

permanente Auseinandersetzung ist eine Entwicklung möglich. Diese Weiterentwicklung kann aufgrund von ständig neuen Veränderungen ein schmerzhafter Prozeß sein, sie ist aber um so notwendiger, je mehr Fraueninteressen in dieser Gesellschaft wieder zurückgedrängt werden sollen.

### **Das Ende der Antirassismus-AG**

Nachdem der Versuch, die Antirassismusvereinbarung in der Satzung des AK's zum zweitenmal gescheitert war, trat ein Teil der AG-Mitglieder aus dem AK aus, weil eine weitere Auseinandersetzung mit den Projektfrauen aus dem AK als fruchtloses Auf-der-Stelle-Treten gewertet wurde. Der andere Teil der Gruppe entschied sich, die Auseinandersetzungen im AK weiter zu führen, um so die bis dahin minimalen Veränderungen wenigstens zu erhalten. Diese Spaltung war natürlich nicht willkürlich und zufällig: Frauen der AG, die im Rahmen der Auseinandersetzungen um eine Quotierung innerhalb der Frauenprojekte in der Zwischenzeit zu einem ehrenamtlichen Posten oder sogar zu einer bezahlten Stelle gekommen waren, verblieben im AK, die anderen plädierten für eine Weiterführung der gemeinsamen Arbeit außerhalb des AK's.

Der Versuch, die Arbeit innerhalb und außerhalb des AK's im Rahmen einer gemeinsamen Fortführung der Arbeitsgruppe miteinander zu koordinieren, scheiterte in erster Linie daran, daß wir uns nicht mehr über die zu diskutierenden Themen einigen konnten. Auch der Versuch, eine gemeinsame Bilanz aus der dreijährigen Arbeit zu ziehen, scheiterte: wahrscheinlich hatte sich unser gemeinsamer Weg schon getrennt, als einige von uns sich in die Strukturen des AK integrierten und andere weiter innerhalb des AK's die Opposition darstellen wollten, nur war uns dies vorher nie deutlich geworden. Also trennten sich unsere Wege auch innerhalb der Arbeitsgruppe, auch wenn wir uns informell weiterhin trafen und unseren entgegengesetzten Wege mit Interesse weiter beobachteten.

Innerhalb des AK's konnte von den dort verbliebenen Frauen erreicht werden, daß im Januar 1995 die Antirassismusvereinbarung in die Satzung des AK's aufgenommen wurde. Dies änderte allerdings nichts Grundsätzliches an der Einstellungspraxis der Frauenprojekte oder an der geringen Bedeutung, die dem Thema Antirassismus weiterhin in den Auseinandersetzungen innerhalb der institutionalisierten Frauenbewegung zukommt. Auch die vereinzelt Versuche, über die diskriminierenden Erfahrungen der wenigen Schwarzen Mitarbeiterinnen in den AK-Projekten, zu diskutieren und einen Zusammenschluß von Schwarzen Mitarbeiterinnen aus den Projekten zu initiieren, blieben eher sporadisch und konnten nichts wesentliches zur Veränderung der AK-Strukturen beitragen.

Die Frauen, die im Sommer 1994 aus dem AK ausgetreten waren, versuchten eine antirassistische Alternative zum AK zu gründen. Aber außer einigen "Gründungstreffen", bei denen immer wieder erneut über den Sinn und Zweck eines solchen zweiten Bündnisses von Frauenprojekten diskutiert wurde, außer einer Initiative, einem seit Jahren ehrenamtlich arbeitenden Frauenprojekt von "Schwarzen Frauen", das bisher mit seiner Suche nach einer Finanzierung immer wieder an den bürokratischen Strukturen der Berliner Verwaltung gescheitert war, nun doch einen Zugang zu den projektüblichen Geldquellen zu verhelfen und außer einer allerdings gut besuchten Veranstaltung zum Thema der Zusammenarbeit von Schwarzen und Weißen Mitarbeiterinnen im Projektalltag, verliefen aber auch hier alle Versuche einer neuen antirassistischen Perspektive erfolglos.

Heute existieren die Teilnehmerinnen der ehemaligen Antirassismus-AG wie vor der Gründung der Gruppe als vereinzelte Individuen, die ihre alltäglichen Kämpfe wiederum allein ausfechten.

"So setzen alle zusammen, jeder auf seine Weise, das tägliche Leben fort, mit und ohne Nachdenken; alles scheint seinen ge-

wöhnlichen Gang zu gehen, wie man auch in ungeheuren Fällen, wo alles auf dem Spiele steht, noch immer so fort lebt, als wenn von nichts die Rede wäre." (Goethe: Wahlverwandtschaften)

## 2. Immer noch keine Erfolge, noch mehr Erfahrungen

Heute, im Jahre 1997, stellt sich die Situation für alle, Schwarze oder Weiße, Projekte und Frauen als wesentlich verschlechtert dar. Die anhaltende Finanzkrise des Berliner Senats hat zu zahlreichen Schließungen von Projekten geführt und zu existenzgefährdenden Kürzungen bei den noch verbliebenen Frauenprojekten. Auch der Arbeitskreis Autonomer Frauenprojekte als Bildungsträger, denn nur als solcher wurde er von der Senatsverwaltung finanziert, als Bündnis der Frauenprojekte fand die Arbeit immer schon ehrenamtlich statt, ist von einer Schließung betroffen. Der Widerstand gegen die Kürzungen und Projektschließungen ist nicht mehr als ein bedingter Reflex, die Aktionen in diesem und im letzten Jahr zeugen eher von Hilflosigkeit denn von politischer Auseinandersetzungsbereitschaft. Die Konkurrenz zwischen den Projekten um die immer knapper werdenden Mittel führt zu einer eher verdeckt aggressiven, im Grunde aber resignierten Grundstimmung im Projektalltag. Der letzte Schritt zur völligen Entpolitisierung der Frauenprojektebewegung wird zur Zeit gerade vorbereitet: die von der Senatsverwaltung für Frauen bisher geförderten Projekte im Bereich der Qualifizierung und Beratung werden unter der Bezeichnung "Verwaltungsreform" an eine Servicegesellschaft übergeben, die in Zukunft die Projekte finanztechnisch abwickeln<sup>27</sup> soll. Auch dieser Plan führt bei den Projekten eher zu subtilen Überlebensstrategien, zur individuellen Suche der Projektfrauen nach beruflichen Alternativen, als zum laut-

<sup>27</sup> "Abwicklung" ist in diesem Zusammenhang bewußt gewählt, denn auf eine Abwicklung a la Treuhand wird diese Übergabe der Projekte an eine Gesellschaft, die mit der finanztechnischen Bearbeitung betraut wird, hinauslaufen.

starken Protest. Es sieht zur Zeit so aus, als sei die Frauenprojektebewegung nun endgültig am Ende.

In den letzten zwei Jahren ist aber auch deutlich geworden, daß die Forderung nach einer Quotierung der bezahlten und ehrenamtlichen Arbeit in den Projekten aber auch nicht mehr sein kann, als ein erster Schritt. Denn in den vereinzelt Projekten, wo heute eine Zusammenarbeit zwischen Schwarzen und Weißen Mitarbeiterinnen versucht wird, dauert die Diskriminierung im Arbeitsalltag an. Allerdings haben sich die Formen der Diskriminierung verändert. Sie sind subtiler geworden, schwerer deutlich zu machen. So äußert sich das Mißtrauen gegenüber Schwarzen Projektfrauen heute in verdeckten Fragen nach der professionellen Distanz gegenüber Nutzerinnen aus der gleichen Ethnie, in einer Arbeitsteilung, die den Weißen Mitarbeiterinnen die Außenrepräsentanz der Projekte und damit die prestigeträchtigen Aufgaben im Arbeitsalltag vorbehält<sup>28</sup>. Auch Unterbündnisse und freundschaftliche Beziehungen im gemischtnationalen Team verlaufen in der Regel entlang der kulturellen Herkunft. Im übrigen ist festzustellen, daß die Atmosphäre zwischen Schwarzen und Weißen Mitarbeiterinnen vielfach von einer kritiklosen Sprachlosigkeit der Weißen Mitarbeiterinnen gegenüber ihren Schwarzen Kolleginnen gekennzeichnet ist. Aus Angst davor, mit dem Etikett "rassistisch" oder "ausländerfeindlich" versehen zu werden, wird über Differenzen kaum noch offen geredet. Das führt dazu, daß viele Schwarze Mitarbeiterinnen sich unsichtbar und unhörbar fühlen, Zweifel daran haben, daß sie ernst genommen werden und sich ebenfalls aus der gemeinsamen Diskussion verabschieden.

In dieser schwierigen Situation, die ich hier etwas fast hätte ich geschrieben "schwarz male", liegt vielleicht aber auch die Chance zu neuen Lösungen: alte festgefahrene Strukturen wer-

<sup>28</sup> Bei Veranstaltungen zur finanziellen Zukunft der Projekte sind immer noch fast ausschließlich die Weißen Mitarbeiterinnen vertreten, während bei Veranstaltungen zum Thema Rassismus die Schwarzen Projektvertreterinnen zu finden sind.

den aufgebrochen, die gewohnten Privilegien muß aufgegeben werden und wenn es in dieser Situation gelingt, neue Fragen zu stellen, nach neuen Antworten zu suchen, gewohnte Denk- und Verhaltensmuster zu durchbrechen, kann neuen Ideen und Diskussionen endlich der notwendige Raum gegeben werden. Es mag zwar angesichts der persönlichen Schicksale, die mit der Kahlschlagpolitik des Berliner Frauensenats verbunden sind, etwas zynisch klingen, aber nicht alle Projekte, die nun ihre Arbeit einstellen oder umstellen müssen, hinterlassen für die Frauen in dieser Stadt eine nicht wieder zu füllende Lücke<sup>29</sup>.

Die Lage ist ernst, aber nicht hoffnungslos. Nutzen wir sie, erneut über unsere Ziele, Forderungen und unsere Strategien nachzudenken, aus unseren Fehlern zu lernen und neues auszuprobieren!

### 3. Das Allgemeine im Konkreten

Einiges an dem Verlauf des Konfliktes um die Umsetzung von Antirassismus in die Berliner Frauenprojekte erscheint typisch zu sein. Im wesentlichen handelt es sich um drei Punkte:

Der Verlauf des Konfliktes mit seinen verschiedenen Phasen ist typisch für jede Art von Konflikt, in dem eine diskriminierte Minderheit versucht, Einfluß auf bestehenden Strukturen zu gewinnen, deren Anspruch darin besteht, offen für Kritik zu sein und konsensuale Lösungen für Probleme anzustreben.

Zunächst besteht in jeder Gruppe oder in jedem Zusammenschluß ein labiles Gleichgewicht, so auch anfänglich im Arbeitskreis Autonomer Frauenprojekte: ohne daß dies jemals Thema war, gab es Regeln bezüglich des Diskussionsverhaltens, bezüglich der bestehenden Hierarchien und der allgemein

<sup>29</sup> Allerdings fallen die Entscheidungen darüber, welches Projekt geschlossen werden soll und welches noch eine Weile weitermachen darf, nicht unbedingt nach den Kriterien von Qualität, Sinnhaftigkeit oder frauenpolitischer Relevanz, sondern scheinen einer gewissen Willkür zu unterliegen.

als wichtig erachteten Themen. Die Antirassismus-AG war demgegenüber eine Gruppe von Frauen, die nicht in die bestehenden Strukturen integriert war, sondern sich eher am Rande des AK bewegte. Ihre Themen: Ausländergesetze, politische Entwicklungen in dieser Gesellschaft, die eher Immigrantinnen betreffen, Auseinandersetzungen mit eigenem diskriminierendem Verhalten, waren neu für den AK. Daher wurde anfangs zwar nicht mit offener Ablehnung aber mit wirkungsvollen Ausweichstrategien reagiert. Auf diese erste Phase hin, versuchte die AG als Minderheit, ihrem Anliegen größeren Nachdruck zu verleihen, indem sie die Forderung nach Quotierung der neu zu besetzenden Stellen und der ehrenamtlichen Positionen forderte. Auf den Veränderungsdruck der AG reagierte der AK in der ersten Phase zunächst eher defensiv, indem Hürden errichtet wurden, es würden die notwendigen Informationen fehlen, es würde das notwendige Geld, um die Informationen zusammenzutragen, fehlen, es fehlte die Entscheidungskompetenz, um jetzt darüber zu entscheiden etc. Jedesmal, wenn die AG eine dieser Hürden überwunden hatte, erschien eine neue. Dies nicht als "böse Absicht" oder als ausgeklügelter Verschwörungsplan, sondern ungeplant. In dieser Phase waren eher psychologische Gründe: z.B. Angst vor drohenden Veränderungen<sup>30</sup>, deren Folgen ungewiß zu sein scheinen, das Motiv für den "Hürdenbau". Politische (Wir sind gegen eine Einstellung von Schwarzen Kolleginnen) oder rationale (Migrantinnen verfügen nicht über ausreichende Qualifikationen) Gründe waren nicht das Motiv für die Auseinandersetzungen. Dann, als alle diese Hürden für die AG keine unüberwindlichen Hindernisse bildeten, die Forderungen immer lauter statt leiser wurden, setzte die dritte Phase ein: der individuelle Widerstand einzelner AK-Frauen wurde aufgegeben. Im Gegenteil, alle schienen

<sup>30</sup> Diese Reaktionsweise ist typisch und erinnert an Kafkas "Vor dem Gesetz". Hinter jedem Wächter steht noch einer, der noch viel mächtiger ist, als der vorige, so daß der einzelne sich völlig machtlos vorfindet, obwohl niemand offen aggressiv oder feindlich ist: die Türen sind prinzipiell offen, trotzdem scheint es wenig Sinn zu haben, sie benutzen zu wollen.

an der endgültigen Umsetzung der Antirassismusvereinbarung mitarbeiten zu wollen, Formulierungen sollen verbessert werden, aber grundsätzlich gibt es keine Gegnerinnen mehr. Dennoch scheitert die Antirassismusvereinbarung, zunächst durch das Abstimmungsverhalten der Projektevertreterinnen bei den Mitgliederversammlungen, in denen jede Vertreterin ja nun nicht mehr für sich selbst verantwortlich ist wie in den vorherigen unverbindlichen inhaltlichen Diskussionen, sondern als Vertreterin ihres Projektes an Projektbeschlüsse (von wem auch immer) gebunden ist und letztlich, nachdem die Vereinbarung in die Satzung aufgenommen wurde, ändert sich an der Einstellungspraxis der Projekte nichts, weil wiederum die konkreten Sachzwänge als Hürden aufgebaut werden, nun nicht mehr im Projektezusammenschluß sondern in jedem einzelnen Projekt, wo Frau es ja auch nicht mehr mit der Antirassismus-AG sondern mit einzelnen Mitarbeiterinnen oder Bewerberinnen zu tun hat. Die Ebene der Auseinandersetzungen wird also in dieser Phase verlagert, aus einem allgemeinen grundsätzlichen Konflikt wird ein individueller, sozusagen "privater" Projektkonflikt, der in der Öffentlichkeit nur noch sehr schwer zu diskutieren ist. Parallele Konfliktverläufe lassen sich in politischen Gruppen, oder z.B. bei der Umsetzung von studentischen Forderungen innerhalb der Universitäten finden.

Die zweite, über diese konkrete Auseinandersetzung hinausgehende Erfahrung besteht in der subtilen Verbindung von persönlichen und politischen Interessen, die auch hier wiederum deutlich wurde. Die Forderung, freiwerdende Stellen mit Schwarzen Mitarbeiterinnen zu besetzen, bedrohte offensichtlich auch alle Stelleninhaberinnen, die ja eigentlich von dieser Regelung nicht betroffen waren. Offensichtlich gibt es eine starke Identifikation von weißen Stelleninhaberinnen mit weißen Stellensucherinnen<sup>31</sup>. Diese Identifikation ist so stark, daß

<sup>31</sup> Etwas ähnliches ereignete sich im Wissenschaftsbetrieb bei der Forderung nach der Quotierung von Professorenstellen: männliche, verbeamtete Professoren wehrten sich mit ungeheurer Vehemenz gegen eine Forderung nach einer Quotierung zugunsten von Frauen, weil sie

jahrelange Konflikte in Kauf genommen werden und diese Identifikation macht deutlich, warum die Forderung nach einer Quotierung der Stellen der einzige Weg ist, Schwarze Mitarbeiterinnen in die Projektarbeit zu integrieren. Der bloße Appell an die Vernunft und Offenheit, an Fairneß und Moral, erreicht nichts, wenn es um die "scheinbar" eigene Sicherung der finanziellen Existenz oder die der Identifikationsfiguren geht. Hier ist es auch wiederum nach den psychologischen Ursache für Verhalten zu suchen: mit der Forderung Schwarze Mitarbeiterinnen einzustellen, werden die Weißen Mitarbeiterinnen mit einem Makel behaftet: sie sind weiß und allein aufgrund dieser Eigenschaft werden sie nicht auf bestimmte Stellen eingestellt. Diese Eigenschaft können sie aber nicht ändern, es lag nicht in ihrer Entscheidung, weiß zu sein, und daher erleben sie eine Bewertung nach dem Maßstab Schwarz-Weiß als Ungerechtigkeit gegenüber Weißen Frauen. Daher die Vehemenz, mit der sie sich gewehrt haben.

Eine ähnliche Verbindung von politischer Einschätzung und persönlicher Position wirkte auch innerhalb der AG und führte letztendlich zu ihrer Auflösung. Dadurch daß einzelne AG-Mitglieder, die ursprünglich alle in einer Opposition zu den bestehenden Strukturen geeint waren, in die Strukturen des AK eingebunden wurden, indem sie entweder bezahlte Arbeit oder auch nur Einflußmöglichkeiten, ehrenamtliche Verantwortung, Mitbestimmung oder Anerkennung bekamen, änderte sich ganz langsam und zunächst unmerklich ihre Einschätzung des AK's. Auch dies ist eine lange bekannte Möglichkeit, Opposition durch Einbindung aufzulösen: die Mitglieder der Opposition bekommen ein Stück vom Kuchen und lassen den Rest unangestastet<sup>32</sup>. Der Satz vom Sein, das das Bewußtsein bestimmt, gilt

sich mit den jungen männlichen Nachwuchswissenschaftlern identifizieren konnten, nicht aber mit ihren weiblichen zukünftigen Kolleginnen.

<sup>32</sup> In Parteien oder im Bereich der Universitäten wurde der Frauenförderung insbesondere von weiblichen Funktionsträgern Widerstand entgegengesetzt, sie persönlich hätten es ja auch ohne eine Quotierung

immer noch, auch ohne daß hier die eine oder andere Position auf puren Materialismus oder Egoismus reduziert werden soll. Wenn es so einfach oder direkt wäre, wäre auch eine Auseinandersetzung über die Verbindung zwischen persönlichen und politischen Interessen sehr viel leichter zu führen.

Die dritte "Lehre" aus dem hier dargestellten Konflikt besteht darin, zu begreifen, welches die Bedingungen für eine längerfristige erfolgreiche Zusammenarbeit in einer Gruppe sind. An jeder Gruppe haben die Mitglieder einerseits ein inhaltliches Interesse und andererseits ein Beziehungsinteresse an den anderen Mitgliedern der Gruppe. Diese Interessen sind sowohl individuell als auch in jeder Gruppe unterschiedlich stark ausgeprägt, in manchen Gruppen dominiert das inhaltliche Interesse, Mitglieder treten dann aus, weil sie sich persönlich nicht wohl fühlen, in anderen Gruppen steht das persönliche Miteinander im Vordergrund, diese Gruppen werden dann nach außen hin nicht besonders erfolgreich sein. In der Antirassismus-AG ist es gelungen, Frauen zu finden, die einerseits alle ein starkes Interesse an der Umsetzung der gemeinsamen Inhalte hatten, aber die andererseits auch gerne zusammengearbeitet haben. Solange dann in der Gruppe der Grad der Intensität der gemeinsamen Arbeit, das Maß der Bereitschaft zu Engagement ähnlich war, klappte die Zusammenarbeit in der Gruppe gut. Erst als einige Frauen ihre bezahlte Arbeit in einzelnen Frauenprojekten verloren, andere wiederum durch die Übernahme von Positionen im AK stärker eingebunden waren, kam es zu Konflikten in der Gruppe, zu wechselseitigen Vorwürfen und Auseinandersetzungen. Mißerfolge konnten dann nicht länger als Gruppe verkraftet werden, führten nicht mehr zu einer Stabilisierung der Gruppe, sondern zu deren Auflösung.

---

geschafft und wollten ihre erreichten Positionen nicht durch eine Quotierung "abwerten" lassen. Es war ihnen wichtig, keine "Quotenfrauen" zu sein.

Wahrscheinlich haben wir, alle an dem Konflikt um die Antirassismus und Feminismus Beteiligten, ganz verschiedene Lehren aus der mehr als dreijährigen Auseinandersetzung gezogen. Damit wir aber individuell an unseren Zielen festhalten, in ähnlichen Situationen erneut bereit sind, uns auf Konflikte einzulassen und zu streiten, ist es wichtig, daß jede für sich versteht, was passiert ist. Ansonsten droht uns, was vorher schon zahlreichen Mitstreitern der Studentenbewegung der sechziger Jahre passiert ist, daß aus dem Mißerfolg in einer Auseinandersetzung eine grundsätzliche Resignation folgt, die dann wiederum das weitere Lebensgefühl entscheidend prägt.

## **Autorinnen**

**Heinrich, Karin**, Diplom-Pädagogin seit 1984 Mitarbeiterin zunächst in der TIO-Beratungsstelle, dann im TIO-Qualifizierungsprojekt. Schwerpunkt der Arbeit: Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt und interkulturelle Teamarbeit.

**Klein, Hamindokht**, Krankenschwester, seit 1981 in Deutschland, seit 1993 Dozentin im TIO-Qualifizierungsprojekt. Schwerpunkt der Arbeit: Gesundheit, Krankheit und Migration.

**Pache, Ilona**, Linguistin, Arbeit an der Universität Potsdam, Schwerpunkte der Arbeit: Interkulturelle Kommunikation und Geschlechterforschung, Promotion zu Bewerbungsgesprächen unter dem Aspekt von soziokultureller Identität.

**Pourilyaee, Fahimeh**, Diplom- Sozialpädagogin, Mitarbeiterin in der Frauenhausberatungsstelle, Schwerpunkte der Arbeit: Gewalt gegen Frauen, insbesondere Migrantinnen, Antirassistische Arbeit und Arbeit im Flüchtlingsbereich.

**Teimoori, Pari**, Publizistin, bis zum 31.3.1997 Bildungsreferentin der Arbeitskreis Autonomer Frauenprojekte e.V. mit Schwerpunkt interkulturelle feministische Bildungsarbeit.