterinnen in fast allen Projekten und zweitens, daß Schwarze Frauen ein Projekt nur dann auch ohne schwarze Mitarbeiterinnen für sich nutzen, wenn es im sozialen Bereich angesiedelt ist; in Zufluchtswohnungen und bei Wildwasser gab es einen hohen Anteil von Schwarzen Ratsuchenden auch ohne Schwarze Mitarbeiterinnen, im Kultur- und Forschungsbereich gab es weder Schwarze Besucherinnen noch Schwarze Mitarbeiterinnen.

⁹ Grundlage für diesen Entwurf war das Berliner Antidiskriminierungsgesetz, das uns aufgrund seiner Funktion, eine Quotierung innerhalb der Berliner Verwaltung auf allen Qualifikationsniveaus zu erreichen und zur Frauenförderung auch in der privaten Wirtschaft beizutragen, geeignet erschien, zur Grundlage für eine Anti-

als Signal gegen den inzwischen weiter angewachsenen Rassismus in dieser Gesellschaft verabschieden sollten.

Mit dem Vorliegen dieses Entwurfes wurden die Auseinandersetzungen im Plenum heftiger: Aggressionen, Diffamierungen, Anbrüllereien schlugen uns entgegen, führten dazu, daß wir uns in der AG immer stärker zusammenschlossen und eine ganze Menge Neues kennen lernten, insbesondere was Geschäftsordnungstricks, bürokratische Hindernisse etc. angeht. Die Satzung des AK-Verbundes wurde zu einem festen Bestandteil unserer AG-Arbeit, weil wir dort immer wieder nachschauen mußten, welches Vorgehen dort wie geregelt ist.

Die Mehrheit der Vereine stimmte einer Vereinbarung zwar grundsätzlich zu, lehnte aber die derzeitige Formulierung des Vertrages als unzureichend ab: er sei unrealistisch, berücksichtige die völlig unterschiedlichen Strukturen in den verschiedenen AK-Projekten nicht ausreichend, die Sprache des Vertrages sei zu abstrakt, die Formulierungen ausschließlich im Passiv (von der Grammatik ist hier die Rede). Der Haupteinwand richtete sich doch gegen eine Vereinbarung als Gesamtes, denn diese Vereinbarung greife in die Autonomie der Projekte ein, außerdem beinhalte die vorliegende Fassung der Vereinbarung keinerlei Sanktionsmöglichkeiten gegen Projekte, die sich über die Vereinbarung hinwegsetzen. Wir waren für Veränderungsvorschläge offen, es kamen aber keine konkreten Vorschläge nur ein allgemeines Genörgel, so gehe es eben nicht.

Daher griffen wir unsere Idee eines Werkvertrages, der die konkrete Situation in den Projekten untersuchen solle und aus

rassismusvereinbarung zu dienen. Gerade innerhalb der Frauenbewegung war dieses Gesetz nach heftigen Diskussionen doch mehrheitlich begrüßt worden. Außerdem waren wir in der AG nicht so erfahren in dem Verfassen von Verträgen und Vereinbarungen, so daß wir uns mit unseren Vorschlägen gerne an etwas schon Existierendes angelehnt haben.

einer Analyse der bestehenden Strukturen neue Vorschläge für eine Vereinbarung, die der Situation in den Projekten angemessener wäre, erarbeiten sollte, wieder auf. Erneut lauthals Widerstand: es sei kein Geld für einen solchen Werkvertrag vorhanden. Das Plenum, das nach heftiger Diskussion dafür stimmte, daß wir als AG nach Finanzierungsquellen für einen solchen Werkvertrag suchen "durften", wurde kurzerhand nachträglich als in dieser Frage nicht abstimmungsberechtigt erklärt.

Erst 5 Monate¹⁰ später ist es uns gelungen, auf einer außerordentlichen Mitgliederversammlung "die Erlaubnis" für die Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten zu bekommen und ohne die geringste Unterstützung durch die Gremien oder die Mitarbeiterinnen des AK ist es uns nach weiteren 4 Monaten gelungen, die Finanzierung zu klären¹¹ und den Auftrag an zwei Schwarze Frauen zu vergeben¹².

Im Konflikt um die Quotierung der bezahlten Stellen innerhalb der Frauenprojekte kehrte während der Dauer der Studie eine Art Waffenstillstand ein: alle schienen auf die Ergebnisse des Werkvertrages zu warten und wir beschäftigten uns nur mit

¹⁰ Es würde zu weit führen, das Hick-Hack im Einzelnen hier darzustellen, es reichte von offenen Briefen des Ausschusses, in denen die aggressive Atmosphäre bei den Sitzungen beklagt wurde und in denen gefordert wurde, die Frauen der AG doch aus einigen Plena zum Thema zunächst einmal auszuschließen, um sich intern (?) zu einigen bis zu einem Schreiben des FFBIZ, die ganze Frage des Werkvertrages nun nicht mehr zu behandeln, quasi als Strafe für aggressives Auftreten der AG. Für Interessentinnen können einige bemerkenswerte, schriftliche Dokumente aus dieser Zeit der AG-Arbeit zur Verfügung gestellt werden, bei denen uns, wie man so schön sagt, die Spucke wegblieb.

¹¹ Hier können wir uns nur noch einmal bei der Frauenanstiftung bedanken, die uns die Durchführung des Werkvertrages und die Weiterführung unserer Arbeit an dieser Stelle ermöglicht hat.

¹² Concha Pineda, Graciela/ Dastmalchi, Pari: Anfang der Weisheit. Eine Erhebung zur Unterrepräsentation der "Schwarzen" Frauen im Arbeitskreis Autonomer Frauenprojekte und Grundlage für eine Antirassismusvereinbarung, Berlin 1993