

„Wer fürchtet sich vorm schwarzen Mann?“

Sozialarbeiterische Leitlinien zur Unterstützung afrikanischer Asylwerber im Umgang mit Rassismus

Elisabeth Machherndl

Diplomarbeit
eingereicht zur Erlangung des Grades
Magistra (FH) für sozialwissenschaftliche Berufe
an der Fachhochschule St. Pölten
im Juni 2008

Erstbegutachter:
Mag. Johannes Pflegerl
Zweitbegutachterin:
Mag.^a (FH) Andrea Ellek

Abstract (deutsch)

Männliche Flüchtlinge mit afrikanischem Hintergrund werden in Österreich auf Grund ihrer Herkunft und der Rechtsstellung als Asylwerber oftmals benachteiligt. Damit tragen sie eine doppelte Belastung. Durch die Position der BürgerInnen afrikanischer Herkunft in der österreichischen Gesellschaft ist es afrikanischen Asylwerbern kaum möglich, auf die Diskriminierung ihrer Gruppe aufmerksam zu machen. Die Forschung für die hier dargelegte Arbeit zeigt Möglichkeiten auf, wie die Sozialarbeit männliche Flüchtlinge mit afrikanischem Hintergrund im Umgang mit Rassismus unterstützen kann. Dazu wurden problemzentrierte Interviews nach Witzel mit BetreuerInnen und afrikanischen Asylwerbern durchgeführt. Die Inhaltsanalyse nach Mayring diente der Auswertung der Daten.

Als Fazit konnten unterschiedliche Handlungsoptionen der Sozialarbeit in den Bereichen Einzelfallhilfe, Gruppenarbeit und Gemeinwesenarbeit aufgezeigt werden. Jedoch sind diese Interventionsstrategien durch Barrieren in der Gesellschaft in ihrer Umsetzung behindert. Diese Schwierigkeiten werden beleuchtet und Lösungsvorschläge erarbeitet.

Kommunikation über das Thema Rassismus stellt einen Problembereich in der Arbeit mit afrikanischen Asylwerbern dar. Der Austausch über Rassismuserfahrungen mit BetreuerInnen in den Einrichtungen für AsylwerberInnen ist durch verschiedene Gründe behindert. Ohne diese Kommunikation erfolgt auch keine Bearbeitung der Problemlage. Lösungsansätze, um den Austausch zu forcieren, werden in dieser Arbeit aufgezeigt.

Die Arbeit mit afrikanischen Asylwerbern zum Thema Rassismus erfordert unterschiedliche Fähigkeiten der SozialarbeiterInnen. Die Zugehörigkeit der BetreuerInnen zur österreichischen Mehrheitsgesellschaft kann ansonsten die Zusammenarbeit stören. Aus- und Weiterbildungen zum Thema „Umgang mit Rassismus“ können dabei eine Hilfe sein.

Abstract (english)

“Who is afraid of the black man? – Guidelines of social work to support African asylum seekers in how to handle racism”

African refugees are discriminated in Austria, because of their African origin and the legal status of asylum seekers. This means they have to live with a double-burden. Because of this position in the Austrian society, African refugees don't get a chance to demand the needed attention for their problem of discrimination of African asylum seekers. So this diploma thesis tries to point out possibilities of social work that can help to support those people in handling this situation. To get empirical results, interviews were made with caregivers of hostels for asylum seekers and African refugees in Vienna. For the analysis of the facts the method of Mayring was used.

This analysis showed a variety of possible courses of action for social workers, in the field case work, group work and community work. But there are many obstacles in Austria's modern society, which hinder these interventions. Proposals for solutions for these problems are given in the research work of the paper.

Another problem is the debate on racism. There are different reasons, why communication between African asylum seekers and caregivers of hostels for refugees is blocked. Without this discussion there are no interventions to work on the discrimination against African refugees. Solutions and possibilities to enhance this communication are given through this research.

Social workers have to own several skills to work with African asylum seekers. Otherwise the cooperation with refugees can be violated through the social affiliation of caregivers. Further education can help social workers to support African asylum seekers to handle the situation of racism in Austria.

Vorwort

Wir begegnen ihnen – den Afrikanerinnen und Afrikanern – auf den Straßen, in Bahnhöfen und Zügen, in Cafes und Hochschulen, meistens gleichgültig, manchmal freundlich, aber nicht selten mit Blicken oder einer Körpersprache, die Distanz oder sogar Ablehnung verraten. Sie leben unter uns, aber nicht mit uns.“ (Nuscheler 2007:1)

Ich verbrachte ein halbes Jahr in Mosambik und konnte dort die Erfahrung machen, mit Menschen afrikanischer Herkunft zusammenzuleben. Die meisten Vorurteile und Klischees über BürgerInnen mit afrikanischem Hintergrund, welche die österreichische Gesellschaft vermittelt, stellten sich in dieser Zeit als Unwahrheiten heraus. Menschen mit weißer Hautfarbe werden in Mosambik meist freundlich aufgenommen. In Österreich kann man jedoch nicht von einer netten Aufnahme von Personen afrikanischer Herkunft sprechen. Menschen mit schwarzer Hautfarbe werden in Österreich häufig herablassend behandelt und man begegnet ihnen mit Vorsicht. Es war mir daher ein Anliegen zu erforschen, wie afrikanische Asylwerber unterstützt werden können, um auf den Rassismus gegen BürgerInnen afrikanischer Herkunft in Österreich aufmerksam zu machen.

Ich möchte mich mit dieser Diplomarbeit herzlich bei meiner Familie und meinen FreundInnen bedanken, die mich in all den Studienjahren unterstützt haben. Vor allem danke ich aber meinen Eltern, ohne die mir diese Ausbildung finanziell nicht möglich gewesen wäre.

Ebenfalls bin ich den InterviewpartnerInnen, die mir für die Forschung dieser Arbeit ihre Zeit geschenkt haben, sehr dankbar. Dazu zählen BetreuerInnen der Einrichtungen für AsylwerberInnen in Wien und Flüchtlinge mit afrikanischem Hintergrund, die ihre Erkenntnisse mit mir geteilt haben.

Danken möchte ich ebenfalls Herrn Mag. Johannes Pfliegerl, der mich in der Betreuung der Arbeit sehr unterstützt hat.

Inhalt

EINLEITUNG	4
AUSGANGSLAGE	4
FORSCHUNGSINTERESSE	4
AUFBAU DER ARBEIT	5
SPRACHGEBRAUCH	5
1. FORSCHUNGSDESIGN	6
1.1 FORSCHUNGSFRAGE	6
1.2 METHODENWAHL	6
1.2.1 Erhebungsmethode	6
1.2.2 Auswertungsmethode	8
1.3 KATEGORIENDARSTELLUNG	8
2. RASSISMUS – WAS IST DAS?	11
2.1 RASSISMUSDEFINITIONEN	11
2.2 ENTSTEHUNG DES RASSISMUS	14
3. RECHTLICHE GRUNDLAGEN	16
3.1 RECHTLICHE LAGE DER ASYLWERBERINNEN IN ÖSTERREICH	16
3.1.1 AsylwerberInnen	16
3.1.2 Asylverfahren	16
3.1.3 Grundversorgung während des Verfahrens	17
3.1.4 Arbeitserlaubnis	18
3.2 GESETZESLAGE GEGEN RASSISMUS	18
4. RASSISMUS- UND BENACHTEILIGUNGSERFAHRUNGEN	
AFRIKANISCHER ASYLWERBER	21
4.1 RASSISMUSERFAHRUNGEN AUF GRUND AFRIKANISCHER HERKUNFT	21
4.1.1 Arten von Rassimuserfahrungen	21
4.1.2 Der alltägliche institutionelle Rassismus	22
4.1.3 Der alltägliche strukturelle Rassismus	24
4.1.4 Der alltägliche Rassismus von Einzelpersonen oder Gruppen	26
4.1.5 Der Alltagsrassismus in veröffentlichten Diskursen	29
4.2 STRUKTURELLE BENACHTEILIGUNG ALS ASYLWERBER	29
4.2.1 Asylverfahren	29
4.2.2 Grundversorgung	30
4.2.3 Arbeitsmarkt und Geldbeschaffung	31

4.2.4 Außenseiter der Gesellschaft	32
4.3 „DOPPELBELASTUNG“ AFRIKANISCHER ASYLWERBER.....	32
4.3.1 Auswirkungen der „Doppelbelastung“	34
5. SOZIALARBEITERISCHER UMGANG MIT	
RASSISMUS- UND BENACHTEILIGUNGSERFAHRUNGEN	
AFRIKANISCHER ASYLWERBER	36
5.1 ANFORDERUNGEN AN SOZIALARBEITERINNEN	36
5.1.1 Vertrauensaufbau	36
5.1.2 Abbau der eigenen Klischees und Vorurteile	37
5.1.3 Umgang mit Rassismuskorwürfen.....	38
5.1.4 Einstehen für die Mehrheitsgesellschaft.....	38
5.1.5 Agieren als Kontrollorgan	40
5.2 UMGANG MIT BEDÜRFNISSEN AFRIKANISCHER ASYLWERBER	40
5.2.1 Coping-Strategien afrikanischer Asylwerber	40
5.2.2 Zukunftswünsche afrikanischer Asylwerber	43
6. SOZIALARBEITERISCHE METHODEN ZUR UNTERSTÜTZUNG	
AFRIKANISCHER ASYLWERBER	46
6.1 INTERVENTIONSSTRATEGIEN ZUR UNTERSTÜTZUNG IM UMGANG MIT RASSISMUS.....	46
6.1.1 Einzelfallhilfe.....	47
6.1.2 Gruppenarbeit.....	49
6.1.3 Gemeinwesenarbeit.....	50
6.2 HINDERNISSE/BARRIEREN UND VERBESSERUNGEN	51
6.2.1 Kommunikation über Rassismus	51
6.2.2 Gesetzeslage.....	54
6.2.3 Arbeitsbereich.....	55
6.2.4 Schulung und Bildung.....	56
6.2.5 Politik	57
6.2.6 Zusammenarbeit mit Asylwerbern afrikanischer Herkunft.....	59
6.2.7 Österreichische Bevölkerung.....	60
7. AUS- UND WEITERBILDUNG	62
7.1 WORKSHOPS DER ORGANISATION ZARA	62
7.1.1 Einheiten des Zara-Lehrganges	63
7.2 SICHTWEISE DER BETREUERINNEN	65
8. RESÜMEE	66
9. LITERATURVERZEICHNIS.....	68

10. WEITERE QUELLEN.....	73
11. ANHANG	76
11.1 INTERVIEWLEITFADEN FÜR BETREUERINNEN:.....	76
11.2 INTERVIEWLEITFADEN FÜR ASYLWERBER.....	78
EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG	81

Einleitung

„Der Rassismus wies jedem in dieser Welt einen festen Platz zu, indem es ihn selbst definierte und ihn die verwirrende neue Welt durch eine klare Unterscheidung in >gute< und >böse< Rassen erklärte.“ (Mosse 2006:24)

Ausgangslage

Rassismus ist ein Phänomen, das die Geschichte der Menschheit seit jeher begleitete. Immer wieder wurde versucht, Rassen zu konstruieren und diese einer Rangordnung zu unterwerfen. Die unterste Ordnungsstufe wurde dabei meist Menschen mit schwarzer Hautfarbe zugewiesen. BürgerInnen mit afrikanischem Hintergrund wurden somit als Bedrohung dargestellt. Bis heute hält sich der Gedanke, die Menschheit in Rassen mit schwarzer und weißer Hautfarbe zu unterteilen. Daraus ergibt sich in unserer Gesellschaft eine Benachteiligung von Menschen mit afrikanischem Hintergrund.

Diese Arbeit zielt darauf ab, Rassismus gegen männliche afrikanische Asylwerber in Österreich aufzuzeigen. Flüchtlinge gelten als Randgruppe in der österreichischen Gesellschaft, vor allem afrikanische Asylwerber werden daher meist auf Grund ihrer Herkunft und der Rechtsstellung als Asylwerber benachteiligt. Auf die Ausgrenzung ihrer Bevölkerungsgruppe aufmerksam zu machen, bleibt ihnen oft verwehrt.

Forschungsinteresse

Sozialarbeiterische Interventionsstrategien und Leitlinien, um afrikanische Asylwerber im Umgang mit Ausgrenzung und Diskriminierung zu unterstützen, fanden bis heute in der Wissenschaft noch wenig Berücksichtigung.

Melter (2006:325) betont, dass die Gruppe der Betroffenen von Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen bisher in der Forschung zum Thema Rassismus vernachlässigt wurde. Bei der Untersuchung für die hier dargestellte Arbeit werden daher nicht nur Meinungen von ProfessionistInnen berücksichtigt, sondern auch Empfindungen und Vorstellungen von afrikanischen Asylwerbern beachtet.

Aufbau der Arbeit

Die Arbeit ist in elf Kapitel gegliedert. Das erste stellt das Forschungsdesign dar. Der Aufbau der Forschungsfrage sowie der genaue Forschungsablauf werden beschrieben. Im zweiten Kapitel wird der Begriff Rassismus definiert und seine Entstehung aufgezeigt. Der nächste Abschnitt beschäftigt sich mit rechtlichen Grundlagen. Dazu zählen die rechtliche Lage der AsylwerberInnen in Österreich und Gesetzestexte gegen Diskriminierung. Das vierte Kapitel beinhaltet Rassismus- und Benachteiligungserfahrungen von afrikanischen Asylwerbern in Österreich. Beleuchtet werden einerseits Erfahrungen mit Diskriminierung auf Grund afrikanischer Herkunft, andererseits strukturelle Benachteiligungen als Asylwerber. Im Anschluss daran wird der sozialarbeiterische Umgang mit Rassismus- und Benachteiligungserfahrungen diskutiert. Dazu zählen Anforderungen an SozialarbeiterInnen, um das Thema in Zusammenarbeit mit afrikanischen Asylwerbern konstruktiv aufarbeiten zu können. Auch Coping-Strategien und Zukunftswünsche von Flüchtlingen afrikanischer Herkunft finden ihren Platz. Das sechste Kapitel beschäftigt sich mit sozialarbeiterischen Methoden, um Flüchtlinge afrikanischer Herkunft im Umgang mit Rassismus zu unterstützen. In diesem Abschnitt werden auch Barrieren, Hindernisse und Verbesserungsvorschläge für die Sozialarbeit aufgezeigt. Das Kapitel „Aus- und Weiterbildung“ beinhaltet die Beleuchtung von Kursmöglichkeiten für SozialarbeiterInnen in Wien, um mit dem Thema Rassismus besser arbeiten zu können. Weiters werden Sichtweisen von BetreuerInnen zum Thema dargelegt. Den Abschluss stellen das Literaturverzeichnis und die Aufstellung der weiteren verwendeten Quellen dar. Im Anhang befinden sich die Interviewleitfäden der Forschung.

Sprachgebrauch

In der sprachlichen Gestaltung der Arbeit wurde versucht, Ausdrücke zu vermeiden, die Menschen mit afrikanischem Hintergrund abwerten. Dennoch ist es auf Grund der Textgestaltung schwierig, gewisse Worte wie „schwarz“ nicht zu verwenden. Damit keine Missverständnisse auftreten, wird hier am Beginn klar gestellt, dass die Verwendung dieser Ausdrücke einem besseren Lesefluss und einer angemessene Textgestaltung dient und keine Abwertung von Menschen mit schwarzer Hautfarbe bezweckt.

1. Forschungsdesign

In diesem Kapitel der Arbeit wird das Forschungsdesign beschrieben. Dies beinhaltet Forschungsfrage, Methodenwahl und Kategoriendarstellung.

1.1 Forschungsfrage

Grundlage der Diplomarbeit bildet die Frage: „Welche sozialarbeiterischen Leitlinien sind bedeutend, um afrikanische Asylwerber im Umgang mit Rassismus in Wien zu unterstützen?“

Ziel ist, aus den Ergebnissen der Forschung Leitlinien und mögliche sozialarbeiterische Interventionsstrategien für die Unterstützung männlicher afrikanischer Asylwerber im Umgang mit Rassismus zu entwickeln. Anforderungen an SozialarbeiterInnen in diesem Arbeitsbereich sowie Barrieren und Hindernisse, die bei der Durchsetzung der Interventionen auftreten und Unterstützungsmöglichkeiten der Sozialarbeit in Wien werden durch die Forschungsarbeit aufgezeigt.

1.2 Methodenwahl

1.2.1 Erhebungsmethode

Zur Erhebung der Daten wurde das problemzentrierte Interview nach Witzel (2000) gewählt, welches zu den qualitativen Forschungsmethoden zählt. Die Entscheidung für diese Interviewmethode fiel, da diese es ermöglicht, den Fokus auf ein gesellschaftliches und soziales Problem zu legen und den subjektiven Deutungen der befragten Personen entsprechend Raum zu geben. Wichtig bei dieser Interviewmethode ist, den/die InterviewpartnerIn als ExpertIn seiner/ihrer Handlungen anzusehen und durch Zuhören und Nachfragen ein optimales Ergebnis zu erzeugen.

Es wurden Interviews mit sieben männlichen afrikanischen Asylwerbern und mit sieben BetreuerInnen und BeraterInnen¹ durchgeführt. Daher fanden zwei unterschiedliche Interviewleitfäden Verwendung. Der Leitfaden für die

¹ Der Begriff SozialarbeiterInnen wird bewusst nicht gewählt, da die InterviewpartnerInnen aus unterschiedlichen Professionen stammen.

Asylwerberinterviews beinhaltete Fragen zu den Bereichen Leben als Asylwerber, Rassismuserfahrungen in Wien, Coping-Strategien der Betroffenen sowie Unterstützung zum Thema und Erfahrungen mit der Sozialarbeit.

BeraterInnen und BetreuerInnen von afrikanischen Asylwerbern wurden zu den Themen Rassismusdefinitionen, Rassismuserfahrungen von Flüchtlingen mit afrikanischem Hintergrund, Interventionen und Methoden zur Unterstützung, Evaluation der Interventionsstrategien, Aus- und Weiterbildung zum Thema und eigenes Empfinden im Umgang mit der Arbeit befragt.

Folgende Interviews fanden in der hier vorliegenden Arbeit Verwendung:

- Interview 1A: Afrikanischer Asylwerber – durchgeführt in einer Flüchtlingseinrichtung in Wien am 30.11.2007.
- Interview 2A: Afrikanischer Asylwerber – durchgeführt in einer Flüchtlingseinrichtung in Wien am 07.12.2007.
- Interview 3A: Afrikanischer Asylwerber – durchgeführt in einer Flüchtlingseinrichtung in Wien am 07.12.2007.
- Interview 4A: Afrikanischer Asylwerber – durchgeführt in einer Flüchtlingseinrichtung in Wien am 07.12.2007.
- Interview 5A: Afrikanischer Asylwerber – durchgeführt in einer Flüchtlingseinrichtung in Wien am 12.12.2007.
- Interview 6A: Afrikanischer Asylwerber – durchgeführt in einer Flüchtlingseinrichtung in Wien am 20.12.2007.
- Interview 7A: Afrikanischer Asylwerber – durchgeführt in einer Flüchtlingseinrichtung in Wien am 16.01.2008.
- Interview 1B: BetreuerIn – durchgeführt in einer Flüchtlingseinrichtung in Wien am 28.11.2007.
- Interview 2B: BetreuerIn – durchgeführt in einer Flüchtlingseinrichtung in Wien am 05.12.2007.
- Interview 3B: BetreuerIn – durchgeführt in einer Flüchtlingseinrichtung in Wien am 06.12.2007.
- Interview 4B: BetreuerIn – durchgeführt in einer Flüchtlingseinrichtung in Wien am 03.12.2007.

- Interview 5B: BetreuerIn – durchgeführt in einer Flüchtlingsseinrichtung in Wien am 03.12.2007.
- Interview 6B: BetreuerIn – durchgeführt in einer Flüchtlingsseinrichtung in Wien am 18.12.2007.
- Interview 7B: BetreuerIn – durchgeführt in einer Flüchtlingsseinrichtung in Wien am 09.01.2008.

Asylwerberinterviews sind mit dem Buchstaben A gekennzeichnet. Die befragten Asylwerber stammen aus westafrikanischen Ländern und sind zwischen achtzehn und vierundzwanzig Jahren alt. Sie leben seit drei bis sechs Jahren in Österreich. Interviews mit dem Buchstaben B kennzeichnen BetreuerInneninterviews. Diese wurden in verschiedenen Einrichtungen für AsylwerberInnen in Wien durchgeführt. Ein Interview fand mit einem/einer MitarbeiterIn der Anti-Rassismus-Organisation Zara statt. Zu den interviewten Professionen zählen drei SozialarbeiterInnen, zwei JuristInnen, ein/eine AbsolventIn des Studiums für Geschichte und Politikwissenschaft und ein/eine AbsolventIn des Studiums für Publizistik mit einer erweiterten Konfliktmanagementausbildung.

1.2.2 Auswertungsmethode

Zur Auswertung der erhobenen Daten wurde die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2007:11/12) gewählt, da eine große Datenmenge von vierzehn Interviews bearbeitet wurde. Mit Hilfe der Arbeitsweise nach Mayring konnten diese Daten zu einem überschaubaren Kategoriensystem zusammengefasst werden. Dieses stellt ein Abbild des Grundmaterials dar. Die Inhaltsanalyse bietet zur Auswertung halb strukturierter Interviews, wie der Methode nach Witzel, eine gute Möglichkeit, um das Material systematisch und theoriegeleitet auszuwerten und zu beleuchten.

Bei der Auswertung der BetreuerInneninterviews wurden acht und aus der Analyse der Interviews mit afrikanischen Asylwerbern sechs Kategorien erstellt. Diese bilden die Grundlage für die Kapitel der hier dargelegten Arbeit.

1.3 Kategoriendarstellung

Folgende Kategorien wurden bei der Auswertung der BetreuerInneninterviews erstellt:

- „Rassismusdefinitionen“: Diese Kategorie beschäftigt sich mit den Deutungen des Wortes Rassismus.
- „Rassismuserfahrungen afrikanischer Asylwerber“: Dabei werden die Ereignisse aus der Sicht der befragten BetreuerInnen dargestellt.
- „Kommunikation über Rassismus“: Diese Kategorie zeigt auf, wie und in welcher Form afrikanische Asylwerber mit ihren BetreuerInnen das Thema kommunizieren.
- „Sozialarbeiterische Unterstützung im Umgang mit Rassismus“: Dieser Abschnitt beinhaltet Interventionsstrategien, Barrieren und Hindernisse für jene Vorgehensweisen und Verbesserungsvorschläge, um in der Sozialarbeit besser mit dem Thema arbeiten zu können.
- „Leitlinien zur Unterstützung gegen Rassismus“: Hier werden Anforderungen an SozialarbeiterInnen und Umgangsweisen mit dem Thema aufgezeigt.
- „BetreuerInnen als Teil der Mehrheitsgesellschaft“: Diese Kategorie stellt dar, wie afrikanische Asylwerber ihre BetreuerInnen wahrnehmen und ob die Zugehörigkeit zur österreichischen Gesellschaft die Arbeit beeinflusst.
- „Aus- und Weiterbildung“: Dieser Bereich beinhaltet Möglichkeiten der Bildung für BetreuerInnen und BeraterInnen zum Thema Rassismus.
- „Gesetzesgrundlagen“: Diese Kategorie beschäftigt sich mit der rechtlichen Grundlage, um gegen Rassismus in Österreich vorzugehen.

Anhand der Auswertung der Asylwerberinterviews wurden folgende Kategorien erstellt:

- „Living as asylum seeker“: Dieser Abschnitt stellt Probleme und Benachteiligungen afrikanischer Asylwerber auf Grund der Rechtslage dar.
- „Living in austria“: Diese Kategorie zeigt auf, wie Flüchtlinge mit afrikanischem Hintergrund ihr Leben in Österreich empfinden.

- „Racism and discrimination“: Diese Kategorie beschäftigt sich mit Rassismuserfahrungen afrikanischer Asylwerber, mit Gefühlen, die dabei entstehen, und Problemen und Effekten, die daraus resultieren.
- „Coping-strategies“: Diese Einheit beinhaltet Handlungsweisen, um mit Rassismuserfahrungen besser zurecht zu kommen.
- „Wishes and most important things“: Diese Kategorie stellt Zukunftswünsche und wichtige Lebensbestandteile afrikanischer Asylwerber dar.
- „Support“: Dabei werden Unterstützungserfahrungen zum Thema Rassismus und der Kontakt zur Sozialarbeit aufgezeigt.

2. Rassismus – Was ist das?

Um das Thema der Diplomarbeit aufarbeiten zu können, wird zu Beginn der Begriff des Rassismus aufgezeigt. In diesem Kapitel werden mehrere Definitionen einander gegenübergestellt und die Entstehung des Rassismus wird beschrieben.

2.1 Rassismusdefinitionen

Es gibt viele Versuche, den Begriff Rassismus zu definieren. Einige dieser Auslegungen werden in diesem Abschnitt bearbeitet:

Im Lexikon der Psychologie (2001:416, zit. in: Melter 2006:19) wird Rassismus folgendermaßen definiert: Der Begriff des Rassismus bezeichnet

„sowohl Einstellungen (Vorstellungen, Gefühle, Vorurteile) als auch Handlungen, die die Verachtung, Benachteiligung, Ausgrenzung und Unterdrückung bis hin zur physischen Vernichtung von Menschen dadurch legitimiert bzw. in die Tat umsetzt, dass sie eine mehr oder minder willkürliche Auswahl körperlicher Merkmale zu >Rassenmerkmalen< zusammenstellen und diese wertend klassifizieren. Diese Klassifikationen können zur Grundlage und Legitimation oder geforderter Ungleichbehandlung (etwa durch Gesetze) herangezogen werden. Durch ihre Verabsolutierung werden unterschiedliche Macht- und Lebenschancen einzelner Menschen oder ganzer Gruppen als Ausdruck natürlicher Ungleichheit interpretiert und gerechtfertigt. Dem angestrebten Ziel, kulturelle, soziale, ökonomische oder politische Über- bzw. Unterordnungsverhältnisse zu schaffen, dienen v. a. institutionelle und gesetzliche Diskriminierungsformen wie die Verteilung des Wahlrechts z.B. nach der Hautfarbe sowie die Beschneidung von Grund- und Menschenrechten (Recht auf freie Wahl des Berufes, des Ehepartners oder des Wohngebiets) auf eben dieser Grundlage“.

In dieser Definition wird dargestellt, wie körperliche Merkmale zu einer Rassenbeschreibung herangezogen werden. Das Wort willkürlich hebt jedoch hervor, dass es sich nicht um offensichtliche Merkmale handeln muss, sondern diese von einer anderen Menschengruppe konstruiert werden können. Diese Zuschreibung von Menschen zu einer Einheit, die auf Grund von verschiedenen körperlichen Merkmalen von der eigenen zugehörigen Rasse unterschieden wird, legitimiert eine Ungleichheit und Abwertung der anderen Menschengruppe. Dadurch wird eine unterschiedliche Machtverteilung zwischen den Gruppen gerechtfertigt, welche durch Diskriminierung dieser

Einheiten in gesetzlichen und institutionellen Bereichen, aber auch im Bereich der Grund- und Menschenrechte erreicht wird.

Holz (2001:37/38) beschreibt diesen Ablauf als Konstruktion von Rassen durch die Menschheit selbst. Die eigene Gruppe wird als natürlich dargestellt, andere Rassen von ihr unterschieden und daher mit abweichenden Merkmalen und Bewertungen belegt.

Terkessidis (2004:98/99) unterteilt diesen Vorgang in drei Teile und beschreibt den Begriff Rassismus daher übersichtlicher. Er erweitert die Definition des Lexikons der Psychologie und schränkt Auslegungen weniger ein.

Der erste Bestandteil ist die „Rassifizierung“, welcher sich mit der Konstruktion einer Gruppe beschäftigt, die von der eigenen abgegrenzt wird. Es werden jedoch nicht, wie im Lexikon der Psychologie, nur biologische Merkmale zur Gruppenbildung herangezogen. Durch die offene Formulierung von Terkessidis finden andere Bereiche von Kennzeichen ebenfalls Beachtung. Dazu zählen Merkmale, wie morpho-physiologische Erkennungszeichen, die alle sichtbaren und unsichtbaren körperlichen Besonderheiten mit einschließen, soziologische Kennzeichen, wie Sprache, Gewohnheiten und Wirtschaftssysteme, symbolische und geistige Merkmale, wie religiöse oder kulturelle Praktiken und imaginäre Besonderheiten, welche die Vorstellung von okkulten Macht mit einbezieht. In diesem Prozess werden Unterscheidungen von Gruppen auf Grund dieser Kennzeichen getroffen. Terkessidis` Definition unterscheidet sich ebenfalls in der Wertungsgrundlage. In anderen Begriffsbestimmungen erfolgt erst auf Grund der Darstellung der Unterschiede der Übergang von der Konstruktion der Gruppe zur Benachteiligung. Die Darstellung des Begriffes der Rassifizierung stellt jedoch fest, dass eine Unterscheidung von Gruppen eine Wertung von vornherein mit einschließt. Nicht alle Gruppen werden im Vergleich zur eigenen abwertend beschrieben, sondern ihnen werden durchaus positive Charakteristiken zuerkannt. Dennoch entsteht bei einer Zuordnung von Personen zu einer Gruppe eine Beurteilung dieser.

Die zweite Komponente der Definition nach Terkessidis ist die „Ausgrenzungspraxis“. Diese beschäftigt sich mit der Ungleichbehandlung einer Gruppe bei der Zuteilung von Dienstleistungen und Ressourcen sowie der

Unter- oder Überordnung in einer Hierarchie. Der Begriff selbst wurde von Robert Miles übernommen. (Miles 1989:106 zit. in: Terkessidis 2004:99)

Terkessidis bezeichnet den dritten Bestandteil als „differenzierte Macht“. Diese beschreibt die Gewalt, die es einer Gruppe ermöglicht, andere Einheiten sichtbar zu machen und zu unterdrücken. Auch die Macht, über andere Menschen in Form von Ausweisung oder Abschiebung zu bestimmen, schließt diese Auslegung mit ein.

Lida von den Broek (1988:32/33) hebt in ihrer Definition nicht nur die durch Institutionen oder Gesetze bestimmte Ausgrenzung hervor, sondern bezeichnet Rassismus als „Summe aller Verhaltensweisen, Gesetze, Bestimmungen und Anschauungen, die dazu führen, schwarze Menschen nicht als gleichwertig anzusehen, sondern ihre ethnische Herkunft als minderwertig auszugeben“.

Sie bezieht ihre Definition auf Menschen mit afrikanischem Hintergrund und legt die Abwertungsgrundlage allein auf das Kennzeichen der ethnischen Herkunft. Die ungleiche Verteilung von Machtverhältnissen zwischen Menschen mit schwarzer und weißer Hautfarbe wird als institutionalisierte Verschiedenheit beschrieben, die im Zusammenhang mit gesellschaftlich akzeptierter Unterdrückung steht. Dieses Zusammenspiel gibt gesellschaftliche Verhaltensmuster vor. Von den Broek legt daher fest, dass Rassismus sowohl auf institutioneller als auch individueller Ebene besteht.

In einer Zusammenschau der BetreuerInneninterviews lässt sich deren Definition von Rassismus folgendermaßen zusammenfassen: Insgesamt wird Rassismus als Diskriminierung, Abwertung und Benachteiligung von Menschen mit bestimmten anderen Merkmalen (Kultur, Hautfarbe oder Sprache) verstanden. Dies schließt gänzlichen Ausschluss von Bereichen, rassistische Taten wie Beschimpfung, Bestrafung oder andere Benachteiligungen dieser Personen mit ein.

Dies gibt die oben angeführten Definitionen teilweise wieder und zeigt, dass bei BetreuerInnen ein klares Verständnis von Rassismus herrscht. Es wurde auch erkannt, dass die Zuordnung zu einer Rasse nicht immer negativ bewertet sein muss. Als Beispiel dafür wurde Bevorzugung von Menschen mit weißer Hautfarbe in Afrika genannt.

Das Wort Diskriminierung findet im Zusammenhang mit Rassismus sehr häufig Verwendung. In der Soziologie wird dieser Begriff mit einer herabsetzenden Verhaltensweise gegenüber anderen Personen umschrieben. Auch findet ungleiche Behandlung auf Grund von Merkmalen wie ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht oder politische Einstellung in diesem Wort ihre Bedeutung. (Meyers Lexikon o.J.) Eine weitere Definition schließt die Entwertung anderer Menschen mit ein, die vor allem auf Grund sozialer Vorurteile Träger negativer Eigenschaften sind. (Uni Hamburg o.J.)

2.2 Entstehung des Rassismus

Laut Mosse (2006:27-31) stellt es eine Schwierigkeit dar, den geschichtlichen Beginn des Rassismus zu setzen. Der Begriff selbst wurde seit der Renaissance immer wieder verwendet. Der europäische Rassismus hat jedoch seine Wurzeln im 18. Jahrhundert und entstand durch neue intellektuelle Theorien. Die Grundlage des modernen Rassismus fällt daher auch in diese Zeit. Damals versuchten WissenschaftlerInnen die fehlende Verbindung der Menschheit mit den Tieren zu finden. Dieser Ansatz beruht auf der Theorie der Stufenleiter, die Gott, Mensch und Tier vereinigt. Diese Verbindung entsprang einer hierarchischen Ordnung, die den Schöpfer als oberstes aller Wesen darstellte. Ausgehend von dieser höchsten Stufe reichte die Leiter nach unten bis zu den niedrigsten Kreaturen. Die Verbindung zur höchsten Stufe der Tiere, die der Affe darstellte, erzeugte die niedrigste Stufe der Menschenart, zu der BürgerInnen mit schwarzer Hautfarbe zählten.

Geiss (1988:88) legt den Beginn des Rassismus ins Spätmittelalter. Damals begann die Verschleppung von Menschen aus Afrika zur Verwendung als SklavInnen. Das Rassenkonzept, welches Personen mit schwarzer Hautfarbe der untersten Art zuordnete, wurde entwickelt, um das Zurückgreifen auf Ressourcen anderer Länder in Afrika zu rechtfertigen. Damit legitimierte man eine Unterordnung vieler Völker afrikanischer Herkunft.

Mosse (2006:23/24) stellt fest, dass Menschen mit schwarzer Hautfarbe auf Grund ihrer Erscheinungsform die Rolle der AußenseiterInnen haben. Viele RassistInnen der Geschichte vertraten ein Schönheitsideal, das weiß und

klassisch war. Äußere Erscheinungsformen galten als Bemessung für diese Ideale. BürgerInnen afrikanischer Herkunft wurden daher durch ihr Äußeres einem der untersten Ränge der Rassenskala zugeteilt.

Die Forschung für die hier dargelegte Arbeit zeigt, dass es Menschen mit afrikanischem Hintergrund in Österreich auch heute auf Grund ihrer äußeren Erscheinungsform schwer haben. Die Hautfarbe bedingt oftmals eine rassistische Diskriminierung, die sich im Gegensatz zu anderen AusländerInnen stärker auswirkt. Die Analyse der Asylwerberinterviews lässt erkennen, dass die befragten Flüchtlinge ihre Hautfarbe auch als Grund der Benachteiligung sehen. Dies zeigt sich etwa in der folgenden Aussage: „but my colour, I always shine, it`s easy for person to spot” (Interview 7A:3)

3. Rechtliche Grundlagen

Es ist nötig einige rechtliche Eckdaten darzulegen, um die Lebenssituation afrikanischer Asylwerber in Österreich verständlich zu machen. Dieses Kapitel beschäftigt sich daher mit der rechtlichen Lage der AsylwerberInnen in Österreich und gesetzlichen Rahmenbedingungen gegen Rassismus.

3.1 Rechtliche Lage der AsylwerberInnen in Österreich

Dieser Abschnitt erläutert einige Begriffe des Asylgesetzes genauer. Dazu zählen die Definitionen AsylwerberInnen, Asylverfahren, gesicherte Grundversorgung und Arbeitserlaubnis.

3.1.1 AsylwerberInnen

Das Asylgesetz bezeichnet AsylwerberInnen als jene Personen, die in einem fremden Staat einen Antrag auf internationalen Schutz vor einem Organ des öffentlichen Sicherheitsdienstes, der Sicherheitsbehörde oder in einer Erstaufnahmestelle anbringen. (AsylG § 43 (1))

Eine Asylberechtigung dieser AntragstellerInnen liegt dann vor, wenn kein anderer Staat für das Verfahren zuständig ist und glaubhafte Fluchtgründe nach der Genfer Flüchtlingskonvention vom 28. Juli 1951 vorliegen. (AsylG § 3)

Laut Artikel 1, Abschnitt A, Ziffer 2 dieser Konvention bedingt die Furcht einer Person vor Verfolgung wegen Zugehörigkeit zu einer bestimmten Rasse, Religion, Nationalität oder sozialen Gruppe eine Asylberechtigung. Ebenfalls zählt die Hetze gegen jene Person durch ihre politische Überzeugung als Fluchtgrund. Dies schließt mit ein, dass sich AsylwerberInnen außerhalb des Landes befinden, in dem sie ihre Staatsbürgerschaft besitzen. Daher können sie den Schutz dieses Staates nicht in Anspruch nehmen und nicht dorthin zurückkehren.

3.1.2 Asylverfahren

Das Asylgesetz regelt in den Paragraphen 16 bis 42 das Asylverfahren.

Bevor dem/der AsylwerberIn ein berechtigtes Asyl zugesprochen wird, durchläuft der Antrag ein mehrteiliges Verfahren. In diesem wird geprüft, ob

Österreich für das Anliegen zuständig ist und ob anerkannte Fluchtgründe vorliegen. Nach der Einvernahme des Asylwerbers bzw. der Asylwerberin wird in einem ersten Zulassungsverfahren durch das Bundesasylamt begutachtet, ob die Zuständigkeit Österreich betrifft. Wenn der/die AsylwerberIn über einen sicheren Drittstaat eingereist ist, wird er/sie dahin abgeschoben. Im zweiten Abschnitt des Verfahrens werden die angegebenen Fluchtgründe durch BeamtInnen überprüft. Meist dauert dieser Vorgang lange und die AsylwerberInnen werden in der Zwischenzeit einem Asylheim zugewiesen. Entscheidet das Bundesasylamt, dass die Fluchtgründe ein Asyl nicht bestätigen, kann der/die AsylwerberIn binnen vierzehn Tagen Berufung einlegen. Danach prüft der unabhängige Bundesasylsenat den Asylantrag erneut. (Deserteurs- und Flüchtlingsberatung Wien o.J.)

Wenn die Fluchtgründe für eine Asylberechtigung nicht ausreichen, kann der § 8 des Asylgesetzes „Status des subsidiär Schutzberechtigten“ zum Einsatz kommen, damit der/die AsylwerberIn eine Berechtigung für den Aufenthalt erhält. Dieser Paragraph beinhaltet das Verbot der Abschiebung, wenn eine Zurückweisung in den Herkunftsstaat eine Verletzung der Menschenrechte darstellt. Dies schließt eine ernsthafte Bedrohung des Lebens durch einen internationalen oder innerstaatlichen Konflikt mit ein.

3.1.3 Grundversorgung während des Verfahrens

Während der Dauer des Verfahrens wird AsylwerberInnen eine Grundversorgung gesichert. Dazu wurde im Juli 2004 ein Abkommen zwischen Bund und Ländern getroffen. Laut dieser Grundversorgungsvereinbarung ist der Bund für Zuteilungen der AsylwerberInnen auf die Länder, Umverteilungen zwischen den Ländern, Transporte von den Erstaufnahmestellen und für Koordinationsaufgaben zuständig. Die Länder haben die Aufgabe, AsylwerberInnen zu versorgen und über die Aufnahme in bzw. die Entlassung aus der Betreuung zu entscheiden.

Das Wiener Grundversorgungsgesetz schließt verschiedene Punkte zur Versorgung von AsylwerberInnen mit ein. Dazu zählen Unterbringung in Asylheimen, Gewährung von monatlichem Taschengeld, Versorgung mit

Verpflegung, Sicherung der Krankenversorgung, Beratung und Betreuung durch geeignetes Personal, Übernahme von Beförderungskosten und Auszahlung von Kleidergeld. Wenn sich AsylwerberInnen jedoch gegen einen Aufenthalt in einem Flüchtlingsheim entscheiden, haben sie auch keinen Anspruch auf finanzielle Unterstützung. (WGVG §3)

Aus diesem System zwischen Bund und Ländern ergibt sich jedoch die Problematik, dass ein Wechsel der Unterkunft zwischen den Bundesländern für AsylwerberInnen schwer möglich ist. Wenn diese ihre Unterkunft trotzdem verlassen, fallen die Flüchtlinge meist aus dem System der Grundversorgung. (Asylkoordination Österreich 2005)

3.1.4 Arbeitserlaubnis

Laut Ausländerbeschäftigungsgesetz haben AsylwerberInnen drei Monate nach Antragstellung auf internationalen Schutz Zugang zum Arbeitsmarkt. Ein Erlass des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft vom 20. 05. 2004 beschränkt Arbeitsmöglichkeiten von AsylwerberInnen jedoch auf Kontingentarbeitsplätze, wie sie im § 5 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes beschrieben sind. Dies bedeutet, dass AsylwerberInnen lediglich für Saison- und Erntetätigkeiten eingestellt werden dürfen.

Der Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten dieser Art ist weiters erschwert, da AusländerInnen, die aus der EU stammen und länger hier lebende MigrantInnen vorgezogen werden. Außerdem fallen AsylwerberInnen mit Annahme einer solchen Tätigkeit aus der Grundversorgung.

(Asylkoordination Österreich 2007)

3.2 Gesetzeslage gegen Rassismus²

In Österreich findet man drei unterschiedliche Gesetzesgrundlagen, um gegen rassistische Vorfälle gegen AsylwerberInnen rechtlich vorzugehen. Dazu zählen Teile des Gleichbehandlungsgesetzes, des Strafrechtes und der Verwaltungsbestimmungen.

² Der folgende Abschnitt wurde der Zusammenfassung der „rechtlichen Rahmenbedingungen gegen Rassismus in Österreich“ des Vereines Zara (2006) entnommen.

Im Teil 2 des Gleichbehandlungsgesetzes wird festgehalten, dass niemand auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung im Arbeitsbereich diskriminiert werden darf. Im Unterschied dazu wird laut Teil 3 die Benachteiligung einer Person in Bereichen wie Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung und Versorgung mit Gütern nur im Zusammenhang mit der ethnischen Herkunft verboten. Neben Diskriminierung soll dieses Gesetz Belästigung und Viktimisierung, die Benachteiligung einer Person, die für den Betroffenen bzw. die Betroffene Stellung bezogen und den Fall auf- oder angezeigt hat, verhindern.

Es kann im Falle einer Diskriminierung der Vermögensschaden oder bei einer persönlichen Beeinträchtigung ein angemessener Ersatz eingeklagt werden. Die anklagende Partei kann sich an das jeweils zuständige Gericht oder an die Gleichbehandlungskommission wenden.

Im § 115 des Strafgesetzbuches wird die allgemeine Beleidigung umschrieben, die zu einer Anzeige herangezogen werden kann. Dieser Paragraph legt jedoch fest, dass mehrere Leute den Vorgang beobachtet haben müssen. In vielen Fällen können jedoch keine Zeuginnen angeführt werden.

Im Unterschied dazu liegt eine rassistische Beleidigung vor, wenn die Menschenwürde des Opfers durch eine verletzend Beschimpfung auf Grund der Zugehörigkeit zu einer Kirche, Religionsgesellschaft, Rasse, einem Volk, einem Staat oder einer bestimmten Gruppe verletzt wird. Im Gegensatz zu der allgemeinen Beleidigung stellt diese Art der Beschimpfung ein Ermächtigungsdelikt dar und wird demnach von der Staatsanwaltschaft ohne Prozesskosten für das Opfer verfolgt.

Rassismus kann auch als erschwerender Grund bei der Strafbemessung gelten, welcher im § 33 des Strafgesetzbuches angeführt ist.

Im Einführungsgesetz zu den Verwaltungsgesetzen finden sich zwei Bestimmungen, um gegen Diskriminierungen vorzugehen:

Der Artikel 9, Absatz 1, Ziffer 3 besagt, dass Personen nicht „allein auf Grund ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihres religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung“ ungerechtfertigt benachteiligt oder gehindert werden dürfen, Orte zu betreten oder Dienstleistungen in

Anspruch zu nehmen. Die erwähnten Dienstleistungen sollen zu öffentlichem Gebrauch zur Verfügung stehen. Dies schließt zum Beispiel Restaurants, Kinos und Bars mit ein. Im Zusammenhang mit dem § 87 der Gewerbeordnung kann einem/einer GeschäftsinhaberIn oder LokalbesitzerIn auf Grund einer diskriminierenden Handlung die Gewerbeberechtigung entzogen werden.

Das Sicherheitspolizeigesetz sieht zwei Maßnahmen vor, um sich über rassistische Vorfälle zu beschweren. Die Maßnahmenbeschwerde nach § 88 dieses Gesetzes kann angewendet werden, wenn die subjektiven Rechte des/der Betroffenen durch die Ausübung der Befehls- und Zwangsgewalt durch die Sicherheitsbehörden eingeschränkt wurden.

Die Sicherheitspolizei muss laut einer Richtlinienverordnung die Achtung der Menschenrechte wahren. Wurden diese Richtlinien überschritten, kann der/die Betroffene eine Richtlinienbeschwerde laut § 89 des Sicherheitspolizeigesetzes einbringen.

4. Rassismus- und Benachteiligungserfahrungen afrikanischer Asylwerber

Dieses Kapitel ist in drei Teile geteilt. Der erste Abschnitt stellt Rassismuserfahrungen afrikanischer Asylwerber auf Grund ihrer Herkunft dar. In diesem Abschnitt der Arbeit werden Erfahrungen mit Rassismus aus Sicht von BetreuerInnen und Flüchtlingen aufgezeigt. Der zweite Teil beschäftigt sich mit strukturellen Benachteiligungen von Asylwerbern in Österreich. Der dritte Abschnitt „Doppelbelastung afrikanischer Asylwerber“ zeigt auf, wie Flüchtlinge afrikanischer Herkunft diese Erfahrungen verbinden und empfinden. Auswirkungen der Ereignisse werden aus Sicht von Asylwerbern dargestellt.

4.1 Rassismuserfahrungen auf Grund afrikanischer Herkunft

Rassismuserfahrung bedeutet, das rassistische Verhalten der Gesellschaft an sich selbst und anderen zu erleben. (Paske 2006)

4.1.1 Arten von Rassismuserfahrungen

Mecheril (1994:59, zit. in: Melter 2006:34) unterscheidet drei Arten von Rassismuserfahrungen:

- a) „Erfahrungen des groben Rassismus“ stellen Angriffe auf eine andere Person auf Grund von unterschiedlichen Merkmalen dar.
- b) „Erfahrungen des subtilen Rassismus“ beschreiben die Geringschätzung einer anderen Person.
Dieser versteckte Rassismus, welcher sich oft in Gestik, Mimik oder Sprechlage zeigt, stellt sich oft schlimmer als der grobe Rassismus dar. Diese Art der Diskriminierung ist zwar zu spüren, aber dennoch kann man selbst nichts dagegen unternehmen. (Nuber 1994:43)
- c) Die antizipierten Rassismuserfahrungen umschreiben die „Vorwegnahme, der Befürchtung, der Vorstellung von Geringschätzung oder Angriff“.

Melter (2006:25) übernimmt in seiner Einteilung von Erfahrungen mit Rassismus jene Arten, die Mecheril bereits vorgibt und erweitert dieses Konstrukt um vier Kategorien:

- a) „Der alltägliche institutionelle Rassismus“ bezeichnet Formen der Ausgrenzung, die man in Gesetzen, Regelungen oder Handlungsweisen von staatlichen oder durch den Staat finanzierten Institutionen findet.
- b) „Der alltägliche strukturelle Rassismus“ beschreibt die Ausgrenzungspraktiken in den Sozialstrukturen einer Gesellschaft. Dies beinhaltet zum Beispiel Benachteiligung am Arbeitsmarkt oder Ausgrenzung vom Bildungssystem.
- c) „Der alltägliche Rassismus von Einzelpersonen oder Gruppen“ umschreibt praktizierte offene und subtile rassistische Handlungsweisen durch Personen oder Gruppen.
- d) „Der Alltagsrassismus in veröffentlichten Diskursen“ stellt den Rassismus in Medien oder öffentlichen Reden dar.

Die Einteilung der geschilderten Rassismuserfahrungen afrikanischer Asylwerber in Wien erfolgt nach dem Schema von Melter, da bei der Forschung wenige grobe Angriffe genannt wurden. Die interviewten Asylwerber schilderten häufiger subtile Rassismuserfahrungen. Einer der Interviewpartner beschrieb diesen versteckten Rassismus folgendermaßen: “But they don`t show it out, but it is in their mind and when they talk it`s behind their talk” (Interview 7A 2008:3)

4.1.2 Der alltägliche institutionelle Rassismus

BetreuerInnen nannten in den Interviews vor allem den polizeilichen Rassismus. Dieser beinhaltet gewaltsame Übergriffe gegenüber afrikanischen Asylwerbern, verstärkte Kontrollen, da eine Gruppe von mehreren Menschen mit schwarzer Hautfarbe mit organisierten Banden gleichgesetzt wird, und grundloses Verteilen von Organstrafverfügungen oder Verhaftungen von Asylwerbern.

Auch Ebermann³ (2007d:151) stellt in seinen Studien polizeilichen Rassismus fest. Dabei wurde gezeigt, dass jede zweite Person afrikanischer Herkunft in Wien schon einmal bei einer Amtshandlung geduzt wurde, einer/eine von vierzig BürgerInnen mit afrikanischem Hintergrund gab an, geschlagen worden zu sein und einer von drei Menschen mit schwarzer Hautfarbe in Wien fühlte sich schon einmal von der Polizei bedroht. Als häufigste Gründe für dieses Gefühl der Einschüchterung wurden Verdächtigungen als DrogendealerInnen und Bedrohungen mit Verhaftung oder Abschiebung genannt.

In der Forschung für die vorliegende Arbeit konnten auch mögliche Gründe für polizeilichen Rassismus gefunden werden. In erster Linie werden PolizistInnen häufig zu wenig für den Umgang mit Menschen afrikanischer Herkunft geschult. Es herrschen daher Missverständnisse über kulturelle Hintergründe und Handlungsweisen werden gegenseitig falsch interpretiert. Dies kann zu abwertender Behandlung führen. Weiters machen PolizeibeamtInnen meist schlechte Erfahrungen im Zusammenhang mit afrikanischen Asylwerbern. Dazu zählen Drogenfahndungen und Abschiebungen. Diese Erlebnisse prägen das Lebensbild der PolizistInnen und rufen einen entsprechenden Umgang mit Asylwerbern hervor.

Im Gegensatz dazu erwähnten die befragten Asylwerber den polizeilichen Rassismus nur auf Nachfrage. Keiner der sieben Interviewpartner nannte einen groben Übergriff seitens der Polizei. Die Möglichkeit, von PolizeibeamtInnen rassistisch behandelt zu werden, wurde jedoch auch nicht verneint. Die Forschung für die hier dargelegte Arbeit zeigt, dass PolizistInnen Menschen mit schwarzer Hautfarbe stärker bestrafen. Dies wurde aber der Arbeit der BeamtInnen zugeschrieben, da in Afrika ähnliche Situationen auftreten. Der Grund für den Widerspruch zwischen BetreuerInnen und afrikanischen Asylwerbern könnte in der Kommunikation über Rassismus liegen. Dieses Thema wird im sechsten Kapitel genauer erläutert.

³ Da die Wissenschaft im Zusammenhang mit Rassismus an männlichen afrikanischen Asylwerbern nicht weit fortgeschritten ist, werden die Ergebnisse der Arbeit mit Forschungen verglichen, die weibliche und männliche Betroffene mit einschließen.

Einige der Asylwerber beschrieben den grundlosen Aufenthalt im Gefängnis, vor allem bei Schubhaft, als rassistische Handlung gegenüber Flüchtlingen mit afrikanischem Hintergrund. Eingesperrt zu werden, weil man von einem anderen Land einreist, empfinden Asylwerber als besonders schrecklich. Es herrscht auch Angst aufgrund der bekannten Vorfälle, bei denen afrikanische Asylwerber in Österreich durch die Justiz getötet oder verletzt wurden. (siehe Fall Omofuma in Ebermann 2007d:153)

Einer der Asylwerber erläuterte diese Angst sehr deutlich, da er die Vorstellung hat, in Österreich Opfer zu sein, jederzeit von der Polizei verhaftet und im Gefängnis durch Schläge getötet werden zu können. Diese Todesangst ist von einer Besorgnis begleitet, dass niemand ihn vermissen und verteidigen würde.

Die BetreuerInneninterviews zeigen, dass es auch zu rassistischen Äußerungen und benachteiligenden Behandlungen auf Ämtern kommt.

Melter (2006:78) beschreibt in seinem Buch auch häufig vorkommende Unhöflichkeit der BeamtInnen gegenüber Menschen afrikanischer Herkunft in Dienststellen der Behörden.

4.1.3 Der alltägliche strukturelle Rassismus

In den Arbeitsbereichen, die für AsylwerberInnen zugänglich sind, werden Flüchtlinge afrikanischer Herkunft oft auf Grund ihrer auffälligen Hautfarbe ausgeschlossen, da häufige Kontrollen der Polizei vermutet werden. Ein weiteres Hindernis stellt in diesem Bereich die Sprachbarriere dar. Einige der afrikanischen Asylwerber erwähnten in den Interviews, bei ihren Tätigkeiten häufig unterbezahlt zu werden. Daher entsteht das Gefühl, umsonst zu arbeiten. Der Artikel von Ebermann (2007a:183/198) bestätigt diese Aussagen. Selbst hoch gebildete BürgerInnen mit afrikanischem Hintergrund haben am qualifizierten Arbeitsmarkt in Österreich nur geringe Chancen. Die Gründe dafür sind negative Einstellung gegenüber Personen afrikanischer Herkunft oder geringe Wertschätzung von Menschen mit schwarzer Hautfarbe.

Afrikanische Asylwerber haben auch die Möglichkeit, privat und außerhalb eines Asylheimes zu leben. Die BetreuerInneninterviews zeigen jedoch, dass dies aber kaum der Fall ist, da der Rassismus am Wohnungsmarkt das

Anmieten einer Wohnung durch Menschen mit schwarzer Hautfarbe größtenteils verhindert. Laut Ebermann (2007b:220) vergibt einer/eine von zwei WienerInnen keine Wohnung an BürgerInnen afrikanischer Herkunft.

Die Analyse der Interviews zeigt, dass die österreichische Gesellschaft afrikanischen Asylwerbern den Unterschied zwischen Menschen mit schwarzer und weißer Hautfarbe lehrt. Dies lässt Flüchtlingen die Benachteiligung auf Grund des afrikanischen Hintergrundes spüren. Dadurch entwickeln Asylwerber afrikanischer Herkunft ein Gefühl, anders zu sein und nicht dazuzugehören. Terkessidis (2006:173) nennt diesen Vorgang „Entfremdung“, wenn die Gesellschaft des Landes, in welchem man lebt, eine Differenz zu einem selbst vermittelt.

Durch die Auswertung der Asylwerberinterviews ist ein Gefühl der befragten Flüchtlinge erkennbar, das österreichische System würde ihr Bemühen, ein normales Leben zu führen, ständig zerstören. Zugänge zu Arbeits- und Wohnungsmarkt und somit auch der Weg zur Geldbeschaffung sind für viele Menschen mit afrikanischem Hintergrund in Österreich eingeschränkt. Einige der Asylwerber beschreiben daher eine Flucht mancher Bürger afrikanischer Herkunft in kriminelle Tätigkeiten, die eine Chance bieten, Geld zu verdienen. Ebermann (2007d:137) sieht die Entscheidung mit Drogen zu handeln im Groll gegen die feindliche Gesellschaft und in der Hoffnungslosigkeit durch materielle Schwierigkeiten begründet.

Laut BetreuerInnen entwickeln Asylwerber gegen Menschen mit afrikanischem Hintergrund, die sich für den Drogenhandel entscheiden, Wut und fühlen sich durch diese ebenfalls schlecht behandelt. Durch den Drogenverkauf werden Vorurteile und schlechte Einstellungen gegenüber allen BürgerInnen afrikanischer Herkunft in Österreich geschürt. Dies fällt auf afrikanische Asylwerber zurück. Es besteht die Meinung, der Rassismus würde sich verringern, gäbe es keine afrikanischen Dealer.

Die Interviews mit afrikanischen Asylwerbern haben deutlich gemacht, dass sich Flüchtlinge mit afrikanischem Hintergrund auch von der Politik in Österreich und deren Propaganda ungerecht behandelt fühlen. Der rassistische Zugang

einiger Parteien macht das Leben für Menschen mit afrikanischem Hintergrund in Wien schwer. Vor allem, weil diese politischen Ausgrenzungspraktiken andere Formen wie institutionellen und durch Einzelpersonen und Gruppen verursachten Rassismus schüren, verstärken und steuern.

Ebermann (2007g:351) stellt in seiner Forschung dar, dass die FPÖ von BürgerInnen afrikanischer Herkunft in Wien als fast gänzlich rassistisch und die ÖVP beziehungsweise die SPÖ als neutral oder desinteressiert angesehen werden. Nur die grüne Partei gilt als wenig rassistisch gegenüber Menschen mit schwarzer Hautfarbe.

4.1.4 Der alltägliche Rassismus von Einzelpersonen oder Gruppen

Diese Kategorie von Rassismuserfahrungen wurde von afrikanischen Asylwerbern am häufigsten erwähnt. Die befragten BetreuerInnen schilderten jedoch nur wenige Vorfälle des alltäglichen Rassismus von Einzelpersonen oder Gruppen. Dieser Widerspruch und das fehlende Bewusstsein der interviewten BetreuerInnen werden im sechsten Kapitel im Unterpunkt „Kommunikation über Rassismus“ erläutert.

In der Forschung für die hier dargelegte Diplomarbeit zeigt sich deutlich der subtile Rassismus, mit dem Menschen afrikanischer Herkunft in Wien zu leben haben. Asylwerber erleben es oft, dass sich Leute in Straßen- oder U-Bahnen von ihnen wegsetzen oder das Abteil verlassen, wenn sie eine Person mit afrikanischem Hintergrund erblicken. Andere Menschen starren sie an, wenn diese an ihnen vorübergehen. Dies wird als unangenehm empfunden und mit der eigenen Hautfarbe begründet. Einige der interviewten Asylwerber verbringen häufig ihre Nächte auf der Straße. In diesem Zusammenhang werden besonders die abwertenden Blicke der PassantInnen erwähnt. Oft wollen Menschen in der Öffentlichkeit nicht mit Asylwerbern mit schwarzer Hautfarbe sprechen. Dafür wird häufig der Grund genannt, keine Zeit zu haben. Die interviewten Flüchtlinge fühlen sich jedoch in dieser Situation belogen und in ihrem „Menschsein“ herabgesetzt. Sie geben auch häufig ihren geringen deutschen Sprachkenntnissen die Schuld.

Von den BetreuerInnen wurden vor allem rassistische Beschmierungen genannt. Zara (2007:22) stellte 2006 793 rassistische Beschmierungen fest, davon waren siebzig Prozent gegen BürgerInnen afrikanischer Herkunft gerichtet.

Viele Personen bezeichnen Menschen mit schwarzer Hautfarbe trotz der politischen Unkorrektheit des Begriffes nach wie vor als „Neger“. Oft findet eine Gleichsetzung afrikanischer Asylwerber mit Drogendealern statt.

Der Begriff „Neger“ stellt laut Arndt (2006:18) Primitivität und Unterlegenheit von BürgerInnen afrikanischer Herkunft dar. Das Wort selbst wurde zur Sklavenzeit auf den Menschen übertragen und greift auf das lateinische Vokabel für „schwarz“ zurück. Dieser Begriff stellt den Versuch dar, Personen mit afrikanischem Hintergrund als niedere Wesen zu bezeichnen.

Das Vorurteil vieler österreichischer BürgerInnen, welches afrikanische Asylwerber mit Drogendealern gleichsetzt, beschränkt Flüchtlinge in einer guten Lebensführung. Die Interviewpartner geben vor allem diesem Klischee die Schuld an der Kontaktvermeidung der österreichischen Bevölkerung mit afrikanischen Asylwerbern.

Ebermann (2007c:54) stellt in seiner Studie fest, dass BürgerInnen afrikanischer Herkunft von WienerInnen sehr häufig Kriminalität zugesprochen wird. Meist handelt es sich dabei um Assoziationen mit dem Drogenhandel.

Einer/Eine der BetreuerInnen betonte, dass diese Beschuldigung oft mit einem Betretungsverbot in Lokalen zusammenhängt. Türsteher lassen Menschen mit schwarzer Hautfarbe in Wien häufig auf Grund ihrer Erscheinung und dem damit verbundenen Verdacht auf Drogenhandel das Lokal nicht betreten.

Afrikanische Asylwerber leben auf Grund dieser Vorfälle mit einem Gefühl, in Österreich niemandem vertrauen zu können, da die meisten Menschen BürgerInnen afrikanischer Herkunft gegenüber negativ eingestellt sind. „Austrians hate black“ (Interview 4A: 3) war die Aussage eines Interviewpartners, welche den Eindruck vieler Flüchtlinge wiedergibt. Die meisten befragten Asylwerber sind der Meinung, dass die Bevölkerung mit weißer Hautfarbe sie in ihrem Land nicht willkommen heißt. Sie leben mit einer ständigen Bewertung ihrer Person, da viele der österreichischen BürgerInnen

schlecht über Menschen mit afrikanischem Hintergrund denken und keinen Respekt gegenüber Asylwerbern zeigen. Einige der interviewten Flüchtlinge haben das Gefühl, den ständigen Druck zu spüren, sich als gut beweisen zu müssen.

Ein weiterer Bereich der Ausgrenzung beinhaltet Zuneigung und Beziehungen. Afrikanische Asylwerber klagen über fehlende Liebe. Einer der Interviewpartner schilderte, wie die Mutter seiner Freundin die Beziehung zur Tochter zerstörte, weil sie eine rassistische Einstellung hatte. Ebermann (2007e:254) betont ebenfalls, dass sich nur 6,7 Prozent der Männer mit afrikanischem Hintergrund in Wien von der Familie ihrer Partnerin akzeptiert fühlen.

Grob rassistische Übergriffe wurden von Asylwerbern nur drei erwähnt. Dazu zählen ein gewaltsamer Akt eines österreichischen Mannes gegen einen afrikanischen Asylwerber, das Spucken auf einen Flüchtling aus einem Fenster in Wien und ein Raubüberfall.

In Asylheimen existiert auch Rassismus durch andere Flüchtlinge. Menschen mit schwarzer Hautfarbe sind auch bei vielen AsylwerberInnen anderer Länder nicht beliebt. Von den befragten BetreuerInnen und Asylwerbern wurden rassistische Handlungen gegen Flüchtlinge mit afrikanischem Hintergrund durch andere AsylwerberInnen geschildert. Dabei wurden immer wieder tschetschenische Flüchtlinge genannt.

Die Analyse der Interviews zeigt, dass afrikanische Asylwerber neben der Hautfarbe vor allem auch ihrer Mentalität und Verhaltensweise die Schuld für rassistisches Verhalten ihnen gegenüber geben. Sie sehen die Vorfälle jedoch differenziert und schreiben nicht jedem/jeder österreichischen BürgerIn Rassismus zu, welchem/welcher ihre Verhaltensweise nicht gefällt. Österreich wird nicht generell mit Rassismus gleich gesetzt, da es diesen auch in vielen Ländern Afrikas gibt.

Der Rassismusreport von Zara (2007:6) bestätigt die Auswertung der Interviews. In einer Statistik wird aufgezeigt, dass der Bereich der

Rassismuserfahrungen von Einzelpersonen oder Gruppen am häufigsten auftritt. Der „öffentliche Raum“, wie ihn Zara nennt, nimmt in der Statistik sechundsiebzig, der polizeiliche Rassismus hingegen nur fünf Prozent ein.

4.1.5 Der Alltagsrassismus in veröffentlichten Diskursen

In diesem Bereich wurden sowohl von BetreuerInnen als auch von Asylwerbern Medienberichterstattungen und politische Propaganda genannt, welche Bürger afrikanischer Herkunft immer wieder ins schlechte Licht rücken. Vor allem Bezeichnungen aller Mitbürger mit schwarzer Hautfarbe als Drogendealer werden besonders belastend erlebt, da diese Vorurteile in der Gesellschaft schüren.

Koch (2006:96/97) beschreibt problemorientierte Medienberichterstattungen über AusländerInnen vor allem in Verbindung mit Verbrechen und Katastrophen. Somit lösen diese ein Gefühl der schwindenden Sicherheit durch jene ausländischen MitbürgerInnen aus.

Auch die Sprache in veröffentlichten Diskursen ist in manchen Fällen diskriminierend. Schon von Kindheit an prägen Lieder, Gedichte, Bücher und Produktnamen den rassistischen Sprachgebrauch. Beispiele dazu bieten das Kinderspiel „Wer fürchtet sich vorm schwarzen Mann?“ oder das Bilderbuch „10 kleine Negerlein“. (Arndt 2006:21)

4.2 Strukturelle Benachteiligung als Asylwerber

Afrikanische Asylwerber erleben nicht nur Rassismus und Ausgrenzung auf Grund ihrer Abstammung. Auch das Leben als Asylwerber bringt strukturelle Benachteiligungen. Einen Grund dafür bietet die Gesetzeslage in Österreich. Die durch Asylwerber genannten Erfahrungen mit struktureller Benachteiligung werden in diesem Abschnitt aufgezeigt.

4.2.1 Asylverfahren

Wie schon im zweiten Kapitel beschrieben, steht am Beginn des Asylverfahrens ein Erstinterview. Ein afrikanischer Asylwerber schilderte, dass ihm schon ab diesem Zeitpunkt das Gefühl gegeben wurde, seine Fluchtgründe würden nicht der Wahrheit entsprechen. Hofer (2006:86) beschreibt, wie BeamtInnen bei der

Ersteinvernahme Aussagen von AsylwerberInnen nicht ernst nehmen. Fluchtgründe werden dabei weniger als Wahrheit, sondern als Schutzbehauptungen betrachtet.

In der Regel müssen AsylwerberInnen derzeit mit einer durchschnittlichen Verfahrensdauer von fünf Jahren rechnen. Diese lange Wartezeit ist darauf zurückzuführen, dass nach den Erstaufnahmen rund achtzig Prozent der Asylanträge als negativ eingestuft und Berufungen eingelegt werden müssen. Der Grund besteht darin, dass vielen Fluchtgründen von AsylwerberInnen kein Glaube geschenkt wird. (Hofer 2006:90)

Die Forschung für die hier dargelegte Arbeit zeigt, dass afrikanische Asylwerber das Warten als zermürbend erleben, da sie während des Verfahrens in den meisten Fällen keine Arbeit finden und in Asylheimen wohnen müssen. Der Zeitpunkt des Abschlusses des Verfahrens ist den meisten Asylwerbern nicht bekannt, daher kann das Warten zur Qual werden. Es kann kaum eine Zukunftsperspektive entwickelt werden, da Ungewissheit besteht, ob der Asylantrag positiv bewertet wird.

AsylwerberInnen entwickeln auf Grund dieser Dauer des Verfahrens nach einer anstrengenden Flucht oft psychosomatische Krankheiten, wie Magen-Darmbeschwerden oder Kopfschmerzen. (Hofer 2006:135)

4.2.2 Grundversorgung

Einige der interviewten Asylwerber empfanden die Zuweisung zu einem Asylheim als Benachteiligung. Die freie Entscheidung, wo das Leben geführt werden soll, wurde ihnen genommen. Das Leben in einer Einrichtung ist für die meisten dennoch am Beginn angenehm, da sie dort Nahrung und Taschengeld erhalten. Außerdem ermöglichen die meisten Organisationen hausinterne Arbeiten, die Geld einbringen. Nach einer längeren Wartezeit möchten viele afrikanische Asylwerber jedoch privat wohnen. Dies ist aber auf Grund von Geldmangel selten möglich. Schwierig ist auch das Zusammenleben mit verschiedenen Nationen auf engem Raum.

Die vierzig Euro Taschengeld, die AsylwerberInnen in Wien pro Monat erhalten, sind nach Ansicht der interviewten Flüchtlinge zu wenig, um zu leben. Viele

haben das Gefühl, in Österreich nichts zu bekommen und mit ihren Problemen von der österreichischen Regierung im Stich gelassen zu werden.

Hofer (2006:109) stellt die Grundversorgung aus Sicht von AsylwerberInnen folgendermaßen dar:

„>Bundesbetreuung< reduziert sich auf das zur Verfügung stellen eines Bettes und eines Essens, das meist nicht ihrer Geschmackrichtung entspricht. Hinzukommen 40 Euro Taschengeld pro Monat und pro Person. Von >Betreuung< kann keine Rede sein, das Angebot an Sprachkursen ist dürftig, der wichtige Kontakt zur österreichischen Bevölkerung hält sich in Grenzen und es werden keinerlei Anstrengungen unternommen, um die Flüchtlinge zu beschäftigen.“

Die befragten Asylwerber berichteten jedoch in den Interviews über die Bereiche Nahrung und interne Arbeit größtenteils mit Zufriedenheit. Die Einrichtungen, in denen sie leben, stellen ihnen Nahrungsmittel zur Verfügung und Asylwerber haben die Möglichkeit, das Essen selbst zu kochen. Außerdem werden ihnen in einigen Projekten hausinterne Arbeiten ermöglicht.

Die Auswertung der Asylwerberinterviews zeigt, dass eine weitere Benachteiligung in diesem Bereich in der geringen Mobilität erlebt wird. Ohne die nötigen Asylbescheide stellt ein Wechsel der Bundesländer eine Schwierigkeit dar. Asylwerber empfinden eine Benachteiligung durch die Bestimmung über ihren Standort.

4.2.3 Arbeitsmarkt und Geldbeschaffung

AsylwerberInnen haben es auf Grund der gesetzlichen Lage in Österreich schwer, eine Beschäftigung zu finden. Die Interviews zeigen jedoch, dass Flüchtlinge afrikanischer Herkunft den Wunsch nach Arbeit haben und jeglicher Beschäftigung nachgehen würden. Das Leben ohne Job und das „Nichtstun“ gestaltet sich als langweilig und zwingt sie, ständig über ihre Probleme nachzudenken. Die lange Wartezeit auf das Ende des Asylverfahrens kann daher nur selten durch eine Beschäftigung überbrückt werden.

Eine der wenigen Möglichkeiten, die Flüchtlinge haben, ist der Schwarzmarkt. Hofer (2006:160) zeigt auf, wie AsylwerberInnen durch ihre handwerklichen Kenntnisse im illegalen Bereich des Schwarzmarktes Chancen haben und auch weiter vermittelt werden.

Die Geldbeschaffung auf legalem Weg bleibt den meisten Flüchtlingen afrikanischer Herkunft durch geringe Beschäftigungschancen verwehrt. Die Weiterentwicklung und der Aufbau eines normalen Lebens in der Gesellschaft scheinen für sie unmöglich. Die Entwicklung und Verbesserung einer Tätigkeit ist für afrikanische Asylwerber laut Interviews häufig wichtiger als der Verdienst von Geld. Fortschritt ist für die interviewten Flüchtlinge von großer Bedeutung. Dieser wird ihnen oft verwehrt, da auch Bildung in vielen Fällen kostenpflichtig ist. Asylwerber sind zusätzlich häufig mit Schulden belastet. In den meisten Fällen bei den Wiener Linien, da sie sich durch das geringe Taschengeld keine Fahrscheine leisten können.

Alle sieben interviewten Asylwerber sind religiös und glauben an Gott. Das Verlangen nach einer Kirchengemeinschaft ist daher groß. Geldabgaben an die katholische Kirche werden von Flüchtlingen afrikanischer Herkunft als Ausschlussgrund gewertet. Da afrikanische Asylwerber kaum über finanzielle Mittel besitzen, sind sie auch nicht in der Lage, Geld zu spenden.

4.2.4 Außenseiter der Gesellschaft

Die Interviews zeigen, dass sich afrikanische Asylwerber auf Grund ihres Rechtsstatus nicht zur Gesellschaft zugehörig fühlen. Sie bezeichnen sich selbst nicht als Bürger, sondern als Ausländer, die in dieser Gesellschaft eine andere Stellung als ÖsterreicherInnen besitzen. Flüchtlinge afrikanischer Herkunft haben in diesem Land eine Außenseiterstellung, welche die meisten österreichischen BürgerInnen als Belastung der Gesellschaft betrachten. Die Analyse der Interviews zeigt, dass sich der Kontakt zwischen Asylwerbern und österreichischen BürgerInnen oft schwierig gestaltet, da gegenüber Flüchtlingen eine negative Einstellung vorherrscht. Die befragten Asylwerber umschrieben ihre Situation in Österreich häufig mit den Begriffen „suffering“ und „it`s a taff life for asylum seekers“.

4.3 „Doppelbelastung“ afrikanischer Asylwerber

In diesem Abschnitt wird beschrieben, wie afrikanische Asylwerber diese Belastungen der Rassismus- und Benachteiligungserfahrungen wahrnehmen und welche Auswirkungen diese haben.

Die Analyse der Interviews macht deutlich, dass Asylwerber afrikanischer Herkunft beide Erfahrungsbereiche nicht voneinander trennen. Die befragten Personen erleben Rassismuserfahrungen auf Grund ihrer Herkunft und strukturelle Benachteiligungen als Asylwerber als einen Gesamtbereich der Diskriminierung ihrer Person. Auf die Frage, in welchen Bereichen sie sich auf Grund ihrer Hautfarbe rassistisch behandelt fühlen, fielen ebenfalls Antworten, die theoretisch in den Bereich der strukturellen Benachteiligung als Asylwerber einzuordnen sind. Flüchtlinge afrikanischer Herkunft betrachten daher strukturelle Ausgrenzungen, die allen AsylwerberInnen widerfahren, ebenfalls als Diskriminierungen auf Grund ihres afrikanischen Hintergrundes. Sie erleben diese Belastungen insgesamt als rassistische Abwertung.

Trotz der Ausgrenzung durch Rassismus und strukturelle Benachteiligungen gibt es widersprüchliche Beschreibungen der befragten Asylwerber über Österreich. Auf der einen Seite sehen einige der Interviewpartner Österreich als einen für sie guten Platz, da sie zuvor in ihrem Heimatland meist ein Leben gezeichnet von Verfolgung, Armut und Bedrohung gelebt haben. Österreich wird als ein sicheres Land erlebt, in welchem es keine Kämpfe gibt. Laut Aussage einiger Asylwerber gibt es überall auf der Welt Rassismus und Menschen mit schwarzer Hautfarbe sind größtenteils benachteiligt. In den meisten Fällen kennen sie als einziges europäisches Land Österreich, in welches sie eingereist sind. Sie meinen daher, auch in anderen Ländern sei es nicht anders.

Einer der Asylwerber, der durch seine Verwandten bereits andere Länder kennen gelernt hatte, betonte jedoch, dass es in diesen Ländern für afrikanische Asylwerber besser zu leben sei. Der Rassismus in Österreich bringe keinen lebenswerten Aufenthalt.

Die meisten der befragten Asylwerber hatten ein anderes Bild von Europa, bevor sie in Österreich um Asyl ansuchten. In vielen Ländern Afrikas wird eine Vorstellung von unzähligen Arbeitsmöglichkeiten und Reichtum vermittelt. Sobald Menschen afrikanischer Herkunft jedoch um internationalen Schutz ansuchen, stellt sich vieles als falsche Erwartung heraus. Ebermann (2007d:132) betont, dass die meisten Personen mit afrikanischem Hintergrund

EuropäerInnen ohne materielle Probleme wahrnehmen. Aufgrund der Katastrophenhilfen und Entwicklungsarbeit in vielen Ländern Afrikas vermuten die meisten Menschen, dass unter Personen in Österreich große Hilfsbereitschaft herrscht. Diese Vermutungen und positiven Bilder wandeln sich jedoch nach der ersten Aufenthaltszeit in Österreich.

Die Analyse der Interviews macht deutlich, dass jene Asylwerber, die in Afrika um ihr Leben kämpfen mussten und durch den Asylantrag ihr Überleben sichern wollen, sich mit dem Rassismus und der Diskriminierung in Österreich abfinden. Sie stellen fest, hier trotz alledem einen besseren Lebens zu führen.

4.3.1 Auswirkungen der „Doppelbelastung“

Rassismus, Ausgrenzungspraktiken und Diskriminierungen hinterlassen Spuren. Die interviewten Asylwerber fühlen sich auf Grund dieser Benachteiligungen gedemütigt, belästigt und von der restlichen Gesellschaft isoliert und betrogen. In dieser Situation empfinden sie, nicht als Mensch oder Bürger behandelt zu werden. Die befragten Asylwerber umschreiben ihr Erleben mit den Worten wie „go through hell“ oder „feel like dump“. Besonders schwierig ist diese Situation, da sich Asylwerber allein gelassen fühlen. Einer der Interviewpartner meinte, so viel Schmerz erleiden zu müssen, dass er lieber sterben würde. Diese Gefühle entstehen vor allem auch in den Situationen, in welchen Asylwerber von österreichischen BürgerInnen herablassend behandelt oder betrachtet werden. Unter FreundInnen mit afrikanischem Hintergrund schwinden diese Empfindungen etwas, aber die befragten Asylwerber haben das Bewusstsein, sich in dieser Gesellschaft niemals wohl fühlen zu können. Sie begründen dies mit der These, dass Menschen mit weißer Hautfarbe die Gefühle von BürgerInnen afrikanischer Herkunft nicht nachvollziehen können.

„Enttäuschung, Frustration, Wut, Ressentiment, sozialer Rückzug, Depression, psychosomatische Störungen, Suchtverhalten, Identitäts- und Sinnkrisen bis zu Suizidversuchen und psychotischen Störungen“ (Nuber 1994:43) können Folgen von Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen in der Situation der AsylwerberInnen sein. Auch durch die Analyse der Interviews mit Asylwerbern afrikanischer Herkunft konnten einige dieser Aspekte entdeckt werden. Der Verlust von Appetit und mentale Probleme wurden von einem Interviewpartner

genannt. Da Fortschritte durch das ausgrenzende System immer wieder vernichtet werden, haben die Befragten das Gefühl, sich nicht weiterzuentwickeln und beginnen auf Ablenkungstätigkeiten auszuweichen. Einige Asylwerber berichteten, mehrmals auf der Straße zu schlafen, andere flüchten sich in kriminelle Tätigkeiten. Keine Beschäftigung zu haben löst eine psychische Belastung aus. Manche Asylwerber versuchen daher eine Scheinehe mit einer österreichischen Partnerin aufzubauen, um eine Asylberechtigung zu erhalten.

Als Folge der vielen Probleme und Benachteiligungen sind bei einigen befragten Asylwerbern Konzentrationsschwächen aufgetreten. Diese wirken sich auf die Lernfähigkeit in Deutschkursen und anderen Bildungsbereichen aus. Bei einer der interviewten Personen war eine Alkoholsucht erkennbar.

5. Sozialarbeiterischer Umgang mit Rassismus- und Benachteiligungserfahrungen afrikanischer Asylwerber

In diesem Kapitel werden Anforderungen an SozialarbeiterInnen aufgezeigt, um gemeinsam mit Flüchtlingen afrikanischer Herkunft Rassismuserfahrungen aufzuarbeiten und Asylwerber im Umgang damit zu unterstützen. Im zweiten Teil werden Bedürfnisse afrikanischer Asylwerber als Grundlage für den sozialarbeiterischen Umgang mit dem Thema dargestellt.

5.1 Anforderungen an SozialarbeiterInnen

Arbeit mit afrikanischen Asylwerbern zum Thema Rassismus verlangt von SozialarbeiterInnen verschiedene Erkenntnisse und Fähigkeiten, damit die Unterstützung der Flüchtlinge eine positive Wirkung zeigt.

5.1.1 Vertrauensaufbau

Afrikanische Asylwerber sind in Österreich meist von Beginn an mit negativen Erfahrungen konfrontiert. Hänlein/Korring/Schwerdtfeger (1999:15) betonen ebenfalls Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit Flüchtlingen, denen bei ihrer Ankunft bereits mit Misstrauen und Ablehnung begegnet wird. SozialarbeiterInnen wird daher mit ständiger Vorsicht entgegenzutreten.

Die BetreuerInneninterviews zeigen jedoch, dass durch verständnisvolle Gesprächsführung, respektvollen Umgang mit afrikanischen Asylwerbern und häufigen Kontakt dieses Misstrauen schnell abgebaut werden kann. Hier empfiehlt sich auch das einführende Verständnis als eine der Grundformen der Gesprächsführung mit KlientInnen nach Dahmer/Dahmer (2003:114). Der/Die SozialarbeiterIn soll dabei versuchen, das Gegenüber von innen heraus zu verstehen. Diese Form der Gesprächsführung bleibt in Bezug auf alle Maßstäbe wertungsfrei. Die Wertschätzung der Person ist von besonderer Bedeutung.

Wichtig für Kommunikation mit afrikanischen Asylwerbern kann auch der Hinweis der „Ich bin OK, du bist OK-Einstellung“ nach Ebermann (2007f:379) sein. Menschen afrikanischer Herkunft sprechen zu Beginn meist in flüchtigen

Sätzen, auf die das Gegenüber mit einer Rückbestätigung in Form von kurzen Antworten wie „schön“ oder „ach so“ antworten kann. Durch diese Art der Unterhaltung ist für Personen mit afrikanischem Hintergrund eine respektvolle Verständigung gesichert. Wird diese Form der Gesprächsführung nicht eingehalten, kann bei Flüchtlingen afrikanischer Herkunft zu Beginn ihrer Ankunft Verunsicherung eintreten.

5.1.2 Abbau der eigenen Klischees und Vorurteile

Jeder Mensch erwirbt durch Sozialisation in der eigenen Kultur Einstellungen, Klischees und Vorurteile. Ebermann (2007c:53) betont, dass österreichische BürgerInnen sich auch ohne Aufenthalt in Afrika durch Werbung, Medien oder Gespräche ein Bild von Menschen afrikanischer Herkunft machen. Die meisten dieser Informationen werden unbewusst aufgenommen und lassen den Glauben entstehen, über Afrika Bescheid zu wissen. Dieser Wissensstand ist aber häufig durch Vorurteile geprägt, da viele österreichische BürgerInnen Menschen mit afrikanischem Hintergrund immer noch mit Unzivilisiertheit und Rückständigkeit gleichsetzen.

Vorurteile machen auch vor BetreuerInnen nicht Halt, da auch diese von der Gesellschaft und Kultur, in der sie leben, geprägt sind. Klischees beeinflussen in der Praxis den Umgang mit Flüchtlingen afrikanischer Herkunft, daher ist das Bewusstsein über diese Vorurteile umso wichtiger. (Riemer 2002:52)

Laut BetreuerInneninterviews bestehen Unterschiede zwischen der österreichischen Mentalität und Kulturen, die in den verschiedenen Ländern Afrikas zu finden sind. Diese sind besonders in Bereichen wie der Auffassung von Ehre, Stolz oder Männlichkeitsbildern auffallend. Einer/Eine der BetreuerInnen berichtete davon, sich immer wieder über die Unpünktlichkeit einiger Menschen afrikanischer Herkunft geärgert zu haben. Diese Verspätungen schrieb er/sie unbewusst der Disziplinlosigkeit von BürgerInnen mit afrikanischem Hintergrund zu, welche durch die österreichische Bevölkerung konstruiert und vermittelt wird.

Die Forschung für die hier dargelegte Arbeit zeigt, dass diese Mentalitätsunterschiede und Vorurteile bewusst gemacht und bearbeitet werden sollten, damit sie nicht zu Problemen in der Arbeit mit afrikanischen Asylwerbern führen. Es empfiehlt sich, diese in Supervisionen oder Teambesprechungen mit KollegInnen oder anderen ProfessionistInnen zu thematisieren.

5.1.3 Umgang mit Rassismusvorwürfen

BetreuerInnen berichteten auch, mehrmals von afrikanischen Asylwerbern als RassistInnen beschimpft worden zu sein. Schlechte Behandlung von Menschen afrikanischer Herkunft durch ÖsterreicherInnen und ständige negative Erfahrungen mit Diskriminierung führen zu einer Reduktion vieler Vorfälle auf rassistische Einstellungen von österreichischen BürgerInnen. Daher kann es zu Rassismusvorwürfen durch afrikanische Asylwerber kommen, wenn BetreuerInnen nicht nach ihren Vorstellungen handeln.

Laut Interviews der BetreuerInnen empfiehlt es sich, auf diese Vorwürfe vorbereitet und dahingehend sensibilisiert zu sein. Das Hintergrundwissen, warum Asylwerber in dieser Weise handeln, kann helfen, diese Vorfälle nicht überzubewerten. Laut BetreuerInneninterviews kann diese Handlung als Überlebensstrategie, um das Beste zu erreichen, angesehen werden. Durch die Stellung afrikanischer Asylwerber in der österreichischen Gesellschaft ist es verständlich, dass Flüchtlinge auf diese Methoden zurückgreifen. Wichtig ist, den Grund des Vorwurfes festzustellen und den Vorfall mit dem Asylwerber abzuklären. Es empfiehlt sich, diesen Vorgang auf einer sachlichen und inhaltlichen Ebene zu gestalten. Die eigene Emotionalität sollte bei diesen Angelegenheiten keinen Platz finden.

5.1.4 Einstehen für die Mehrheitsgesellschaft

Alle sieben BetreuerInnen, die für die Forschungsarbeit interviewt wurden, sind der österreichischen Gesellschaft zugehörig. Damit haben sie andere Voraussetzungen als afrikanische Asylwerber und gehören der Mehrheitsgesellschaft in Österreich an.

Die interviewten BetreuerInnen gaben an, dass afrikanische Asylwerber sie mit der österreichischen Gesellschaft identifizieren und dieser Mehrheit die Diskriminierung von Flüchtlingen afrikanischer Herkunft zuschreiben.

Die Zusammenarbeit wird jedoch durch die Zuordnung von BetreuerInnen zur Mehrheitsgesellschaft nicht gestört, wenn Voraussetzungen wie Unparteilichkeit und gleiche Behandlung aller BewohnerInnen der Asylheime gegeben sind. Afrikanische Asylwerber verlassen sich dabei wenig auf Worte, vielmehr müssen BetreuerInnen ihre Verlässlichkeit durch Taten beweisen.

In der Zusammenschau der Interviews zeigte sich, dass die Zugehörigkeit zur österreichischen Mehrheit auch als Chance genutzt werden kann, um die eigene Gesellschaft zu verändern. Als Teil der österreichischen Bevölkerung ist es einfacher, Einstellungen und Vorurteile mit Hilfe von Diskussionen und Informationen abzuschwächen.

Wenn afrikanische Asylwerber Vertrauen zum/zur BetreuerIn gefasst haben, kann die Zugehörigkeit zur österreichischen Gesellschaft auch als Vorteil in der Zusammenarbeit angesehen werden. Laut Interviews sehen viele Flüchtlinge einen Nutzen darin, sich einem/einer Außenstehenden der eigenen Community und einem Teil der österreichischen Gesellschaft anvertrauen zu können. Es wird ihnen dadurch ein Gefühl vermittelt, dass ein Teil der Mehrheitsgesellschaft ihre Probleme ernst nimmt und sie der Öffentlichkeit vermittelt.

Melter (2006:313) beschreibt den sekundären Rassismus, der durch die Zugehörigkeit zur Mehrheitsgesellschaft auftreten kann. Dabei wird die eigene Gesellschaft von BetreuerInnen nicht als Akteurin von Ausgrenzungspraktiken kritisiert. Vielmehr treten Abwehrmechanismen auf, diese rassistischen Handlungsweisen der angehörigen Bevölkerungsgruppe zuzuschreiben. Rassismusformen werden grundlegend in Frage gestellt.

Diese Form des Rassismus konnte in der hier dargestellten Forschungsarbeit nicht festgestellt werden. Im Gegenteil dazu zählten BetreuerInnen viele rassistische Handlungen der österreichischen Gesellschaft auf und distanzieren sich davon. Es empfiehlt sich daher, die Ernsthaftigkeit der

Problematik von Rassismuserfahrungen in Einrichtungen für AsylwerberInnen keinesfalls zu bagatellisiert.

5.1.5 Agieren als Kontrollorgan

Die Asylwerberinterviews zeigen, dass vielen BetreuerInnen in Asylheimen eine Doppelrolle zugeschrieben wird. Neben der BeraterInnenrolle zählt noch die Aufgabe als Kontrollorgan. Viele der Flüchtlinge afrikanischer Herkunft setzen einen guten Kontakt mit BetreuerInnen daher mit dem Einhalten der Hausregeln gleich. Die Abgrenzung zwischen sozialarbeiterischen Unterstützungsformen und Sanktionierungstätigkeiten fällt Asylwerbern häufig schwer, daher kann durch Kontrolle über die Hausregeln die Zusammenarbeit gestört werden.

Die Anforderung an SozialarbeiterInnen besteht darin, eine Balance zwischen den Aufgaben zu erreichen und durch die Ausübung der Kontrollfunktion sozialarbeiterische Interventionen nicht zu behindern. Möglicherweise können einige dieser Sanktionierungsaufgaben auch an die HausmeisterInnen der Einrichtungen abgegeben werden.

5.2 Umgang mit Bedürfnissen afrikanischer Asylwerber

In diesem Teil der Arbeit werden Coping-Strategien und Zukunftswünsche von Asylwerbern dargestellt, um Schlüsse für Grundlagen von sozialarbeiterischen Interventionen zu ziehen.

5.2.1 Coping-Strategien afrikanischer Asylwerber

Coping-Strategien sind Bewältigungsformen, um mit Anforderungen der Umwelt zurecht zu kommen und keine negativen Konsequenzen entstehen zu lassen. (Zimbardo 1995:587)

Die interviewten Asylwerber nannten unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten, um mit Rassismuserfahrungen umzugehen. Unter den erwähnten Bewältigungsformen finden sich meist Ablenkungsmöglichkeiten, um Erfahrungen der Diskriminierung und Ausgrenzung zu vergessen. Strategien, um sich zur Wehr zu setzen, waren durch die Analyse der Interviews kaum zu entdecken.

Eine spezifische Entwicklung von Fähigkeiten ist einer der wichtigsten Lebensbestandteile für afrikanische Asylwerber. Da sie in vielen Fällen keiner Arbeit nachgehen können, suchen Flüchtlinge andere Tätigkeiten im Kreativ- oder Sportbereich. Beschäftigungen wie Fußball spielen, Laufen oder Malen lenken ab und wurden von den interviewten Asylwerbern am häufigsten erwähnt. Kreative Tätigkeiten ermöglichen afrikanischen Flüchtlingen ihre Erlebnisse zu verarbeiten. Einer der Befragten schilderte, seine Rassismuserfahrungen in einem Buch zu sammeln, um diese anderen Menschen zugänglich zu machen.

Kurse zur Verbesserung dieser Tätigkeiten, wie Trainingsgruppen oder Kreativworkshops, empfehlen sich daher zur Bewältigung von Rassismuserfahrungen.

Der Glaube an Gott leitet viele afrikanische Asylwerber. Die Zugehörigkeit zu einer Glaubensgemeinschaft kann daher Rückhalt geben und stärkt die befragten Personen nach rassistischen Vorkommnissen.

Melter (2006:274) erwähnt die Strategie, bestimmte Orte auf Grund von Angst vor psychischen rassistischen Übergriffen nicht aufzusuchen.

Diese Vermeidungstaktik wird auch bei afrikanischen Asylwerbern deutlich. Sie fokussiert sich jedoch nicht auf Angst vor psychischen Gewalttaten, sondern tritt auch zur Vermeidung von subtilen Formen des Rassismus auf. Einige interviewte Asylwerber halten den Kontakt zu ÖsterreicherInnen auf der Straße oder in anderen öffentlichen Einrichtungen in Grenzen, um so Konflikten aus dem Weg zu gehen. Einer der Flüchtlinge schilderte, immer seine Kappe auf dem Kopf zu tragen, um seine Hautfarbe nicht sichtbar zu machen.

Diese Vermeidungstaktik erschwert den Kontakt zwischen afrikanischen Asylwerbern und österreichischen BürgerInnen. Es empfiehlt sich daher, positive Begegnungsmöglichkeiten zu schaffen, anstatt diese Kontaktvermeidung zu fördern. Dadurch können Vorurteile abgebaut werden.

Die Interviews zeigen, dass Asylwerber keinen anderen Ausweg sehen, als das Leben mit dem Rassismus anzunehmen. Sie versuchen sich an das österreichische System anzupassen und keine zusätzlichen Schwierigkeiten zu

verursachen. Das Einhalten von Regeln ist für afrikanische Asylwerber daher von großer Bedeutung. Trotzdem halten Flüchtlinge an ihrem Stolz fest, indem sie zu sich stehen. Einige afrikanische Asylwerber betonten, trotz der Ausgrenzungen stark genug zu sein, ihren eigenen Lebensweg zu gehen und sich von Handlungsweisen der rassistischen Bevölkerungsgruppe abzugrenzen. Projekt Midas (2003) nennt diese Strategie „Sich von Fremddefinitionen abgrenzen“ und „zu sich stehen“.

Diese Sichtweise kann ein Ansatzpunkt sein, um das Thema Rassismus aufzuarbeiten und Gruppen von Asylwerbern mit afrikanischem Hintergrund in der Gemeinschaft zu mobilisieren.

Melter (2006:247) stellt auch Wut gegenüber TäterInnen von psychischen Übergriffen fest. Das Organisieren von Gewalttaten, um sich zu wehren, beschreibt er ebenfalls als Strategie, um mit Rassismuserfahrungen umzugehen. Diese Einsicht konnte durch die Interviews mit afrikanischen Asylwerbern nicht gewonnen werden. Wut spielt zwar eine Rolle, wird aber nicht direkt auf TäterInnen, sondern allgemein auf die Situation der afrikanischen Asylwerber in Österreich bezogen. Gewaltsame Übergriffe, ausgehend von Asylwerbern, um sich zu rächen, wurden keine genannt. Gegenteilig dazu schilderte ein Interviewpartner, wie er von einem Mann geschlagen wurde, sich aber nicht zur Wehr setzte, um weitere Konflikte zu verhindern.

Nur einer der sieben Asylwerber sucht den Dialog mit österreichischen BürgerInnen, um rassistische Vorurteile abzubauen. Die gegenseitige Einsicht in unterschiedliche Lebensweisen erscheint dabei von Vorteil. Einer der Interviewpartner versuchte sich bei einer Behörde auf Grund rassistischer Behandlung zu beschweren. Diese Beschwerde blieb aber ohne Erfolg.

Die interviewten Flüchtlinge sind der Meinung, selbst gegen Rassismus durch österreichische BürgerInnen nichts unternehmen zu können. Da Asylwerber kaum Rechte besitzen und die Mehrheit der österreichischen Gesellschaft weiße Hautfarbe hat, wird Menschen afrikanischer Herkunft meist kaum Gehör geschenkt. Asylwerber stehen rassistischen Vorfällen oft hilflos gegenüber.

Projekt Midas (2003) stellte bei einer Untersuchung mit MigrantInnen fest, dass dieser Glaube oft durch zu wenig Deutschkenntnisse oder Selbstzweifel auftritt. Es empfiehlt sich daher, afrikanischen Asylwerbern Deutschkurse zu ermöglichen. Durch Tätigkeiten in der Öffentlichkeit kann das Selbstvertrauen afrikanischer Asylwerber aufgebaut werden.

Rassistische Behandlungen von afrikanischen Asylwerbern werden laut Interviews von österreichischen BürgerInnen selten begründet, daher fällt es Flüchtlingen schwer, sich zur Wehr zu setzen.

Eine häufigere Begegnung und Zusammenarbeit mit österreichischen BürgerInnen könnte aus Sicht der befragten Asylwerber Rassismus verringern, da Menschen mit weißer Hautfarbe das Leben und die Gefühle afrikanischer Asylwerber kennen lernen würden.

Daher ist es wichtig afrikanischen Asylwerbern Gehör zu schenken und sie bei Handlungen gegen Diskriminierungen zu unterstützen. Melter (2006:276) betont, dass Rassismuserfahrungen eine nachhaltige negative Wirkung haben, wenn institutionelle Autoritäten den Betroffenen nicht zuhören und keine Hilfe leisten.

5.2.2 Zukunftswünsche afrikanischer Asylwerber

Afrikanische Asylwerber versuchen die Zukunft im Auge zu behalten. Es empfiehlt sich daher, Möglichkeiten für Flüchtlinge afrikanischer Herkunft zu schaffen, ihre Träume und Ziele verfolgen zu können. Die vergangenen Erfahrungen mit Rassismus sollen dabei in den Hintergrund rücken.

Zwei der interviewten Asylwerber hoffen, Wien verlassen zu können und ein anderes Bundesland kennen zu lernen. Einer der Interviewpartner schilderte, ein anderes Land aufsuchen zu wollen. Die Hoffnung, es später an einem anderen Platz besser zu haben, erleichtert es Asylwerbern die Erfahrungen der Gegenwart zu ertragen.

Einige interviewte Personen erwähnten den Ausdruck „normal life“, wenn sie mit der Frage nach ihren Wünschen konfrontiert wurden. Ein normales Leben

umschreiben die Befragten mit einem eigenen Wohnplatz, Arbeit, Geld, Heirat und Kindern. Also mit Lebensinhalten, die für ÖsterreicherInnen als für ein glückliches Leben selbstverständlich erscheinen.

Die Maslow'sche Bedürfnispyramide (Maslow 1971, zit. in: Dorsch/Häcker/Stapf 1996:92) kann dazu eine Erklärung bieten. Sie stellt Bedürfnisse der Menschen aufbauend dar. Die Grundstufe beinhaltet physiologischen Notwendigkeiten, wie Nahrung oder Sauerstoff gefolgt von der Stufe der Sicherheitsbedürfnisse, die Sicherheit, Schutz und Ordnung mit einschließt. Die dritte Stufe ergibt sich aus Liebes- und Zuneigungsbedürfnissen und die vierte beinhaltet Wertschätzungs- und Geltungsbedürfnisse wie Macht und Prestige. Die fünfte Gruppe stellt die Notwendigkeit nach Selbstverwirklichung dar. Dazu zählt die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit. Die letzte Stufe schließt die Transzendenz mit ein. Erst wenn die vorherige Stufe von Bedürfnissen befriedigt wurde, stellt sich der Wunsch nach der nächsten Ebene ein.

Bedürfnisse der ersten Stufe scheinen durch Versorgung in Asylheimen für Flüchtlinge erfüllt. Durch die rechtliche Lage afrikanischer Asylwerber in Österreich und Abstufung durch ihre Herkunft weisen Sicherheitsbedürfnisse hingegen Lücken auf, da materiell und beruflich keine Stabilität vorhanden ist. Nur ein Befragter nannte den Wunsch nach Frau und Kindern, also Bedürfnissen der dritten Stufe. Liebesbeziehungen und Zugehörigkeit sind afrikanischen Asylwerbern jedoch meist verwehrt. Wünsche der beiden oberen Stufen wurden in den Interviews nicht erwähnt. Das Streben nach Bedürfnissen, die für afrikanische Asylwerber unerreichbar scheinen, stellt häufig eine enorme Belastung dar.

Bildung ist laut Asylwerberinterviews ein wichtiges Thema im Zusammenhang mit Zukunftswünschen. Afrikanische Asylwerber möchten sich gerne weiterbilden, um später einen adäquaten Job zu bekommen. Dazu zählen Wünsche, wie Priester oder Lehrer zu werden, um mit österreichischen BürgerInnen gemeinsam an einer Annäherung und einem gegenseitigen Verständnis der Bevölkerungsgruppen zu arbeiten. Dieses Potential afrikanischer Asylwerber kann für Schulungen, wie sie im Abschnitt 6.1.5 erwähnt werden, genutzt werden.

Manche der Interviewpartner nannten im Zusammenhang mit ihren Wunschvorstellungen auch den Ausdruck Frieden. „Freedom“ bezeichnet Verantwortung für sich selbst zu übernehmen und keine Entscheidungsmacht über sich zu haben. Damit umschrieben die interviewten Asylwerber auch Freiheit von Asyl- und Polizeiproblemen. Auch Strukturen von Asylheimen werden oft als einschränkend erlebt, da es Vorschriften gibt, welche in einer privaten Wohnung nicht einzuhalten sind.

6. Sozialarbeiterische Methoden zur Unterstützung afrikanischer Asylwerber

In der deutschsprachigen Literatur sind nur wenige Interventionsstrategien zur Unterstützung von Betroffenen gegen Rassismus zu finden. Dieses Kapitel stützt sich daher großteils auf die empirische Forschung der Arbeit.

In diesem Teil werden mögliche sozialarbeiterische Interventionen aufgezeigt, um afrikanische Asylwerber im Umgang mit ihren Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen zu unterstützen. Diese Interventionsmöglichkeiten wurden aus den Interviews mit BetreuerInnen abgeleitet und stammen daher aus dem praktischen Feld. Barrieren und Hindernisse, die bei der Umsetzung der Interventionen auftreten und Verbesserungsvorschläge, um mit dem Thema besser arbeiten zu können, werden dargestellt.

6.1 Interventionsstrategien zur Unterstützung im Umgang mit Rassismus

Die aufgezeigten Handlungsmöglichkeiten zur Unterstützung afrikanischer Asylwerber werden nach den drei Methoden der Sozialarbeit gegliedert.

Bei der „Einzelfallhilfe“ steht der einzelne Mensch mit seiner Problemlage im Vordergrund. Eine ganzheitliche Sicht auf das Problem ist nötig, um die Lebenssituation des einzelnen Menschen zu erleichtern. (Kreft/Mielenz 1996:154) Die Methode der „Gruppenarbeit“ wird bei Personen mit gleichen Problemlagen angewendet, um ihre Beziehungsfähigkeit zu steigern. Dabei werden Möglichkeiten geschaffen, mit Stärken der Gruppe zu arbeiten und das Vertrauen der Gruppenmitglieder in ihre eigenen Fähigkeiten zu erhöhen. (Kreft/Mielenz 1996:268) Die dritte Methode der Sozialarbeit ist die „Gemeinwesenarbeit“, die sich mit der Arbeit in einem Stadtteil oder einer Region beschäftigt und ganze Nachbarschaften mit einbezieht. Ziel ist, Lebenslagen von KlientInnen zu verbessern und Betroffene mit einzubeziehen, um Konflikte im Vorhinein abzufangen und zu vermeiden. (Kreft/Mielenz 1996:232)

6.1.1 Einzelfallhilfe

Laut BetreuerInneninterviews empfiehlt es sich, afrikanische Asylwerber nach polizeilichen Übergriffen auf das Polizeiamt zu begleiten, um Missverständnissen vorzubeugen. Mit zuständigen BeamtInnen kann Kontakt aufgenommen werden, um Arbeitsweisen zu berichtigen und einem weiteren Verfahren entgegenzuwirken. Anwesenheit bei Polizeieinsätzen in Einrichtungen für AsylwerberInnen und Begleitungen bei Verhaftungen sind von Vorteil, um BeamtInnen nicht unbeobachtet mit afrikanischen Asylwerbern zu lassen. Bei gewalttätigen Übergriffen können Besuche beim Amtsarzt organisiert werden. Nach schwerwiegenden Vorfällen empfiehlt es sich, eine Maßnahmen- oder Richtlinienbeschwerde beim unabhängigen Verwaltungsgerichtshof einzureichen. (Rechtliche Grundlagen siehe Kapitel 2)

Im Bereich der Arbeitsdiskriminierung können Arbeitsprojekte dem Ausschluss entgegensteuern. Laut BetreuerInneninterviews empfiehlt es sich, hausinterne Tätigkeiten in Einrichtungen für AsylwerberInnen unter BewohnerInnen gerecht zu verteilen. Die Achtung auf adäquate Zuteilung von Flüchtlingen mit afrikanischem Hintergrund ist von Vorteil. Die MA 48 in Wien bietet Möglichkeiten an, afrikanische Asylwerber zu beschäftigen.

Es können mit afrikanischen Asylwerbern Aufklärungsgespräche geführt werden, um Verständnis für das österreichische System zu vermitteln. Laut BetreuerInneninterviews werden dabei Handlungsweisen erarbeitet, wie Flüchtlinge sich in polizeilichen oder behördlichen Situationen verhalten können, um eine Deeskalation zu erreichen. Die Aufklärung über Missverständnisse zwischen Kulturen kann dazu führen, dass Asylwerber mit afrikanischem Hintergrund nicht alle Vorfälle auf ihre Person und Hautfarbe beziehen.

Es empfiehlt sich, die Betrachtungsweise der befragten Personen mit einzubinden, wie sie im Punkt „Doppelbelastung afrikanischer Asylwerber“ aufgezeigt wird. Flüchtlinge aufzuklären, dass manche Erfahrungen mit Diskriminierung nicht durch ihre afrikanische Herkunft begründet sind, sondern durch strukturelle Benachteiligungen aller AsylwerberInnen entstehen, bietet

sich an. Somit kann die geringe Wertschätzung auf Grund der Hautfarbe etwas ins Abseits rücken. Durch Anerkennung der Asylanträge nimmt nicht die gesamte Diskriminierung für Flüchtlinge mit afrikanischem Hintergrund ab, da in Österreich Ausgrenzung auf Grund schwarzer Hautfarbe existiert. Es empfiehlt sich, dies in den Interventionen zu berücksichtigen und Asylwerber darüber aufzuklären.

Die Auswertung der BetreuerInneninterviews zeigt, dass Rassismus zwischen Nationen in Einrichtungen durch Verteilung von AsylwerberInnen im Haus verringert werden kann. Es bietet sich an, Flüchtlinge, die rassistische Einstellungen gegeneinander haben, nach Räumen oder Stockwerken zu trennen. Konflikte werden dadurch verhindert.

Die Begleitung afrikanischer Asylwerber auf Ämter empfiehlt sich, um einer Benachteiligung entgegenzuwirken. Es ergibt sich somit eine bessere Artikulierungsmöglichkeit für Flüchtlinge und der/die BetreuerIn kann sich vor Ort für Rechte der Asylwerber einsetzen. Ein Interview zeigt auf, dass diese Intervention der Begleitung jedoch nur gezielt eingesetzt werden soll. Flüchtlingen wird dadurch die Möglichkeit geboten, Behördengänge auch selbstständig zu erledigen. Durch diese Unterstützungsmöglichkeit der Begleitung kann ein negatives Bild des unselbstständigen Asylwerbers vermittelt werden, daher sollte der/die BetreuerIn sein/ihr Aufgabengebiet vor der Begleitung gemeinsam mit dem Flüchtling afrikanischer Herkunft abstecken. Somit ist die Möglichkeit für Asylwerber gegeben, Teile des Behördenganges zu erledigen und Selbstständigkeit zu bewahren. In manchen Fällen kann es günstig sein, wenn der/die BetreuerIn die Funktion des Dolmetschers bzw. der Dolmetscherin übernimmt.

Organisationen wie Zara bieten rechtliche Beratung und Begleitung in diskriminierenden Vorfällen an. Aus dem Interview mit einem/einer BeraterIn der Einrichtung lässt sich die Empfehlung ableiten, vor einer rechtlichen Anzeige Kontakt mit dem/der VerursacherIn aufzunehmen, um eine Stellungnahme einzuholen. Wenn Einsicht besteht, kann ein klärendes Gespräch zwischen den Parteien vermittelt werden. Ansonsten kann

gemeinsam mit Flüchtlingen afrikanischer Herkunft eine Anzeige verfasst werden, um diese an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde zu senden. (Rechtliche Grundlagen siehe Kapitel 2)

6.1.2 Gruppenarbeit

Für die Gründung einer Gruppe empfiehlt es sich, andere Ziele in den Vordergrund zu stellen, um mit dem Thema Rassismus zu arbeiten. Die interviewten BetreuerInnen erwähnten zwei dieser Projekte:

Durch die Teilnahme an einem Fußballverein können afrikanische Asylwerber in der Öffentlichkeit positiv aufzutreten. Es hat sich gezeigt, dass Fußballspielen meist ein Bedürfnis von afrikanischen Asylwerbern ist. Durch das Spiel wird Kontakt zu anderen österreichischen Mannschaften hergestellt. Der Vorteil ist, dass Leistung im sportlichen Bereich für Menschen afrikanischer Herkunft Anerkennung bringt. Somit wird Diskriminierung in den Hintergrund gestellt. Außerdem empfiehlt es sich, Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit durchzuführen, durch welche sich Asylwerber ins tägliche Leben einbringen und für sich selbst sprechen können.

In einer Freizeitgruppe kann Rassismus zum Thema gemacht werden. In Gruppenveranstaltungen arbeiten BetreuerInnen mit afrikanischen Asylwerbern Selbstwahrnehmung auf. Durch gegenseitigen Austausch über Erfahrungen mit Rassismus kann das Bewusstsein über Handlungsmöglichkeiten erweitert werden. Es empfiehlt sich auch, verschiedene Möglichkeiten von Handlungsweisen in und nach rassistischen Vorfällen in den gegründeten Gruppen aufzuzeigen. Afrikanischen Asylwerbern können rechtliche Grundlagen vermittelt werden, um sich gegen Rassismus zur Wehr zu setzen. Zusätzliche Freizeitaktivitäten stärken die Gruppengemeinschaft. Ein/Eine BetreuerIn erwähnte eine Gruppenveranstaltung, in welcher das Vorurteil der Drogenproblematik im Mittelpunkt stand. Asylwerber beschlossen, sich an die Öffentlichkeit zu wenden und organisierten durch die Gestaltung von T-Shirts, eine Anti-Drogenkampagne.

Im Mittelpunkt steht bei diesen Gruppenangeboten meist auch die Stärkung des Selbstbewusstseins und der Eigeninitiative der Mitglieder. Es bietet sich daher an, Verantwortung in Form von verschiedenen Aufgaben an afrikanische Asylwerber abzugeben und somit Empowermentarbeit zu leisten.

Weitere Möglichkeiten können Gruppenthemen bieten, wie sie Becker/Hamburger/Lenninger (1998:50) nennen. Ein Beispiel dazu ist der offene Treff, um kulturelle Angebote zu setzen. Für Asylwerber mit afrikanischem Hintergrund kann sich eine Trommel- oder Kreativgruppe als günstig erweisen. Eine Chance kann hier auch das „Kulturcafe“ darstellen, wie es Gleißberg (1990:107) in seinem Artikel beschreibt. AsylwerberInnen wurden Räumlichkeiten angeboten, um mit Unterstützung ein Cafe zu organisieren. In diesem fanden auch andere Themen ihren Raum.

6.1.3 Gemeinwesenarbeit

Bei der Gemeinwesenarbeit ist es wichtig, die Bevölkerung im Umkreis der Einrichtungen mit einzubeziehen. Durch diese Methode können Vorurteile abgebaut werden. Die BetreuerInneninterviews zeigen, dass eine Annäherung von österreichischen BürgerInnen und afrikanischen AsylwerberInnen eine gute Aufnahme von Flüchtlingen in die Umgebung bewirkt. In der Folge verringern sich auch Rassismus und Diskriminierung durch die Nachbarschaft.

Es empfiehlt sich daher, gemeinsame Veranstaltungen durchzuführen. Dazu können Feste und Einladungen von AnrainerInnen in Einrichtungen für AsylwerberInnen zählen. Diese dienen dem Kennenlernen der Lage der Flüchtlinge mit afrikanischem Hintergrund. Ein Beispiel dafür zeigt Hamburger (1999:33) durch ein „Musikfest“ auf, bei dem AusländerInnen der Bevölkerung ihre Kultur durch Musik näher bringen konnten.

Die Berücksichtigung der Ängste und Gesprächswünsche der AnrainerInnen ist besonders wichtig. Durch Aufklärungsarbeit kann versucht werden, als Prävention für rassistische Vorfälle, diesen ihre Befürchtungen zu nehmen

Die Zusammenschau der Interviews zeigt, dass Öffentlichkeitsarbeit einen wichtigen Bereich darstellt.

Es empfiehlt sich, rassistische Vorfälle an Zara weiterzuleiten. MitarbeiterInnen der Organisation dokumentieren die Ereignisse und ausgewählte Fälle werden im öffentlich zugänglichen jährlichen Rassismusreport publiziert. Werbekampagnen und andere Medien können die Situation von Menschen afrikanischer Herkunft in Wien darstellen. So lässt sich die Lage der von Rassismus Betroffenen aufzeigen und Verständnis bei der Bevölkerung fördern. Informationsveranstaltungen bieten weitere Möglichkeiten. (Becker/Hamburger/Lenninger 1998:62) Diese können zum Thema afrikanische Asylwerber in Wien von Flüchtlingen selbst durchgeführt werden. Sie dienen der Aufklärung der Bevölkerung über die Situation der Asylwerber.

Um rassistischen Vorfällen mit der Polizei vorzubeugen, empfiehlt es sich, einen guten Kontakt zur regionalen Polizeistelle zu pflegen. Polizeischulungen in Wien, um über kulturelle Hintergründe aufzuklären, dienen der Begegnung zwischen BeamtInnen und AfrikanerInnen. Eine größere Sensibilität und besseres Verständnis der PolizistInnen im Umgang mit BürgerInnen afrikanischer Herkunft sind die Ziele dieser Zusammentreffen. Die Organisation ADA (Association for Democracy in Africa) führt diese Schulungen durch. (Ebermann 2007d:177)

Um afrikanische Asylwerber in diesen Prozess mit einzubeziehen, empfiehlt es sich, die Veranstaltungen von Flüchtlingen selbst organisieren und gestalten zu lassen.

6.2 Hindernisse/Barrieren und Verbesserungen

Interventionsstrategien, um afrikanische Asylwerber im Umgang mit Rassismus zu unterstützen, werden durch verschiedene Barrieren behindert. Zum Abbau der Hindernisse werden in diesem Abschnitt Vorschläge erwähnt, welche die Durchsetzung der Interventionen erleichtern könnten.

6.2.1 Kommunikation über Rassismus

Die BetreuerInneninterviews zeigen, dass afrikanische Asylwerber in Betreuungs- und Beratungseinrichtungen für Flüchtlinge großteils nur grobe und gewaltsame Übergriffe durch die Polizei erwähnen. Diese Rassismuserfahrungen kommen häufig durch andere Probleme der Asylwerber,

wie Strafen oder Verhaftungen, zum Vorschein. Es empfiehlt sich die Erfahrungen im Zusammenhang mit den sachlichen Problemlagen zu bearbeiten.

Struktureller Rassismus und durch Gruppen oder Einzelpersonen verursachte Diskriminierungen werden von Asylwerbern kaum thematisiert, da meist andere Probleme, wie das Asylverfahren, in den Vordergrund rücken. Dies erklärt auch den Widerspruch in der erwähnten Häufigkeit des Rassismus durch Einzelpersonen und Gruppen oder der polizeilichen Diskriminierung, wie es im vierten Kapitel aufgezeigt wurde.

Auch Melter (2006:296) stellt in seiner Arbeit fest, dass Jugendliche mit ausländischem Hintergrund über das Thema Rassismus kaum mit ihren BetreuerInnen kommunizieren. Die BeraterInnen der Jugendlichen machen es den KlientInnen schwer, sich über Erfahrungen zu äußern, indem sie Ausgrenzungserlebnisse in Frage stellen, diese verharmlosen oder die Verantwortung für diese Erlebnisse den Jugendlichen selbst zuschreiben.

Diese Beobachtung konnte in der hier dargestellten Forschung jedoch nicht gemacht werden. Die interviewten BeraterInnen nehmen Erfahrungen und Ausgrenzungsprobleme von Asylwerbern afrikanischer Herkunft ernst und verharmlosen diese nicht. Interventionsstrategien auf Grund von Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen erfolgen in den meisten Fällen jedoch nur, wenn Flüchtlinge diese Erlebnisse ansprechen. Probleme mit Rassismus werden aber auf Grund von Zeitmangel und anderen wichtigeren Fragen in der Beratung selten erwähnt und daher in Asyleinrichtungen wenig bearbeitet.

Melter (2006:296) beschreibt weiters, dass Jugendliche mit ausländischem Hintergrund selbst bei Nachfrage zurückhaltend, nüchtern und ohne große Ausschmückungen über ihre Erlebnisse berichten.

Die interviewten Asylwerber waren jedoch bereit, auf Nachfrage hin ihre Ausgrenzungs- und Rassismuserfahrungen zu schildern. Die Analyse der Interviews zeigt, dass Flüchtlinge afrikanischer Herkunft den Wunsch haben, ihre Probleme in diesen Bereichen zum Ausdruck zu bringen.

Es empfiehlt sich daher Flüchtlinge afrikanischer Herkunft auf Erfahrungen mit Rassismus anzusprechen.

BetreuerInnen in Einrichtungen für AsylwerberInnen haben jedoch viele andere Problemlagen zu bewältigen und daher meist nicht die entsprechenden Zeit- und Personalressourcen, um nach Rassismuserfahrungen zu fragen. Dadurch wird die Problematik, ausgenommen bei polizeilichem Rassismus, meist nicht kommuniziert und bearbeitet. Daraus folgt, dass sich afrikanische Asylwerber zur Thematik Rassismus nicht unterstützt fühlen und glauben gegen Ausgrenzung nichts unternehmen zu können.

Afrikanische Asylwerber kommunizieren ihre Probleme mit Rassismuserfahrungen jedoch in der eigenen Community. Die Interviews zeigen, dass die Familie, sofern zu dieser Kontakt besteht, eine Stütze ist. Auch FreundInnen sind in diesen Situationen meist eine Hilfe. Es wird vor allem mit jenen Personen darüber gesprochen, die selbst ähnliche Erfahrungen machen. Auch Melter (2006:295) stellte unter Jugendlichen ausländischer Herkunft eine Kommunikationsbereitschaft mit Verwandten und FreundInnen fest, die selbst als „nicht deutsch“ definiert werden und Ausgrenzungserfahrungen erleben. Laut BetreuerInnen sprechen afrikanische Asylwerber außerhalb der Beratungssituationen in Gruppenprojekten offen über ihre Erfahrungen.

Es empfiehlt sich daher, mehrere Freizeitgruppen zu gründen, da die Rahmenbedingungen, um über Rassismuserfahrungen zu sprechen, in Gruppenbeschäftigungen mit anderen Flüchtlingen afrikanischer Herkunft in der Freizeit eher gegeben sind. Es bietet sich an, für diese Gruppen BetreuerInnen anzustellen. Asylwerbern kann ansonsten eine Abgrenzung zwischen Freizeitgruppen und Bearbeitung sozialer Problemstellungen schwer fallen. Ist die Gruppe nach einiger Zeit gefestigt, kann zum Thema Rassismus nachhaltig gearbeitet werden. Beispiele für solche Gruppenangebote wurden im Abschnitt 6.1.2 beschrieben.

Die Einrichtung Zara, die im Zusammenhang mit rassistischen Vorfällen in Wien Beratung anbietet, ist bei den interviewten Asylwerbern kaum bekannt. Nur eine der sieben befragten Personen hatte Informationen über die Organisation durch

einen Freund, gab aber an, niemals dort gewesen zu sein. Es scheint, als würde durch die fehlende Kommunikation mit BeraterInnen und BetreuerInnen auch die Weitervermittlung an Zara scheitern.

Eine zusammenschauende Analyse der Interviews zeigt, dass eine geeignete Plattform fehlt, um Angebote solcher Organisationen für afrikanische Asylwerber transparent zu machen. Ständige Informationen in Form von mündlicher Propaganda durch BeraterInnen oder durch Folder sind Abhilfen gegen eine fehlende Plattform. MitarbeiterInnen von Anti-Rassismus-Organisationen können auch selbst Asyleinrichtungen aufsuchen, um Flüchtlinge über Angebote zu informieren. Eine intensivere Vernetzung zwischen Einrichtungen für AsylwerberInnen und Organisationen, die mit dem Thema Rassismus arbeiten, kann zur Lösung dieser Problematik von Vorteil sein.

6.2.2 Gesetzeslage

BetreuerInnen wünschen sich ein EU-konform entwickeltes Antidiskriminierungsgesetz, um gerichtliche Maßnahmen besser durchsetzen zu können. In den Interviews wurde erwähnt, dass derzeit gesetzliche Rahmenbedingungen Verfahren vor dem Gericht erschweren, da sie in verschiedenen Gesetzesgrundlagen zu suchen sind.

Nach Schindlauer (2000, zit. in: Ebermann 2007f:361) könnte ein solches Gesetz folgende Punkte enthalten:

- a) „Ein Diskriminierungsverbot im rechtsgeschäftlichen Verkehr“, welches vor rassistischen Vorfällen bei Geschäftsabschlüssen schützt.
- b) „Ein Gleichbehandlungsgebot bei Stellenbewerbungen und am Arbeitsplatz“, das Diskriminierungen im Arbeitsbereich verhindert.
- c) „Ein Gleichbehandlungsgebot für den öffentlichen Dienst“, welches Diskriminierungen jeglicher Art verbietet.
- d) „Die Einführung einer Ombudsperson gegen Diskriminierung“, an die sich jeder Mensch im Falle einer Ausgrenzung wenden kann.

Anzeigen gegen Polizeibehörden sind nach Erfahrungen der befragten BetreuerInnen schwer zu vollziehen. Da sich Aussagen der BeamtInnen bei

rassistischen Vorfällen meist decken, sind Gegenbeweise kaum zu rechtfertigen. Es empfiehlt sich daher, eine Untersuchungsbehörde einzurichten, die unabhängig von den Organen der Polizei gegen rassistische Vorfälle ermittelt.

Die Interviews zeigen, dass Anzeigen bei diskriminierenden Ereignissen meist eine lange Verfahrensdauer haben. Viele Betroffene verlieren daher nach einiger Zeit das Interesse an der gerichtlichen Verfolgung.

Durch Anzeigen nach dem EGVG werden meist nur geringe Geldstrafen erzielt. Laut Zara (2006) ist noch keine Gewerbeberechtigungsentziehung in einem dieser Fälle bekannt.

Eine Lösung dieses Hindernisses könnte die Aufnahme des Tatbestandes in das Strafgesetzbuch sein.

6.2.3 Arbeitsbereich

Die allgemeine Arbeitsmarktöffnung für AsylwerberInnen kann laut BetreuerInneninterviews auch Diskriminierungen im Arbeitsbereich für afrikanische Flüchtlinge mindern. Dadurch kann der Zugang zu mehreren Beschäftigungsbereichen geöffnet werden und somit eine größere Chance entstehen, Tätigkeiten für Asylwerber afrikanischer Herkunft zu finden.

Die Aufnahme von BürgerInnen mit afrikanischem Hintergrund, welche einen Aufenthaltstitel oder die österreichische Staatsbürgerschaft und somit eine Arbeitserlaubnis besitzen, in soziale Berufe, Polizeibehörden und Verwaltungsämter kann helfen, Vorurteile gegenüber Menschen mit schwarzer Hautfarbe abzubauen. Die Forschung für die hier dargestellte Arbeit zeigt, dass durch BürgerInnen afrikanischer Herkunft im eigenen KollegInnenkreis Rassismus abgeschwächt wird. Es können auch direkte Vorteile für afrikanische Asylwerber entstehen. Die Begegnung mit BeamtInnen gleicher Kultur oder Sprache stellt sich als Erleichterung für Flüchtlinge dar, da eine bessere Gesprächsbasis und ein sensiblerer Umgang mit Kulturen herrschen. Der geringen Kooperationsbereitschaft einiger BeamtInnen kann mit dieser Maßnahme entgegengewirkt werden.

Der Dequalifizierung am Arbeitsmarkt können auch die interviewten BetreuerInnen kaum gegensteuern. Durch die Aufnahme von BürgerInnen afrikanischer Herkunft in hochqualifizierte Berufe würden sich auch negative Einstellungen gegenüber afrikanischen Asylwerbern relativieren. Diese Maßnahme bietet Menschen mit afrikanischem Hintergrund eine Möglichkeit, ihre Kompetenzen unter Beweis zu stellen und führt in den meisten Fällen zur Einstellung weiterer Personen afrikanischer Herkunft. Ebermann (2007f:362) beschreibt dazu ein Projekt am Afro-Asiatischen Institut. ModeratorInnen mit schwarzer Hautfarbe wurde die Möglichkeit eingerichtet ein eigenständiges Programm zu entwerfen und dieses einem Publikum zu präsentieren.

Durch diese Maßnahmen im Arbeitsbereich kann eine Beziehung zwischen BürgerInnen afrikanischer Herkunft und ÖsterreicherInnen aufgebaut und eine Verringerung der negativen Einstellungen erreicht werden.

6.2.4 Schulung und Bildung

Laut BetreuerInnen zeigen Ausbildungen in der Gesellschaft häufig zu wenig Wirkung, da Menschen mit rassistischen Einstellungen diese Kurse und Workshops nicht besuchen. Viele rassistische Vorfälle gelangen durch Desinteresse der Gesellschaft nicht an die Öffentlichkeit. Laut BetreuerInneninterviews bewirken Workshops, die sich mit dem Thema Rassismus und Sensibilisierung der Gesellschaft beschäftigen, durch eine kurze Dauer zu wenig.

Vorschriften zur Aus- und Weiterbildung für MitarbeiterInnen in Arbeitsbereichen, die sich mit afrikanischen Asylwerbern beschäftigen, können eine Lösung bieten. Um eine nachhaltige Meinungsänderung und ein Überdenken der eigenen Einstellung zu erreichen, empfiehlt sich eine längerfristige Arbeit zum Thema. Eine weitere Maßnahme kann die Verankerung der Sensibilisierung für das Problem Rassismus im Lehrplan der Schulen sein. Im Zuge dieser Bestimmung wird bei jungen Menschen der Gesellschaft angesetzt und präventiv an den Ursachen für Rassismus gearbeitet. Ebermann (2007f:364) schlägt hier intensive Förderprogramme

bereits in Kindergärten und Volksschulen vor, die von Menschen afrikanischer Herkunft selbst durchgeführt werden können.

Die Forschung zum Thema Rassismus an BürgerInnen afrikanischer Herkunft ist in Österreich nicht weit fortgeschritten. Durch mehr Erkenntnisse im wissenschaftlichen Bereich können in der Praxis Verbesserungen erzielt werden. Terkessidis (2006:68/70) betont, dass die Forschung meist auf TäterInnen des Rassismus fokussiert bleibt und Opfer nicht nach ihren Ängsten und Wünschen gefragt werden. In der Folge hält sich die Entwicklung der Bekämpfungsmaßnahmen durch Veränderungen der strukturellen Position der Betroffenen oder durch Empowermentarbeit in Grenzen.

Die zusammenschauende Analyse der Interviews zeigt, dass afrikanische Asylwerber meist geringe Bildung aufweisen. Diese ist aber in vielen Fällen nötig, um sich gegen rassistische Vorfälle zu wehren.

Bessere Bildungsmaßnahmen, die durch geschultes Personal begleitet werden, können zu diesem Ziel führen. In der Rassismusbekämpfung ist es auch häufig vonnöten, die deutsche Sprache zu beherrschen. Schwierigkeiten bei der Verständigung stellen sich laut Interviews häufig als Hindernisse für Interventionen dar. Vermehrte kostenlose Deutschkurse können Abhilfe leisten.

6.2.5 Politik

Laut eines Betreuers bzw. einer Betreuerin ist Rassismus gegen afrikanische Asylwerber nur im Gesamtpaket mit Politik und Gesellschaft zu lösen. Ohne deren Hilfe kann die Diskriminierung der Flüchtlinge in Österreich niemals ganz verschwinden. Die Problematik besteht laut BetreuerInneninterviews darin, dass sich Parteien kaum für AsylwerberInnen einsetzen, sondern Angst haben, Wählerstimmen zu verlieren, wenn sie sich auf die Seite von BürgerInnen afrikanischer Herkunft stellen. Politik steuert gemeinsam mit Medien den Rassismus der Gesellschaft. Für BetreuerInnen ist es schwierig, afrikanische Asylwerber im Umgang mit Rassismuserfahrungen zu unterstützen, solange die Sichtweise der Politik nicht verändert wird.

Dies kann erreicht werden, wenn sich politische Parteien um die Lage der afrikanischen Asylwerber bemühen. Es empfehlen sich positivere Kampagnen und Verbesserungen von strukturellen Maßnahmen.

Ebermann (2007g:350) sieht den Grund für geringe Beteiligung von Menschen afrikanischer Herkunft in der Wiener Politik in einer feindlichen Haltung der meisten lokalen Parteien gegenüber BürgerInnen mit afrikanischem Hintergrund. Nur die Partei der „Grünen“ scheint Menschen afrikanischer Herkunft gegenüber positiv eingestellt zu sein. Durch eine repräsentative Umfrage unter 154 BürgerInnen mit schwarzer Hautfarbe über ihre Erfahrungen in Wien vom Juni bis September 2000 stellte sich heraus, dass 78,8 Prozent die grüne Partei als sehr engagiert in der Arbeit mit Personen afrikanischer Herkunft einschätzen. (Ebermann 2007g:351)

Der Zugang von BürgerInnen afrikanischer Herkunft zur Politik, um ihre Interessen zu vertreten, kann auch die Lage afrikanischer Asylwerber verbessern. In Wien existieren einige Initiativen unter Selbstorganisation von Menschen mit afrikanischem Hintergrund, die versuchen, politisch und gesellschaftlich an Stärke zu gewinnen.

Es empfiehlt sich, einen Dachverband zu gründen, um diese Organisationen zu verbinden und BürgerInnen afrikanischer Herkunft eine Stimme in der Politik zu geben. (Wiener Initiativen und Aufbau des Dachverbandes siehe Ebermann 2007g:343 – 347)

Eine weitere Möglichkeit, afrikanischen Asylwerbern eine politische Chance zu verschaffen, um gegen Rassismus und Ausgrenzung ihrer Gruppe aufmerksam zu machen, kann ein „Flüchtlingsrat“ bieten. Ziele dieser Einrichtung sind Öffentlichkeitsarbeit zur Aufklärung der Bevölkerung, Koordination von verschiedenen Organisationen, die mit dem Thema arbeiten, Kontaktförderung von Flüchtlingen untereinander, Vertretung von Interessen gegenüber Parteien und Vernetzung mit Flüchtlingseinrichtungen anderer Regionen. Ein Flüchtlingsrat ermöglicht AsylwerberInnen für sich selbst zu sprechen und ihre Interessen nach außen zu vertreten. (zum Aufbau eines Flüchtlingsrates siehe Jünemann 1990:167 – 227)

6.2.6 Zusammenarbeit mit Asylwerbern afrikanischer Herkunft

Die interviewten BetreuerInnen schilderten, dass afrikanische Asylwerber oft selbst zum Hindernis von Interventionsstrategien werden. Viele Flüchtlinge schrecken vor Anzeigen oder weiteren Verfahren nach rassistischen Vorfällen zurück. Der Grund liegt zum einen, durch vorangegangene negative Erfahrungen in der Angst vor der Polizei. Andererseits glauben viele afrikanische Asylwerber durch die Ansicht in der österreichischen Gesellschaft auf Grund ihrer rechtlichen Stellung keine Veränderung erzielen zu können und resignieren. Auch das Lernen von Handlungsweisen in und nach rassistischen Situationen schützt nicht immer vor Ausgrenzung, daher ist Frustration eine häufige Folge.

Die Beschreibung dieses Motivationsverlustes einiger Asylwerber wird durch so genannte Coping-Strategien der interviewten Flüchtlinge bestätigt. Im Abschnitt 5.3 kann man erkennen, dass sich diese fast ausschließlich mit Ablenkungsmöglichkeiten befassen.

Ein weiteres Hindernis ist laut BetreuerInnen der Rassismus zwischen afrikanischen Nationen, der oft den Grund für die Zerrüttung von Gruppengemeinschaften darstellt.

Die Aufarbeitung rassistischer Haltungen afrikanischer Asylwerber empfiehlt sich, um eine Auflösung der Gruppen zu verhindern. Das Bewusstsein über diese rassistischen Einstellungen ermöglicht ein Erarbeiten des Themas bereits am Beginn der Gründung einer Gruppe. Menschen afrikanischer Herkunft kann dadurch vermittelt werden, dass sie gemeinsam mehr Chancen haben, etwas zu verändern. Durch Stärkung der Gruppengemeinschaft und des Selbstbewusstseins der einzelnen Mitglieder durch Gruppentätigkeiten in der Öffentlichkeit kann ein Bewusstsein erzeugt werden, dass ein gemeinsames Ankämpfen gegen Benachteiligung möglich ist.

Oft ist für BetreuerInnen schwierig einzuschätzen, ob es sich bei einem geschilderten Vorfall tatsächlich um eine Rassismuserfahrung auf Grund afrikanischer Herkunft handelt. Manche Vorfälle wären einem/einer ÖsterreicherIn ähnlich passiert, wie zum Beispiel das Erhalten einer Strafe auf Grund von Schwarzfahren. Es empfiehlt sich, die Vorfälle mit afrikanischen

Asylwerbern im Vorfeld genau zu besprechen, da sich weitere Vorgehensweisen davon ableiten.

6.2.7 Österreichische Bevölkerung

Projekte, die afrikanische Asylwerber unterstützen, sich zu politisieren und ihre Lage in Österreich aufzuzeigen, sind gesellschaftlich kaum angesehen. Daher ist es in den meisten Fällen schwierig, für Gründungen von Gruppen, wie einer Fußballmannschaft, Fördergelder zu bekommen. Einer/Eine der BetreuerInnen beschrieb die Einstellung der österreichischen Bevölkerung generell als arrogant gegenüber AusländerInnen. Die fehlende Sprachenvielfalt in den U-Bahnen wurde dafür als Beispiel genannt. An dieser österreichischen Grundhaltung scheitern häufig auch Interventionen, die afrikanische Asylwerber im Umgang mit Rassismus unterstützen.

Ein Bewusstseinswandel in der österreichischen Bevölkerung, um BürgerInnen afrikanischer Herkunft als Chance und Potential und nicht als Gefahr für die eigene Gesellschaft wahrzunehmen, kann ein Ansatzpunkt dazu sein. Es empfiehlt sich daher, gemeinsame Projekte mit afrikanischen Asylwerbern zu ermöglichen. Dazu können Veranstaltungen zur Kommunikationsförderung dienen, um den Austausch zu forcieren. Ebermann (2007f:365) beschreibt den Kontakt zwischen den Bevölkerungsgruppen als besonders wichtig, da durch eine Vertrautheit von Menschen mit afrikanischem Hintergrund auch die Akzeptanz für diese wächst. In seinem Artikel werden Beispiele wie Straßenfeste und Bildungsprogramme, die von Menschen afrikanischer Herkunft geleitet werden, genannt.

Erfahrungen von BetreuerInnen zeigen, dass sich durch Darstellungen von Rassismuserfahrungen afrikanischer Asylwerber in Medien die Einstellung der Gesellschaft ändert. Positivere Berichterstattungen und Aufklärungen über rassistische Vorfälle würden zu einem größeren Bewusstsein für das Thema in der Gesellschaft führen. Dies kann ein Mittel sein, um Menschen afrikanischer Herkunft vor Rassismus zu schützen und eine Bewusstseinsänderung in der Gesellschaft zu erzeugen.

Die zusammenschauende Analyse der Interviews zeigt, dass sich in Österreich zu wenige Menschen mit afrikanischem Hintergrund finden, um im Erscheinungsbild der Gesellschaft als selbstverständlich aufzutreten. Die befragten Personen nannten Länder wie England und Frankreich, in denen BürgerInnen afrikanischer Herkunft für die Bevölkerung als in das tägliche Leben integrierte Menschen auftreten. Die Gesellschaft ist daher an Menschen mit schwarzer Hautfarbe gewöhnt und subtile Rassismusformen, wie Anstarren oder ständige Kontrollen durch die Polizei, werden verringert.

7. Aus- und Weiterbildung

In diesem Kapitel werden Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung zum Thema Rassismus für SozialarbeiterInnen in Wien dargestellt. Im zweiten Abschnitt werden Verbesserungsvorschläge für diese Kurse aufgezeigt.

Einer/Eine der BetreuerInnen nimmt Koordinationstreffen von Einrichtungen für AsylwerberInnen zur Weiterbildung für verschiedene Themen wahr. Dazu zählen auch Fragen, die im Bereich Rassismus ihren Platz haben. Bei diesen Zusammentreffen steht neben Vernetzungen auch der Austausch über Probleme und Lebensweisen von AsylwerberInnen im Mittelpunkt. Somit erfolgt eine Wissens- und Verständniserweiterung im Umgang mit anderen Kulturen und Mentalitäten.

In Wien existieren mehrere Organisationen, die Workshops und Kurse zum Thema Rassismus anbieten. Dazu zählen Zara und Peregrina. Die Einrichtung Asylkoordination Österreich leitet Lehrgänge zum Thema Asyl in Österreich. Workshops, die Zara anbietet, werden im nächsten Abschnitt genauer erläutert.

7.1 Workshops der Organisation Zara

Laut Interview mit einem/einer MitarbeiterIn der Organisation Zara bietet diese Einrichtung zwei unterschiedliche Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung zum Thema Rassismus an. Dazu zählen der Zara-Lehrgang, welcher jährlich stattfindet und für die Öffentlichkeit zugänglich ist, und Gruppenworkshops, die bei Zara für Schüler- und Erwachsenengruppen buchbar sind. Diese Workshops werden auch Trainings genannt und werden von ExpertInnen im Anti-Rassismus-Bereich durchgeführt. Diese Zara-TrainerInnen stammen aus verschiedenen Professionen der sozial- und rechtswissenschaftlichen Berufe.

Ziele dieser Weiterbildungen sind Aufzeigen von Rassismen und Ausgrenzungsformen in der österreichischen Gesellschaft, Darstellen und Vermitteln von Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Diskriminierungen, Beleuchten der vielfältigen vorhandenen Kulturen und Lebensweisen in

Österreich und Aufdecken der damit zusammenhängenden Reibereien zwischen den Bevölkerungsgruppen. Durch das Aufzeigen eines Reflexionsprozesses wird eine positive Veränderung unterstützt.

7.1.1 Einheiten des Zara-Lehrganges⁴

Zara bietet im Zuge der Workshops und Lehrgänge elf unterschiedliche Einheiten mit verschiedenen Themen an.

Die Einheit „Sensibilisierungsarbeit an Volksschulen – Sprachenvielfalt und Sensibilität“ beschäftigt sich mit Themen rund um Rassismus und mit der Vielfalt des Andersseins. Durch interaktive Methoden wird mit unterschiedlichen Kulturen in den Klassen gearbeitet und Erfahrungen der Kinder werden herangezogen. Respekt und sensibler Umgang miteinander sollen erreicht werden.

Das Modul „Sprache und Diskriminierung“ beschäftigt sich mit dem Thema, wie schnell gesprochene Worte andere Menschen diskriminieren und abwerten können. Ein bewussterer und verantwortungsvollerer Umgang mit der deutschen Sprache kann Ausgrenzung vermindern.

In einer nächsten Einheit werden Grundlagen des Rassismus vermittelt. Durch interaktive Vorträge werden Definitionen, Formen, Funktionsweisen und Erkennungsmerkmale von Rassismus aufgearbeitet. Das individuelle Erleben der verschiedenen Ausgrenzungsformen steht dabei im Mittelpunkt.

Handlungsmöglichkeiten gegen Rassismus vermittelt die Einheit „Anti-Rassismus-Arbeit“. Erfahrungen und Fallbeispiele dienen dazu, verschiedene Strategien im Umgang mit Diskriminierung und Ausgrenzung kennen zu lernen.

⁴ Die folgende Zusammenfassung ist dem Folder zum Thema „Zara:Trainings“ (Zara o.J.) entnommen.

Im Modul „Know your rights“ werden rechtliche Grundlagen zur Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus dargestellt. Verbote, Rechte und juristische Vorgangsweisen werden an Hand von Fallbeispielen aufgearbeitet.

Die Einheit „Zivilcourage“ fördert den Mut des Einzelnen. Die Entschlossenheit, bei unangenehmen Situationen in der Öffentlichkeit zu handeln steht im Mittelpunkt. In einem Vorgang von fünf Schritten wird Eingreifen in Situationen erlernt, die im Zusammenhang mit Rassismus stehen. Dazu zählen Wahrnehmen der Situationen, Verstehen und Abschätzen der Handlungsweisen, Entscheiden für die richtige Strategie im richtigen Moment und Handeln selbst.

„Argumentationsstrategien gegen rassistische Äußerungen“ werden in einer weiteren Einheit trainiert. Methoden nach dem „Argumentationstraining gegen Stammtischparolen in Kooperation mit der Österreichischen Gesellschaft für politische Bildung“ helfen Strategien zu vermitteln.

Im Modul „Anti-Diskriminierung, Sensibilisierung“ werden mit TeilnehmerInnen vorhandene Vorurteile aufgearbeitet. Im Mittelpunkt stehen vor allem Entstehungsmöglichkeiten der Klischees und Auswirkungen von Rassismus und Diskriminierung. Gemeinsam mit TeilnehmerInnen werden Strategien zum Umgang mit der Vielfalt der Kulturen in Österreich entworfen und bearbeitet.

Die Einheit „Kommunikation in interkulturellen Zusammenhängen“ beschäftigt sich mit Grundlagen der interkulturellen Kommunikation. Diese werden vor allem in Form von praktischen Übungen aufgearbeitet. Ein gelingender Kontakt zu Personen mit unterschiedlichen Sozialisationshintergründen ist das Ziel dieser Einheit.

Das Modul „Konfliktlösung bei Konflikten mit Diskriminierungshintergrund“ beinhaltet die Aufarbeitung von Eigenheiten eines Konfliktes zwischen Personen oder Gruppen mit unterschiedlichen Kulturen und Lebensweisen. Weiters werden Handlungsweisen erarbeitet, um mit diesen Konflikten besser umgehen zu können.

In der Einheit „Anti-Diskriminierung, Rechtliche Grundlagen“ werden rechtliche Rahmenbedingungen gegen Diskriminierung und Rassismus in Österreich dargestellt. Auch werden Änderungen durch Anti-Diskriminierungsrichtlinien der EU aufgezeigt. Der Umgang mit Sicherheitsbehörden kann auf Wunsch von TeilnehmerInnen zum Thema gemacht werden.

Das Interview mit einem/einer MitarbeiterIn der Organisation Zara zeigt, dass es für Betroffene von Rassismus keine speziellen Workshops in der Einrichtung gibt. Jedoch können einige der Lehreinheiten Opfer von Diskriminierungen und Ausgrenzungen stärken und ihnen Handlungsweisen vermitteln. Dazu zählen die Module „Anti-Rassismus-Arbeit“, „Know your rights“ und „Zivilcourage“. Diese Workshops können auch für afrikanische Asylwerber im Umgang mit Rassismus günstig und hilfreich sein.

7.2 Sichtweise der BetreuerInnen

Die zusammenschauende Analyse der Interviews zeigt, dass die Mehrzahl der befragten BetreuerInnen nie einen Workshop zum Thema Rassismus besucht hat. Einer/Eine der BeraterInnen ging davon aus, durch die praktische Arbeit mit afrikanischen Asylwerbern zum/zur ExpertIn zu werden. Workshops werden daher eher der Öffentlichkeit und nicht BetreuerInnen selbst zugeschrieben. Der Wunsch nach Unterteilung der Kurse für beruflich Konfrontierte und für die Zivilgesellschaft mit unterschiedlichen Themen trat auf.

Alle befragten BetreuerInnen nannten Zara als Organisation, welche Workshops zum Thema Rassismus durchführt. Die genauen Module und Inhalte waren jedoch nicht bekannt. Dies ist erkennbar, an auftretenden Wünschen der interviewten BetreuerInnen, die durch einige Einheiten der Zara-Lehrgänge erfüllt werden können. Eine genauere Information von BetreuerInnen durch intensivere Vernetzung von Einrichtungen für AsylwerberInnen und Organisationen, die sich mit dem Thema Rassismus beschäftigen, könnte Abhilfe leisten.

8. Resümee

Afrikanische Asylwerber sind in Wien vielen Formen von Rassismus und Diskriminierung ausgesetzt. Die Ergebnisse der Forschung für die hier dargelegte Arbeit zeigen, dass Flüchtlinge mit afrikanischem Hintergrund nicht nur verschiedene Formen von Rassismuserfahrungen durch ihre Herkunft erleben. Durch strukturelle Benachteiligungen auf Grund der gesetzlichen Lage der AsylwerberInnen in Österreich erleben Flüchtlinge afrikanischer Herkunft eine Doppelbelastung. Diese beiden Bereiche der Diskriminierungen werden von afrikanischen Asylwerbern in ihrer Empfindung jedoch nicht getrennt. Flüchtlinge mit afrikanischem Hintergrund erleben Rassismuserfahrungen und strukturelle Benachteiligungen als Diskriminierungen, die gegen ihre afrikanische Herkunft gerichtet sind. Dieses Empfinden der Ausgrenzungspraktiken zeigt unterschiedliche Wirkungen. Es empfiehlt sich daher, afrikanischen Asylwerbern zu vermitteln, dass nicht alle Ausgrenzungen in Österreich auf ihre afrikanische Herkunft zurückzuführen sind.

Die Sozialarbeit versucht afrikanische Asylwerber im Umgang mit Rassismuserfahrungen zu unterstützen. Dazu dienen Interventionsstrategien in den unterschiedlichen sozialarbeiterischen Methoden. Handlungsmöglichkeiten sind in der Einzelfallhilfe, der Gruppenarbeit und der Gemeinwesenarbeit zu finden.

Interventionsstrategien der Sozialarbeit werden jedoch von unterschiedlichen Barrieren in verschiedenen Bereichen beeinflusst. Dazu zählen Gesetzeslage, Arbeitsbereich, Schulung und Bildung, Politik, Zusammenarbeit mit Asylwerbern afrikanischer Herkunft und die österreichische Bevölkerung. Durch diese Hindernisse sind einige Interventionsstrategien in ihrer Durchsetzung eingeschränkt.

Einen weiteren Problembereich stellt die Kommunikation mit afrikanischen Asylwerbern über das Thema Rassismus dar. In Betreuungs- und Beratungseinrichtungen für Flüchtlinge herrscht großer Zeit- und Personalmangel, um den Umgang mit Ausgrenzungen intensiv zu bearbeiten. Andere Probleme drängen das Thema Rassismus meist in den Hintergrund und

Diskriminierungserfahrungen bleiben daher oft unbearbeitet. Weitervermittlung an Organisationen, die sich mit Rassismus und Ausgrenzungen beschäftigen, erfolgt daher selten. Eine Folge davon ist ein Gefühl der Machtlosigkeit gegen Diskriminierung unter afrikanischen Asylwerbern. Auch Bewältigungsstrategien von Flüchtlingen zeigen ein Schema der Ablenkung auf. Nur wenige afrikanische Asylwerber setzen sich gegen Rassismus zur Wehr.

In der hier dargelegten Arbeit werden mehrere Vorschläge ausgearbeitet, um diese Problematik besser in den Griff zu bekommen. Afrikanische Asylwerber bringen ihre Rassismuserfahrungen in Gesellschaft von FreundInnen und in gegründeten Freizeitgruppen vermehrt zur Sprache. Es empfiehlt sich daher eine Bearbeitung der Problematik durch Gruppenangebote. Eine bessere Vernetzung von Einrichtungen für AsylwerberInnen mit Anti-Rassismus-Organisationen kann für Flüchtlinge afrikanischer Herkunft von Vorteil sein. Durch diese wird auch eine bessere Information über Bildungsangebote und Workshops für BetreuerInnen erreicht. Eine erhöhte Teilnahme von SozialarbeiterInnen an Kursen kann zu einer Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit dem Thema führen.

Zwischen afrikanischen Asylwerbern und BetreuerInnen von Einrichtungen für AsylwerberInnen herrschen oft gesellschaftliche Unterschiede. Vor allem durch die Zugehörigkeit von BeraterInnen zur österreichischen Bevölkerung kann die Zusammenarbeit erschwert sein. Somit entstehen Anforderungen an SozialarbeiterInnen, um eine gute Kooperation zu ermöglichen. Dazu zählen vor allem ein intensiver Vertrauensaufbau, der Abbau von eigenen Klischees und Vorurteilen und ein guter Umgang mit Rassismuskorrekturen durch afrikanische Asylwerber.

Ein weiterer interessanter Schritt wäre, die Erkenntnisse dieser Forschungsarbeit mit Erfahrungen afrikanischer Asylwerberinnen in der Wiener Gesellschaft zu vergleichen. Diese Gegenüberstellung könnte der Feststellung dienen, ob ähnliche Rassismuserfahrungen auch bei weiblichen Flüchtlingen afrikanischer Herkunft aufscheinen. Der Vergleich könnte einen Rückschluss auf nötige geschlechtsdifferenzierte Strategien der Sozialarbeit geben.

9. Literaturverzeichnis

ARNDT, Susan (2000): Impressionen, Rassismus und der deutsche Afrikadiskurs. In: Arndt, Susan (Hrsg.): AfrikaBilder. Studien zu Rassismus in Deutschland, Münster, 9 – 45.

ASYLKCOORDINATION ÖSTERREICH (2005): Anmerkungen zur Grundversorgungsvereinbarung, http://www.asyl.at/fakten_2/betr_2005_01.htm am 14.02.08.

ASYLKCOORDINATION ÖSTERREICH (2007): Stellungnahme der Asylkoordination Österreich im Begutachtungsverfahren über die Regierungsvorlage zum Bundesgesetz, mit dem das Ausländerbeschäftigungsgesetz und das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geändert werden, http://www.asyl.at/fakten_2/betr_2007_04.htm am 14.02.08.

BECKER, Astrid/HAMBURGER, Franz/LENNINGER, Peter Franz (Hrsg.) (1998): Anforderungsprofile und Qualifikationsmerkmale in der Sozialen Arbeit der Caritas mit MigrantInnen. Freiburg im Breisgau.

BROEK, Lida von den (1988): Am Ende der Weißheit. Vorurteile überwinden, Berlin.

DORSCH, Friedrich/HÄCKER, Hartmut/STAPF, Kurt H. (Hrsg.) (1996): Dorsch Psychologisches Wörterbuch. 12. Auflage, Bern.

DAHMER, Hella/DAHMER, Jürgen (2003): Gesprächsführung. Eine praktische Anleitung, 5. Auflage, Stuttgart.

DESERTEURS – UND FLÜCHTLINGSBERATUNG WIEN (o.J.): Asylgesetz 2005, <http://deserteursberatung.at/recht/rubrik/960/> am 22.02.08.

EBERMANN, Erwin (2007a): Afrikaner auf dem Wiener Arbeitsmarkt. In: Ebermann, Erwin (Hrsg.): Afrikaner in Wien. Zwischen Mystifizierung und Verteufelung - Erfahrungen und Analysen, 3. Auflage, Wien, 181 – 218.

EBERMANN, Erwin (2007b): Afrikaner auf dem Wiener Wohnungsmarkt. In: Ebermann, Erwin (Hrsg.): Afrikaner in Wien. Zwischen Mystifizierung und Verteufelung - Erfahrungen und Analysen, 3. Auflage, Wien, 219 – 236.

EBERMANN, Erwin (2007c): Afrikaner im Denken der Österreicher. In: Ebermann, Erwin (Hrsg.): Afrikaner in Wien. Zwischen Mystifizierung und Verteufelung - Erfahrungen und Analysen, 3. Auflage, Wien, 53 – 72.

EBERMANN, Erwin (2007d): Afrikaner und Behörden. In: Ebermann, Erwin (Hrsg.): Afrikaner in Wien. Zwischen Mystifizierung und Verteufelung - Erfahrungen und Analysen, 3. Auflage, Wien, 131 – 180.

EBERMANN, Erwin (2007e): Freundschaft und Liebe zwischen Schwarz und Weiß. In: Ebermann, Erwin (Hrsg.): Afrikaner in Wien. Zwischen Mystifizierung und Verteufelung - Erfahrungen und Analysen, 3. Auflage, Wien, 247 – 300.

EBERMANN, Erwin (2007f): Möglichkeiten des Handelns und der Meinungsänderung. In: Ebermann, Erwin (Hrsg.): Afrikaner in Wien. Zwischen Mystifizierung und Verteufelung - Erfahrungen und Analysen, 3. Auflage, Wien, 361 – 406.

EBERMANN, Erwin (2007g): Selbstorganisation und Politisierung der afrikanischen Zuwanderer. In: Ebermann, Erwin (Hrsg.): Afrikaner in Wien. Zwischen Mystifizierung und Verteufelung - Erfahrungen und Analysen, 3. Auflage, Wien, 343 – 360.

GEISS, Imanuel (1988): Geschichte des Rassismus. Frankfurt am Main.

GLEISSBERG, Burkhard (1990): Sozialarbeit mit Yezidis. In: Varchim, Richard G. (Hrsg.): Soziale Arbeit mit Flüchtlingen. Asylwerber in der Stadt - Erfahrungen, Informationen und Analysen aus der Praxis, Bielefeld, 94 – 109.

HÄNLEIN, Rüdiger/KORRING, Karoline/SCHWERDTFEGGER, Sebastian (1999): Soziale Arbeit zwischen Welten. In: Woge E.V./ Institut für Soziale Arbeit E.V. (Hrsg.): Handbuch der Sozialen Arbeit mit Kinderflüchtlingen. Münster, 14 – 35.

HAMBURGER, Franz (1999): Praxis des Antirassismus. Erfahrungen aus der Arbeit mit Sinti und Analysen zum Antiziganismus, Schriftenreihe des pädagogischen Institutes der Johannes – Gutenberg- Universität, Band 11, Mainz.

HOFER, Konrad (2006): Gestrandet. Aus dem Alltag von AsylwerberInnen, Wien.

HOLZ, Klaus (2001): Nationaler Antisemitismus. Wissenssoziologie und Weltanschauung, Hamburg.

JASCHKE, Hans-Gerd (2001): Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit. 2. Auflage, Wiesbaden.

JÜNEMANN, Britta (1990): Der Bielefelder Flüchtlingsrat. Solidaritätsarbeit mit Flüchtlingen, In: Varchim, Richard G. (Hrsg.): Soziale Arbeit mit Flüchtlingen. Asylwerber in der Stadt - Erfahrungen, Informationen und Analysen aus der Praxis, Bielefeld, 167- 226.

KOCH, Ralf (2006): Medien, „Minderheiten“ und Rassismus. Erfahrungen und Beobachtungen von Journalisten, In: Arndt, Susan (Hrsg.): AfrikaBilder. Studien zu Rassismus in Deutschland, Münster, 95 – 108.

KREFT, Dieter/MIELENZ, Ingrid (Hrsg.) (1996): Wörterbuch Soziale Arbeit. 4. Auflage, Weinheim und Basel.

MAYRING, Philipp (2007): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, 9. Auflage, Weinheim und Basel.

MELTER, Claus (2006): Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe. Eine empirische Studie zu Kommunikationspraxen in der Sozialen Arbeit, Münster.

MEYERS LEXIKON (o.J.): Stichwortartikel Diskriminierung, <http://lexikon.meyers.de/meyers/Diskriminierung> am 18.02.08.

MOSSE, George L. (2006): Die Geschichte des Rassismus in Europa. Frankfurt am Main

NUBER, Ursula (1994): „Der versteckte Rassismus geht an die psychische Substanz“. Ein Gespräch mit dem Diplom-Psychologen Festum Mehari über die Situation ausländischer Flüchtlinge in Deutschland, In: Psychologie Heute, Januar 1994, 42 – 45.

NUSCHELER, Franz (2007): Vorwort. In: Ebermann, Erwin (Hrsg.): Afrikaner in Wien. Zwischen Mystifizierung und Verteufelung - Erfahrungen und Analysen, 3. Auflage, Wien, I – II.

PASKE, Mareile (2006): Andere Deutsche – Strategien des Umganges mit Rassismuserfahrungen, <http://66.102.9.104/search?q=cache:vFqDJMpHaxkJ:www.urmila.de/Rassismus/rassismuserfahrungen.html+Rassismuserfahrungen+%2B+Mecheril&hl=de&ct=clnk&cd=1&gl=at> am 18.02.08.

PROJEKT MIDAS (2003): Strategien gegen Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsmarkt, <http://www.midasequal.com/de/empowerment/interviews.html> am 23.02.08

RIEMER, Miriam (2002): Rassismus als individuelles und/oder gesellschaftliches Phänomen? Sozialarbeiterische Ansätze im Umgang mit Rassismus, Diplomarbeit an der Bundesakademie für Sozialarbeit Grenzackergasse, Wien.

TERKESSIDIS, Mark (2004): Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive, Bielefeld.

UNIVERSITÄT HAMBURG (o.J.): Definition Diskriminierung, <http://www.sign-lang.uni-hamburg.de/Projekte/SLex/SeitenDVD/Konzepte/L50/L5090.htm> am 05.03.2008.

WITZEL, Andreas (2000): Problemzentriertes Interview. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research (Online-Journal), <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-00/1-00witzel-d.htm> am 14.02.08.

ZARA (2007): Rassismusreport 2006. Einzelfall-Bericht über rassistische Übergriffe und Strukturen in Österreich, <http://www.zara.or.at/materialien/rassismus-report/rassismus-report-2006.pdf> am 09.04.2008.

ZARA (2006): Rechtlichen Rahmenbedingungen gegen Rassismus in Österreich, <http://www.zara.or.at/materialien/rechtliches/> am 14.02.08.

ZIMBARDO, Ph. G (1995): Psychologie. Berlin, Heidelberg, New York.

10. Weitere Quellen

AsylG, § 3 (1). http://www.jusline.at/index.php?cpid=f04b15af72dbf3fcd0772f869d4877ea&law_id=72 am 14.02.08.

AsylG, § 8. http://www.jusline.at/8_Status_des_subsidiär_Schutzberechtigten_AsylG.html am 14.02.08.

AsylG, §16 - §42. http://www.jusline.at/index.php?cpid=f04b15af72dbf3fcd0772f869d4877ea&law_id=72 am 22.02.08.

AsylG, § 43 (1). <http://www.jusline.at/index.php?cpid=ba688068a8c8a95352ed951ddb88783e&lawid=72&paid=43> am 14.02.08.

AuslBG, § 5 (1). <http://www.jusline.at/index.php?cpid=ba688068a8c8a95352ed951ddb88783e&lawid=52&paid=5&mvpa=7> am 14.02.08.

AuslBG, § 4 (3) Z. 7. http://www.jusline.at/4_Voraussetzungen_AuslBG.html am 14.02.08.

EGVG, Artikel 9 (1) Z. 3. <http://www.ris2.bka.gv.at/Dokument.wxe?QueryID=Bundesnormen&Dokumentnummer=NOR40068100&TabbedMenuSelection=BundesrechtTab> am 14.02.08.

GewO, § 87 (1) Z. 3. <http://www.ris2.bka.gv.at/Dokument.wxe?QueryID=Bundesnormen&TabbedMenuSelection=BundesrechtTab&WxeFunctionToken=190c05ea-c1b7-4450-8fea-ca51cb8dfa2e> am 14.02.08.

GIBG, <http://www.ris2.bka.gv.at/Ergebnis.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Index=&Titel=GIBG&VonArtikel=&BisArtikel=&VonParagraf=&BisParagraf=&VonAnlage=&BisAnlage=&Typ=&Kundmachungsorgan=&Unterzeichnungsdatum=&FassungVom=12.04.2008&ImRisSeit=Undefined&ResultPageSize=50&Suchworte=&TabbedMenuSelection=BundesrechtTab&ReturnUrl=%2fSuchen.wxe%3fQuer>

[yID%3dBundesnormen%26TabbedMenuSelection%3dBundesrechtTab&WxeFunctionToken=0c6eb910-3682-44e6-8f5e-291c3d7ce34c](http://www.ris2.bka.gv.at/Dokument.wxe?QueryID=LrW&TabbedMenuSelection=LandesrechtTab&WxeFunctionToken=0c6eb910-3682-44e6-8f5e-291c3d7ce34c) am 12.04.2008.

Grundversorungsvereinbarung, Artikel 15a B-VG. <http://www.ris2.bka.gv.at/Dokument.wxe?QueryID=LrW&TabbedMenuSelection=LandesrechtTab&WxeFunctionToken=714107b8-045c-46e4-98f0-240af90b46ce> am 14.02.08.

SPG, § 88. <http://www.ris2.bka.gv.at/Dokument.wxe?QueryID=Bundesnormen&TabbedMenuSelection=BundesrechtTab&WxeFunctionToken=2b8a6206-a5f0-4771-89c5-0666b83d5325> am 14.02.08.

SPG, § 89. <http://www.ris2.bka.gv.at/Dokument.wxe?QueryID=Bundesnormen&TabbedMenuSelection=BundesrechtTab&WxeFunctionToken=50b74e81d240-4411-a680-c9104bed4051> am 14.02.08.

StGB, § 33 (5). <http://www.ris2.bka.gv.at/Dokument.wxe?QueryID=Bundesnormen&TabbedMenuSelection=BundesrechtTab&WxeFunctionToken=7ae3d03a-0c8b-419a-b641-f5b11a4366f1> am 14.02.08.

StGB, § 115 (1). <http://www.ris2.bka.gv.at/Dokument.wxe?QueryID=Bundesnormen&TabbedMenuSelection=BundesrechtTab&WxeFunctionToken=e5f39a5d-57bb-4e17-a6c6-8deef17054ff> am 14.02.08.

StGB, § 117 (3). <http://www.ris2.bka.gv.at/Dokument.wxe?QueryID=Bundesnormen&TabbedMenuSelection=BundesrechtTab&WxeFunctionToken=d054a506-7f57-41cd-b647-568656825f82> am 14.02.08.

StGB, § 283 (1). <http://www.ris2.bka.gv.at/Dokument.wxe?QueryID=Bundesnormen&TabbedMenuSelection=BundesrechtTab&WxeFunctionToken=b64af7a0acf3-4600-bc17-703cb5f7eb61> am 14.02.08.

Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 28. Juli 1951, Artikel 1 Abschnitt A (2). http://www.unhcr.ch/include/fckeditor/custom/File/UNHCRRenBref/Convention_et_Protocole_d.pdf am 14.02.08.

WGVG, §3. http://www.ris2.bka.gv.at/Dokument.wxe?QueryID=LrW&Dokumentnummer=LRWI_S090_000&TabbedMenuSelection=LandesrechtTab&WxeFunctionToken=f2a15163-02f3-4311-b5af-e1ec74f98c1a am 14.02.08.

ZARA (Hrsg.) (o.J.): Zara:Training. Folder, Wien.

11. Anhang

11.1 Interviewleitfaden für BetreuerInnen:

EINSTIEG

1. Tätigkeitsfeld

- 1a. Wie lange sind Sie hier tätig?
- 1b. Was sind Ihre Tätigkeiten hier?

HAUPTTEIL

2. Rassismus allgemein

- 2a. Was verstehen Sie auf Basis Ihrer Erfahrung unter Rassismus?
- 2b. In welcher Form erleben afrikanische Asylwerber Ihrer Erfahrung nach Rassismus?
- 2c. Sprechen diese Asylwerber mit Ihnen über Ihre Erfahrungen?

3. Konkreter Fall

- 3a. Können Sie mir einen konkreten Fall schildern, bei welchem ein afrikanischer Asylwerber von Rassismus betroffen war und Sie diesen begleitet haben?

4. Interventionen, Methoden und Konzepte

- 4a. Welche Interventionen und Methoden wendeten Sie zur Unterstützung des Asylwerbers im Umgang mit Rassismus an?
- 4b. Auf welche Konzepte stützen Sie sich dabei?
- 4c. Haben Sie schon ähnliche Fälle begleitet?
- 4d. Gibt es auch andere Fälle zum Thema Rassismus?
- 4e. Welche Interventionen und Methoden können Sie nennen, die sie zur Unterstützung dieser Asylwerber anwenden?
- 4f. Stützen Sie sich dabei auf ein bestimmtes Konzept? Können Sie mir dieses genauer erläutern?

5.Selbstevaluation

- 5a.Wo liegen die Stärken und Schwächen dieser Konzepte?
- 5b.Wie erfolgreich sind diese Interventionen?
- 5c.Wo gibt es Probleme in der Umsetzung? Wo entstehen dabei Barrieren?
- 5d.Was würde es brauchen, um diese Probleme zu beseitigen?
- 5e.Wie und wodurch werden die sozialarbeiterischen Interventionen behindert?
- 5f.Wie könnten diese Behinderungen vermieden werden?

6.Weiterbildung

- 6a.Gibt es Aus- und Weiterbildung zum Thema Rassismus und, wenn ja, welche?
- 6b.Wie hilfreich sind diese für Ihre Arbeit?
- 6c.Welche Unterstützung von außen würden Sie sich für die Unterstützungsarbeit der Klienten im Umgang mit Rassismus wünschen?

ABSCHLUSS

7.Eigenes Befinden

- 7a.Wie gehen Sie persönlich damit um, selbst ein Teil der österreichischen Mehrheitsgesellschaft zu sein, welche Asylanten häufig diskriminiert?
- 7b.Wirkt sich diese Einstellung auf die Arbeit mit den Klienten aus?

11.2 Interviewleitfaden für Asylwerber

EINSTIEG:

1. Leben als Asylwerber

1a. Why did you come to Austria? Which reasons did you have to leave your country?

1b. How do you feel here in Austria?

1c. How does your day look like here in Austria?

HAUPTTEIL

2. Rassismuserfahrungen

2a. Have you ever experienced racism or have you ever been discriminated because of the colour of your skin?

2b. Can you tell me one concrete case in which this happened?

2c. How did you feel in and after this situation? What was bad for you in this situation?

3. Coping-Strategien

3a. What did you do afterwards? How did you handle this experience?

3b. Which activities, you set, did help you after this experience? Which did not help?

3c. Which support did help to cope with the situation? Which did not help?

3d. What obstacles and problems did you experience when you tried to cope with the situation?

4. Unterstützung

4a. Which support did you wish in this concrete case?

4b. In which situations social work could help you? In which cases not?

4c. Did you experience such cases frequently? Did you experience other cases too?

ABSCHLUSS

5. Erfahrung mit Sozialarbeit

5a. How do you experience the contact between social workers and asylum seekers? How do social workers treat you?

5b. Which wishes do you have for social workers?

Eidesstattliche Erklärung

Ich, Elisabeth Machherndl, geboren am 03.04.1984 in Krems an der Donau, erkläre,

1. dass ich diese Diplomarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Diplomarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

Wösendorf, am 28.04.2008

Unterschrift