

Probleme und Perspektiven der Zusammenarbeit von Schwarzen und weißen Frauen

Hamindokht Klein

Die Diskussion über Zusammenarbeit von Schwarzen und weißen Frauen hat eine lange Vorgeschichte. **Einerseits** wird seit Jahren über Quotierung und die Notwendigkeit der Zusammenarbeit von Schwarzen und weißen Frauen diskutiert. **Andererseits** werden Konflikte in der Zusammenarbeit mit Migrantinnen betont. Es wird zwar niemals direkt zugegeben: „wir wollen nicht mit Immigrantinnen zusammenarbeiten“. Dennoch wird davon gesprochen, Migrantinnen seien nicht qualifiziert genug. Sprach- und Kommunikationsschwierigkeiten werden festgestellt. Alles Argumente, die den Weg der Migrantinnen zu den Projekten verschließen.

Mir kommt es darauf an, am Quotierungsgedanken festzuhalten und deshalb die eben genannten Argumente zu hinterfragen.

Die Grundlage für eine gute Zusammenarbeit - egal welcher Form - ist ein ausführliches Maß an Ehrlichkeit und Offenheit: gegenüber Schwächen und Stärken die alle haben, ob weiß, schwarz oder bunt. Diese weitverbreitete Einsicht halte ich deswegen für erwähnenswert, weil sie durch zweierlei gekennzeichnet ist: Sie ist ebenso banal, wie erfolglos. Nachdenkliche Frauen rufen sie uns immer wieder ins Gedächtnis und können sich unserer Zustimmung sicher sein - der Projektalltag sieht freilich anders aus. Die Appelle an Toleranz und Gleichberechtigung verbleiben im Getto der Selbstbeschreibung, materialisieren sich jedoch allenfalls flüchtig in unseren konkreten Arbeitszusammenhängen. Nicht Ehrlichkeit und Offenheit, sondern Interessen und Strategien bestimmen das Geschäft. Und so entsteht ein seltsames Mißverhältnis zwischen dem, was wir eigentlich tun wollen und dem was dabei herauskommt. Die Folgen sind ebenso verheerend wie bekannt: Engagement schlägt in Frustration um.

Stattdessen gilt es zu betonen, daß eine der wichtigsten Voraussetzungen von Ehrlichkeit und Offenheit in einem Projekt die erfolgreiche Durchsetzung der Quote ist. Bilden Schwarze Frauen in einem Team dauerhaft die Minderheit, ist von ihnen normalerweise lediglich Zurückhaltung zu erwarten. Geht man nun davon aus, daß in Frauenprojekten, ja selbst in Migrantinnenprojekten, in der Regel nur eine bzw. einige wenige Schwarze Frauen mehreren weißen Frauen 'gegenüberstehen', so lassen sich die enormen Schwierigkeiten einer gleichberechtigten Zusammenarbeit erahnen. Diskriminierungen und Umgangsprobleme innerhalb des Teams werden als persönliche, individuelle Wahrnehmungen betrachtet und zur Seite gelegt.

Das ist eine Erfahrung, die ich in den letzten Jahren machen konnte. Wichtig sind aber auch die Differenzen. Wir sind nicht gleich, und wir haben auch nicht die gleichen Probleme und nicht die gleiche Geschichte. Gemeint sind damit unsere Immigrations- und Fremdheitserfahrungen. Erfahrungen wie Verlust der Heimat, Geborgenheit und Wärme, Konfrontation mit Neuem, Einsamkeit, die fremde Sprache, Orientierungsschwierigkeiten und nicht zuletzt die rechtlich-politischen Immigrationsbedingungen in Deutschland.

Während wir uns mit diesen Existenzfragen beschäftigen mußten, konnten sich Andere qualifizieren. Alle Diskussionen um möglichst gerechte Einstellungskriterien werden ohne Kenntnis dieser Geschichte geführt.

Bei der Einstellungsverfahren geht es meistens um die Qualifikationsfrage. Mindestens drei verschiedene Verfahren sind hier vorstellbar. Sie alle sind problematisch:

Das erste Verfahren berücksichtigt bei Einstellungen ausschließlich formelle Qualifikationen, also das, was auf dem Zeugnis steht. Die Gefahr dabei ist, daß weitergehende, informelle Qualifikationen nicht berücksichtigt werden können. Dazu zählen beispielsweise die individuelle Kommunikationsfähigkeit, Vermittlungskompetenzen, die Fähigkeit, Konzepte

zu entwickeln, die Zweisprachigkeit und vor allem persönliche Immigrationerfahrungen.

Vor dem Hintergrund dieser Schwierigkeiten verzichtet das zweite Verfahren auf objektiv überprüfbare Qualifikationen. „Gesucht wird eine feministische Immigrantin“. Es bleibt die Frage, was hier unter Feminismus verstanden wird. Solche „weichen“ Einstellungskriterien bleiben nicht ohne „Härten“. Denn tendenziell sind sie nicht mehr nachvollziehbar, sondern beliebig. Das drängt die Frauen möglicherweise zu Anpassung und Verstellung.

Auch das dritte Verfahren reagiert auf die Probleme rein formeller Kriterien. Ungerechtigkeiten durch formelle Gleichstellung werden hier nicht mit neuen Kriterien (z.B. Feminismus) beantwortet, sondern über eine Praxis der Empfehlung und persönlicher Kontakte. Diese Vorgehensweise ist Gang und Gebe, bleibt aber ebenfalls nicht ohne Gefahr. Werden Stellen zunehmend über Empfehlungen und persönliche Kontakte weitergereicht, kann das dazu führen, daß wir immer mehr unter uns bleiben. Damit geben wir den Außenstehenden keine Chance.

Sicherlich sieht die Praxis der Einstellungen Mischverfahren vor. Entscheidend ist ohnehin meist die Menschenkenntnis der jeweiligen Projektfrauen. Auch gibt es hier nicht ein Patentrezept, daß alle Ungerechtigkeiten ausschließt. Dennoch nenne ich diese drei idealtypischen Verfahren, um auf einen wichtigen Punkt aufmerksam zu machen:

Qualifikation ist nicht zwingend gleichzusetzen mit einem Hochschulabschluß. Warum sollte man glauben, daß eine diplomierte Erziehungswissenschaftlerin unbedingt bessere Arbeit leistet als eine Erzieherin.

Im Jahre 1993 suchte TIO-Qualifizierungsprojekt eine neue Mitarbeiterin. Einstellungskriterien waren „so stand in einer Stellenanzeige: „qualifizierte Krankenschwester, Erfahrungen im Berliner Krankenhäuser, Immigrationerfahrungen und Zweisprachigkeit. Natürlich könnte anstatt „qualifizierte Krankenschwester „ eine Pflegepädagogin oder eine Schulschwester

stehen. Nun muß man wissen, daß es in beiden Bereichen jedoch sehr wenige bzw. gar keine Migrantinnen gibt.

Deshalb hatten sich die TIO-Projektfrauen entschieden, daß diese Stelle eine Immigrantin bekommen soll, die nicht notwendigerweise Absolventin einer Hochschule sein muß. Die fehlenden Unterrichtserfahrungen wurden somit als Risiko in Kauf genommen. So konnte die neue Mitarbeiterin sich diese Erfahrung aneignen. Darüber hinaus bietet ihr diese Tätigkeit die Möglichkeit der Weiterqualifikation über ein Fernstudium.

Wenn das Einstellungsproblem nach welche Verfahren immer gelöst ist, folgt ein weiteres Problem im Zusammenarbeit. Dieses ist das Verhältnis von Macht und Sprache.

Zunächst Macht hat einen schlechten Ruf, ist aber eine Tatsache, die unhintergebar ist, die es überall gibt. Also, daß es Macht gibt, ist nicht problematisch. Problematisch wird es erst dann, wenn man mit Macht nicht umgehen kann. Wenn Macht nicht mit Kompetenz übereinstimmt und nur ausgenutzt wird, um sich selbst zu stärken und die anderen zu schwächen.

Wenn Macht aber ein allgemeines Phänomen ist, wo liegen dann die besonderen Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit von Schwarzen und weißen Frauen? Welche Form von Macht spielt hier eine Rolle?

Nach meinem Verständnis sind diese Fragen mit dem Hinweis auf den Umgang mit Sprache zu beantworten:

In gemischten Projekten machen wir Immigrantinnen im Punkt Sprache starke Differenzenerfahrungen. Es kommt hier darauf an, daß sowohl bei Schwarzen wie auch weißen Frauen hierfür Sensibilitäten entwickelt werden.

Zunächst zur schriftlichen Sprache. Schreiben ist eine höchst schwierige individuelle Kompetenz. Viele tun es, die wenigsten richtig. Und es ist falsch zu glauben, daß weiße Frauen mit der Muttersprache deutsch diese Kompetenz quasi automatisch ausfüllen. Dennoch geht man in gemischten Projekten viel zu häufig davon aus, daß es ausschließlich Immigrantinnen sind, die nicht in der Lage sind, etwa ein Protokoll oder den Jahresbericht zu schreiben. Auch wenn es faktisch zutrifft, daß viele

Immigrationen große Probleme mit dem Verfassen von Texten haben, ist es trotzdem falsch, daß sie von vorne herein ausgeschlossen werden.

Optimal wäre es, wenn die Differenzen markiert und diskutiert werden. Also wo liegen Schreibhemmungen und wie kann damit im Team umgegangen werden? Nur dadurch wird es allen ermöglicht, Verantwortungen zu übernehmen.

Passiert das nicht, dann haben diejenigen (weißen Frauen), die z.B. die schriftlichen Arbeiten übernehmen Informationsvorsprünge und damit auch eine gewisse Macht.

Aber auch das Helfen kann zum Problem werden:

Von seiten der Immigrantinnen werden Hilfestellungen z.B. bei Korrekturen des Textes oftmals als bevormundend empfunden. Sie finden sich - vielleicht ohne daß das so gewollt ist - in einer Lehrer/Schüler Beziehung wieder. Ähnlich problematisch sind Bemerkungen wie: „Es wäre besser, wenn ich von Anfang an den Text selber geschrieben hätte“.

Der größere Wortschatz und die automatisierte Verwendung grammatischer Regeln führen zu einer sprachlichen Überlegenheit seitens der Deutschen. Wenn diese Überlegenheit als Macht gegenüber Immigrationen ausgenutzt wird, dann wird vielfach mit Gegenstrategien geantwortet und zwar sehr oft durch das moralische Recht des Schwächeren, oder durch Bemerkungen wie: „Jetzt habe ich das Wort und gebe es nicht mehr weg“ oder Durch Viel - und am Thema vorbei reden.

Eine weitere Gegenstrategie kann der Rassismusvorwurf sein. So berechtigt er in vielen Fällen sein mag. Problematisch wird es immer dann, wenn jede unliebsame Äußerung, jedes Vorurteil, jeder kritische Blick mit dem Rassismusstempel erledigt wird. Dieses führt zu massiven Unsicherheiten der weißen Frauen.

Durch Vorwürfe dieser Art werden weiße Frauen immer vorsichtiger und es entsteht ein künstliches Verhältnis, das noch mehr zu Unklarheiten und Mißverständnissen zwischen Kolleginnen führt.

Rassismuskorwürfe sind aber nicht der einzige Grund für Unsicherheiten weißer Frauen. In gemischten Projekten, deren Zielgruppe nur aus Immigrantinnen besteht, kann zwischen den Schwarzen Mitarbeiterinnen und den Klientinnen, die die gleiche Muttersprache haben, ein besonderes Vertrauensverhältnis entstehen. Dieses wiederum kann Neid, Konkurrenzverhalten oder die Abwertung unserer Muttersprache zur Folge haben.

Was also ist zu tun?

Wollen wir wirklich gut zusammenarbeiten? Dann muß an die Adresse der weißen Frauen gesagt werden, daß die ständige Jammerei über die minderwertige Qualifizierung von Immigrantinnen unglaubwürdig bleibt. Und zwar so lange, wie sie es innerhalb ihrer eigenen Projekte nicht selbst schaffen Weiterqualifizierungsmöglichkeiten für die eigenen Mitarbeiterinnen anzubieten. Gemeint sind Weiter- und Fortbildungen, sowie die Realisierung von Teilnahmebedingungen für Fernstudien. Das gleiche gilt für die weitverbreitete Klage über Sprachschwierigkeiten. Solange Immigrantinnen von wichtigen Arbeitsprozessen ferngehalten werden, trägt dieses nur dazu bei, bestehende Unsicherheiten zu vergrößern.

An die Adresse der Schwarzen Frauen muß gesagt werden, daß es nicht immer die anderen sind, die eine Barriere vor unserem Weg aufbauen - oft sind wir es selbst! Hören auch wir auf mit der Jammerei und verlassen die uns zugewiesene passive und manchmal auch bequeme Rolle.

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.

Pourilyae, 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.